

МВД России  
Санкт-Петербургский университет

*В.А. Шаповал, С.П. Хвезженко*

**ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ  
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Санкт-Петербург  
2017

**УДК 159.9**

**ББК 88.4**

**Ш 24**

**Шаповал В.А., Хвеженко С.П.**

**Ш 24** **Основы психологической работы в системе морально-психологического обеспечения органов внутренних дел:** учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2017. – 248 с.

Учебное пособие подготовлено с учётом и в соответствии с нормативно-правовыми документами, регламентирующими морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, а также с дополнительной профессиональной программой переподготовки руководителей подразделений морально-психологического обеспечения территориальных органов МВД России на региональном и районном уровнях. Содержит рассмотрение научных и нормативно-правовых основ организации психологической работы с личным составом органов внутренних дел, включая вопросы профессионального психологического отбора, психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, формирования психологической устойчивости и готовности к деятельности в особых условиях, а также проблемы организации профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел.

Предназначено для руководителей подразделений морально-психологического обеспечения территориальных органов МВД России, обучающихся в рамках профессиональной переподготовки.

УДК 159.9

ББК 88.4

Рецензенты:

**С.Н. Федотов**, доктор психологических наук, профессор  
(Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя);

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

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ .....	5
Глава 1. СИСТЕМА РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ .....	7
1.1. Сущность и содержание морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел.....	7
Глава 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ .....	21
2.1. Научные основы психологической работы с личным составом органов внутренних дел.....	21
2.2. Психологические характеристики личности сотрудника органов внутренних дел и его профессиональной деятельности .....	63
2.3. Нормативно-правовые основы организации психологической работы с личным составом органов внутренних дел.....	81
2.4. Личностный потенциал руководителя органов внутренних дел: методы оценки и пути саморазвития .....	87
2.5. Организация занятий по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел МВД России .....	101
2.6. Использование психологических технологий и методов в организации работы по эффективному отбору и расстановке кадров органов внутренних дел.....	119
2.7. Особенности организации психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.....	135
2.8. Организация психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях и психологические аспекты профессиональной безопасности .....	149
2.9. Формирование психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел .....	162
2.10. Психологическое обеспечение работы по профилактике и предупреждению чрезвычайных происшествий с участием личного состава органов внутренних дел.....	175
Глава 3. ОРГАНИЗАЦИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ.....	186
3.1. Система морально-психологического обеспечения оперативно- служебной деятельности органов внутренних дел в особых условиях.....	186

3.2. Морально-психологическое состояние личного состава при выполнении оперативно-служебных задач в особых условиях .....	200
3.3. Организация морально-психологического обеспечения деятельности органа внутренних дел в особых условиях .....	213
3.4. Защита личного состава от негативного информационно-психологического воздействия преступной среды и незаконных вооружённых формирований .....	226
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	241
СПИСОК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	242

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях в оперативно-служебной деятельности правоохранительных органов роль морально-психологического фактора весьма высока. От него зависит реальное морально-психологическое состояние сотрудников органов внутренних дел.

Формирование, поддержание и восстановление мора личного состава осуществляется в системе морально-психологического обеспечения. Эта система в ее нынешнем виде, начала складываться в начале 90-х годов XX века. При ее формировании учитывался исторический отечественный и зарубежный опыт морально-психологического обеспечения. Однако на начальном этапе решения этой задачи предпринимались попытки, в том числе и на официальном уровне, полного отказа от использования в работе по укреплению морального духа и психологической стойкости теоретического и практического опыта советского периода. Правда, в последующем «детская болезнь» пренебрежения советским наследием в определенной степени была преодолена, и его стали использовать при решении задач морально-психологического обеспечения в новой правоохранительной системе России.

С другой стороны, на начальном этапе формирования теории и практики морально-психологического обеспечения имело также место некритическое заимствование способов и средств морально-психологической подготовки, эффективных для западных стран, их армий и правоохранительных структур, стремление к насаждению системы обучения и воспитания, противоречащей национально-исторической психологии российского народа.

Интерес к проблемам морально-психологического обеспечения заметно усилился в середине 1990-х годов. Именно в это время в МВД России не только стал использоваться термин «морально-психологическое обеспечение», но и реально организовывалось морально-психологическое обеспечение выполнения различных задач. Тем самым подчеркивалось возросшее значение этого вида обеспечения и его право на самостоятельность. В этот период началось активное развитие системы психологического обеспечения органов внутренних дел. Были введены должности психологов в службы и подразделения МВД России, стала формироваться нормативно-правовая и материальная база психологической службы.

Большой толчок этому процессу дало участие сотрудников органов внутренних дел в боевых действиях по восстановлению конституционного порядка в Чеченской Республике. Реальная обстановка и объективные процессы подтвердили настоятельную потребность внедрения морально-психологического обеспечения в практику.

В последующем необходимость осуществления психологической работы в системе морально-психологического обеспечения была закреплена в приказах, инструкциях, других руководящих документах в качестве одной из основных обязанностей руководителей подразделений органов внутренних дел и их заместителей по работе с личным составом. В настоящее время этот вид морально-психологического обеспечения получил свое развитие и нормативное закрепление во всей системе МВД России.

В учебном пособии освещены основные направления психологической работы в системе МВД России. Эта информация может быть полезна как для обучающихся образовательных организаций МВД России, так и для сотрудников практических подразделений морально-психологического обеспечения правоохранительных органов.

# Глава 1

## СИСТЕМА РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

### 1.1. Сущность и содержание морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел

Защита жизни, здоровья, прав и свобод граждан, собственности, интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств является одной из основных задач правоохранительных органов. В рамках решения этой задачи морально-психологическое обеспечение рассматривается как важнейшая составная часть реализации государственной кадровой политики в органах внутренних дел<sup>1</sup>.

Существенную угрозу внутренней безопасности сегодня представляет деятельность международных террористических организаций, а также связанных с ними организованных преступных формирований, криминальных экстремистских группировок и движений, использующих в своей противоправной практике общественно опасные способы и средства. Для противодействия этой преступной активности органы внутренних дел при возникновении особых условий проводят специальные операции, в том числе и контртеррористические. И чем сложнее эти условия, тем выше роль морально-психологической составляющей оперативно-служебной деятельности МВД России.

Новая обстановка в мире и внутри страны, новые требования к строительству, подготовке и воспитанию личного состава органов внутренних дел обусловили необходимость новых подходов к формированию у сотрудников высоких морально-политических и деловых (профессиональных) качеств, упрочению духовных основ правоохранительной службы России.

Эти подходы затрагивают как теоретико-методологические, так и организационно-практические аспекты всей системы влияния на сознание, чувства, волю сотрудников в интересах мобилизации их духовных и физических сил на добросовестное выполнение служебного долга по защите правопорядка.

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Теория и практика последних лет с учетом исторического опыта строительства и функционирования правоохранительных органов привела к появлению нового вида обеспечения оперативно-служебной деятельности – морально-психологического, в котором нашли свое выражение все достижения прошлого опыта в области формирования высокого морального духа и психологической стойкости личного состава, воплотилась историческая преемственность системы обучения и воспитания сотрудников органов внутренних дел.

В Руководстве по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации<sup>1</sup> дается следующее понятие: «Морально-психологическое обеспечение – деятельность по формированию, поддержанию и восстановлению морально-психологического состояния личного состава, обеспечивающего успешное выполнение оперативно-служебных задач»<sup>2</sup>.

Сегодня морально-психологическое обеспечение является составной частью кадрового обеспечения системы МВД России и рассматривается как самостоятельный вид обеспечения оперативно-служебной деятельности, осуществляемого в тесном взаимодействии с другими видами обеспечения при выполнении оперативно-служебных задач.

Правовыми основами морально-психологического обеспечения являются Конституция Российской Федерации, федеральные законы, указы и распоряжения Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты МВД России<sup>3</sup>.

В Руководстве по морально-психологическому обеспечению обозначены следующие цели морально-психологического обеспечения:

- формирование и развитие у сотрудников государственно-патриотического мировоззрения, комплекса гражданских, нравственных, духовных и иных профессионально значимых качеств личности, обусловленных требованиями государства и общества к гражданскому и профессионально-нравственному облику сотрудника органов

---

<sup>1</sup> Далее – Руководство по морально-психологическому обеспечению.

<sup>2</sup> Утв. приказом МВД России от 11.02.2010 № 80.

<sup>3</sup> Там же.

внутренних дел, потребностями и особенностями оперативно-служебной деятельности;

- достижения высокой степени морально-психологической готовности личного состава к безусловному и качественному выполнению оперативно-служебных задач, надежности и управляемости в любых условиях обстановки;

- выработка у сотрудников устойчивости к неблагоприятному информационно-психологическому воздействию, обеспечивающей морально-психологическое превосходство личного состава над правонарушителями.

Основными организационными принципами морально-психологического обеспечения являются: целеустремленность, непрерывность, объективность, активность, оперативность, дифференцированный подход к организации морально-психологического обеспечения и комплексное применение его сил и средств.

Объектами морально-психологического обеспечения являются: отдельные сотрудники, категории сотрудников, служебные коллективы.

Предмет морально-психологического обеспечения составляют комплекс личностных качеств сотрудника, морально-психологическое состояние личного состава и социально-психологический климат в служебных коллективах. Надлежащее морально-психологическое состояние личного состава обеспечивает благоприятный социально-психологический климат в служебных коллективах, позволяющий эффективно и качественно выполнить оперативно-служебные задачи.

Организируют морально-психологическое обеспечение и несут личную ответственность за его состояние, результативность и эффективность заместители руководителей по работе с личным составом.

Руководители служб и подразделений осуществляют общее руководство морально-психологического обеспечения, участвуют в проведении соответствующих мероприятий и несут личную ответственность за морально-психологическое состояние личного состава, состояние социально-психологического климата, служебной дисциплины и законности в служебных коллективах.

Организационно-методическое руководство и координацию морально-психологического обеспечения в системе МВД России осуществляет Департамент кадрового обеспечения МВД России. Решение задач по организации и проведению мероприятий морально-психологического обеспечения обеспечивают подразделения по работе

с личным составом органов, служб и образовательных организаций МВД России. В их состав входят: отделы воспитательной работы, отделы психологической работы, отделения социальной работы, а также инспекции по личному составу на правах отделов органов.

В целях морально-психологического обеспечения могут создаваться культурно-просветительные подразделения органов: культурные центры, клубы, библиотеки; лекторские группы; агитационно-пропагандистские и концертные бригады, мобильные группы психологов, пункты информирования.

Для осуществления морально-психологического обеспечения используются комнаты воспитательной работы; комнаты истории органов внутренних дел; кабинеты психологической регуляции; аппаратно-программные комплексы и оборудование, применяемые в психологической работе; культурно-досуговое имущество; полиграфическое оборудование; музейные экспозиции; книжные фонды библиотек; технические средства информации и пропаганды; наглядные средства информации (наглядная агитация, стенная печать, походные комплекты наглядной агитации), элементы наглядно-художественного оформления интерьеров помещений и расположения органов (учреждений)<sup>1</sup>.

Основной формой морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел является морально-психологическая подготовка, представляющая собой самостоятельный вид профессиональной подготовки сотрудников. Морально-психологическая подготовка сотрудников в органах внутренних дел организуется и проводится в порядке, установленном приказом МВД России от 10 августа 2012 года №777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации». Её целью является формирование у сотрудников моральной установки на верность Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, личной убеждённости в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина, морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач.

Организация морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел представляет собой непрерывный, целенаправленный, согласованный процесс управленческой деятельности руководителей по осуществлению морально-психологического обеспечения.

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80.

Морально-психологическое обеспечение включает следующие виды деятельности: воспитательную, психологическую, социальную, культурно-просветительную работу, работу по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава.

Одним из основных видов морально-психологического обеспечения является воспитательная работа, которая представляет собой целенаправленную деятельность по формированию у сотрудников комплекса профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями оперативно-служебной деятельности.

Основными направлениями, по которым проводится воспитательная работа, являются: патриотическое воспитание, профессионально-нравственное воспитание и правовое воспитание.

В процессе патриотического воспитания у сотрудников формируются и развиваются личностные качества гражданина-патриота, способного активно участвовать в укреплении и совершенствовании основ общества, а также высокое патриотическое сознание, готовность к выполнению задач, связанных с обеспечением законности, общественного порядка, прав и законных интересов граждан.

Профессионально-нравственное воспитание предполагает развитие у сотрудников представлений о нравственных основах службы в органах внутренних дел, привитие знаний профессионально-этических требований к поведению на службе и в быту, взаимоотношениям в служебном коллективе и выработку устойчивых навыков соблюдения профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

Правовое воспитание направлено на оказание целеустремленного систематического воздействия на сознание сотрудников в целях формирования у них глубоких и устойчивых правовых знаний, взглядов и представлений, убеждений и чувств, привития им высокой правовой культуры, навыков и привычек активного правового поведения, обеспечивающего правильное понимание и исполнение государственной правоохранительной политики.

Для реализации задач воспитания используются следующие основные средства: индивидуальная воспитательная работа; информационно-пропагандистская работа; работа актива служебных коллективов органов внутренних дел<sup>1</sup>.

Социальная поддержка личного состава органов внутренних дел является важнейшим фактором укрепления социального и морально-

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80.

психологического состояния сотрудников полиции членов их семей. Для этих целей в системе морально-психологического обеспечения проводится социальная работа. Социальная работа как вид морально-психологического обеспечения представляет собой деятельность, направленную на обеспечение реализации предусмотренных законодательством мер государственной социальной защиты сотрудников и создание на этой основе социальных условий для эффективного выполнения личным составом оперативно-служебных задач.

Социальная работа проводится по следующим направлениям: социальная работа с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей; социальная поддержка членов семей погибших и инвалидов военной травмы; социальная поддержка ветеранов, уволенных со службы в органах внутренних дел.

Культурно-просветительная работа направлена на формирование у сотрудников нравственно-эстетических и морально-психологических качеств средствами художественной культуры и искусства.

Работа по укреплению служебной дисциплины и законности среди сотрудников органов внутренних дел является комплексным видом морально-психологического обеспечения, представляющим собой деятельность, направленную на профилактику и предупреждение правонарушений и чрезвычайных происшествий.

Важнейшим элементом системы морально-психологического обеспечения, представляющим собой деятельность, направленную на формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач, является психологическая работа.

В структуре морального-психологического фактора оперативно-служебной деятельности психологические элементы занимают особое место. Они включают в себя сложный комплекс жизненных представлений, впечатлений и переживаний, складывающихся у сотрудников в процессе их повседневной деятельности и оказывающих сильное воздействие на их моральный дух. Особенно велико воздействие этих элементов в условиях специальных операций, связанных с невероятно сложными и опасными для жизни условиями, постоянным информационным воздействием преступников и, как следствие, с высоким морально-психологическим напряжением, которое испытывает личный состав органов внутренних дел.

При этом важно подчеркнуть, что, чем лучше сотрудники в психологическом отношении подготовлены к выполнению оперативно-служебных задач, тем меньшее психологическое напряжение они испытывают при их выполнении и тем быстрее их психика возвращается к нормальному состоянию.

Психологическая работа в подразделениях органов внутренних дел на индивидуальном и групповом уровне опирается на базовые знания из области психологии в деятельности сотрудников, юридической психологии и психофизиологии.

Основными организационными принципами психологической работы являются: целеустремленность, непрерывность, объективность, активность, оперативность, соблюдение норм профессиональной этики.

Руководитель и его заместитель по работе с личным составом обязаны организовывать, а подразделения психологической работы (психологи) – обеспечивать и проводить мероприятия психологической работы с личным составом.

Основной целью деятельности психолога подразделения психологической работы является формирование высокого уровня психологической готовности личного состава к выполнению оперативно-служебных задач на основе обеспечения его психической устойчивости и развитие профессионально важных психологических качеств<sup>1</sup>.

В Руководстве по морально-психологическому обеспечению указаны следующие основные задачи, которые должны решаться при проведении психологической работы:

- изучение индивидуально-психологических особенностей личности кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел, стажеров, сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России, прогнозирование успешности их профессиональной деятельности;
- обеспечение формирования благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах;
- осуществление психологической подготовки личного состава к выполнению оперативно-служебных задач;

---

<sup>1</sup> Методические указания «Организация деятельности подразделений психологического обеспечения органов внутренних дел» (письмо ГУК МВД России от 19.06.2003 г. №21/13/3791).

- обеспечение развития психолого-педагогической компетентности руководящего состава, психологическое просвещение сотрудников;
- проведение психологического сопровождения работы с личным составом;
- осуществление психологической профилактики конфликтных ситуаций среди личного состава;
- оказание психологической помощи сотрудникам и членам их семей;
- внедрение в практику позитивного опыта проведения психологической работы, использования современных психологических технологий в работе с личным составом.

В целях решения этих задач психологи выполняют следующие функции<sup>1</sup>:

1. Проводят в установленном порядке психологические обследования, специальные психофизиологические исследования с применением полиграфа, направленные на изучение, анализ и оценку индивидуально-психологических особенностей личности кандидатов на службу в органы внутренних дел, стажеров, сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России.

2. Осуществляют изучение, анализ и оценку социально-психологического климата в служебных коллективах и морально-психологического состояния личного состава, проводят по мере необходимости (но не реже одного раза в год) социально-психологические исследования и индивидуальные психологические обследования.

3. Оказывают психологическую помощь сотрудникам, впервые принятым на службу в органы внутренних дел, а также окончившим образовательные организации высшего образования МВД России по очной форме обучения, в процессе их социально-психологической адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности.

4. Разрабатывают предложения (рекомендации) для руководящего состава органов, организаций, подразделений МВД России:

– по отбору и назначению на должности сотрудников с учетом их индивидуально-психологических особенностей личности и групповой совместимости;

---

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

- психологическим аспектам организации и проведения мероприятий морально-психологического обеспечения;
- формированию благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, совершенствованию стиля и методов управления сотрудниками;
- минимизации последствий чрезвычайных происшествий и их профилактике;
- оптимизации оперативно-служебной деятельности сотрудников.

5. Проводят занятия по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки личного состава, в том числе по повышению психолого-педагогической компетентности руководящего состава органов, организаций, подразделений МВД России, развитию коммуникативной компетентности сотрудников и владению приемами само- и взаимопомощи с целью регуляции психического состояния.

6. Участвуют в работе по организации морально-психологического обеспечения личного состава, командированного в другую местность для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях, оказывает психологическую помощь сотрудникам после выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях, а также в случаях, связанных с гибелью личного состава, применением оружия.

7. Осуществляют мероприятия психологической работы, направленные на выявление сотрудников, находящихся в кризисном состоянии, профилактику суицидальных происшествий и предупреждение профессиональной деформации личности, принимает участие в проведении мероприятий морально-психологического обеспечения со всеми категориями сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

8. Проводят мероприятия психологической коррекции с сотрудниками, имеющими признаки нарушений психической адаптации или переутомления, психологическую реабилитацию указанных сотрудников, консультирует их по вопросам учета психологических аспектов при регулировании семейно-бытовых отношений, профилактики, разрешения и минимизации последствий межличностных конфликтов.

9. Консультируют сотрудников по вопросам:

- учета психологических аспектов, возникающих при выполнении оперативно-служебных задач, составления психологических портретов лиц, подозреваемых в совершении преступлений;

– изучения (прогнозирования) социально-психологических процессов при охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности в период подготовки и проведения крупных публичных и массовых мероприятий, определения по внешним признакам граждан, имеющих противоправные намерения;

– выработки стратегии и тактики ведения переговоров, в том числе при освобождении заложников.

10. Обеспечивают функционирование кабинета психологической регуляции в соответствующем органе, организации, подразделении МВД России.

Проводят целенаправленное психологическое сопровождение сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

При назначении сотрудника на руководящую должность учитываются в обязательном порядке результаты социально-психологических исследований, включая степень его авторитетности в служебном коллективе<sup>1</sup>.

Эффективность психологической работы во многом определяется наличием у психолога соответствующих условий для его профессиональной деятельности. Для этих целей психологи обеспечиваются служебные помещения, оснащенные необходимой мебелью, средствами связи и оргтехникой. Им выделяются кабинеты психологической регуляции, а также психокоррекционные и психодиагностические приборы, учебно-методические пособия, психологические тесты и методики<sup>2</sup>.

Кабинет психологической регуляции – специализированное помещение для проведения психологических мероприятий, оформленное в соответствии с функциональным назначением и оснащенное необходимым оборудованием<sup>3</sup>.

Основными задачами, решение которых предполагает активное использование специальных условий деятельности кабинета психологической регуляции, являются<sup>4</sup>:

– оценка психического состояния сотрудника и определение его функциональной готовности к профессиональной деятельности;

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80.

<sup>2</sup> Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660.

<sup>3</sup> Организация работы кабинета психологической регуляции в органах внутренних дел: учеб.-метод. пособие. – М.: ЦОКР МВД России, 2007.

<sup>4</sup> Организация психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях: метод. пособие. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004.

- повышение функциональных возможностей организма, профилактика психосоматических заболеваний, восстановление работоспособности;
- психологическая профилактика стрессовых расстройств, повышение устойчивости к влиянию стрессогенных факторов и снижение отрицательных последствий их воздействия, ускорение процесса адаптации к служебной деятельности;
- обучение приемам и методам психической саморегуляции для применения их в экстремальных условиях;
- пропаганда психологических знаний, научно-методическое обеспечение психологической службы.

Основные направления работы кабинета психологической регуляции следующие:

1. Диагностика общего психофизиологического состояния сотрудников с целью выявления признаков психологических проблем, посттравматических стрессовых расстройств и других психических нарушений.

2. Осуществление комплекса восстановительных мероприятий, включающего в себя: снятие нервно-мышечного напряжения путем использования аутотренинга, арома- и фитотерапии, физиотерапии, аудио- и видеотерапии, проведения психокоррекционных сеансов, направленных на активное включение восстановительных процессов с помощью использования психологических методов, телесно-ориентированной терапии, физических упражнений, массажа; коррекцию коммуникативных навыков сотрудников путем использования различных групповых и индивидуальных упражнений, проведения социально-психологических тренингов; оказание специализированной психологической помощи.

3. Проведение индивидуального психологического консультирования по актуальным личностным и служебным проблемам.

4. Обучение сотрудников базовым психологическим знаниям, навыкам и техникам.

5. Психолого-просветительская работа с личным составом.

Организация работы кабинета психологической регуляции – система правового, организационного и методического обеспечения, материально-технического оснащения, ориентированная на проведение психологических мероприятий с сотрудниками органов внутренних дел.

Правовое обеспечение определяет статус кабинета психологической регуляции и деятельность психолога в нем как составные и неотъемлемые элементы системы психологической работы с личным составом, позволяющие юридически определять и осуществлять психологическое сопровождение служебной деятельности.

Организационное и методическое обеспечение устанавливает порядок осуществления реабилитационных мероприятий, психотехнологии работы с сотрудниками. Психологические мероприятия в кабинете психологической регуляции могут проводиться по индивидуальной и групповой формам. В связи с этим задача психолога – в зависимости от вида психологической помощи определить (подобрать) конкретные методики работы (табл. 1)<sup>1</sup>. При этом учитываются: проблематика обращения сотрудника, наличие типовых (развивающих, психокоррекционных, психореабилитационных и т. п.) программ, профессиональный опыт самого психолога, доступность инструментария психологической работы, обеспеченность кабинета психологической регуляции специальным психологическим оборудованием.

*Примерные виды и методики оказания психологической помощи  
в кабинете психологической регуляции*

<i>Основные методики и техники психологической работы в КПП</i>	<i>Реабилитация</i>	<i>Коррекция</i>	<i>Подготовка</i>	<i>Диагностика</i>	<i>Просвещение</i>	<i>Социально- психологическая работа</i>
1. Саморегуляция / релаксация	X	X	X		X	
2. Дебрифинг	X	X				X
3. Тренинговые мероприятия	X	X	X	X		X
4. Консультирование	X	X	X		X	X
5. Применение специального психологического оборудования	X	X	X	X	X	
6. Ароматерапия	X	X	X		X	
7. Фитотерапия	X	X	X		X	
8. Музыкаотерапия	X	X	X		X	X
9. Телесно-ориентированная терапия	X	X	X			
10. Дыхательная гимнастика	X	X	X			
11. Библио- и арттерапия	X	X				
12. Психодрама	X	X				

<sup>1</sup> Пряхина М.В. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2011.

Материально-техническое оснащение кабинета психологической регуляции создает необходимые условия для эффективного проведения психологической работы. Его неотъемлемыми элементами являются:

- отдельное (изолированное) помещение, интерьер которого способен оказывать комфортное воздействие на психику человека;

- эргономичная мебель и элементы интерьера (фонари со сменными светофильтрами (синий, красный, желтый, зеленый), светильники – подсветки настенные; искусственный ландшафт с водой; живая/искусственная зелень);

- техническое оборудование общего (средства вычислительной техники; мультимидийный проектор, проекционный экран, телевизор, видеомагнитофон, видеокамера, музыкальный комплекс, головные телефоны) и специального назначения (аппарат аэроионопрофилактики «Элион» (люстра Чижевского); прибор биологической обратной связи «Релана»; прибор «Активациометр»; аппарат психоэмоциональной коррекции «АПЭК»; проекционное динамическое устройство «Цветодин»; аппарат аудиовизуальной стимуляции для психологической регуляции, минимизации стрессового воздействия и достижения стрессоустойчивости «Voyager»);

- методические средства (психологическая литература; функциональная музыка на специальных носителях (аудио- видеокассеты, CD-диски); специализированное программное обеспечение для диагностики обучения навыкам саморегуляции, психокоррекции);

- расходные материалы (авторучки, цветные карандаши, планшеты, писчая бумага, одноразовая посуда, ароматические средства, лекарственные препараты, фиточай).

Организация психологической работы в кабинете психологической регуляции требует реализации всех составных элементов его материально-технического обеспечения. Отсутствие хотя бы одного из них существенно снижает эффективность или делает невозможным полноценное проведение психокоррекционных мероприятий.

При проведении мероприятий психологической работы используются следующие методы: наблюдение, интервью, консультация, психологический анализ документов, психологический анализ результатов деятельности, опрос, обследование, тестирование, социометрия, эксперимент, психологический тренинг.

Перечень психологических и психофизиологических методик, используемых в психологической работе, устанавливается Департаментом кадрового обеспечения МВД России на основании рекомендаций Коор-

динационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России<sup>1</sup>.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Правовые основы морально-психологического обеспечения.
2. Каковы основные цели и организационные принципы морально-психологического обеспечения?
3. Что является основной формой морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел?
4. Какие виды деятельности включает морально-психологическое обеспечение?
5. Основные задачи, которые должны решаться при проведении психологической работы.
6. Основные функции психолога подразделения морально-психологического обеспечения.

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80.

# ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

## 2.1. Научные основы психологической работы с личным составом органов внутренних дел

Психологическая работа в системе МВД России стала важнейшим видом морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности<sup>1</sup>. В Руководстве по морально-психологическому обеспечению, дается следующее определение психологической работы: «Психологическая работа – это 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»<sup>2</sup>.

*Психологическая работа является* основной формой практической реализации психологического обеспечения.

Следует отметить, что *руководство* рассматривается как управление деятельностью и поведением подчинённых сотрудников органов внутренних дел, то есть *внешними* аспектами служебной активности. Что касается *психологической работы*, то она выступает как управление психическими состояниями и межличностными отношениями, то есть «*внутренними*» характеристиками сотрудников.

Организационное её оформление происходило постепенно в процессе становления психологической службы МВД России, с ориентацией на достигнутый уровень развития психологической науки и изменения в практике деятельности органов внутренних дел.

Психологическая служба в своем развитии прошла значительный путь. Ее создание, формирование и совершенствование – важная задача не только прикладных отраслей психологии, но и практической деятельности органов, подразделений и учреждений внутренних дел. В основу выделения этапов становления и развития службы целесообразно положить *уровень сформированности субъектов психологического обеспечения и социальной востребованности психологической*

---

<sup>1</sup> Сборник научных статей научно-практической конференции МВД России 18–19 сент. 2013 г. – М.: ДГСК МВД России, 2013. С. 7.

<sup>2</sup> Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80.

работы, а также критерии содержательного, методического, кадрового и материально-технического обеспечения этого вида деятельности. С учетом изложенных особенностей проведения анализа становление психологической службы МВД России может быть представлено в следующем виде.

*Познавательный-исследовательский (начальный) этап становления психологической службы (до 1990 г.)* – этап обоснования необходимости психологической работы, формирования целей и задач психологического обеспечения в ведомственных подразделениях, учреждениях органов внутренних дел, развертывания частных психологических практик и технологий. В целом психологическая работа на этом этапе не носила системный характер, а ее формы и методы отличались некоторой ограниченностью. Необходимого правового закрепления проведение психологических мероприятий не находило. Не было достигнуто единства психологической теории и практики: теоретические возможности психологической науки значительно опережали организацию психологической практики. Значимым результатом данного этапа явилось то, что была обоснована необходимость проведения психологической работы в подразделениях и учреждениях МВД, личному составу прививались азы психологической культуры, осуществлены «пилотажные» разработки нормативных правовых актов по организации психологического обеспечения и отдельных психотехнологий.

*Этап статусного определения психологической службы (1990–1994 гг.)* – организационный этап становления психологического обеспечения. Характерной особенностью этого этапа является формирование кадрового потенциала психологической службы. Появление психолога в учебных и служебных коллективах содействовало формированию и развитию личности сотрудника органов внутренних дел. При этом объектом психологической работы выступали преимущественно отдельные сотрудники, служебные и учебные коллективы. Психологическое обеспечение служебной деятельности реализовывалось достаточно редко. Работа психолога в основном была направлена на решение конкретных проблем, с которыми к нему обращались сотрудники милиции и члены их семей (реализовывалась в заявительном порядке). Охват личного состава психологическими мероприятиями был не значителен. Ведомственная подготовка психологов в тот период не осуществлялась, а квалифицированных специалистов-психологов выпускали немногие гражданские учебные заведения,

проблема обеспечения профессионализма в психологической работе была чрезвычайно актуальной. Психологическое образование имели менее 20% сотрудников, замещающих должности психологов.

Оставляло желать лучшего материально-техническое обеспечение деятельности психологов: отсутствовали отдельные служебные кабинеты, средства вычислительной техники, специальное психологическое оборудование. Создание кабинетов психологической регуляции находилось в стадии изучения опыта применения кабинетов психологической и психофизиологической разгрузки реабилитационно-оздоровительных и профилактических центров в различных отраслях народного хозяйства России и зарубежных стран.

*Этап формирования целостности психологической работы (1994–2000 гг.)* – оптимизация организационно-штатной структуры психологической службы подразделений и учреждений органов внутренних дел, правового определения содержания психологической работы, совершенствование ее форм и методов как целостного направления деятельности. В тот период остро ощущалась потребность в улучшении координации деятельности психологов, научной организации их труда, методического и материально-технического обеспечения. Остро стояла проблема преодоления привлечения психологов к выполнению не свойственных для них задач.

*Этап всестороннего совершенствования психологической работы и развития психологической службы (с 2000 г. по н. в.)* отличается высокой динамикой позитивных преобразований в психологической службе, в результате которых психологическая работа предстает не как вторичное (вспомогательное) звено в работе с личным составом, а как один из основных элементов целостной системы формирования личности сотрудника органов внутренних дел, действенных инструментов повышения эффективности учебно-воспитательного процесса и служебной деятельности, а также управления психологической работой. Если на начальных этапах становления психологической службы психологическое обеспечение сводилось к реализации отдельных психологических мероприятий в упрощенных формах с ограниченными категориями сотрудников органов внутренних дел, то на современном этапе осуществляется системная научно-обоснованная психологическая работа с охватом практических всех сотрудников и работников учебных и служебных коллективов.

Наряду с ростом общетеоретических знаний по психологии, повышением профессионального уровня психологов, были накоплены

достоверные эмпирические данные, а также отрефлексирован опыт оказания психологической помощи различным категориям сотрудников.

Позитивные организационно-штатные изменения в развитии психологических служб органов, подразделений, учреждений органов внутренних дел создали объективные условия для качественного проведения в них мероприятий по психологическому отбору и сопровождению деятельности сотрудников. Это нашло отражение в росте объемов проведенных психологами мероприятий, повышении их качества, расширении направлений деятельности.

Психологическое обеспечение учебной и служебной деятельности приобрело свойство непрерывности и охватывает все стадии прохождения сотрудником службы в органах внутренних дел: от профессиональной психологической ориентации и психологического отбора при зачислении на службу (обучение) до психологической поддержки и сопровождения в течение всего периода службы. Расширился спектр применяемых психологических техник и технологий. Внедрены в практическую деятельность психолога такие направления как: изучение личностных особенностей лиц, несущих службу с оружием (допуск к несению службы с оружием); психологическое обеспечение работы по профилактике чрезвычайных происшествий среди личного состава; участие психолога в работе аттестационных комиссий и изучении личности аттестуемых сотрудников; психологическая поддержка управленческой деятельности руководителя. Изменились ориентиры в психологической работе: от доминирования методов изучения к методам коррекции, развития, обучения; от «массовых» мероприятий – к индивидуальной работе.

Психологическое изучение личности кандидата на службу в органы внутренних дел (обучение), профессиональная ориентация, разработка психологического портрета сотрудников и программ профессиональной адаптации, консультирование сотрудников и членов их семей, восстановление профессиональной работоспособности, целенаправленное развитие профессионально важных качеств личности сотрудника органов внутренних дел, психокоррекционная работа, изучение социально-психологического климата в учебных и служебных коллективах, оценка психологической готовности к служебной деятельности, психологическая работа с руководителями и резервом кадров на выдвижение, профессиональная психологическая подготовка сотрудников – далеко не исчерпывающий перечень психологических

направлений, реализуемых в настоящее время психологами системы МВД России.

Генезис становления психологической службы показал, что эффективность психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса и служебной деятельности тесно связаны с организационной структурой соответствующих подразделений.

Одним из основных факторов динамичного развития психологической службы ведомственных образовательных учреждений явилось усиление координирующей роли за деятельностью психологов со стороны МВД России. Так, большая централизация работы с кадрами была достигнута в результате преобразования Главного управления кадров (ГУК) в Департамент кадрового обеспечения (ДКО) МВД России. Хорошее знание проблематики деятельности ведомственных образовательных учреждений руководством ДКО МВД России придало формированию кадрового ядра милиции, профессиональной подготовке и работе с личным составом системообразующий характер.

Отделом организации психологической работы УОРЛС ДКО (УРЛС УК) МВД России в 2000–2005 годах был выполнен большой объем работы по концептуальной детерминации развития службы, совершенствованию правового регулирования и методического обеспечения психологической работы, формированию профессионального ядра практических психологов, установлению взаимодействия между различными субъектами психологического обеспечения.

С 2000 года активно совершенствовалась не только организационно-штатная структура психологической службы, ее методическая и нормативная правовая база, управление подразделениями психологического обеспечения, но и улучшалось материально-техническое обеспечение психологов.

Новейший период истории ведомственной психологической службы связан с беспрецедентным делом экс-начальника органа внутренних дел по Московскому району Царицыно майора милиции Д. Евсюкова, беспричинно открывшего прицельную стрельбу из огнестрельного оружия по персоналу и посетителям в московском супермаркете в ночь на 27 апреля 2009 года, в результате чего два человека погибли и более 20 были признаны потерпевшими<sup>1</sup>. Данный

---

<sup>1</sup> В МВД РФ создается отдел социально-психологической поддержки. (Вести.RU. 2009. 28 апр. URL: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=280342> (дата обращения: 17.01.2017)).

случай сыграл роль пускового механизма, вызвавшего социальную лавину возгласов политиков и правозащитников о необходимости проведения давно назревшей реформы правоохранительной системы, и в декабре того же года Президентом страны был подписан указ «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», с которого взяла свой отсчет начатая «милицейская», а в последующем «полицейская» реформа. Уже в одном из пунктов данного указа министру внутренних дел было предписано в 3-месячный срок «пересмотреть порядок отбора кандидатов для службы (работы) в органах внутренних дел Российской Федерации с учетом их морально-этических и психологических качеств в целях повышения уровня профессионализма сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»<sup>1</sup>.

Так, вскоре после отмеченного выше ЧП, связанного с неадекватным социально опасным поведением майора милиции Д. Евсюкова, в органы внутренних дел субъектов Российской Федерации было направлено распоряжение главы МВД о проведении внеплановых психологических обследований сотрудников для *выявления лиц, имеющих признаки социально-психологической дезадаптации, находящихся в кризисных жизненных ситуациях для принятия мер по оказанию им психологической и иной необходимой помощи*, а также о введении в практику организации работы с личным составом *проведения ежегодных психологических обследований руководящего состава органов внутренних дел и строевых подразделений милиции*. Кроме того, особое внимание министром было обращено на *раннее выявление у сотрудников психических заболеваний и расстройств* при проведении ежегодной плановой диспансеризации в ведомственных медицинских учреждениях, выявлении сотрудников, злоупотребляющих спиртными напитками на службе и в быту, тщательное изучение психологических и иных профессионально значимых качеств личности кандидатов на должности руководящего состава, изучения морально-психологического климата в служебных коллективах и роли руководителей органов внутренних дел в его формировании.

В этой связи 11 февраля 2010 года был издан приказ МВД России №80, утверждающий новое Руководство по морально-психологическому обеспечению и Примерное положение о подразде-

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 24.12.2009 № 1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

лении морально-психологического обеспечения в территориальном органе МВД России, а также вводящий понятие «*морально-психологическое обеспечение*», рассматриваемое в качестве важнейшей составной части реализации государственной кадровой политики в органах внутренних дел.

Понятие «*психологическое обеспечение*» было заменено «*психологической работой*», которая наряду с воспитательной, социальной, культурно-просветительной работой, а также работой по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава стала рассматриваться в качестве составной части системы морально-психологического обеспечения. Приказ предписывал создание на базе подразделений воспитательной работы, психологического обеспечения, социальной работы единых подразделений морально-психологического обеспечения, а также организацию подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников подразделений морально-психологического обеспечения в образовательных учреждениях МВД России.

Центральным событием проводимой реформы стало принятие в феврале 2011 году нового федерального закона о полиции, в рамках действия которого, по мнению Президента РФ, должна быть *исключена сама возможность приема на службу в органы внутренних дел людей с неустойчивой психикой и отклонениями в состоянии психического здоровья.*

Однако, несмотря на проведение самой радикальной за последние десятилетия реформы МВД, проблему повышения качества служебно-профессиональной деятельности, равно как и проблему доверия общества к переаттестованным из милиции в полицию сотрудникам, быстро решить не удалось. Так, после прецедента с гибелью от издевательств задержанного 52-летнего жителя Казани С. Назарова, печальную известность на всю страну в марте 2012 года приобрел казанский отдел полиции «Дальний», 8 экс-сотрудников которого проходили по 60-томному уголовному делу о превышении должностных полномочий с применением насилия и специальных средств в отношении задержанных с причинением тяжких последствий.

В этой связи на состоявшейся вскоре после данного ЧП коллегии МВД России в центре особого внимания руководства ведомства оказались требующие безотлагательного решения проблемы *организации многоступенчатой системы выявления у сотрудников признаков психических отклонений, проведения их обязательных периодич-*

ных психофизиологических обследований, а также обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава<sup>1</sup>. Вслед за коллегией в мае 2012 года состоялось заседание Координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России, принявшее решение о создании рабочей группы, задачей которой определялась подготовка предложений по введению в практику деятельности подразделений психологического обеспечения многоступенчатой системы выявления у сотрудников признаков психических отклонений. Данное направление работы планировалось осуществлять в рамках программы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава, которая в настоящее время реализуется.

В июне 2012 года для дальнейшего реформирования органов внутренних дел была создана расширенная рабочая группа. В разработанной ею программном документе («Дорожной карте»)<sup>2</sup> основной акцент был сделан на проведении действенной кадровой политики, направленной на повышение кадрового профессионализма, эффективности системы подбора, расстановки и перемещения кадров, совершенствовании системы отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, включая *повсеместное внедрение современных методик тестирования и проверок, в том числе с применением методов контактных и бесконтактных психодиагностических комплексов и полиграфных устройств; а также развитие психологической службы органов внутренних дел* (курсив наш – В. Ш.). В этом же контексте планировалось осуществить разработку новой Концепции кадровой политики МВД России на период до 2020 года, в рамках которой активно прорабатывалась идея создания единой ведомственной психологической службы, объединяющей центры психофизиологической диагностики (ЦПД) медико-санитарных частей (МСЧ) МВД России с психологическими службами (отделами, отделениями, группами психологической работы) управлений морально-психологического обеспечения УРЛС ГУ (У) МВД субъектов Рос-

---

<sup>1</sup> О неотложных мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел российской федерации: Решение коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации 15 марта 2012 г. n 2км // Приложение к приказу МВД России от 23.03.2012 г. № 211 «Об объявлении решения коллегии МВД России».

<sup>2</sup> URL: <http://mvd.ru/document/829054> (дата обращения: 10.02.2017).

сийской Федерации, ведомственных учебных заведений и научно-исследовательских институтов. Единую ведомственную психологическую службу под руководством ДГСК МВД России планировалось представить системой ведомственных центров психологической работы, силами которых планировалось осуществлять не только профессионально-психологический отбор кандидатов на службу, но и дальнейшее психологическое сопровождение сотрудников на протяжении всего периода их служебно-профессиональной деятельности (при назначении, перемещении, повышении, после командировок в «горячие точки» и т. п. вплоть до выхода на пенсию). Однако проведенный эксперимент показал неготовность к такой консолидации психологических подразделений, имеющих разное подчинение, и был прерван, оставив все на своих местах.

Значительным событием в истории ведомственного психологического обеспечения явился выход в свет Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, которые впервые в истории не только министерства, но и всех силовых структур были утверждены специальным постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 года №1259, ведомственный приказ, регламентирующий реализацию в органах внутренних дел указанного постановления, а также подписанный в сентябре 2013 года приказ МВД России № 660, утверждающий Положение об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации, в соответствии с которым организационно-методическое руководство психологической работой в органах внутренних дел осуществляет ДГСК МВД России. Последними из вышеперечисленных нормативных актов и руководствуется психологическая служба в настоящее время.

На основании проведенного историко-содержательного анализа становления психологической службы органов, подразделений, учреждений МВД России можно сделать следующие *выводы*.

Социальная востребованность психологической работы с личным составом и необходимость ее проведения на качественном уровне явились одной из основных причин введения должностей психологов и формирования подразделений психологического обеспечения в органах, подразделениях, учреждениях МВД России.

По мере накопления позитивной психологической практики, повышения психологической культуры сотрудников, формирования социальной потребности в расширении психологической поддержки и

применения новых форм оказания психологической помощи совершенствовалось содержание психологической работы.

Совершенствование системы психологического обеспечения воспитательного процесса учебной и служебной деятельности происходило в ходе циклической реализации определенных фаз, на каждой из которых роль «движущей силы» отводилось либо психологической теории, либо психологической практике, либо правовому регулированию организации и содержания психологической работы. Разумные противоречия между ними, стремление к гармонии и соответствию выступали источником развития психологической службы органов, подразделений, учреждений МВД России.

Формирование психологической работы в органах, подразделениях, учреждениях МВД России происходило под значимым влиянием прикладных психологических исследований и психологической практики, во многом отражая общие тенденции развития психологического обеспечения в органах внутренних дел.

Развитие психологической службы МВД России точки зрения ее организации сопровождалось:

- увеличением численности психологов;
- созданием подразделений психологического обеспечения;
- формированием кадрового ядра службы, повышением профессиональной компетентности психологов;
- разработкой и внедрением организационных технологий применения психологических мероприятий в воспитательном процессе и при сопровождении учебной и служебной деятельности;
- совершенствованием методического обеспечения психологической работы;
- созданием условий для качественной реализации психологических мероприятий (выделением и оборудованием отдельных служебных кабинетов, кабинетов психологической регуляции; предоставлением средств вычислительной, аудио- и видеотехники, специальных психодиагностических и психокоррекционных приборов).

Совершенствование содержания психологического обеспечения в различных подразделениях, органах, учреждениях органов внутренних дел происходило в направлении:

- увеличения охвата личного состава психологическими мероприятиями;
- формирования доверительных отношений между личным составом и психологами;

- расширения сферы оказания психологической помощи;
- разработки и адаптации психологического инструментария;
- применения в психологической работе специальных технических средств (вычислительной техники, психологического оборудования);
- повышения качества психологической работы;
- установления взаимодействия между различными субъектами психолого-педагогической работы.

Психологическая работа, как система, в структурном отношении объединяет в своем составе следующие элементы: *цели, задачи, субъекты, объекты, методы и средства психологической работы.*

Понятие *цели* употребляются в психологии преимущественно в следующих значениях:

1) как осознанный образ желаемого результата, к достижению которого стремится любая саморегулирующаяся функционирующая система;

2) как предвосхищаемый полезный результат, определяющий целостность и направленность поведения организма.

Необходимость всестороннего обеспечения правоохранительной деятельности, а также характер конкретных проблем, которые оказывают негативное психологическое влияние на профессиональные возможности сотрудников МВД России, их психическое самочувствие и эффективность служебной деятельности в целом, определяют общую направленность и задачи психологической работы в органах внутренних дел,

Психологическая работа направлена на разрешение *основных психологических проблем* среди которых можно выделить следующие:

1. *Личностные проблемы* — это проблемы, ухудшающие нравственное и психическое здоровье, самочувствие и потенциальные профессионально-служебные возможности сотрудников органов внутренних дел, а также их личностное развитие. Среди данных проблем можно выделить следующие группы:

- мотивационные проблемы – отсутствие побуждения к образцовому выполнению служебных обязанностей и стремления к профессиональному совершенствованию;

- профессионально-квалификационные – неподготовленность или неспособность ряда сотрудников органов внутренних дел к выполнению функциональных обязанностей;

– функционально-психологические – возникающие в процессе службы негативные психофизиологические состояния сотрудников органов внутренних дел.

Личностные проблемы, как правило, проявляются в трудностях социально-психологической адаптации сотрудника органов внутренних дел к условиям служебной деятельности, в форме конфликтов с окружающими, различных формах девиантного поведения. В содержательном отношении эти проблемы переживаются сотрудниками полиции как чувство тревоги, растерянности, безысходности и т. п.

*Коллективно-групповые проблемы* – это проблемы, которые ухудшают социально-психологического климата служебного коллектива. К их числу относятся различные виды нарушений и деформаций внутриколлективных связей, распад позитивных ценностей коллектива, существование микрогрупп, с негативным устойчивым стремлением к выбору ложных, асоциальных и противоправных целей и ориентиров, разобщенность членов служебного коллектива. Они выражаются в бытовых конфликтах, различных формы психологической несовместимости.

*Деятельностные проблемы* – проблемы, присущие служебной, оперативно-служебной, учебной деятельности сотрудников органов внутренних дел из-за несоответствия психологических качеств сотрудников объективным требованиям правоохранительной деятельности и специальности. Данные проблемы проявляются в снижении эффективности деятельности, ошибках и авариях, проступках и преступлениях при выполнении служебных и оперативно-служебных задач.

*Содержание психологической работы*, с учетом вышеперечисленных проблем и необходимости их первоочередного решения, может быть сведено к двум основным направлениям:

– совершенствованию психологических условий, влияющих на психику сотрудников органов внутренних дел;

– формированию и развитию индивидуальных и групповых психических образований, являющихся важнейшим фактором повышения эффективности функционирования человека в различных видах правоохранительной деятельности.

Особенностью психологической работы в условиях системы МВД России является учет того факта, что функционирование человека в конечном итоге рассматривается как деятельность, направленная на выполнение профессиональной задачи. Интересы самого со-

трудника органов внутренних дел здесь зачастую не совпадают, а иногда и противоречат целям и характеру осуществляемой деятельности. Поэтому в отличие от условий работы гражданских психологов, где психика клиента рассматривается как самодостаточная в профессионально-этическом плане ценность, в условиях правоохранительной деятельности психологическая работа должна быть ориентирована и на интересы деятельности, и на интересы человека.

Цели профессиональной деятельности реализуются посредством выполнения определённых задач. Основные задачи психологической службы в системе МВД можно сгруппировать в три блока.

Первый – оптимальное использование психологического потенциала сотрудников правоохранительных органов: профессионально-психологический отбор кандидатов на службу, психологическая помощь в адаптации, психологическая подготовка сотрудников; мониторинг в коллективах; оказание психологической помощи сотрудникам.

Второй – учет психологических возможностей при решении оперативно-служебных задач.

Третий – изучение социально-психологических явлений, влияющих на правопорядок в обществе и разработка рекомендаций по их профилактике.

В соответствии с этими задачами психологическая служба осуществляет три направления деятельности: психологическое обеспечение работы с сотрудниками правоохранительных органов, решение оперативно-служебных задач, взаимодействие с внешней средой.

Решение задач психологической работы предполагает тесное взаимодействие различных должностных лиц, реализующих в своей деятельности широкий арсенал методов и средств психологической работы на двух методических уровнях ее организации и проведения:

1) на уровне применения специализированных методов и процедур психологического изучения и воздействия, осуществляемых квалифицированными специалистами, имеющими соответствующее психологическое образование и опыт деятельности;

2) на уровне мероприятий, реализуемых должностными лицами в рамках традиционной организаторской деятельности, воспитательной работы и обучения личного состава и на основе учета информации, полученной от психолога.

Кроме методических уровней, отражающих специфику применения тех или иных *средств и приемов* психологического изучения и

*воздействия* на сотрудников органов внутренних дел, выделяются также *организационные уровни*. *Организационные* уровни психологической работы (стратегический, оперативный, тактический) выделяются в зависимости от масштаба и специфики задач, решаемых при помощи данного вида деятельности.

Характеру деятельности, проводимой на *стратегическом и оперативном* уровнях, в большей степени присуща направленность на решение масштабных проблем в их аналитико-оценочном ключе, обработка значительных объемов психологической и социологической информации.

Мероприятия, осуществляемые на этих уровнях, связаны с решением следующих вопросов:

- планирование и координация проводимых научных исследований по актуальным проблемам психологии правоохранительной деятельности, всестороннего морально-психологического обеспечения жизнедеятельности служебных коллективов;

- подготовка нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность субъектов психологической работы;

- руководство подразделениями, органами, учреждениями и должностными лицами психологической работы, координация, а также всестороннее (материально-техническое, научно-методическое, кадровое, финансовое) обеспечение их деятельности;

- организация централизованной системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации психологов органов внутренних дел;

- ежегодный сбор и анализ информации о состоянии и проблемах психологической работы;

- разработка предложений и рекомендаций руководству органов внутренних дел по поддержанию здорового и управляемого морально-психологического состояния личного состава, обеспечению психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел, оптимизации психологических аспектов профессиональной среды, совершенствованию практики обучения и воспитания личного состава;

- обобщение и распространение положительного опыта (отечественного и зарубежного) в организации психологической работы;

- разработка и адаптация специальных технологий, методик, аппаратуры, необходимых для решения задач психологической работы, обеспечения высокого качества ее проведения;

– издание специальных журналов, бюллетеней, проведение научных конференций по актуальным проблемам психологического обеспечения правоохранительной деятельности;

– изучение и анализ морально-психологической обстановки в районах командирования (временных группировок) личного состава органов внутренних дел, взаимодействие с целью проведения мероприятий по ее оптимизации с федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

– защита личного состава от негативного информационно-психологического воздействия, планирование и проведение информационных операций и мероприятий информационного противоборства.

– организация психологического обеспечения контртеррористической деятельности (других мероприятий, осуществляемых в экстремальных условиях) и переговорного процесса (специалистов-переговорщиков органов внутренних дел).

Деятельность субъектов психологической работы на *тактическом* (низовом, или базовом) уровне носит, скорее, характер точечных действий. Базовый характер данного уровня проявляется в том, что именно здесь находят индивидуализированное выражение и решаются психологические проблемы конкретных сотрудников органов внутренних дел. Здесь в большей степени востребованы практические навыки, умения, способности психологов к профессиональному взаимодействию с другими субъектами (прежде всего, в рамках консультативной и психокоррекционной работы).

Помимо названных выше, выделим для рассмотрения ещё одно возможное основание для классификации уровней деятельности субъектов психологической работы. За такое основание примем *уровень реализации прикладной психологии* в органах, подразделениях, учреждениях МВД России.

Для выяснения вопроса об уровнях реализации прикладной психологии в системе воспитания сотрудников и МПО их профессиональной деятельности рассмотрим современные подходы к пониманию таких феноменов как «психологическая служба» и «психологическое обеспечение».

Анализ ведомственных нормативных правовых актов и документов показывает, что термин «психологическая служба» в нормотворческой практике МВД России широкого применения еще не

нашел. В соответствующем контексте наиболее часто употребляются термины «психологическое обеспечение» и «психологическая работа». «Психологическая служба» находит терминологическое отражение на уровне ведомственных подзаконных нормативных правовых актов, а также для регулирования организации деятельности психологов в форме инструктивных материалов (методических рекомендаций, примерных инструкций, положений и т. п.). Преимущественно данное понятие отождествляется с *организационно-штатной структурой субъектов, реализующих психологическое обеспечение*.

Психологическая служба представляет собой сложный феномен, который может рассматриваться в различных аспектах, что обуславливает ее как предмет активного научного исследования и анализа. Имеются две составляющие данного термина – «психологическая» и «служба».

Понятие «служба» многогранно. Имея несколько значений, оно рассматривается по-разному: как вид деятельности, государственно-правовой институт, механизм государственного управления, система специальных органов государства, социальный феномен и духовная практика.

Специфика службы (в т. ч. психологической) как вида деятельности заключается в том, что:

- материальные ценности непосредственно не создаются, но обеспечиваются условия для их производства;
- специалисты обладают особым предметом труда – информацией, которая в то же время выступает средством их воздействия на обслуживаемых (лиц переменного и постоянного состава);
- в ходе реализации преобладает умственный труд.

Применительно к органам внутренних дел термин «служба» употребляется преимущественно в следующих значениях: во-первых, для определения характера и рода профессиональной деятельности, отражая факт общественного разделения труда; во-вторых, «службой» иногда именуют структурные подразделения органов внутренних дел (например, кадровая, юридическая, уголовного розыска, финансовая, тыловая и т. д.); в-третьих, разновидность деятельности сотрудников органов внутренних дел, определенную часть их работы, отличающуюся спецификой полномочий (патрульно-постовая, уголовного розыска, наружная и т. д.); в-четвертых, под термином «служба» понимают самостоятельное ведомство.

В законотворческом процессе наиболее часто «служба» рассматривается как синоним «деятельности», осуществляемой во благо государства.

Термин «психологическая» в контексте профессиональной деятельности характеризует сферу человеческой практики, связанную с закономерностями развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности. Это практика, ориентированная на получение научно достоверного, объективного и надежного знания о личностных и деловых качествах людей, оказания им психологической помощи в развитии и преодолении различного рода персонально-значимых проблем, а также на проведение психологической работы в социуме.

Добавление эпитета «психологическая» к понятию «служба» придаст объединенному термину особый смысл, наполненный новым содержанием.

В наиболее общем виде *психологическая служба* может рассматриваться как *система практического использования психологии для решения комплексных задач психологической экспертизы, диагностики, консультации* в прикладных отраслях общественной деятельности.

Уточнение понятия «психологическая служба» невозможно без учета социальной сущности и назначения данного *организационного института*. Так, характеристика социально-правового характера психологической службы раскрывает генезис и специфику этого феномена общественных отношений, социальную обусловленность формирования и развития, её зависимость от типа и задач реализуемых структурным подразделением (органом, учреждением) органов внутренних дел, традиций работы с личным составом, национальных особенностей и качества контингента кадров. Другими словами, психологическая служба как социальный институт никогда не является раз и навсегда определившейся категорией, она постоянно развивается, приобретая новые черты, которыми не обладала ранее. Попытка характеризовать психологическую службу лишь на основе анализа нормативной правовой базы или заимствования соответствующих материалов словарей, справочников, энциклопедий не дает желаемых результатов, хотя и является наиболее часто используемым способом получения представления о ней. По сути приводимые в них определения являются весьма условными и односторонними.

Как *социальный институт* психологическая служба представляет собой исторически сложившуюся, устойчивую организацию должностных лиц, согласованных по целям деятельности и реализующих функции психологического обеспечения профессиональной деятельности. При этом социальная компетенция психологической службы определяется объемом функций и задач, возложенных на неё.

В то же время психологическая служба, наряду с ее социальным содержанием, обладает всеми признаками *организационно-правового института*, что придает ей обязательный правовой характер. Содержанием функционирования психологической службы в этом аспекте выступают профессиональные действия практических психологов по психологическому обеспечению воспитательного процесса и служебной деятельности.

*Психологическая служба* – это *социокультурный феномен этической системы*, формирующей правосознание, служебную культуру и дисциплину, является носителем норм профессиональной этики, тесно связанных с моральными нормами и правилами.

Психологическая служба представляет собой *специфическую систему*, обеспечивающую в рамках предоставленных ей полномочий упорядоченность, согласованность и социальную полезность всей работы с личным составом (в т. ч. отбора, подготовки, формирования, развития и коррекции личности, социального взаимодействия и т. п.). В этом качестве она включает в себя различные функциональные подсистемы; социальную, личностную и поведенческую. Деятельностный и социокультурный подход к рассмотрению понятия и содержания, сущности и целеполагания психологической службы позволяет выявлять организацию отношений, структуру и взаимосвязи подразделений психологического обеспечения и психологов, иерархичности и подчиненности, степень централизации и организованности, отношения между объектами и субъектами психологической работы в процессе реализации должностных обязанностей.

Вышеизложенное дает основание для вывода о сложном *социальном содержании* института психологической службы, который представляет собой социально-значимую профессиональную деятельность психологов, наделенных для этого определенными правами и обязанностями.

*Специфика профессиональной деятельности полиции* привносит в содержание и организацию психологической службы ряд особенностей.

*Во-первых*, существует объективная необходимость наличия ведомственной структуры – психологов и подразделений психологического обеспечения (гриф секретности ограничивает, а во многих случаях делает невозможным привлечение к реализации психологической работы гражданских специалистов).

*Во-вторых*, изменяется характер взаимоотношений между психологом и объектом психологической работы – от «необходимости для клиента» к «обязательности по приказам» (т. е. изменяется базовое правило проведения психологической работы – «пассивность» психолога; психологическое обеспечение реализуется не по заказу «клиента», а в силу нормативных документов).

*В-третьих*, методики работы, разработанные в гражданской психопрактике, требуют обязательной адаптации к условиям их применения в МВД России (в виде нормативных значений, тематики психологических тренингов, особенностей ролевого взаимодействия и т. п.).

*В-четвертых*, деятельность любого подразделения органов внутренних дел (органа, отдела, управления и т. д.) взаимодействие между различными его субъектами регламентирована жесткими нормативами (уставами, правилами). «Вписать» психологическую работу в существующие общественные отношения, организовать взаимодействие психолога с руководителями и остальным личным составом в строго формализованных условиях – сложная задача.

Таким образом, *отличительными особенностями* психологической службы, делающими ее именно службой, являются следующие.

1. Иерархическая организация субъектов психологической работы.

В масштабе МВД России деятельность психологов профилируется по линии ДГСК МВД России, а также основании рекомендаций Координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений МВД России. Непосредственное организационно-методическое обеспечение деятельности психологов органов внутренних дел осуществляется в рамках психологической службы.

Для примера рассмотрим иерархию психологической службы образовательных учреждений МВД России.

*Психологическая служба образовательных организаций МВД России* – иерархически организованная и централизованно управляемая система специализированных структурных подразделений и психологов вузов, ссузов, их филиалов и факультетов, профессиональная дея-

тельность которых направлена на реализацию психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса и служебной деятельности. Первый уровень иерархии – аппарат управления и организации деятельности психологической службы – в настоящее время представлен отделом организации психологической работы управления организации МПО ДГСК МВД России. Второй – подразделения психологического обеспечения ведомственных вузов и ссузов. Третий – психологи и группы психологического обеспечения филиалов и факультетов образовательных учреждений. Организационно-методическое руководство психологами филиалов и факультетов осуществляет подразделение психологического обеспечения головной образовательной организации.

2. Следующей отличительной особенностью является централизация управления деятельностью субъектов психологической работы. Выработка регулирующего воздействия (в форме приказов, распоряжений, инструкций, методических рекомендаций, информирования, оперативного управления) на организацию и содержание профессиональных действий психологов, контроль и анализ состояния объекта управления, распределение отдельных задач (например, научно-исследовательских), корректировка деятельности – составные элементы процесса управления психологической службой образовательных учреждений МВД России.

3. Системность организации – многосвязное взаимодействие субъектов психологической работы, не сводимое к простой совокупности психологов.

4. Наличие специализированных, определенных штатными расписаниями субъектов психологической работы – подразделений психологического обеспечения (отделов, отделений, групп) и психологов. При этом штатная численность психологов должна соответствовать установленным нормативным требованиям, обеспечивая качественное проведение психологической работы.

5. Ориентация деятельности субъектов психологической работы на реализацию психологического обеспечения воспитательного процесса и служебной деятельности, т. е. основной функцией психологической службы выступает психологическое обеспечение деятельности кадрового состава МВД России. При этом психологическая служба должна олицетворять собой единство организационных и процессуальных элементов (форм, методов, принципов и т. д.), опре-

деляющих порядок формирования и реализации целей и задач психологического обеспечения.

Психологическая служба прежде всего *статусное состояние должностных лиц*, организующих и непосредственно проводящих психологическую работу в соответствующих подразделениях органов внутренних дел (отделах, управлениях, органах и т. д.).

Таким образом, *психологическая служба на уровне МВД России* – иерархически организованная система специализированных подразделений (аппаратов управления и практических работников), профессиональная деятельность которых направлена на психологическое обеспечение функционирования органов внутренних дел. Она является одним из существенных компонентов системы морально-психологического обеспечения правоохранительной деятельности и, представляя собой сеть специализированных органов, подразделений и должностных лиц, объединяется в единую организационную структуру, содержание деятельности которой определяется понятием «психологическая работа».

В повышении эффективности оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, совершенствовании работы с личным составом существенную роль играет психологическое обеспечение органов внутренних дел.

*Психологическое обеспечение* – это система организационных и практических мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности органов внутренних дел, совершенствование работы с личным составом на основе применения психологических технологий, мобилизации психологического потенциала личности каждого сотрудника и служебных коллективов. Оно реализуется через: психологическое изучение сотрудников при расстановке кадров, перемещении по службе, работе с резервом на выдвижение, участие практических психологов в работе аттестационных комиссий; психологическое консультирование руководителей по работе с персоналом и управлению в органах внутренних дел.

Итак, проанализированные выше понятия – «психологическая служба», «психологическое обеспечение» и «психологическая работа» можно рассматривать в качестве различных *уровней реализации прикладной психологии* в органах, подразделениях, учреждениях МВД России: организационный, функциональный и практический, соответственно.

*Соотношение базовых понятий прикладной психологии  
в различных организациях МВД России*

Уровни реализации прикладной психологии в органах (подразделениях, учреждениях) МВД России	Организационный	Психологическая служба
	Функциональный	Психологическое обеспечение
	Практический	Психологическая работа

При этом понятийный аппарат образует *триединую систему*, отражающую наиболее полное развитие прикладной психологии в различных организациях правоохранительного ведомства. Действительно, в том или ином виде психологическая работа и, отчасти, психологическое обеспечение могут существовать без участия специализированных структурных подразделений и психологов. Но наиболее качественно, разносторонне и в полном объеме прикладная психология реализуется лишь особым субъектом – психологической службой, функционирование которой должно быть *научным по содержанию* (психологическое обеспечение) и *практическим по форме* (психологическая работа).

Наряду с воспитательной, социально-правовой и другими формами деятельности, психологическая работа *претворяет на практике* систему психологического обеспечения служебной деятельности и воспитательного процесса.

Есть необходимость в рассмотрении ещё одного терминологического различия. Сегодня наряду с термином «психологическая работа» широко используется и понятие «*психологическая помощь*». Одновременное употребление близких по содержанию обозначений требует уточнения их соотношения между собой. «Психологическая работа», как более широкое понятие, применяется к деятельности соответствующих специалистов правоохранительной деятельности, фиксируя направленность на деятельность, задачу (*психологическое обеспечение*) и на человека, его психическое здоровье (*психологическая помощь*).

*Соотношение психологического обеспечения и психологической помощи в рамках психологической работы в МВД России*

Основание для сравнения	Психологическая работа	
	Психологическое обеспечение	Психологическая помощь
Субъект деятельности	Должностные лица и управленческие структуры органа (подразделения, учреждения) внутренних дел	Психологи
Объект деятельности	Человек действующий (деятель)	Человек нуждающийся (деятель)
Основная цель	Обеспечение выполнения профессиональной (служебной, оперативно-служебной) задачи и деятельности	Решение психологической проблемы клиента
Характер деятельности	Проводимые мероприятия включены в контекст профессиональной (служебной, оперативно-служебной) деятельности и учитывают ее логику	Профессиональные действия психолога органов внутренних дел обусловлены характером психологической проблемы клиента

Как видно, психологическое обеспечение и психологическая помощь, объединяют в целом схожие формы и методы деятельности. Тем не менее, они существенно различаются между собой как по целям, так и по субъектам и характеру деятельности. *В первом случае* (психологическое обеспечение) основанием, задающим ценностные приоритеты в деятельности субъектов психологической работы, выступают «объективные» интересы дела. В случае *психологической помощи* таким основанием, определяющим логику действий психолога органов внутренних дел, является «субъективная» проблема сотрудника (для обозначения человека как объекта психологической помощи может использоваться широко распространенный в психотерапии термин «клиент»).

Далее перейдем к рассмотрению следующего элемента психологической работы – её *субъектов*.

Неотъемлемым и важнейшим элементом системы психологического обеспечения служебной, оперативно-служебной деятельности и воспитательного процесса и выступает её *субъект*.

К *субъектам* психологической работы органов (подразделений, учреждений) внутренних дел, т. е. лицам, осуществляющим прямое или опосредованное психологическое воздействие на объект, а также его психологическое изучение, относятся:

а) органы управления и должностные лица: руководители и должностные лица различных уровней служб и подразделений МВД России, специалисты кадрового и воспитательного аппаратов. *Основным субъектом*, проводящим психологическую работу с личным составом, является *психолог*. На должности психологов органов внутренних дел назначаются сотрудники и специалисты, имеющие высшее (послевузовское) психологическое (по специальностям «Психология», «Психология служебной деятельности», «Клиническая психология») или медицинское (по специальности «Психиатрия») образование, на которых в установленном порядке возложены обязанности проведения психологической работы<sup>1</sup>. Обладая необходимым уровнем профессиональной квалификации, *психолог несет персональную ответственность* за содержание и научное обеспечение мероприятий психологической работы, а также за качество, обоснованность и достоверность психологических рекомендаций. В его обязанности входит осуществление мероприятий, предполагающих применение специальных психологических процедур и методов, а также оказание методической помощи иным должностным лицам;

б) специализированные (штатные и нештатные) подразделения психологической работы; подразделения профессионального психологического отбора и углубленного изучения сотрудников органов внутренних дел, центры психологической диагностики МВД, ГУ МВД, У МВД, группы (лаборатории) психофизиологического обеспечения, учреждения реабилитации сотрудников органов внутренних дел;

в) научные подразделения: научно-исследовательские институты, центры, управления, отделы, лаборатории, группы психологического обеспечения образовательного процесса образовательных и научно-исследовательских учреждений МВД России. А также другие подразделения, которые создаются для исследования актуальных проблем, связанных с развитием психологии в сфере правоохранительной деятельности и практики психологической работы;

г) психологический актив, общественные организации в органах (подразделениях, учреждениях) внутренних дел; семьи и близкие родственники сотрудников органов внутренних дел.

Обязанности субъектов психологической работы разрабатываются исходя из масштаба и специфики психологических проблем и обу-

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 02.09.2013 г. № 660.

словленных ими задач, требуемых для их решения сил и средств, содержательной специфики взаимодействия должностных лиц, участвующих в решении данных задач, их профессиональной компетенции и профессиональной квалификации.

В соответствии с нормативными правовыми актами МВД России *руководители* всех уровней отвечают за организацию и руководство психологической работой во вверенных им органах (подразделениях, учреждениях). Осуществляя комплексный, системный подход к решению различных проблем, они ставят задачи подчиненным должностным лицам по организации и проведению психологической работы, поддержанию здорового и управляемого морально-психологического состояния личного состава, сплочению служебных коллективов, укреплению дисциплины и правопорядка, а также сами непосредственно принимают участие в реализации основных мероприятий, контролируют качество их выполнения.

При этом на *руководителей* возлагаются следующие обязанности:

- систематически повышать личный уровень психолого-педагогических знаний, требовать этого от подчиненных;
- всесторонне изучать личный состав путем личного общения с ним, знать деловые и морально-психологические качества подчиненных, повседневно заниматься их воспитанием;
- формировать и поддерживать у подчиненных высокое морально-психологическое состояние, моральную и психологическую готовность к высокому качеству исполнения обязанностей правоохранительной деятельности и своего служебного долга;
- при организации профессиональной, служебно-боевой подготовки добиваться от подчиненных должностных лиц использования разработанных форм и методов психологической подготовки;
- заботиться о сплочении служебных коллективов, совершенствовать культуру общения сотрудников органов внутренних дел с представителями различных этнических групп;
- проявлять чуткость и внимательность к подчиненным, не допускать во взаимоотношениях бестактности и грубости, сочетать высокую требовательность и принципиальность с уважением их личного достоинства;
- в работе с кадрами опираться на результаты профессионального психологического отбора, учитывать психолого-педагогические знания, профессиональные навыки и умения, спо-

способности и опыт подчиненных должностных лиц при кадровых перемещениях;

- сохранять конфиденциальность полученной психологической информации;

- принимать меры по сохранению и укреплению психического и физического здоровья сотрудников органа внутренних дел, направлять сотрудников с отклонениями в психическом развитии на психиатрическое освидетельствование, а при необходимости, по заключению врача-психиатра, и на лечение;

- руководить деятельностью психолога (специализированных психологических подразделений), систематически заслушивать его о состоянии психологической работы, проблемах в проведении ее мероприятий, и принимать меры к их своевременному решению;

- осуществлять контроль действенности мероприятий психологической работы;

- принимать своевременные меры для всестороннего обеспечения психологической работы (кадрового, научно-методического, материально-технического, финансового).

*Руководителями* органов внутренних дел, образовательных организаций МВД России, сотрудниками аппаратов по работе с личным составом учитываются *рекомендации психологов* при решении следующих вопросов:

- приёма на службу и органы внутренних дел, учебу в образовательные учреждения МВД России;

- организации индивидуальной воспитательной работы;

- формирования резерва кадров для выдвижения на высшестоящие должности;

- перемещения по службе с изменением категории предназначения;

- командирования сотрудников для выполнения задач в регионах, со сложной криминогенной обстановкой;

- проведения психокоррекционной работы;

- назначения на высшестоящие руководящие должности;

- допуска к постоянному ношению и хранению табельного оружия.

*Управления (отделы) внутренних дел* совместно с подразделениями по работе с личным составом обеспечивают единство планирования, согласованность проведения мероприятий психологической работы и взаимодействие ответственных исполнителей. На основе

анализа морально-психологического состояния личного состава вносят предложения по его укреплению и участвуют в их реализации.

*Подразделения по работе с личным составом* несут ответственность за планирование, методическое обеспечение, организацию, проведение и действенность мероприятий психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел, членами их семей и работниками. Совместно с психологами сотрудники кадрового и воспитательного аппарата непосредственно реализуют мероприятия по профилактике чрезвычайных происшествий с личным составом (например, профилактике суицидов, употребления наркотических и психотропных препаратов, алкоголя; предупреждению и разрешению конфликтов в служебных коллективах).

*Медицинские работники* во взаимодействии с руководителями, психологами, должностными лицами воспитательных аппаратов осуществляют мероприятия по психогигиене и психопрофилактике в целях создания оптимальных условий сохранения психического здоровья личного состава, предупреждения употребления алкоголя и психотропных веществ, психических расстройств и раннего выявления сотрудников с нервно-психической неустойчивостью и психическими заболеваниями.

Несмотря на имеющую место полисубъектность психологической работы, ведущая роль здесь принадлежит основному субъекту психологической работы – *психологу*. В настоящее время на первый план выходит *профессионализм* специалистов, реализующих психологическую работу. В этом смысле, субъектный фактор важен тем, что он, в конечном итоге, во многом определяет эффективность всей системы психологического обеспечения. Именно кадровый потенциал является своеобразной «визитной карточкой» или «залогом успеха» такой сложной и требующей определенной специализации деятельности, которой является психологическая работа.

Следующим элементом психологической работы является её *объект*.

Объектами *психологической работы* являются: личность конкретного сотрудника органов внутренних дел, отдельные категории сотрудников, служебные коллективы органов внутренних дел, организационно-штатные структуры органов внутренних дел (органов, отделов, управлений, учреждений, центров и т. д.).

Среди *объектов* психологической работы можно назвать такие как:

- аттестованные сотрудники;
- суворовцы образовательных учреждений МВД России;
- гражданский персонал (работники);
- кандидаты на аттестованные должности из числа граждан;
- семьи и близкие родственники сотрудников;
- группы сотрудников и служебные коллективы.

Важным элементом психологической работы являются её *методы*. Они представляют собой совокупность процедур, приемов и способов выявления, описания, прогнозирования динамики психологических характеристик сотрудников органов внутренних дел и видов правоохранительной деятельности, а также психологически обоснованного воздействия на них с целью оптимизации исходного (выявленного) состояния. К числу основных видов и методов деятельности психолога органов внутренних дел можно отнести следующие.

1. *Организационно-методическая работа*. В рамках данного вида деятельности решаются задачи планирования и подготовки различного рода мероприятий, ведения документации, обработки получаемой в ходе исследований информации, подготовки и совершенствования необходимой для проведения мероприятий психологической работы материально-технической базы, инструктирования и обучения других субъектов психологической работы (руководители органов внутренних дел, актив) практике использования психологических знаний, а также непосредственным действиям при проведении мероприятий психологической работы.

2. *Совершенствование профессиональной компетентности*. Эта деятельность предполагает изучение новейших материалов психологической науки и практики, пополнение профессиональных знаний, навыков и умений.

3. *Психодиагностика* включает комплекс мероприятий, проводимых психологом органа внутренних дел, по выявлению, измерению и оценке индивидуально-психологических особенностей личности сотрудника, социально-психологических характеристик деятельности служебных коллективов в соответствии с имеющимися нормами и критериями, а также факторов, снижающих эффективность оперативно-служебной, служебной деятельности. Все мероприятия осуществляются в целях:

- прогноза дальнейшего развития объекта обследования;
- поиска наиболее эффективных способов работы с ним;

– разработки конкретных рекомендаций для обследуемого, а также для должностных лиц органа внутренних дел по дальнейшей оптимизации существующих форм, методов и средств профессиональной, служебно-боевой и психологической подготовки, режима жизнедеятельности сотрудников.

4. *Психологическая помощь*. Это система психологических мероприятий, направленных на предупреждение, смягчение или преодоление различного рода психологических затруднений у сотрудников органов внутренних дел и членов их семей, на решение психологических проблем, возникающих у отдельного человека или группы людей. В зависимости от *объекта* психологического воздействия выделяются следующие формы оказания психологической помощи: индивидуальная, семейная и групповая.

Основными *видами и методами* психологической помощи являются *психопрофилактика и психогигиена, психологическое консультирование, психологическое обучение и просвещение, психотерапия, психокоррекция и психореабилитация*.

Еще одним элементом психологической работы являются её *средства*. Они включают современные аппаратные средства, оборудование, диагностические и коррекционно-развивающие методики, соответствующий им стимульный материал и инструментарий, научную и методическую литературу, тренажеры, специально оборудованные помещения:

- для измерения и оценки психологических характеристик сотрудников органа внутренних дел и гражданского персонала;
- для формирования и развития у сотрудников психологических качеств и состояний, определяющих их профессиональную эффективность;
- для снятия психической напряженности, поддержания и восстановления психического здоровья;
- для психологического просвещения;
- • для информационно-психологического противодействия.

Основопологающим условием эффективности психологической работы являются исходные базовые установки – *принципы*, система которых включает довольно широкий набор требований к ее организации и проведению.

В целом в науке сложились несколько основных подходов к семантике понятия принцип. Принцип это одно из основных, исход-

ных или главных положений какого-либо учения, научной теории, системы взглядов.

*Принципы психологии* – руководящие положения, составляющие основу теории психологии и определяющие подходы к пониманию предмета психологии. В их качестве выступают наиболее общие направления построения психологических объяснений.

А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский *основными принципами психологии выделяют три: принцип детерминизма, системности и развития*<sup>1</sup>. Они разделяются большинством современных психологов.

*Принцип детерминизма* – внешние воздействия на человека дают поведенческий эффект, преломляясь через внутренний мир, психологическое состояние личности, через сложившийся строй мыслей и чувств. Другими словами, причиной обусловленности психических явлений является их опосредствование естественными и социальными условиями и их изменение с изменением этих условий. Принцип детерминизма выдвигает на первый план активную роль *внутренних* условий и «необходимость самодвижения» психического.

*Принцип системности* в методологии Б.Ф. Ломова видится как трактовка «психического в том множестве *внешних и внутренних* отношений, в которых оно существует как *целое*»<sup>2</sup>. При этом конкретизируются следующие пути реализации *системного подхода* в психологии.

Во-первых, требуется рассмотрение явления в нескольких планах (или аспектах): микро- и макроанализа, специфики его как качественной единицы (системы) и как части родовидовой макроструктуры.

Во-вторых, это рассмотрение психических явлений как многомерных, для которых абстракция, реализуемая последовательным их рассмотрением в каком-то одном плане, не должна закрывать всех других возможных планов.

В-третьих, система психических явлений (а также отдельных психических процессов и состояний) должна рассматриваться как многоуровневая и иерархическая. Многоуровневость рассмотрена

---

<sup>1</sup> Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Теоретическая психология: Учеб. пособие. – М.: Изд. центр «Академия», 2003.

<sup>2</sup> Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: «Наука», 1984.

автором на примере антиципации, которую как психический процесс можно анализировать на субсенсорном уровне, сенсомоторном, перцептивном, уровне представлений и речемыслительном. Каждый уровень соответствует уровню сложности решаемых задач, а в реальной деятельности все они взаимосвязаны. Аналогичная схема выделения уровней реализуется для процессов принятия решений, мышления, творчества. Взаимоотношения между подсистемами динамичны и зависят от системообразующего фактора, объединяющего в функционирование целого отдельные механизмы, реализуемые на том или ином уровне. Соподчиненность и автономия уровней – важнейшие условия саморегуляции системы. С разными уровнями могут быть соотнесены разные психологические законы.

В-четвертых, множественность отношений, в которых существует человек, влечет за собой множественность и разнопорядковость его свойств. Построение «пирамиды» этих свойств предполагается в кооперации с другими науками.

В-пятых, системный подход связывается с изменением в понимании принципа детерминизма. И линейный детерминизм, и вероятностный представляют собой лишь частные случаи детерминации. Поскольку принцип существования человека является «полисистемным» (он существо и биологическое, и социальное, к тому же психические явления могут быть отнесены к разным уровням), то не может быть универсальной формы детерминации. Детерминация может рассматриваться и в качестве биологической, и социальной, и в качестве каузальной связи, и в качестве некаузальных типов связи. Это типы связей, соотносимых с понятиями «условие», «фактор», «основание», «опосредствование» и др.

Наконец, системный подход *соотносится с принципом развития*, поскольку системы существуют только в развитии. В развитии происходит и смена детерминант, и их взаимодействие (специфичное на каждой стадии). При этом развитие может включать и линии прогресса, и линии регресса. Развитие – это разрешение противоречий между внешним и внутренним, между причинами и условиями, между системами и подсистемами, между уровнями и т. д.

*Под принципом развития* в широком смысле обычно понимается изменение или функционирование системы, сопровождающееся

появлением нового качества (возникновением качественных новообразований)<sup>1</sup>.

Л. И. Анцыферова выделяет следующие особенности такого процесса, важные для психологии и педагогики:

– *необратимость*. Любая деградация, обратное развитие, не является зеркальным отражением поступательного развития; возвращение системы на исходный уровень функционирования возможно лишь по одному или нескольким показателям – полное восстановление того, что было раньше, невозможно. Любое развитие включает в себя две диахронические структуры – *прогресс* и *регресс*. Прогрессивное развитие (от низшего к высшему, от простого к сложному) обязательно включает в себя элементы регрессии уже хотя бы в силу того, что выбор одного из направлений развития оставляет нереализованными многие другие (за все надо платить, гласит житейская мудрость);

– *неравномерность развития*. Периоды резких качественных скачков сменяются постепенным накоплением количественных изменений;

– *зигзагообразность развития*. Неизбежным во всяком развитии является не только замедление, но и откат назад, ухудшение функционирования системы как условие нового подъема. Этот феномен связан с формированием принципиально новых структур, которые на начальных этапах функционирования работают в некоторых отношениях хуже, чем старые. Когда ребенок переходит от ползания к ходьбе, он перемещается в пространстве медленнее и иногда с ущербом для своего здоровья.

В такого рода переходах обычно выделяются три фазы: *фаза дезорганизации и кризиса*, завершающаяся перестройкой, возникновением новой структуры; *сензитивный период* быстрого развития и реализации новых возможностей; *критический период* — снижение темпов развития, повышение уязвимости системы.

*Переход стадий развития в уровни*. При появлении нового уровня функционирования старый не уничтожается, но сохраняется с некоторыми специфичными только для него функциями в качестве одного из иерархических уровней новой системы. Так, первые две стадии развития мышления – наглядно-действенное мышление и образное мышле-

---

<sup>1</sup> Анцыферова Л. И.. Принцип развития в психологии. – М.: «Наука», 1978.

ние – не исчезают с появлением понятийного, но сохраняются в качестве особых форм для решения задач определенного типа.

Наряду с тенденцией к качественному изменению и переходу на более совершенные уровни функционирования всякое развитие осуществляется в единстве с *тенденцией к устойчивости*, сохранению достигнутого и воспроизведению сложившихся типов функционирования. Иначе говоря, успешное развитие невозможно без сильной консервативной тенденции.

Роль наследственности и среды в психическом развитии, положение о «ведущей деятельности», в ходе которой происходит становление значимых для последующих периодов новообразований, периодизации развития, модели развития личности и ряд других тем кумулируют проблемы, связанные с пониманием принципа развития.

Следует отметить, что объяснительных принципов, как и базовых категорий, реализуемых в психологических теориях, достаточно много. Но только часть их претендует на статус *общих принципов* психологии.

Разделяемые принципы и категории ориентируют психолога органов внутренних дел на определенные ценности и парадигмальные пути построения психологического знания. Тем самым появляется новый аспект сравнения психологических теорий – с точки зрения представленной в них методологии, соответствующей той или иной картине мира, которая «прочитывается» в ориентации ее на определенное понимание организации научного познания и общую методологию.

Опираясь на базовые, исходные положения общей и специальной методологии психологической науки, психолог органов внутренних дел более адекватно и эффективно применяет методы, способы, приёмы и методики в рамках частной методологии. Здесь важными слагаемым успешности профессиональной деятельности является знание *принципов психологической работы*, умение реализовать их требования на практике.

Учёные-психологи А.Г. Караяни и И.В. Сыромятников рассматривают в качестве основных *принципов психологической работы следующие*.

1. *Принцип профессиональной компетентности, правовой и этической правомочности* – ориентирует всех должностных лиц психологической работы на четкое представление и учет возможностей психологии как науки и формы практической деятельности, на посто-

янное повышение собственного уровня психолого-педагогической компетентности.

2. *Принцип комплексного подхода и профессиональной кооперации* – предполагает необходимость координации усилий различных должностных лиц.

3. *Принцип деятельностного подхода* – ориентирует на учет роли служебной деятельности, в рамках которой возникают многие психологические явления, ею обусловленные.

4. *Принцип субъектно-ориентированного взаимодействия* – учитывает наличие активного начала, потенциальных возможностей психологического влияния на сослуживцев и самого себя.

5. *Принцип своевременности и постоянства* – означает, что психологическая работа должна проводиться на всех этапах социализации сотрудника органов внутренних дел.

6. *Принцип материально-технической обеспеченности психологической работы* – заключается в необходимости комплектования соответствующей аппаратурой, тренажерами, производственными площадями и материально-техническими средствами реализации процессов получения психологической информации<sup>1</sup>.

Профессор Ю.Н. Гурьянов среди основных принципов функционирования системы психологического обеспечения определяет:

– целеориентированный антропоцентризм, предполагающий целенаправленное формирование, развитие и своевременное восстановление у представителей силовых структур психологического ресурса в интересах успешного решения конкретных оперативно-служебных, служебно-боевых, служебных и иных задач;

– конгруэнтность психологических средств целям воздействия<sup>2</sup>.

Теперь рассмотрим требования основных *нормативных документов* органов внутренних дел, в которых отражены принципы психологической работы в системе МВД России.

Одним из таких документов является *приказ МВД № 660 от 02.09.2013 г.* В нём определено, что основными организационными принципами психологической работы являются: целеустремленность,

---

<sup>1</sup> Караяни А.Г., Сыромятников И.В. Прикладная военная психология. – СПб.: Питер, 2006.

<sup>2</sup> Гурьянов Ю.Н. Психологическая работа в органах и войсках пограничной службы России: учеб. пособие / под ред. Л.Ф. Железняк. – М.: МВИ ФПС России, 2003.

непрерывность, объективность, активность, оперативность, соблюдение норм профессиональной этики.

*Общие принципы совершенствования психологического обеспечения в сфере профессиональной подготовки определены в Концепции совершенствования профессиональной подготовки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации. Этими принципами являются:*

– системный, научный подход, опора на использование достижений современной психологии и педагогики;

– строгое соблюдение профессиональной этики в психологической работе, опора на активность личности, ее духовно-нравственные и культурные ценности;

– учет отечественного и зарубежного опыта развития психологического обеспечения в системе образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации сотрудников правоохранительных органов;

– непрерывное совершенствование научно-методического обеспечения, разработка и внедрение современных психолого-педагогических технологий в учебный процесс;

– психологический мониторинг процессов профессионального становления и развития личности обучаемых.

Представленный анализ принципов психологической работы, позволяет заключить, что они не входят в противоречия друг с другом, а находятся в отношениях взаимодополнительности или отражают различные аспекты деятельности психолога органов внутренних дел.

В заключение отметим, что признание парадигмальности психологической науки предполагает не только очерчивание уже разработанных принципов, на которые опирается частная методология, но и развитие положений *об открытости системы принципов* психологического исследования – и в связи с изменениями в понимании критериев научности, и в связи с открытостью мира теорий, в которых может осмысливаться психологическая реальность.

В рассмотрении этических проблем психологии целесообразно опираться на такие философские категории как «право», «мораль» и «нравственность».

*Право* – это фиксированные нормы поведения, за нарушение которых человек несет строго установленную ответственность (при этом хорошее право всегда должно отражать существующие общественные нормы и соответствовать общему уровню развития данного общества).

*Мораль* – это неформальные (неписанные) нормы поведения, отражающие сложившиеся традиции, обычаи. Одним из центральных понятий морали является чувство долга перед окружающими людьми.

*Нравственность* – это скорее совесть конкретного человека, основанная на принятии (или непринятии) существующих норм жизни, позволяющая человеку сохранять свое достоинство в нестандартных ситуациях, когда для принятия решения не помогают ни нормы права, ни нормы морали (понятно, что для всех возможных ситуаций никаких норм и правил поведения не напасешься). Таким образом, нравственность – это этическая импровизация, основанная на индивидуальной совести и чувстве собственного достоинства.

Соответственно, при рассмотрении основных *этических регуляторов* деятельности практического психолога можно было бы выделить следующие уровни:

1. *Правовой уровень*, основанный на таких документах, как Конституция Российской Федерации, Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о правах ребенка, Должностная инструкция психолога, и других нормативных документах. Что касается МВД России, то здесь сформирована и динамично развивается система психологического обеспечения профессиональной деятельности, важным неотъемлемым элементом которой выступает нормативная правовая база. Она определяет правовой статус всей деятельности психологической службы, легитимность ее субъектов, а также организацию и содержание психологической работы с различными категориями сотрудников.

2. *Моральный уровень*, отражен в многочисленных этических кодексах, уставах, где часто отмечаются такие принципы, как «Не навреди!», «Не навешивай ярлыков», «Принимай человека таким, каков он есть», «Сохраняй профессиональную тайну» и т. д.

3. *Нравственный уровень*, предполагающий определенную ценностно-смысловую зрелость психолога, сформированное (а лучше сказать, выстраданное) ценностно-нравственное ядро личности. Сам нравственный уровень возможен лишь тогда, когда у психолога, с одной стороны, нет стремления навязывать именно свою точку зрения клиенту (как и в случае с культурой, можно было бы сказать, что нравственность начинается с признания иной мировоззренческой позиций), но, с другой стороны, нравственность предполагает и свою собственную точку отсчета (нравственный критерий) при отношении психолога к тем или иным событиям окружающего мира и к самому себе.

При рассмотрении проблемы *нравственности* можно также выделить две основные плоскости:

– отношение психолога *с клиентом*, что как раз и отражается в различных этических кодексах и уставах.

– отношение психолога *к самому себе*, к собственному представлению о должном, достойном и справедливом. Вторая плоскость рассмотрения проблемы неизбежно предполагает соотнесение себя с ценностями окружающего общества, мира и всей человеческой культуры.

Для профессий системы «человек – человек», к которым относится профессиональная деятельность психолога, характерно наличие этических норм.

Профессионализм в сочетании с высокой нравственностью являются неотъемлемыми составляющими профессиональной компетентности психолога.

*Профессиональная этика психолога*<sup>1</sup> – реализация психологом в своей деятельности специфических нравственных требований, норм поведения – как во взаимоотношениях с коллегами, научным сообществом, та и с испытуемыми, респондентами, лицами, обращающимися за психологической помощью. По *форме представления* этика психолога – свод этических правил поведения в сфере профессиональной деятельности. В их основе лежат *этические теории*, характерные для конкретного социума и профессионального сообщества.

### *Профессионально-этические основы деятельности психолога*



<sup>1</sup> Словарь практического психолога / сост. С.Ю. Головин. – Минск: Харвест, 1998.

Доминирующей этической теории соответствуют базовые *принципы*, наиболее распространёнными из которых являются: гуманизм при осуществлении профессиональной деятельности, уважение, достоинство и неприкосновенность личности, исключение причинения вреда обратившемуся в результате проведённой психологической работы, ответственность психолога за результаты труда. Принципы обретают форму *этических норм, понятий и категорий*. В результате реализации системы этических принципов и норм формируются конкретные *этические решения, эталоны, модели, стандарты поведения и деятельности* психолога органов внутренних дел.

По *содержанию* этика<sup>1</sup> психолога – своеобразный «внутренний» (по отношению к юридико-психологической действительности) критерий (регулятор) профессиональной деятельности, необходимый компонент профессионального самосознания (опыт философско-этического осмысления (этической рефлексии) проблемных ситуаций, возникающих в психологической практике). Это свод неписанных правил, которыми психолог должен руководствоваться в работе.

*Профессионально-этические нормы* – это требования, предъявляемые к уровню профессиональной квалификации психолога, реализации им в своей деятельности специфических нравственных норм поведения как во взаимоотношениях с коллегами, научным сообществом, так и с обследуемыми (клиентами).

Действия психолога в той или иной профессиональной ситуации настолько сложны и поливариантны, что они практически не поддаются сравнению с юридическими нормами. Зачастую психологу приходится опираться на собственную интуицию и чувства, которые «подсказывают» оптимальное решение конкретной профессиональной задачи. Однако каковыми бы ни были действия психолога, все они должны соответствовать этическим принципам, нормам и стандартам поведения. Чем естественнее и логичнее этические каноны, тем в большей степени они интериоризируются в психологическую практику. Этические основы профессиональной деятельности юридического психолога закреплены в соответствующем кодексе.

*Профессионально-этические принципы* психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутрен-

---

<sup>1</sup> Этика (от греч. *ethos* – обычай, нрав, характер) – философская дисциплина, изучающая вопросы добра и зла; наука о добре и зле.

них дел Российской Федерации базируются на профессионально-этических принципах и нормах деятельности психолога органов внутренних дел, изложенных в Кодексе профессиональной этики психолога органов внутренних дел.

*Кодекс профессиональной этики психолога органов внутренних дел (письмо ГУК МВД РФ от 24.06.96).*

## 1. Общие положения

1.1. Психолог органов внутренних дел является специалистом, профессиональная деятельность которого направлена на гуманизацию системы органов внутренних дел и оказание психологической помощи сотрудникам и лицам, с которыми он вступает во взаимоотношения в процессе служебной деятельности.

1.2. Психолог должен отчетливо сознавать, что его деятельность во многих аспектах целенаправленно влияет на коллектив, в котором он работает.

1.3. Психологом является лицо, окончившее высшее учебное заведение по специальности «психолог», а также лица, имеющие высшее образование и прошедшие специальную подготовку (переподготовку) по психологии в установленном порядке.

## 2. Назначение кодекса.

2.1. Основным назначением Кодекса является:

– закрепление системы основополагающих этических норм и общих правил поведения;

– осознание руководителями подразделений, в которых работают психологи, профессиональных этических и нравственных обязательств данных специалистов;

– создание основ для правильной оценки роли психолога в системе органов внутренних дел.

## 3. Основные принципы.

3.1. Права и обязанности психолога определяются действующим законодательством и нормативными документами МВД России, а также основываются на общих гуманистических ценностях: уважение к личности, защита прав человека, чувство ответственности, честность, доверие, компетентность и корректность в применении методов изучения и воздействия на личность.

3.2. Психолог обязан уважать религиозные и моральные убеждения, свободы и права личности. При проведении обследования, или организации психокоррекционной работы не допускается дискрими-

нация личности по признакам возраста, пола, образования, вероисповедания, идеологии, социальной и национальной принадлежности и др. различий.

3.3. В интересах оптимального выполнения своих задач психолог стремится к сотрудничеству с другими психологами и специалистами смежных отраслей науки.

3.4. Психологи могут использовать лишь те методы, которые прошли апробацию в рамках современной психологической науки и не являются опасными для здоровья личности. Психологи обязаны придерживаться принятых методических стандартов, которые регламентируют процедуру, обработку и интерпретацию результатов обследования. Психолог препятствует проведению психологического обследования лицами, не имеющими специальной подготовки.

3.5. Психолог должен препятствовать любым непрофессиональным действиям, приводящим к дискредитации психологической службы органов внутренних дел, разъяснять руководителям круг компетенции психолога.

3.6. Психолог обязан хранить профессиональную тайну:

- не передавать инструктивные материалы и не раскрывать основы психологических методов лицам, не уполномоченным вести психодиагностическую или психокоррекционную практику;
- не раскрывать перед обследуемым или третьим лицом содержание той или иной психодиагностической методики.

3.7. Психолог должен обеспечивать конфиденциальность психодиагностической информации, полученной от сотрудника на основе «личного доверия». Психолог обязательно предупреждает обследуемого о том, кто и для чего может использовать результаты исследования.

3.8. Представляя результаты обследования руководству, психолог использует терминологию, употребляемую в отчетных документах.

3.9. Сведения, собранные психологом в ходе его профессиональной деятельности, не должны использоваться им для личных преимуществ или в интересах третьих лиц.

3.10. Информация, полученная в ходе психологической работы, в случае необходимости предъявляется обследуемому лицу в корректной форме, с учетом индивидуально-психологических особенностей и состояния обследуемого.

3.11. Публичное распространение психологической информации должно быть научно обосновано, учитывать цель и задачи психологического обеспечения в системе органов внутренних дел.

3.12. Нарушение основных принципов данного Кодекса считать несовместимым с профессиональной деятельностью психолога.

Несмотря на неоспоримую специфику в профессионально-служебной деятельности психолога органов внутренних дел, прежде всего он должен быть психологом-профессионалом, поэтому он должен также руководствоваться Этическим кодексом психолога<sup>1</sup>, разработанным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», Уставом Российского психологического общества, Всеобщей декларацией прав человека, Хельсинкской декларацией Всемирной медицинской ассоциации «Этические принципы проведения медицинских исследований с участием людей в качестве субъектов исследования», международной Универсальной декларацией этических принципов для психологов, Этическим метакодексом Европейской федерации психологических ассоциаций. Данный кодекс разработан с учётом требований международных нормативно-правовых документов и является более общим и всеобъемлющим, он включает в себя этические стандарты всего профессионального сообщества российских психологов, объединившихся в «Российское психологическое общество», которое в свою очередь входит в IUPsyS – Международный союз психологической науки при ЮНЕСКО и Европейской федерации психологических ассоциаций (EFPA).

Содержание профессиональной этики базируется на системе нравственных принципов, существующих в обществе, и не может быть каких-либо профессиональных норм, которые бы им не соответствовали, или, тем более, ограничивали их. Подобные нормы были бы просто лишены нравственного содержания.

При всей важности этических принципов вполне возможны, к сожалению, ситуации, когда психолог прекрасно знает основные этические требования, но фактически не выполняет их. Кроме того, возможны неординарные ситуации, под которые сложно подобрать тот или иной «принцип» и когда приходится принимать решение самостоятельно. Как раз для такой этической импровизации и необходим

---

<sup>1</sup> URL: <http://www.psyru.ru/rpo/documentation/ethics.php> (дата обращения: 21.03.2016)

нравственный стержень личности психолога, позволяющий ему брать ответственность на себя и сохранять свою профессиональную честь и совесть.

Поскольку психологу доверяются такие ценности как здоровье, честь и достоинство человека, его доброе имя, то неперенным условием профессионализма является соблюдение им этических норм. Нельзя не согласиться с известным высказыванием Аристотеля о том, что «природа дала человеку в руки оружие – интеллектуальную силу, но он может пользоваться этим оружием по-разному, поэтому человек без нравственных устоев оказывается существом самым нечестивым и диким». В полной мере это относится и к оценке профессиональной деятельности психолога органа внутренних дел.

Консультативным и регулирующим органом Российского психологического общества по вопросам профессиональной этики психолога является Этический комитет Российского психологического общества. Соответственно при возникновении неоднозначных с этической точки зрения ситуаций в профессиональной деятельности психолога органов внутренних дел, он, по согласованию с руководством, может обращаться в указанный комитет для получения консультативной помощи.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Назовите и охарактеризуйте основные этапы становления психологической службы в органах внутренних дел.
2. Какие научно-исследовательские учреждения сыграли ключевую роль в создании и развитии ведомственной психологической службы?
3. Перечислите основные задачи, которые были перед ними поставлены.
4. Какое место занимает психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел?
5. Раскройте структуру психологической работы, уровни её организации и проведения.
6. Перечислите основные принципы психологической работы.
7. Каковы профессионально-этические нормы в психологической работе?
7. Охарактеризуйте основные направления, в которых осуществляется развитие психологической службы в настоящее время.

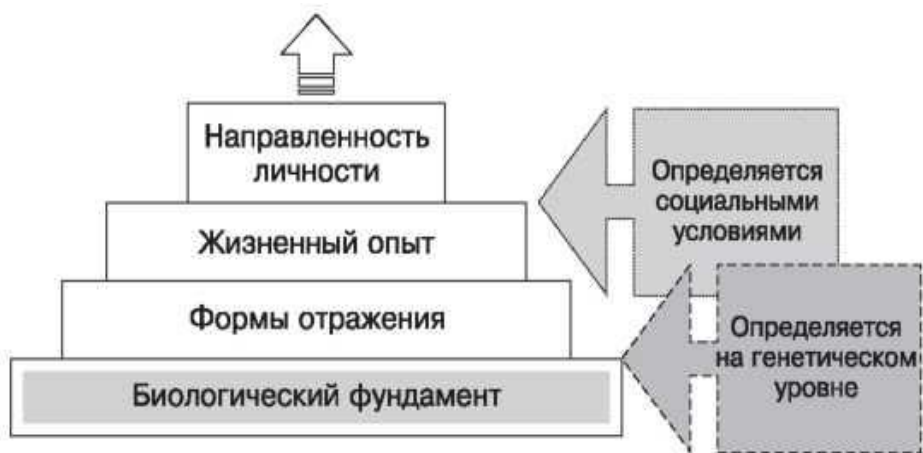
## **2.2. Психологические характеристики личности сотрудника органов внутренних дел и его профессиональной деятельности**

Проблема личности является центральной в психологии. В общей психологии под личностью чаще всего подразумевается некоторое ядро, интегрирующее начало, связывающее воедино различные психические процессы, состояния и свойства индивида, придающее её поведению необходимую последовательность и устойчивость

В одном из многочисленных определений под личностью понимается человек как субъект социальных отношений и сознательной деятельности. Личность формируется, развивается, деформируется в процессе деятельности и общения под влиянием условий, характерных для её истории жизни. В меру своих возможностей, опыта и характерных для него условий жизни, человек усваивает ценности и знания со всей их противоречивостью в зависимости от того, как он их систематизирует, в какую ценностную иерархию выстраивает, как он разрешает противоречия, какие чувства при этом испытывает. Этим он создает индивидуальный образ жизни, в котором сочетаются общие, особенные и индивидуальные черты. Ф. Бекон считал, что столько совершает и понимает человек, сколько он делом или размышлениями постиг в порядке природы.

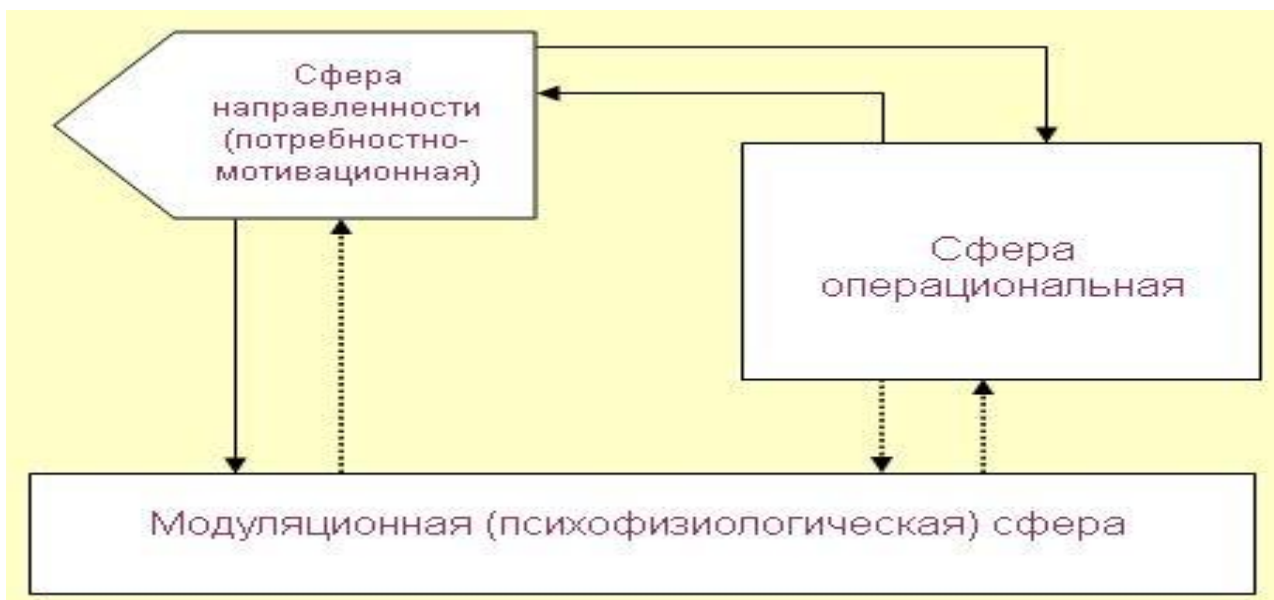
Основу личности составляет её структура, т. е. относительно устойчивая связь и взаимодействие всех сторон личности как целостного. Рассматривая личность как систему, развивающуюся во времени, К.К. Платонов в её структуре выделяет четыре подструктуры. По его мнению, на низшем уровне личности находится биологически обусловленная подструктура (темперамент и органические патологические особенности), затем идет подструктура, включающая индивидуальные особенности психических процессов – ощущений, восприятия, эмоций и чувств, памяти, мышления и интеллекта, воли. На следующем уровне представлен индивидуальный социальный опыт личности (знания, умения, навыки, привычки). Высший уровень личности составляют личностные качества, обусловленные исключительно социальными факторами – направленность деятельности, система её отношений, нравственные характеристики.

## Структура личности по К.К. Платонову



А.М. Столяренко считает, что любая система – не хаотическое скопление элементов, а их внутренняя организация со структурой, группировками элементов, находящихся в определенном соподчинении. Во внутреннем мире личности выделяются *три основные психологические сферы*: направленности, операциональная и модуляционная.

## Макроструктура правовой психологии личности



Сфера направленности (потребностно-мотивационная) включает в себя все побудительные силы личности – ее взгляды, убеждения, идеалы, потребности, интересы, цели, жизненные планы, склонности, установки, мотивы и др.

Сфера операциональная включает психологические элементы, играющие роль способов и средств достижения целей, определяемых сферой направленности.

Модуляционная (психофизиологическая) сфера не определяет ни цели, ни мотивы, ни способы действий, но оказывает динамическое влияние на другие сферы личности и их проявления. В иерархии сфер модуляционная (психофизиологическая) сфера – низшая, обслуживающая другие.

Такая структура личности и взаимоотношения ее сфер выступают основой *ряда практически значимых выводов*:

- изучая личность, надо обязательно изучать все ее сферы. Недопустимо делать заключения, например, о пригодности кандидата к работе в правоохранительных органах на основе изучения только (или преимущественно) психофизиологической сферы или какой-то другой;

- оценивая какую-то психологическую особенность личности, следует четко представлять, к какой из сфер она относится, что доминирует над ней и на что она сама влияет;

- интегрально оценивая личность по всей совокупности сфер, осуществляя отбор, оказывая помощь, надо отдавать предпочтение оценке особенностей первых двух сфер и особенно первой — сферы направленности;

- развивая личность профессионала правоохранительных органов, необходимо воздействовать на все сферы личности, учитывая приоритет первой и второй<sup>1</sup>.

Психологическая работа осуществляется на двух уровнях: на уровне понимания психологических явлений и на уровне управления психологическими явлениями. На первом уровне конкретное психологическое явление выделяется из целостной реальности, описывается посредством психологических терминов, называется, классифицируется, объясняется и представляется в виде модели.

На втором уровне оно подвергается целенаправленной коррекции.

---

<sup>1</sup> Прикладная юридическая психология / под ред. А. М. Столяренко. – М.: Изд-во «ЮНИТИ», 2001.

Попытки управления тем или иным психологическим явлением без предварительного построения его модели является профанацией.

Сказанное в полной мере относится к организации психологической работы в органах внутренних дел, которая по своей сути является процессом управления психологическими индивидуальными и групповыми явлениями.

Для того чтобы подойти с научных позиций к организации психологической работы с личным составом, следует в первую очередь построить психологическую модель конкретного вида профессиональной деятельности, которую требуется психологически обеспечить. Что такое психологическая модель деятельности?

Модель – любой образ, аналог (мысленный или условный: изображение, описание, схема и т. п.) какого-либо объекта, процесса или явления, используемый в качестве его «заместителя», «представителя».

Моделирование – исследование явлений, процессов или систем путем построения и изучения их моделей. Моделирование – одна из основных категорий теории познания: на идее моделирования, по существу базируется любой метод научного исследования как теоретический, так и экспериментальный.

Исходя из общепринятых, широких определений, психологическая модель служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел представляет собой мысленный образ (аналог, своеобразная карта) психических процессов и явлений, имеющих место в конкретной реальной деятельности.

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел – многообразная, обладающая разными ипостасями, «ликами» реальность. Так, оперативно-розыскная и учебная деятельности в значительной степени различаются по психологическим условиям их осуществления.

Естественно, содержание психологической модели каждого вида деятельности будет иметь качественную специфику. Поэтому мы можем вести здесь речь лишь о самой общей, схематической психологической модели служебной деятельности.

Учитывая то, что служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел – это главным образом непосредственное или опосредованное (через документы, технические средства) взаимодействие с различными (индивидуальными или групповыми) партнерами (подчиненными, руководителями, сослуживцами, подозреваемыми,

преступниками, пострадавшими, свидетелями и т. п.), то для построения психологической модели можно воспользоваться разработанной в военной психологии моделью взаимодействия<sup>1</sup>.

Используя эту несколько усовершенствованную структурно-логическую схему, можно представить психологическую служебной деятельности, которая включает следующие элементы:

1. Предмет взаимодействия (мотив деятельности каждой стороны). Системообразующим элементом психологической модели профессиональной деятельности является ее предмет – действующий мотив.

2. Взаимодействующие стороны – коммуниканты (партнеры, оппоненты, противники) с сформировавшимся у них ресурсом взаимодействия (образами ситуации взаимодействия, установками, целями, мотивами, эмоциональным настроем, навыками эффективных действий в различных ситуациях, психофизиологическими возможностями, уровнем профессионализма) и социальными рангами.

Наличие сильной мотивации определяет настрой и силу воли стороны к овладению предметом взаимодействия. От профессионализма зависит степень психофизиологической вовлеченности сотрудника в ситуацию профессиональной деятельности, ее «психофизиологическая цена».

Профессионализм сотрудника органов внутренних дел предполагает наличие у него:

- оперативного мышления для построения оперативно-информационных моделей ситуаций;
- аналитико-рефлексивной деятельности, характеризующейся изучением проверяемых лиц и лиц, проходящих по делу, а также воздействием на них;
- психологических методов и средств получения оперативной информации;
- антиципации в процессе выдвижения версий и планировании оперативно-розыскной деятельности;
- разнообразных мотивировок и ролей с целью обеспечения скрытности проводимых мероприятий.

Кроме того, в процессе решения служебных задач оперуполномоченный часто вынужден оказывать специфическое психологическое воздействие на различные категории граждан для получения

---

<sup>1</sup> Караяни А.Г., Сыромятников И.В. Указ. соч.

оперативной информации в процессе опроса свидетелей, экспертов, потерпевших, подозреваемых и др.<sup>1</sup>

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

3. Групповые психологические феномены – влияющие на достижение цели взаимодействия групповые мнения, настроения, традиции, совместимость, сплоченность, авторитетность руководства и т. д. взаимодействующих сторон.

По существу эти феномены, так или иначе, включены в предмет взаимодействия. Нередко для пресечения противоправной деятельности преступной группы требуется нарушение ее сплоченности, подрыв авторитета вожака, разрушение криминальных традиций.

Служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел всегда деятельность коллективная. От степени психологической совместимости, сплоченности, взаимовыручки сотрудников, от содержания коллективного их мнения и настроения в значительной мере зависит успешность решения служебных задач.

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

5. Средства взаимодействия – вербальные и невербальные коммуникативные средства, средства рукопашного боя, боевое оружие, специальная техника и др.

Идеальной является ситуация, когда сотрудник органов внутренних дел достигает цели служебной деятельности (овладевает предметом) с использованием исключительно коммуникативных

---

<sup>1</sup> Цветков В.Л., Шевченко В.М., Шаматава Е.Н. Психология оперативно-розыскной деятельности. – М.: Юнити-Дана, 2010.

средств (вербальных или невербальных). Это требует высочайшего искусства общения.

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

Таким образом, *в структурном плане* психологическая модель служебной деятельности состоит из качественно различных феноменов, оказывающих прямое или опосредованное влияние на психику сотрудников органов внутренних дел. Однако простая совокупность этих феноменов не может быть названа моделью. Модель должна отражать функциональные связи между этими элементами.

*В функциональном отношении* психологическая модель служебной деятельности обладает следующими свойствами:

1. Модель должна отражать совокупность *всех* психических явлений, имеющих место в реальной служебной деятельности.

Например, при планировании операции по восстановлению конституционного порядка в Чеченской Республике зимой 1995 года из психологической модели предстоящих действий «выпал» такой элемент, как социальная среда, и в частности возможность сопротивления правоохранительным органам и воинским частям со стороны местного населения. В результате были неправильно представлены такие элементы модели, как способы и средства решения служебно-боевых задач, и рассчитаны временные характеристики антитеррористической операции.

Следовательно, при планировании психологического обеспечения служебной деятельности, необходимо учитывать состояние, видеть динамику развития и планировать оптимизацию каждого элемента ее психологической модели.

2. Модель отражает характер взаимосвязи психических явлений в служебной деятельности – изменение одного влечет изменение всех остальных. Например, состояние общественного мнения о правоохранительной или преступной деятельности способно повлиять на вид средств, используемых для обеспечения правопорядка, на способы действий и психологическое состояние личного состава и т. д. Из сказанного вытекает положение о том, что влиять на ход и исход слу-

жебной деятельности можно путем изменения качественного состояния любого из элементов модели.

3. Модель позволяет прогнозировать динамическое изменение каждого элемента в ходе профессиональной деятельности.

4. Модель позволяет создавать действенные системы психологического обеспечения профессиональной деятельности личного состава органа внутренних дел. То есть использование модели дает возможность на практике осуществить системный подход к планированию служебной деятельности сотрудников.

Выделенные элементы психологической модели служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел важны, но очень крупны и общи для практического использования в системе ее психологического обеспечения. Их операционализация может быть достигнута путем разложения каждой составляющей модели на элементы, доступные для измерения, оценки, изменения. Этого можно достичь путем выделения факторов (причин, движущих сил, важных обстоятельств), определяющих активность сотрудников при выполнении служебных задач, более детально характеризующих каждую составляющую психологической модели служебной деятельности.

Представленная психологическая модель служебной деятельности позволяет выделить две группы факторов, влияющих на деятельность сотрудников: *внешние* (оперативные, эколого-эргономические, социальные) и *внутренние* (психофизиологические и психологические).

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

2. Эколого-эргономические факторы: природно-географические (горы, пустыня, лес, Крайний Север и т. д.); погодноклиматические (жара, холод, гипоксия, осадки); технико-технологические (непереносимый шум, вибрация, запахи, воздействия химических веществ и т. п.).

3. Социальные факторы: отношение общества к правоохранительной деятельности; отношение общества к противоправной деятельности; сплоченность противоборствующих групп; авторитетность руководства противоборствующих групп.

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

5. Психологические факторы:

– первичные: психологическая готовность к служебной деятельности; психологическая устойчивость к стресс-факторам служебной деятельности.

– вторичные: опасность для собственной жизни (здоровья) и жизни (здоровья) близких людей; новизна, неожиданность, внезапность наступления экстремальной ситуации; участие в жестоком насилии по отношению к окружающим (противнику, местному населению); крайне высокая ответственность за результаты своей деятельности; противоречивость, острая нехватка или чрезмерный излишек жизненно важной информации; сочетание нескольких видов деятельности, предельно высокий темп работы.

Перечисленные факторы, вытекающие из психологической модели служебной деятельности, определяют уровень активности и успешности действий сотрудников органов внутренних дел. К ним относятся психологическая готовность к служебной деятельности и психологическая устойчивость к стресс-факторам. Оба эти качества сотрудника складываются из одних и тех же элементов:

– когнитивного (точность образа деятельности, знание: какого противника (с его тактикой, ухищрениями, сильными и слабыми сторонами индивидуальной и групповой психологии), когда, каким способом, с помощью каких средств, при какой организации взаимодействия эффективнее нейтрализовать;

– мотивационного (инстинкты, установки, мотивы);

– эмоционального (настрой, активность, самочувствие сотрудников);

– операционального (мастерское владение оружием, спецтехникой, приемами рукопашного боя и т. д.);

– умение сотрудников оказывать взаимную психологическую поддержку;

– владение сотрудниками приемами эмоционально-волевой саморегуляции.

Уровень сформированности у сотрудников первичных психологических качеств выступает своеобразным «фильтром», сквозь который осуществляется влияние на их поведение всех перечисленных выше факторов (оперативных, эколого-эргономических, социальных, физиологических). Именно от состояния психической готовности и устойчи-

ности зависит характер реакции сотрудника на вторичные психологические факторы: опасность, осознание вины за участие в жестоком насилии, ответственность за результаты своей деятельности, неожиданность, внезапность, новизна наступления оперативных событий, восприятие смерти и ранений товарищей, переживание собственных ран, информационная «перегрузка», «недогрузка» или «сшибка».

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

Таким образом, модельный подход к исследованию психологических аспектов служебной деятельности позволяет выделить и подвергнуть анализу, оценке и, в последующем, коррекции все важнейшие психологические явления, характерные для решения служебных задач. Без моделирования психологической феноменологии служебной деятельности нельзя создавать эффективные системы его психологического обеспечения. Руководители органов внутренних дел, психологи, планируя любое мероприятие психологического обеспечения, обязаны обосновывать его с использованием психологической модели конкретного вида служебной деятельности.

В процессе моделирования целесообразно учитывать психологический ресурс решения профессиональных задач.

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

Перечисленные факторы могут стать непреодолимой преградой на пути сотрудника, причиной его психотравматизации, а могут составить психологический ресурс, расширяющий его возможности. Например, действия в ночных условиях для сотрудника с плохой «ночной подготовкой» могут стать настоящей драмой, а для мастера ночных действий – условием психологического превосходства над преступниками.

Психология не ограничивается выявлением закономерностей функционирования психики сотрудника в условиях служебной деятельности. Она видит свою миссию в том, чтобы разработать технологию приложения выработанных научных рекомендаций к практике решения служебных задач.

В разных отраслях психологии (психологии труда, военной, спортивной психологии и др.) установлено, что: во-первых, одни и те же люди, исходно обладающие одинаковым уровнем психологической готовности к деятельности вообще и психологической устойчивостью к стресс-факторам этой деятельности, будут иметь разную психологическую нагрузку и разные психологические возможности при решении разных задач; во-вторых, на психологическое состояние людей, а следовательно, и на их активность можно влиять, как непосредственно, так и опосредованно (через среду и деятельность); в-третьих, психологическое обеспечение деятельности не может сводиться только к формированию психологических и профессиональных качеств специалистов.

Расширяя формулу детерминации поведения, предложенную К. Левиным, мы предлагаем психологическую квазиформулу служебной деятельности:

$$СД - f(L+C+D),$$

где СД – служебная деятельность, Л – личность, ее психологическая устойчивость и готовность, С – конкретные условия оперативной, социальной, эколого-эргономической среды, способствующие и препятствующие выполнению задач, Д – конкретные характеристики деятельности

Из формулы видно, что эффективности решения служебной деятельности можно достигнуть разными способами:

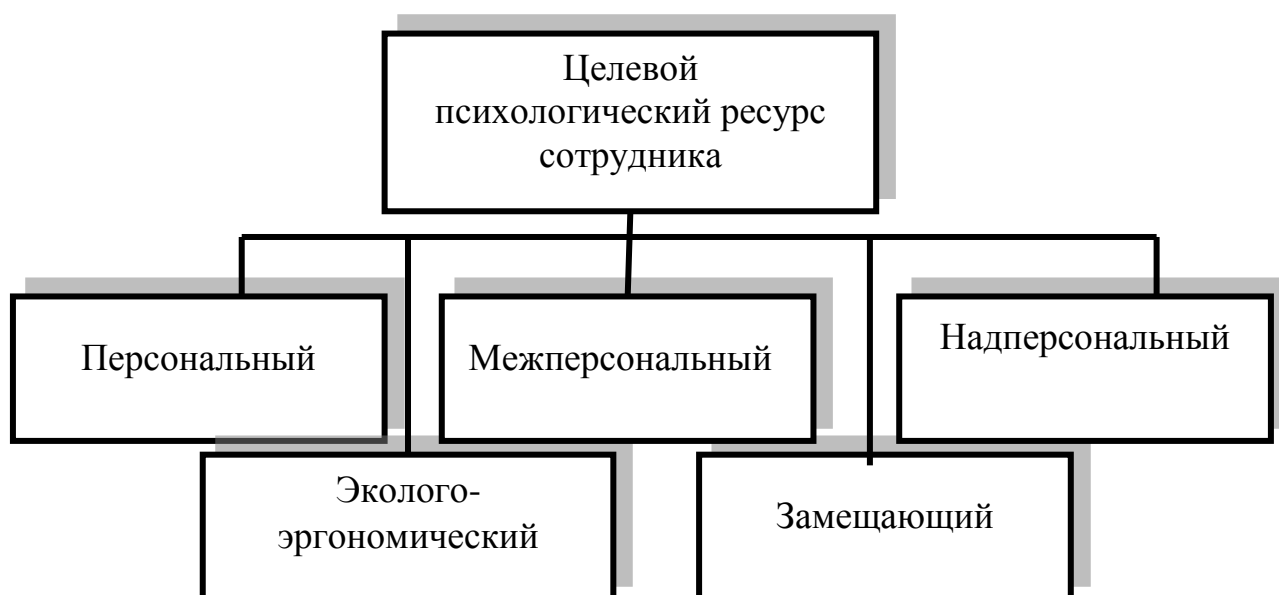
– путем оптимизации психологических возможностей сотрудников (психологической и профессиональной подготовки, приема психотропных препаратов и др.);

– путем благоприятного изменения среды (психологическое и физическое подавление преступников, формирование позитивного отношения населения района оперативных действий и общественного мнения, рациональная расстановка сотрудников по этапам выполнения служебных задач и т. д.);

– путем выбора наиболее адекватного для конкретных условий вида воздействия на преступников (психологическое, информационное, огневое, специальное и др.).

Исходя из этого, представляется обоснованным рассматривать в качестве *субъекта служебной деятельности* не отдельно взятого и, по существу изолированного, сотрудника, а систему «сотрудник – среда – деятельность». В этом случае в качестве психологических возможностей этого субъекта целесообразно брать не только психологическую устойчивость и готовность, но и все имеющиеся в наличии и потенциально доступные для использования поддерживающие, мобилизующие, укрепляющие его психологические условия, содержащиеся в окружающей среде и деятельности. Такую совокупность наличных и потенциально доступных для расширения психологических возможностей сотрудников внутренних и внешних психологических условий, способствующих эффективному решению служебных задач определенного типа, класса предлагается называть *целевым психологическим ресурсом (ЦПР)* (психологический ресурс для достижения конкретной цели). По существу ЦПР – это совокупность факторов служебной деятельности, адаптированным сотрудником и превращенным в психологические возможности эффективного решения конкретной служебной задачи.

*Структура целевого психологического ресурса субъекта служебной деятельности*



Обобщение результатов исследований отечественных и зарубежных военных психологов позволяет выделить компоненты (или виды) целевого психологического ресурса сотрудника.

1. Персональный (индивидуальный) ресурс – совокупность индивидуально-личностных качеств сотрудника, выражающихся в его *психологической устойчивости к стресс-факторам и готовности к выполнению служебных задач*: знания (точная картина предстоящей деятельности), мотивация (патриотизм, служебный долг, чувства коллективизма, стремление отличиться в службе, желание испытать свои возможности, стремление к материальному благополучию), вера (в Бога, в загробную жизнь, в высшую справедливость своего дела, в идеалы, за которые можно отдать жизнь), стенические (способствующие деятельности) эмоциональные состояния (настрой, подъем, оптимизм), служебный опыт и мастерство, владение приемами психической саморегуляции и психологической взаимопомощи. Например, овладение сотрудниками методами быстрого снижения неактуальной психической напряженности, создания необходимого волевого напряжения, немедикаментозного купирования болевых ощущений, способности быстро адаптироваться к темноте, лучше видеть, слышать, обонять в условиях плохой видимости, быстро засыпать и высыпаться за 20–30 минут принудительного сна, точно определять расстояния до целей, читать следы и невербальные проявления преступников, знать слабые «точки» их психологии и т. д. составляет индивидуальный психологический ресурс сотрудника.

2. Межперсональный ресурс – совокупность синергетических эффектов, достигаемых за счет правильной расстановки и распределения сотрудников по этапам служебной деятельности с учетом факторов психологической совместимости, служебного опыта, взаимозаменяемости, взаимной компенсации психологических возможностей, взаимного позитивного психологического заражения, коллективизма.

3. Надперсональный ресурс – совокупность мобилизующих и организующих феноменов коллективной психологии (мобилизующие общественное и групповое мнение, настроение, традиции, санкции, стенические суеверия), лояльное отношение населения в районе выполнения служебных задач, сниженная психологическая готовность преступников к сопротивлению.

4. Эколого-эргономический ресурс – адаптированность сотрудников к природно-географическим, погодно-климатическим, эргономическим (психологическая комфортность рабочего места и полевого

быта), режимно-деятельностным (режим активных действий и отдыха) условиям выполнения служебной задачи, уверенность в технике, оружии и средствах защиты.

5. Замещающий ресурс – средства, позволяющие, «разгрузить» психическую деятельность сотрудника в сложных условиях деятельности за счет использования устройств, препаратов, деятельности и др. объектов, расширяющих естественные возможности человека (индивидуальные и групповые приборы наблюдения, ориентировки, охраны, обнаружения, целеуказания, маскировки), животных, обладающих выдающимися психологическими возможностями) и выполняющих сложные виды деятельности, психотерапии, медикаментозных препаратов, витаминов и других средств, оптимизирующих психическую деятельность.

Целевой психологический ресурс (ЦПР) сотрудника органов внутренних дел может формироваться, сохраняться и восстанавливаться двумя способами: а) методом проб и ошибок и б) методом целенаправленного управления. Второй способ называется *«психологическим обеспечением служебной деятельности»* или *«психологическая работа с личным составом органов внутренних дел»*.

Психологическое обеспечение – это технология создания, сохранения, и восстановления целевого психологического ресурса, необходимого сотрудникам для качественного выполнения конкретной служебной задачи. Психологически обеспечить служебную деятельность – это значит целенаправленно привлечь и активно задействовать перечисленные и другие психологические ресурсы для того, чтобы сделать сотрудника максимально эффективным.

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

ЦПР разных людей и одного и того же сотрудника в разное время отличается по объему, качественному состоянию и степени соответствия цели действий. При этом он может быть: а) неизвестным самому сотруднику и окружающим; б) отсутствовать или не в полной мере соответствовать требованиям служебной деятельности; в) сознательно или неосознанно заменяться квазиресурсом (наркотики, алкоголь, суеверия, и др.); г) подвергаться истощению в процессе дея-

тельности и дезорганизации вследствие целенаправленного психологического воздействия преступников; утрачиваться и разрушаться; д) становиться неактуальным, неадекватным новым социально-деятельностным условиям; ж) полностью отвечать требованиям условий служебной задачи.

Именно состояние ресурса определяет ту конкретную технологию психологического обеспечения, которую необходимо реализовать в конкретной ситуации, а следовательно, и основные составляющие психологического обеспечения служебной деятельности.

*Зависимость технологий психологической работы (психологического обеспечения) от состояния ЦПР*

<i>№ n/n</i>	<i>Состояние целевого психологического ресурса</i>	<i>Востребуемая психотехнология</i>
1	ЦПР имеется и находится в актуальном состоянии	Отслеживание
2	ЦПР неизвестен	Диагностика, прогнозирование
3	ЦПР отсутствует, недостаточен	Психологическая подготовка
4	ЦПР расходуется в процессе деятельности	Психологическая поддержка
5	ЦПР деформируется в процессе деятельности или заменяется квазиресурсом (алкоголь, наркотики, жестокость)	Психологическая реабилитация
6	ЦПР утрачивает актуальность, не соответствует новой обстановке (например, мирным условиям)	Социально-психологическая ре-адаптация

Психологическая работа осуществляется руководителями органов внутренних дел, органами работы с личным составом. Непосредственным организатором и исполнителем мероприятий психологической работы выступает психолог.

Организация психологической работы с сотрудниками имеет следующую *структурно-логическую схему* (траекторию),

1. Системообразующим фактором, определяющим качественное содержание всех элементов психологического обеспечения, выступают результаты *комплексного психологического прогнозирования и экспертизы предстоящей служебной деятельности*.

Результатом такой экспертизы должны стать: 1) психологическая модель предстоящей служебной деятельности; 2) система требо-

ваний предстоящей деятельности к целевому психологическому ресурсу ее потенциальных субъектов.

*Структурно-логическая схема психологического обеспечения  
служебной деятельности*



2. Вторым этапом (задачей) психологической работы является *профессиональный психологический отбор* лиц, потенциально способных освоить и эффективно осуществлять конкретные виды служебной деятельности.

3. Третий этап психологической работы – *психологическая подготовка* сотрудников к эффективным действиям в прогнозируемых оперативных, социальных, и эколого-эргономических условиях. Цель психологической подготовки – создать, развить, мобилизовать для конкретных действий целевой психологический ресурс сотрудников и коллективов органов внутренних дел. Такой ресурс, как подчеркивалось ранее, состоит из четких модельных представлений сотрудников о предстоящей деятельности; прочных навыков действий в соответствующей обстановке; деятельностного настроения, как системы мотивации, установок, психических состояний; способности сотрудников регулировать собственные эмоционально-волевые состояния, по-

роги чувствительности болевых, температурных, слуховых, зрительных и др. анализаторов; синергии, получаемой за счет *целесообразной расстановки людей* для решения конкретных задач и *рационального комплектования* команд, подразделений.

4. С началом служебной деятельности психологическое обеспечение переводится преимущественно на *коррекционную стратегию*. Учитывая тот факт, что ни психологический отбор, ни психологическая подготовка, ни расстановка сотрудников не могут гарантировать их от психических расстройств в условиях экстремальной деятельности, основные усилия руководителей, психологов сосредоточиваются в этот период на оказании *психологической помощи* личному составу в преодолении психотравмирующих стресс-факторов. В рамках психологической помощи целесообразно, следует выделять психологическую поддержку и психологическую реабилитацию.

*Психологическая поддержка* направляется на актуализацию у участников служебной деятельности имеющихся и на создание дополнительных психологических ресурсов, обеспечивающих их эффективные действия.

*Психологическая реабилитация* – направленная на восстановление утраченных (нарушенных) психических функций, восстановление (коррекцию) самооценки и социального статуса сотрудников с психическими расстройствами, боевыми травмами и увечьями.

5. Последним звеном психологического обеспечения служебной деятельности является *социально-психологическая* реадаптация участников экстремальных действий. Потребность в ней обусловлена глубокими изменениями, происходящими в психологии воинов, принимающих участие в экстремальных событиях. Психика таких людей начинает функционировать в особых режимах, управляться специфическими побудителями, приобретает своеобразную динамику. Неподготовленное возвращение таких сотрудников в обстановку повседневной жизни может стать мощным фактором их психотравматизации. Потому необходима реадаптация (переадаптация) участников экстремальной деятельности к мирным условиям жизнедеятельности.

Эффективность психологического обеспечения служебной деятельности личного состава зависит от степени соблюдения ряда принципов. К числу важнейших из них относятся принципы гуманизма, системного подхода, материально-технической оснащенности и непрерывности.

*Принцип гуманизма* подчеркивает приоритетность личности сотрудника в системе целей психологического обеспечения и обуславливает выбор нравственно приемлемых средств психологического воздействия на людей. Он требует рассматривать сотрудника не только в качестве субъекта социально важной деятельности, но и как субъекта собственной жизнедеятельности, обладающего индивидуальными целями, мотивами, жизненными смыслами, настроениями, проблемами. В психотехнологиях, используемых в работе с людьми должны быть предусмотрены своего рода «предохранители» от некомпетентного вмешательства во внутренний мир воина по типу «не навреди!».

*Принцип системного подхода* вытекает из системной природы объекта психологического обеспечения и требует использовать все имеющиеся в распоряжении должностных лиц приемлемые средства для вспомоществования личному составу. Он ориентирует должностных лиц на понимание, что в основные усилия психологического обеспечения должны быть сосредоточены на создании благоприятной социальной и эргономической среды для активных действий личного состава.

*Принцип материально-технической оснащённости* предупреждает о недопустимости организации психологического обеспечения служебной деятельности личного состава на несоответствующей материально-технической базе. Это чревато не только неэффективностью осуществляемых мероприятий и дискредитацией всей системы психологического обеспечения, но и получением результата по механизму «бумеранга», то есть негативными последствиями в области мотивации, психических состояний и служебной активности сотрудников.

В качестве *критериев эффективности психологического обеспечения* выступают:

- достижение требуемого состояния ЦПР сотрудников, участвующих в конкретной деятельности; оптимальное задействование всех компонентов, составляющих ЦПР;
- успешное решение сотрудниками служебных задач.

Таким образом, структурно-логическая схема отражает нормальную психологическую траекторию организации психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников, включающую: построение психологической модели деятельности, отбор людей, способных соответствовать требованиям модели, их психологическая подготовка, подготовка среды, психологическая помощь сотрудникам

в процессе выполнения служебных задач и социально-психологическая реадаптация участников экстремальной деятельности.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Что такое психологическая модель деятельности?
2. Какова ее структура и функции?
3. Какие факторы определяют служебную активность сотрудников МВД России?
4. Каким образом ее можно использовать для организации психологической работы с личным составом?

### **2.3. Нормативно-правовые основы организации психологической работы с личным составом органов внутренних дел**

В МВД России сформирована и динамично развивается система психологического обеспечения профессиональной деятельности, важным неотъемлемым элементом которой выступает нормативная правовая база<sup>1</sup>. Она определяет правовой статус всей деятельности психологической службы, легитимность ее субъектов, а также организацию и содержание психологической работы с различными категориями сотрудников. Соответственно этому, повышение эффективности психологического обеспечения профессиональной деятельности неразрывно связано с совершенствованием ее нормативной правовой базы.

В течение последнего десятилетия решение задачи нормативно-правового обеспечения психологической работы с личным составом осуществлялось в условиях существенного изменения законодательства об органах внутренних дел. Были приняты основополагающие для МВД России федеральные законы: от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»; от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

---

<sup>1</sup>. Правовое регулирование психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел: метод. пособие / М.И. Марьин, А.И. Адаев, В.Е. Петров и др. – М.: ЦОКР МВД России, 2006.

Базовыми нормативными правовыми актами, определяющими психологическое обеспечение, как целостное направление работы с кадрами и важный элемент повышения эффективности служебной деятельности, являются приказы МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» и от 2 сентября 2013 г. № 660 РФ «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации». В этих документах изложены основы организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации.

В Положении об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации определена периодичность психологических обследований. Установлено, что проведение социально-психологических исследований в служебных коллективах и психологических обследований сотрудников необходимо организовать и проводить не реже одного раза в год. Определены категории сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. К указанным категориям отнесены сотрудники:

- имеющие по результатам профессионального психологического отбора третью категорию профессиональной пригодности;
- с низкими адаптационными способностями;
- имеющие низкий социометрический статус, находящиеся в неудовлетворительном морально-психологическом состоянии;
- склонные к аддиктивному поведению;
- допустившие грубые нарушения служебной дисциплины или неоднократные нарушения служебной дисциплины.

Кроме того, изменены квалификационные требования к образованию специалистов, замещающих должности психологов. Так, гражданину, изъявившему желание работать психологом, необходимо иметь высшее профессиональное (психологическое) образование.

Обязанности проведения психологической работы могут быть возложены на сотрудников, замещающих иные должности (инспекторы, оперуполномоченные, консультанты и другие специалисты). Указанные сотрудники могут выполнять обязанности психолога при условии, что они имеют высшее психологическое образование по специальностям «Психология», «Психология служебной деятельно-

сти», «Клиническая психология» или послевузовское медицинское образование по специальности «Психиатрия».

В настоящее время ДГСК МВД России продолжается деятельность по нормативно-правовому обеспечению психологической работы с личным составом. В целом, психологическое изучение личности сотрудника, кандидата на обучение/службу регулируется федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. №1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации». Но указанные нормативные акты требовали уточнения и регламентации порядка реализации, поэтому 1 октября 2014 г. издан приказ МВД России «О мерах по реализации в органах внутренних дел Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259», утвердивший:

- методику проверки личных и деловых качеств кандидатов, а также выявления у них факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения;

- критерии оценки результатов комплексного психофизиологического обследования;

- порядок формирования в органах внутренних дел комиссий по профессиональному психологическому отбору и типовое положение о комиссии органа внутренних дел;

- положение о центральной комиссии по профессиональному психологическому отбору, ответственной за урегулирование разногласий по вопросам, касающимся применения Правил профессионального психологического отбора;

- форму направления, выдаваемого кадровым подразделением кандидату для прохождения комплексного психофизиологического обследования, образец письменного согласия кандидата на прохождение указанного обследования, а также форму заключения, подготавливаемого комиссией по завершении обследования.

Помимо приказа, разработана и утверждена Инструкция об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в органах внутренних дел Российской Федерации утверждённая приказом МВД России от 18 марта 2010 г.

Для уточнения методик выявления факторов риска, указанных в постановлении Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 был разработан и утверждён приказ МВД России от 25.12.2014 г. «Об утверждении методик выявления злоупотребления алкоголем или другими токсическими веществами, потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ, склонности к совершению суицидальных действий, а также критериев оценки результатов комплексного обследования, направленного на их выявление».

Другое важное направление психологической работы органов внутренних дел регламентируется приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1142 «О профилактике суицидальных происшествий в органах внутренних дел Российской Федерации». Данный приказ детальным образом регламентирует содержание, основные направления и задачи психологической работы в территориальных подразделениях органов внутренних дел по профилактике суицидальных происшествий. Кроме того, в приказе изложены обязанности должностных лиц по профилактике суицидальных происшествий, особенности организации и проведения проверок по фактам суицидальных происшествий и порядок информирования ДГСК МВД России о суицидальных происшествиях.

В целях укрепления служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел ДГСК МВД России разработаны:

– Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании (письмо ДГСК МВД России от 30.09.2015 г. № 21/7/10458);

– Методика «Социально-психологический мониторинг» (письмо ДГСК МВД России от 16.12.2015 г. № 21/7/13372);

Методика «Социально-психологический мониторинг» разработана в целях анализа, изучения и оценки социально-психологического климата в служебных коллективах и МПС личного состава органов, организаций и подразделений системы МВД России.

Важнейшим направлением деятельности психологической службы МВД России является прикладное «экстремальное» психологическое обеспечение: психологическая подготовка к деятельности в экстремальных условиях, обеспечение профессиональной деятельности в экстремальных условиях, психологическая реабилитация сотрудников, испытавших действие экстремальных факторов служебной дея-

тельности. Организация морально-психологической подготовки регламентируется приказом МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации», а правовое регулирование профессиональной деятельности сотрудников полиции в экстремальных условиях – приказами МВД России от 30 апреля 2004 г. № 273 «Об утверждении комплексной Программы медико-психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и военнослужащих внутренних войск, выполняющих задачи на территории Северо-Кавказского региона» и от 10 января 2012 г. № 5 «О медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

Приказ МВД России «О медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» утверждает:

- Перечень показаний к медико-психологической реабилитации и её продолжительность;
- Перечень категорий сотрудников органов внутренних дел подлежащих медико-психологической реабилитации;
- Порядок и места проведения медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел.

Более детально организация работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании регламентируется упомянутыми выше Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Урегулированы правом отдельные направления психологической работы: участие психолога в работе аттестационных комиссий<sup>1</sup>, в работе с кадровым резервом Министерства внутренних дел Российской Федерации<sup>2</sup>, в комиссии по закреплению за сотрудниками та-

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 21.12.2015 г. № 1207 «О внесении изменений в Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утверждённый приказом МВД России от 14 марта 2012 г. № 170».

<sup>2</sup> Приказ МВД России от 30 августа 2012 года № 827 «Об утверждении Порядка формирования кадровых резервов Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориальных органов и подразделений».

бельного боевого стрелкового оружия<sup>1</sup>; координационно-методические мероприятия по совершенствованию деятельности психологов<sup>2</sup>.

Базовыми нормативными документами по организации процесса овладения и постоянного совершенствования профессиональных психологических знаний, умений и навыков сотрудников, необходимых для успешного выполнения задач, возложенных на полицию, являются приказы МВД России от 3 июня 2012 г. № 663 «Об утверждении Порядка по организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» и от 23 марта 2012 г. № 211 «Об объявлении решения коллегии МВД России» и решение коллегии МВД России от 15 марта 2012 г. № 2км «О неотложных мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации».

Сведения об организации и деятельности психологов органов внутренних дел формируются на основании приказа МВД России от 16 июля 2002 г. № 679 и распоряжения ДКО МВД России от 12 июля 2005 г. № 41, устанавливающих формы статистической отчетности, сбора и обобщения соответствующих сведений.

Несмотря на определенную развитость правового регулирования организации психологического обеспечения существует необходимость совершенствования (доработки, переработки, обновления) отдельных действующих приказов. Так, требуют уточнения нормативно определенные критерии эффективности организации и деятельности психологов органов внутренних дел, а также отчетные статистические показатели деятельности подразделений психологического обеспечения<sup>3</sup>. Существует острая необходимость правового определения вопросов хранения и передачи персональной психологически

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 17.10.1999 № 938 «Об утверждении Инструкции о порядке выдачи табельного боевого ручного стрелкового оружия, боеприпасов и специальных средств сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации на постоянное хранение и ношение».

<sup>2</sup> Приказ МВД России от 24.12.2008 № 1143 «О координационно-методических советах по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».

<sup>3</sup> Приказ МВД России от 03.03.2012. № 77 «Об основах организации ведомственного контроля за деятельностью органов внутренних дел Российской Федерации».

значимой информации, правил работы с ней; участия психолога в работе аттестационной и приемной комиссий, комиссии по закреплению за сотрудниками огнестрельного оружия; формирования групп повышенного внимания со стороны психолога и работы с сотрудниками. Актуальными остаются вопросы совершенствования нормативной правовой базы психологической работы в образовательных учреждениях МВД России.

Многие из важнейших направлений психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности существуют на уровне психологической практики или методических разработок, хотя требуют закрепления на законодательном уровне. Все это делает актуальным продолжение работы по совершенствованию правового регулирования психологического обеспечения в органах, подразделениях и образовательных организациях внутренних дел Российской Федерации.

#### *Вопросы для самоконтроля*

1. Нормативно-правовые акты, регламентирующие порядок приёма кандидатов на службу в органы внутренних дел?
2. Каким приказом МВД России регламентируется морально-психологическое обеспечение?
3. Каким приказом МВД России регламентируется порядок организации психологической работы в органах внутренних дел?
4. Чем регламентируется организация морально-психологической подготовки?
5. Какими нормативными актами регламентируется организация психологической работы в экстремальных условиях служебной деятельности?
6. На основе какого нормативного документа сотрудники включаются в группу повышенного психолого-педагогического внимания?

#### **2.4. Личностный потенциал руководителя органов внутренних дел: методы оценки и пути саморазвития**

Среди различных направлений совершенствования управления органами внутренних дел важное место занимает организация работы по их комплектованию руководящими кадрами, способными успешно

решать возложенные на них служебные задачи. При этом вопросы эффективного руководства неотделимы от личности руководителя.

Принимая во внимание, что назначение на руководящие должности осуществляется не только с учетом профессиональных требований, опыта, квалификации, но и индивидуально-психологических особенностей, психологического потенциала личности сотрудника, становится актуальным психологическое обеспечение работы по выдвижению сотрудников на руководящие должности.

Одним из возможных путей решения задачи качественного подбора и закрепления руководящих кадров с целью повышения эффективности управленческой деятельности, является учет профессионально важных качеств личности кандидата при выдвижении на руководящую должность, проведение специальной психолого-педагогической подготовки сотрудников, состоящих в резерве кадров на выдвижение.

Значимая роль в работе с кадровым резервом отводится психологической службе МВД России, социальный заказ на ее деятельность активно формируется в широком диапазоне кадровых решений. Сегодня для эффективного управления подразделениями все в большей степени руководителю требуются знания и учет индивидуально-психологических особенностей сотрудников, в том числе при формировании управленческой команды, разработке программы переподготовки и повышения квалификации сотрудников, планировании их карьеры. При этом качество комплексного изучения действующих и «потенциальных» руководителей зависит от многих факторов, и в частности доступности для психологического анализа максимально полной совокупности данных, характеризующих личность индивида; наличия методического обеспечения психологической работы; профессионализма психолога.

*Управленческую деятельность* можно определить как совокупность выработанных историческим опытом, научным познанием и талантом людей навыков, умений, способов, средств, целесообразных поступков и действий человека в сфере управления. Вместе с тем управленческая деятельность в государственном управлении получает юридическую определенность, четкость и выразительность. Элементы управленческой деятельности юридически описываются и закрепляются в правовом статусе органа управления в виде процессуальных норм.

Управление – процесс психологически насыщенный. Он существует в рамках взаимодействия людей. Стремясь своими возможностями способствовать его развитию, субъект управления использует для этого множество элементов, к которым можно отнести информацию, знания, организационные и нормативные ресурсы, экспертные оценки, решения (управляющие воздействия), действия других руководящих кадров и участников управленческих процессов, а также субъективные результаты управления, которые характеризуют не только объективное осуществление потребностей и интересов, но и отражение всего этого в мыслях и чувствах личного состава. Субъективные элементы проявляют себя в управлении не в хаотическом виде, а как определенная система, схематично представить которую можно следующим образом: *«информация – знания – ресурсы – идеи (модели) – экспертные оценки – решения – действия – результаты»*.

Акцент на психологические аспекты управленческой деятельности позволяет подойти к пониманию управления как сложного механизма психологического взаимодействия между людьми. Исходя из этого сформировались различные по исходным посылкам концепции человеческих отношений, учет которых важен в процессе управленческой деятельности. В системе МВД России все более проясняется понимание того, что только знание и учет в служебной деятельности особенностей психологии общения, индивидуально-психологических характеристик сотрудников, психотехник и приемов, создают условия для рационального и эффективного управления.

В настоящее время основными направлениями *реализации психологического обеспечения работы с руководящими кадрами органов внутренних дел* являются:

1. Отбор (подбор) и расстановка руководящих кадров. В квалификационных характеристиках руководящего состава учтены профессионально-психологические требования, предъявляемые к личности спецификой деятельности и кругом (характером, объемом, сложностью) функциональных обязанностей по должности. В практике работы психологов органов внутренних дел используются психодиагностические методики, посредством которых осуществляются сбор и анализ информации об индивидуально-типологических особенностях личности, профессионально важных качествах и управленческих компетенциях руководителя органа внутренних дел, а также социально-психологических условиях его развития.

Эти методики позволяют оценивать особенности мотивации личности, уровень ее интеллектуального развития, эмоциональную устойчивость, наличие целого ряда других профессионально важных качеств сотрудника органов внутренних дел, таких как наблюдательность, отдельные характеристики памяти, внимания, речи (устной и письменной), мышления.

Психодиагностика как элемент психологического сопровождения профессионально-личностного развития в практике подготовки и повышения квалификации управленческих кадров полиции реализуется по трем основным направлениям<sup>1</sup>:

1. *Диагностико-оценочное* – получение объективной информации о динамике развития качеств психолого-управленческого потенциала и способностей в процессе обучения. Эти данные собираются в трех «срезах-проекциях»: входное, промежуточное и выходное психологическое тестирование на основе стандартизированного инструментария и строгого соблюдения процедуры его применения. Целевое использование психологической информации направлено на: оценку текущего уровня развития профессионально важных качеств и компетенций, выработку рекомендаций по коррекции и развитию компонентов потенциала в процессе обучения, прогнозирование успешности обучения, психологическое заключение о профессиональной пригодности руководителя органа внутренних дел по итогам подготовки или повышения квалификации.

2. *Диагностико-развивающее* – актуализация субъектной позиции слушателя, особенно ценностно-мотивационного и операционального компонентов потенциала руководителя органа внутренних дел, целеполагание и мотивирование профессионально-личностного развития, углубленное самопознание, выявление объективных и субъективных факторов, препятствующих развитию, а также потенциальных зон роста и овладение психотехнологиями саморазвития.

3. *Социально-психологическая диагностика* – направлена на оценку и необходимую коррекцию социально-психологических условий профессионально-личностного развития в процессе обучения.

---

<sup>1</sup> Тюнис Л.Ю. Психологическое обеспечение профессионально-личностного развития руководителей территориальных органов внутренних дел в процессе обучения : учеб. пособие. – М., 2016.

Примером может являться, батарея следующих психодиагностических методик, используемая в Академии управления МВД России: калифорнийский психологический опросник (СРІ); пятифакторный личностный опросник (NEO-FFI), методика исследования особенностей мышления (МИОМ), методика анализа типовых управленческих ситуаций (МАТУС), методика самооценки стиля управления, методика «Деловые ситуации».

Эта технология психологической оценки руководителей органов внутренних дел позволяет с высокой степенью надежности диагностировать уровень их профессионально важных качеств на основе эмпирически верифицированной 10-компонентной модели психолого-управленческого потенциала. В основу технологии оценки положены 20 шкал теста СРІ (Калифорнийский психологический опросник). Тест создан под руководством Х. Гоу в США в 1956 году и в последующем показал надежность в изучении самопринятия и интерперсонального функционирования руководителей, проявления ими социальной включенности, независимости и лидерства (адаптирован в начале 1990-х гг. Н.В. Тарабриной и Н.А. Графиной). Тест имеет довольно высокие психометрические показатели и позволяет наряду с комплексной многофакторной оценкой личности прогнозировать успешность управленческой деятельности руководителя. Компоненты психолого-управленческого потенциала представляют собой именно группы психологических качеств, а не отдельных черт, относящихся как к операциональному уровню описания личности, так и к ее социально-психологическим характеристикам и морально-психологическим качествам, а именно: мотивация лидерства и достижения; интеллектуальная эффективность; организаторские способности; эмоциональная стабильность; профессионально-коммуникативные качества; социальная ответственность; трудолюбие; толерантность; независимость; способность к сопереживанию. Оценка потенциала производится на основании нормированных значений сумм указанных компонентов<sup>1</sup>.

2. Аттестация руководителей. Существующая в органах внутренних дел нормативная правовая база предусматривает психологическую оценку личности в процессе проведения аттестации. В соответствии с требованиями приказа МВД России от 21 декабря 2015 г. №1207 «О

---

<sup>1</sup> Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: метод. пособие. – М.: ГУК МВД России, 2003.

внесении изменений в Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утверждённый приказом МВД России от 14 марта 2012 г. № 170» подразделение психологической работы (лицо, на которое в установленном порядке возложены обязанности проведения психологической работы) по запросу аттестационной комиссии в течение пяти рабочих дней обязано в установленном порядке направить в аттестационную комиссию сведения о результатах последнего психологического (психофизиологического) обследования аттестуемого сотрудника, социально-психологического исследования в служебном коллективе, которым руководит сотрудник (в случае аттестации сотрудника, замещающего должность руководителя (начальника)).

Для психологического изучения деловых и личностных качеств руководителей органов внутренних дел, их психологического потенциала и стилевых особенностей управления служебными коллективами предлагается применять аппаратно-программный психодиагностический комплекс мультитсихометр и использовать психодиагностические методики, рекомендованные ДГСК МВД России.

Одним из способов оценки степени выраженности профессионально важных качеств личности, результатов деятельности руководителя, эффективности процесса и способов действий субъекта управления является метод экспертной оценки, который в большинстве случаев обеспечивает высокую прогностическую валидность (достоверность).

Метод экспертной оценки является одним из диагностических методов измерения, с помощью которого качественные особенности психических явлений получают свое числовое выражение в форме количественных оценок. Суть метода сводится к получению оценки личности на основе учета мнений некоторого числа экспертов, т. е. людей, хорошо знающих сотрудника по совместной деятельности. Эффективность метода определяется тем, что мнение экспертов, с одной стороны, объективно детерминировано свойствами личности, а с другой – формируется на основе собственных представлений об особенностях оценивания личности. То есть фиксируются наиболее значимые, имеющие непосредственное отношение к межличностному взаимодействию стороны личности. Этот метод может быть широко использован для оценки качеств личности сотрудников органов внутренних дел при кадровых перемещениях.

Метод экспертных оценок – формализованная процедура сбора, анализа и интерпретации независимых суждений достаточного количества экспертов о степени выраженности каждого из подлежащих оценке психологических качеств сотрудника со стороны хорошо знающих его коллег и руководителей. Основным преимуществом этого метода является возможность создания интегративного психологического «портрета» специалиста, описания его личностных особенностей как системы взаимосвязанных, взаимозависимых и компенсирующих друг друга качеств. Это повышает эффективность прогноза успешности профессионального становления и развития.

При этом объективность собираемой экспертной информации обеспечивается привлечением широкого круга экспертов, которые наблюдают проявление индивидуально-психологических особенностей специалиста на протяжении достаточного времени при непосредственном общении в различных типах ситуаций, возникающих в процессе его работы.

Метод экспертного оценивания психологических качеств дает возможность оперативно собирать диагностическую информацию, быстро фиксировать динамику развития личности. Его применение не требует длительной подготовки и поиска или разработки сложного исследовательского инструментария. Этот метод является достаточно гибким, он легко модифицируется при возникновении новых задач, а также пригоден для многократного использования.

Практика применения метода экспертной оценки показывает, что его диагностическая ценность может быть существенно повышена за счет правильного подбора различных категорий экспертов, стандартизации и усовершенствования процедуры экспертного оценивания, включения дополнительных способов статистической обработки результатов оценивания, применением новых критериев анализа и интерпретации. Важное значение имеет обоснование выбора критериев (признаков, параметров), подлежащих экспертной оценке, отвечающих конкретным целям изучения индивидуально-психологических особенностей. Это позволяет, в частности, создать более точную психологическую модель специалиста.

Технология проведения экспертного оценивания представляет последовательность следующих операций:

1. Формирование целей экспертной оценки.
2. Проектирование процедуры.
3. Определение и формирование группы экспертов.

4. Проведение опроса.
5. Анализ и обработка информации.
6. Подведение итогов и выводы.

С точки зрения изучения личности руководителя целями экспертной оценки могут быть:

- собственно оценка личностных особенностей;
- оценка профессионально важных свойств личности;
- отбор сотрудников и формирование кадрового резерва;
- проведение ротации управленческого персонала;
- разработка программ индивидуального обучения;
- планирование карьеры;
- изучение различий между групповой оценкой и самооценкой;
- оценка особенностей с точки зрения различных групп экспертов;

тов;

- изучение различий между группами экспертов.

В зависимости от конкретных целей могут предъявляться различные требования к набору признаков, по которым проводится экспертная оценка. Другими словами, при проведении экспертной оценки особенно важным является выделение признаков описания объектов оценивания. Но кроме выделения таких признаков необходимо, чтобы эксперты в своих оценках руководствовались одними и теми же категориями, вкладывали один и тот же смысл в понятия, именно поэтому признаки описания часто оформляются в виде словарей признаков. Такие словари содержат название признака и его краткое определение.

В качестве экспертов должны выступать лица, которые хорошо знают оцениваемого и занимают по отношению к нему определенную (одинаковую для всех оцениваемых) должностную позицию. Например, при оценке управленческих характеристик в качестве эксперта выступают пять человек: руководитель, два подчиненных, два человека, занимающие аналогичную должность, при этом все они должны иметь непосредственные рабочие контакты с оцениваемым. Результаты формируются на основе статистической обработки результатов (среднее значение, стандартное отклонение) по каждой оцениваемой позиции (например, профессионально важному качеству).

Для обеспечения стандартности проведения опроса необходимо использовать одинаковые бланки ответов, а сам опрос проводить в строго определенное время. При проведении экспертного оценивания профессионально важных качеств руководителя сотрудников органа

внутренних можно использовать стандартизированную анкету эксперта<sup>1</sup>.

Одной из современных экспертных систем оценки, которую можно использовать в работе с руководящими кадрами, является Assessment Center, предполагающий комплексную оценку сотрудника по компетенциям и, следовательно, более внимательное отношение к его личностным и профессиональным качествам.

Данная процедура чаще всего включает:

1. Интервью с экспертом, в ходе которого собираются данные о знаниях и опыте кандидата;
2. Психологические, профессиональные тесты;
3. Краткую презентацию участника перед экспертами и другими участниками;
4. Деловую игру (под руководством наблюдателя группа сотрудников или кандидатов разыгрывает бизнес-ситуацию по заранее подготовленному сценарию);
5. Биографическое анкетирование;
6. Описание профессиональных достижений;
7. Индивидуальный анализ конкретных ситуаций (бизнес-кейсов);
8. Экспертное наблюдение, по результатам которого составляются рекомендации для каждого сотрудника.

Данная система оценки является очень подробной, но и очень затратной, так как для ее проведения используется большое количество различных методов и методик, что значительно повышает требования к квалификации «оценщика». Кроме того, для обеспечения объективности оценки необходимо, чтобы в процедуре участвовало несколько человек. Поэтому данную технологию целесообразно использовать только при подборе руководителей высшего звена.

В соответствии Порядком формирования кадровых резервов МВД России<sup>2</sup>, его территориальных органов и подразделений отбор сотрудников, планируемых к включению в кадровые резервы, производится руководителями (начальниками), имеющими право назначения сотрудников на соответствующие должности, совместно с кадровыми подразделениями на основе изучения и оценки их оперативно-

---

<sup>1</sup> Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: метод. пособие. – М.: ГУК МВД России, 2003.

<sup>2</sup> Утв. приказом МВД России от 30.08.2012 № 827

служебной деятельности, личных и деловых качеств. При этом в обязательном порядке учитываются заключения и рекомендации психологов. Для выработки у сотрудников необходимых профессиональных знаний, умений и навыков по предполагаемой должности в месячный срок со дня утверждения списков кадровых резервов составляются индивидуальные программы обучения, которые утверждаются непосредственными руководителями (начальниками) и в пятидневный срок со дня их утверждения доводятся до сотрудников под расписку.

В Положении об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации указано, что психологическая работа с сотрудниками, планируемыми к включению в кадровые резервы должна проводиться в первоочередном порядке. Психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение – целенаправленная деятельность психологов совместно с кадровой службой органа внутренних дел, включающая в себя выявление уровня развития психологического потенциала будущих руководителей, с учетом результатов их оперативно-служебной деятельности; развитие психологического потенциала резервистов и его структурных составляющих посредством реализации специализированной программы психологической подготовки; оценку психологической готовности резервистов к управленческой деятельности по завершению периода нахождения в резерве.

Изучение – включает в себя выявление из числа сотрудников органов внутренних дел, способных и перспективных применительно к управленческому труду. Непосредственно:

Подготовка – включает в себя психологическую подготовку перспективных сотрудников, состоящих в резерве непосредственно на должности руководителей органов внутренних дел и их психологическое консультирование.

Оценка является завершающим этапом нахождения в резерве кадров на выдвижение и выявляет степень психологической готовности резервистов к управленческой деятельности и оценивает степень эффективности проведенной с ними психологической подготовки. На всех этих взаимосвязанных этапах помощь и индивидуальные консультации психолога являются необходимыми, обеспечивающими элементами системы.

Рассмотрим подробнее данные этапы.

1. Выявление лиц, имеющих профессиональные способности к управленческой деятельности, и их зачисление в резерв кадров на выдвижение. Предполагает изучение психологического потенциала сотрудников, отобранных руководством органа внутренних дел и кадровой службой (по результатам служебной деятельности и нормативно-правовым требованиям) с целью принятия решения о зачислении в резерв кадров на выдвижение наиболее перспективных кандидатов.

2. Психологическая подготовка сотрудников к управленческой деятельности. Это наиболее продолжительный этап работы с резервом кадров на выдвижение, включающий в себя индивидуальную и групповую формы работы:

- психологическое консультирование резервистов по результатам их психологического обследования;
- оказание помощи резервистам в составлении индивидуальных планов личностного роста и подготовки к новой должности;
- проведение профессионального психологического тренинга «формирование и развитие психологического потенциала»;
- собеседование по завершению прохождения психологической подготовки.

3. Оценка психологической готовности сотрудников к назначению на управленческую должность предполагает:

- оценку общей готовности к управленческой деятельности. проводится на основе повторной диагностики резервистов и оценки динамики изменения уровня развития составляющих их психологического потенциала;
- оценку специальной готовности к конкретной должности. проводится на основе оценки общей готовности резервиста к управленческой деятельности и особенностей будущего коллектива (социально психологический климат, наличие неформальных лидеров, особенности ухода предыдущего руководителя, ожидания коллектива, показатели оперативно служебной деятельности и т. д.);
- индивидуальное консультирование и подготовка рекомендаций для успешного вхождения в управленческую должность.

В дальнейшем при назначении сотрудника на новую управленческую должность психологическая работа предполагает:

*1 Консультирование руководителя подразделения при назначении кандидата на вакантное место.*

Консультируя руководителя органа внутренних дел при принятии решения о назначении кандидата на вакантную должность, психолог должен, по крайней мере, обращать его внимание на следующие моменты:

- перспективность кандидата с точки зрения дальнейшей деловой карьеры;
- психологическая надежность (профессиональная, нравственная, эмоциональная, мотивационная) кандидата в плане выполнения новых функциональных обязанностей;
- соответствие личностных качеств и стиля деятельности кандидата социально психологическому климату в коллективе;
- уровень развития психологического потенциала кандидата;
- экспектации (ожидания) коллектива относительно нового начальника.

*Оказание психологической помощи вновь назначенному руководителю при вхождении в новую должность:*

- предоставление ему необходимой информации о коллективе («ключевые» фигуры в коллективе, морально психологический климат в коллективе его психологическая структура);
- формирование оптимального стиля руководства в соответствии с особенностями межличностных отношений в служебных коллективах;
- формирование положительного имиджа руководителя в коллективе.

*Подготовка коллектива и других подразделений к приходу нового руководителя.*

Оценка эффективности психологической подготовки должна осуществляться по следующим критериям:

- увеличение процента лиц, назначенных на вышестоящие должности из числа сотрудников, состоящих в резерве кадров на выдвижение, а не «со стороны»;
- уменьшение процента лиц, переведенных на нижестоящие должности;
- повышение эффективности функционирования подразделения в которое назначен новый руководитель (по результатам оперативно – служебной деятельности, состоянию морально-психологического климата в коллективе, экспертной оценке вышестоящего начальства);

– повышение уровня психологической готовности к управленческой деятельности сотрудников, состоящих в резерве кадров на выдвижение;

– повышение уровня психологического потенциала личности (интегральный показатель и отдельные составляющие).

Важной формой профессиональной и психологической подготовки кандидатов на управленческие должности является исполнение обязанностей руководителя в период отсутствия постоянного начальника или стажировка в соответствующей должности. Целесообразно, чтобы по окончании этого срока стажер представил не просто отчет о проделанной работе, а в ходе индивидуальной беседы были бы проанализированы психологические трудности, с которыми он столкнулся, а также уточнен (скорректирован) план дальнейшего личностного роста (самоменеджмента).

На сотрудника, зачисляемого в резерв кадров на выдвижение, психологом оформляется индивидуальная карта.

Взросшая интенсивность, интеллектуальность, эмоциональная напряженность труда современного руководителя органа внутренних дел, с одной стороны, требования эффективного функционирования структуры, организации грамотного обора и расстановки сотрудников, создания эффективных управленческих команд, с другой стороны, привели к тому, что современная управленческая деятельность все теснее смыкается с научно-психологическими знаниями и, следовательно, будет тем успешней, чем эффективней психологическая наука включается в управленческую практику, в деятельность органов внутренних дел в целом.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Дайте определение личностному потенциалу руководителя органов внутренних дел.
2. Назовите методы оценки и пути саморазвития личностного потенциала руководителя.
3. В чем заключается роль психологической службы и направления реализации психологического обеспечения работы с руководящими кадрами органов внутренних дел?
4. Каковы технологии проведения экспертной оценки профессионально важных качеств личности?

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

## **2.5. Организация занятий по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел МВД России**

В Положении об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации в качестве одной из основных функций психолога обозначено проведение занятий по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки личного состава, в том числе по повышению психолого-педагогической компетентности руководящего состава органов, организаций, подразделений МВД России, развитию коммуникативной компетентности сотрудников и владению приемами само- и взаимопомощи с целью регуляции психического состояния.

В Руководстве по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации морально-психологическая подготовка названа основной формой морально-психологического обеспечения, представляющей собой самостоятельный вид обучения сотрудников.

Морально-психологическая подготовка проводится в целях формирования у сотрудников моральной установки на верность Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, личной убежденности в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина, морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач.

Основной формой морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел является морально-психологическая подготовка, представляющая собой самостоятельный вид обучения сотрудников.

Морально-психологическая подготовка проводится в целях формирования у сотрудников моральной установки на верность Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, личной убежденности в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина, морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач<sup>1</sup>. От уровня ее сформированности зависит отношение сотрудника к труду, к другим людям и к самому себе. Включая в себя морально-психологические знания, взгляды, убежде-

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 10.08.2012 № 777.

ния (моральное сознание), морально-психологические мотивы, умения, навыки и морально-психологические качества, она выступает личностной гарантией постоянного, неуклонного и умелого выполнения всех моральных требований в любой обстановке. Это важная характеристика воспитанности и обученности личности, ее сознания, психологии, профессиональной культуры и образованности.

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

Особые знания, навыки и умения вырабатываются у сотрудников в системе морально-психологической подготовки по специальным профессионально ориентированным программам.

*К основным задачам* морально-психологической подготовки относятся:

- подготовка сотрудников к решению оперативно-служебных задач;
- формирование и развитие морально-психологических основ добросовестной службы, верности профессиональному долгу и присяге;
- развитие морального сознания, морально-психологических качеств, навыков, умений и привычек морально зрелого решения вопросов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей; профилактика злоупотреблений служебным положением, нарушений законности, коррупции;
- формирование высоконравственного и культурного отношения к гражданам, обучение этике общения и поведения при решении профессиональных задач; профилактика неуважения к гражданам, нарушения их прав, проявлений вседозволенности, неправомерного применения силовых методов;
- формирование морально-психологических качеств и привычек высоконравственного и культурного поведения в быту, в личной

жизни, в проявлениях высокой требовательности к себе, неустанной работы над собой;

– сплочение коллективов органов внутренних дел на основе моральных традиций, морально честных и этичных отношений друг к другу, развитие дружбы, товарищества, взаимопомощи, взаимной доброжелательной требовательности, чувства долга, ответственности, чести;

– повышение морально-психологической устойчивости, умения осуществлять правильный моральный выбор, не поддаваться соблазнам, уговорам, попыткам подкупа, ведущим к нарушениям служебного долга и подрыву чести, служебному предательству.

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

Как видно из целей, задач и содержания морально-психологической подготовки – это комплексный вид подготовки, имеющий преимущественно воспитательный характер, сочетающийся со специфическим профессионально-воспитывающим обучением. Морально-психологическая подготовка – *часть системы воспитания* личного состава. Занятия по морально-психологической подготовке проводятся в форме лекций, семинаров и практических занятий.

При организации морально-психологической подготовки необходимо отчетливо понимать, что она не может быть эффективной, если обучающиеся в учебных группах только слышат правильные и возвышенные слова о морали. Одна словесная риторика тут непригодна. Формы занятий и методика их проведения по преимуществу должны быть практическими. Нельзя увлекаться лекциями, хотя всем их исключать не стоит, предпочтение следует отдавать семинарам, дискуссиям, практическим занятиям и играм с моделированием конкретных реальных жизненных и служебных ситуаций.

*Основными элементами оптимальной методики занятий* могут выступать:

- диалогичность, обмен мнениями, суждениями, доказательствами, обоснованиями;

- свобода высказывания любых мнений, суждений, оценок каждым обучаемым;

- искренность и правдивость в обсуждении всех вопросов, недопущение лукавства, недомолвок, ухода от острых проблем и вопросов, поиск честных и морально зрелых ответов;

- ликвидация и профилактика формализма, показухи, скуки;

- требование аргументированного морального обоснования мнений, оценок, суждений;

- организация руководителем столкновения мнений участников занятий, анализа конкурирующих моральных мнений, выявление сильных и слабых сторон каждого, морально обоснованный выбор лучшего;

- коллективный поиск всесторонне взвешенных и морально аргументированных решений, оценок;

- теснейшая связь занятий с практикой, конкретными событиями, моральный анализ и оценка конкретных поступков;

- коллективная проработка предстоящих или типичных для профессиональной деятельности данной категории обучаемых действий;

- активизация самооценки моральности своего поведения, действий, решений, своих морально-психологических качеств, изменения навыков, привычек, взглядов;

- расчет ближайших и отдаленных морально-психологических последствий разных операций, профессиональных поступков, действий, решений (их влияние на граждан, коллег, самого себя);

- коллективная разработка новых, профессионально специализированных моральных норм, обычаев, традиций для своего органа, службы, отделения, коллектива;

- обсуждение путей укрепления морально-психологического климата и взаимоотношений сотрудников в коллективе;

- совместный поиск ответов на причины неприживаемости в коллективе отдельных моральных норм (если такие факты есть), живучести недостатков в морально-психологической подготовке отдельных членов коллектива;

– обсуждение сотрудниками путей совершенствования своей морально-психологической подготовленности.

Главным методом проведения занятий в рамках морально-психологической подготовки рекомендуется *метод ситуативного морального выбора («моральных дилемм»)*, *моральных казусов*. Суть его в том, что обучающимся сотрудникам предлагается заранее подготовленная ситуация, характерная наличием выраженного морального аспекта. Например: «Задержан подозреваемый в краже из ювелирного магазина. Достоверных данных, что кража совершена именно им или он причастен к ней, нет. Двум сотрудникам поручено в кратчайший срок получить такие данные. В первых разговорах с подозреваемым у обоих сложилось мнение, что он неискренен. Сотрудники решили, что можно выполнить задачу путем получения достоверной информации от задержанного, осуществляя искусную тактику допроса. Какой конкретно она должна быть, они не смогли договориться и стали действовать каждый по-своему. Первый избрал «силовую» тактику, а второй – тактику «обещаний и обмана». Первый при допросах прибегал к разным словесным угрозам, резким высказываниям, ругани, запугиваниям, угрожающим действиям (хватал за грудь, за шиворот, подбородок, волосы). Вторым объявлял себя доброжелателем задержанного, сочувствующим ему; говорил, что если тот будет искренним с ним и поделится частью украденного, он поможет ему выкрутиться; обещал помочь ему совершить побег из-под стражи».

Такие ситуации могут предлагаться личному составу на занятиях в словесном виде, словесно с иллюстрацией фотографий (слайдов), демонстрацией фрагмента видео- или кинофильма, а также разыгрыванием игровой ситуации при проведении занятия.

Подбирать ситуации следует так, чтобы они:

– имели непосредственное отношение к службе, правоохранительной деятельности, жизни личного состава (хорошо, если они вообще имели место в данном органе, части или в соседних, даже если они только что произошли или можно ожидать их возникновения в подготавливаемых действиях и операциях);

– соответствовали проходимому этапу морально-психологической подготовки и изучаемой теме;

– характеризовались достаточно выраженным и доступным пониманию данной категорией обучаемых моральным аспектом;

– не содержали правильных оценок поступков и действий участвующих в ситуации лиц.

После ознакомления с ситуацией обучающимся предлагается ответить на ряд (2–5 и больше) вопросов, наполненных моральным смыслом и все больше углубляющихся в тонкости ситуации. Например, по приведенной выше ситуации могут быть заданы следующие вопросы. Каков моральный смысл действий первого сотрудника? Чем в моральном плане характерны действия второго сотрудника? Какие моральные нормы, принципы, правила поведения ими соблюдались, а какие нарушались? Предположим, сотрудники знали, что преступают моральные требования, что заставило их пойти на нарушения? Всякий ли на их месте пошел бы на это? Если нет, то почему? Какую тактику допроса избрали бы вы, будучи на месте сотрудников в данной ситуации? Что бы вы чувствовали и о чем думали, если бы оказались в этой ситуации на месте гражданина и действительно были бы не причастны к краже?

Ситуация и ответы на вопросы обсуждаются коллективно, и обучаемые совместно приходят к общим оценкам и выводам.

Ценность этого метода в том, что он превращает занятия по морально-психологической подготовке в практические, в ходе которых у обучающихся формируются морально-психологические установки, привычки, навыки и умения.

Организационное обеспечение морально-психологической подготовки предполагает регулярность занятий, их полную посещаемость, тщательный подбор руководителей занятий (лучше всего, если их проводит лично начальник, командир), хорошие условия в помещении.

В комплекс мер *методического обеспечения* входят: наличие учебной литературы, удачно подобранные примеры из профессиональной деятельности, наличие книжек-памяток и листов самооценок, журналов посещаемости и контроля за работой обучаемых с книжками-памятками.

### *Психологическая подготовка как специальный раздел морально-психологической подготовки*

*Психологическая подготовка* – это специальный раздел морально-психологической подготовки, направленный на формирование у сотрудников полиции психологических знаний и компетенций, необ-

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

Именно эффективная организация психологической подготовки способствует формированию у сотрудников полиции психологических знаний, умений и навыков, позволяющих успешно выполнять задачи, стоящие перед органами внутренних дел.

*Целью* психологической подготовки является выработка у сотрудников органов внутренних дел психологических знаний, умений и готовности к успешному преодолению психологических трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, в интересах повышения эффективности выполнения своих обязанностей в штатных и экстремальных условиях.

*Задачами* психологической подготовки сотрудников являются изучение и формирование:

- необходимых психологических знаний для адекватной оценки и учета негативных психологических факторов в процессе оперативно-служебной деятельности;

- профессионально важных психологических качеств (эмоциональная устойчивость, наблюдательность, память, мышление, внимание и др.);

- психологической устойчивости в процессе преодоления трудностей профессиональной деятельности, в том числе в экстремальных условиях;

- психологической готовности к применению огнестрельного оружия;

- умения использовать психологические приемы для повышения эффективности решения оперативно-служебных задач.

Психологическая подготовка с руководящим составом органов, учреждений и подразделений внутренних дел ориентирована на повышение его психологической компетентности путем формирования и отработки:

- психологических приемов и способов, обуславливающих эффективность руководства служебными коллективами (создание благоприятного социально-психологического климата, предупреждение конфликтных ситуаций, проведение индивидуальной психологической работы, совершенствование стиля руководства и другие вопросы психологии управления);

- психологической устойчивости к стрессовым ситуациям управленческой деятельности;

– умений, практических навыков, а также современных средств, методов и форм ведения работы с личным составом (в т. ч. по укреплению законности и дисциплины) с использованием достижений прикладной психологии.

Система морально-психологической подготовки содержит в себе следующие элементы: правовое; кадровое; методическое (научно-методическое); материально-техническое; организационное обеспечение.

*Правовая составляющая* системы психологической подготовки представлена ведомственными нормативными правовыми актами и документами, определяющими порядок организации профессиональной подготовки лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации.

*Кадровая составляющая* системы психологической подготовки определяет субъектов, реализующих этот вид подготовки. Занятия по программе профессиональной психологической подготовке с личным составом проводятся психологами. В образовательных учреждениях МВД России учебный процесс (в отношении переменного состава) осуществляется преподавателями психологических дисциплин.

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

Психологическая подготовка, имея общую основу для всего личного состава, дифференцируется и приспосабливается к частным задачам, образуя разные её виды:

– по времени проведения различают *предварительную* (проводимую заблаговременно, длительно, основательно) и *непосредственную* (проводимую непосредственно перед выполнением ответственного задания, причем прицельно, избирательно, с полным учетом конкретных особенностей предстоящих действий);

– по специальностям: морально-психологическая подготовка личного состава *оперативных подразделений, специальных отрядов, инспекторов ГИБДД, участковых уполномоченных полиции* и др.;

– по категориям личного состава: морально-психологическая подготовка *рядового, младшего начальствующего, инспекторского состава и командного, начальствующего, руководящего состава*;

– по конкретным профессиональным задачам, насыщенным морально-психологическими аспектами: морально-психологическая подготовка к общению с населением, к действиям при чрезвычайных обстоятельствах и др.

Особенности содержания морально-психологической подготовки начальствующего и руководящего состава могут включать, например, дополнительно такие вопросы:

– значение и сущность морально-психологической подготовленности руководителя;

– цели, задачи, содержание, организация и методика морально-психологической подготовки в правоохранительных органах;

– особенности формирования у подчиненных моральных убеждений, установок, ориентации, привычек, умений, навыков и качеств;

– морально-психологические факторы в управленческой деятельности руководителя;

– влияние различных стилей управления на морально-психологическую подготовленность подчиненных, морально-психологические последствия административно-командного стиля управления;

– психологическое влияние на подчиненных особенностей личности руководителя, стиля и методов его работы, поведения, принимаемых решений;

– психологические вопросы общения и построения взаимоотношений начальника с подчиненными;

– психологические основы и проблемы руководства коллективом;

– психологические аспекты руководства профессиональной деятельностью персонала;

– особенности морально-психологической подготовки сотрудников к решению различных задач и к действиям в экстремальных условиях.

Достижение целей и решение задач морально-психологической подготовки возможно ее организацией и проведением по двум теснейшим образом связанным *направлениям*:

– психологическая подготовка в ходе службы и решения профессиональных задач;

– психологическая подготовка в процессе специального курса.

Основными формами профессиональной психологической подготовки являются: лекции, беседы, дискуссии, деловые игры, тренин-

ги, практические занятия. Методы, используемые при обучении: лекционные и семинарские занятия, рассказ-беседа (в зависимости от уровня подготовки личного состава, объема часов, отведенных для проведения занятий, вида подразделения внутренних дел, категории сотрудников и т. п.).

*Материально-техническая составляющая* системы профессиональной психологической подготовки формирует необходимые условия проведения соответствующих занятий (аудиторный фонд, специально оборудованные кабинеты, технические средства обучения, полосы препятствий и т. п.).

*Организационная составляющая* определяет порядок управления процессом профессиональной подготовки. Важная роль здесь отводится руководителям органов, подразделений и учреждений внутренних дел в вопросах:

- своевременного планирования занятий по профессиональной подготовке. Занятия по профессиональной психологической подготовке в органах внутренних дел начинаются в январе; в образовательных учреждениях МВД России – одновременно с началом учебного года (учебного цикла). При этом занятия по всем разделам служебно-боевой подготовки (в т. ч. психологической) продолжаются в течение 10 месяцев;
- кадрового обеспечения занятий;
- оперативного управления процессом профессиональной психологической подготовки;
- контроля исполнения.

Реализация на практике профессиональной психологической подготовки как элемента системы психологического обеспечения личного состава, предусматривающего выработку у сотрудников органов внутренних дел психологической готовности к успешному преодолению трудностей служебной деятельности в штатных и экстремальных условиях деятельности, подразумевает обязательное и тесное взаимодействие всех элементов этой многомерной системы.

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

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

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

*Мотивационная подсистема* характеризует, насколько сотрудник принимает и отождествляет цели и ценности системы правоохранительных органов, конкретного подразделения, в котором он проходит службу, с личными целями и ценностями.

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

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

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

Наибольшую трудность вызывают методы психологической подготовки сотрудников. Зачастую даются методы саморегуляции без обучения способам их практического применения непосредственно в ходе выполнения оперативно-служебной деятельности. Попытки ор-

ганизовывать психологическую подготовку в отрыве от основных прикладных предметов профессиональной и специальной подготовки не приносят необходимого результата. Для развития психологической готовности сотрудника к действиям в особых условиях необходимо применение *системно-ситуативного подхода* к профессиональной подготовке.

Системно-ситуативный подход подразумевает последовательное обучение личного состава действиям в ситуациях, наиболее характерных для профессиональной деятельности, развитие не навыков вообще, а прежде всего навыков, которые были наиболее необходимы в прежней деятельности сотрудников специальных подразделений<sup>1</sup>. Рассматривая служебную ситуацию, с одной стороны, как неделимую, а с другой стороны, как состоящую из задач, условий (климатических, условий местности, материально-технической оснащенности и т. д.), субъекта (его психического и физического состояния, его умений и навыков), подготовка должна осуществляться под единым руководством ведущего специалиста с привлечением инструкторского состава (в т. ч. и специалистов-психологов) по отдельным направлениям.

Подготовке должен предшествовать тщательный анализ служебной деятельности. Причем не анализ в общем, а анализ именно наиболее характерных ситуаций (с использованием таких методов, как, например, системно-ситуативный анализ деятельности, автором которого является отечественный военный психолог Б.Я. Шведин). На основе анализа делается прогноз предстоящих ситуаций служебной деятельности с описанием необходимых умений и навыков тактических действий, способов достижения у субъекта необходимых психических состояний. После чего организуется непосредственно подготовка личного состава.

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

1. ССППП может быть реализован только при наличии достоверных данных об особенностях профессиональной деятельности, получаемых в ходе ее системно-ситуативного анализа. Основной за-

---

<sup>1</sup> Федотов А.Ю. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников ОВД к действиям в особых условиях // Сборник научных статей научно-практической конференции МВД России 18–19 сентября 2013 г. – М.: ДГСК МВД России, 2013.

дачей накопления, обработки и психологической интерпретации банка данных ситуаций реальной профессиональной деятельности является выявление психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности, представленных в виде многоуровневой системы важнейших психофизических качеств, а также системы профессиональных знаний, навыков и умений. В зависимости от степени необходимой детализации получаемой информации и материально-технических и организационных возможностей системно-ситуативный анализ может быть реализован по-разному. Происходит исследование всех без исключения ситуаций профессиональной деятельности, либо исследуются только те ситуации, в которых произошел какой-либо сбой в виде срыва, ошибки или затруднения и не была достигнута нормативная эффективность. В первом случае процедура значительно более трудоемкая, длительная и затратная, но позволяет получить подробнейший психологический портрет успешного профессионала и нормировать уровни профессиональной достаточности всех элементов психологической структуры личности и особенности их взаимосвязанного функционирования. Во втором случае процедура системно-структурного анализа деятельности (ССАД) затрагивает только ситуации неуспешной реализации профессиональных задач и, следовательно, может указывать только на те особенности личности профессионала, которые детерминировали срыв, ошибку или затруднение. При этом за кадром остаются остальные личностные особенности, которые по умолчанию считаем уже в достаточной степени обеспеченными существующими процедурами отбора и подготовки. Что касается качеств – детерминант срывов, ошибок и затруднений, то именно они, при данном подходе, и становятся фокусом коррекции процедуры отбора и подготовки. Целесообразно внедрять ССППП начиная с реализации второго подхода и лишь постепенно наращивая опыт и привлекая дополнительные ресурсы переходить к первому<sup>1</sup>.

2. Выявленная система качеств – детерминант оценивается с точки зрения возможностей формирования в рамках существующей системы профессиональной подготовки. Вся совокупность выявленных качеств делится на две группы. В первую входят те психологические качества, которые не поддаются коррекции в рамках существующей системы подготовки или являются наиболее значимыми. Во

---

<sup>1</sup> Федотов А.Ю. Указ. соч.

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

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

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

5. Особое место в ССППП занимает моделирование профессиональных стрессоров.

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

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

Выстроить эффективную систему профессионального развития, не зная реальности профессиональной деятельности или оценивая ее с позиции многолетней давности, не представляется возможным.

Лишь замкнув исследования профессиональной деятельности, профессиональную подготовку и саму деятельность в единый живой цикл можно решить проблему повышения эффективности профессиональной деятельности и с большой степенью вероятности избегать срывов и ошибок в ее реализации.

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

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

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

Психическая саморегуляция с помощью эмоционально-волевой тренировки опирается на важный общий принцип функционирования организма: постоянную обратную связь, на которой строится содержание программ эмоционально-волевой тренировки (тренировка чувств внутренней раскованности, резкости, напряжения, расслабления и т. д.).

Процесс эмоционально-волевой саморегуляции строится на трех основополагающих принципах: релаксации; визуализации; самовнушения.

*Сущность принципа релаксации* заключается в подготовке тела и психики к совместной работе. Именно в моменты релаксации можно услышать свой внутренний голос и почувствовать связь своего организма и мыслительной деятельности. Релаксация, или расслабление, означает освобождение тела и психики от ненужного напряже-

ния и расслабляющих моментов, она оказывает на человека благотворное психологическое и физиологическое влияние.

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

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

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

- закрепление положительной установки относительно себя («Я справлюсь»), повышение чувства уверенности в себе;
- гармонизация и активация эмоционально-аффективных процессов (особенно в ситуациях связанных с риском, чувством страха, дефицитом времени на осуществление профессиональных действий и т. д.);
- повышение сосредоточенности при подготовке к выполнению оперативно-служебного действия (следственного, оперативно-розыскного, профилактического и т. д.);
- ускорение перехода к отдыху после больших служебных нагрузок;

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

Ниже представлена комплексная структура методов психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел, направленных на развитие их эмоционально-волевой саморегуляции<sup>1</sup>.

*Когнитивные методы:*

- психологическое просвещение;
- когнитивные тренинги (тренинги внимания, восприятия, памяти, логического мышления, аниципации);
- макетирование поля предстоящей деятельности;
- моделирование (имитация) действий преступников в реальных пространственно-временных параметрах с последующим групповым обсуждением их сильных и слабых сторон;
- моделирование событий с использованием тренажеров и компьютерных систем.

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

*Аффективные методы:*

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

*Операциональные методы:*

- идеомоторная тренировка;
- тренажерные методики.

---

<sup>1</sup> Кузьмина А.Б. Особенности эмоционально-волевой саморегуляции сотрудников ОВД в контексте анализа правоохранительной деятельности. [Электронный ресурс] // Прикладная психология и психоанализ: электрон. науч. журн. – 2011. – № 2. URL: <http://ppip.idnk.ru> (дата обращения: 06.02.2017 г.).

*Комплексные методы:*

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

Таким образом, в процессе психологической подготовки сотрудник правоохранительных органов должен познать и по возможности ощутить весь спектр характерных для служебной деятельности воздействий на его организм и психику, научиться правильно реагировать на них и активно действовать в условиях их эскалации. Оперативная, социальная, и эргономическая среды предстоящей деятельности должна стать привычной, комфортной, способствующей эффективному решению конкретных задач служебной деятельности.

Использование общенаучных и психологических методов – анализа, обобщения, выявления специфических структур, а также опроса, наблюдения, анкетирования, естественного эксперимента, тестирования, эксперимента и т. д., а также использование методов, отвечающих акмеологическим задачам обеспечивает эффективность психологической подготовки.

*Вопросы для самоконтроля*

1. Какими приказами регламентируются организация и проведение морально-психологической подготовки?
2. Что такое морально-психологическая подготовка?
3. Что такое психологическая подготовка?
4. Назовите и дайте характеристику основным видам психологической подготовки.
5. Назовите основные виды морально-психологической подготовки.
6. Назовите основные методы морально-психологической подготовки.
7. В чём заключается роль руководителей органов, подразделений и учреждений внутренних дел при организации морально-психологической подготовки?

## 2.6. Использование психологических технологий и методов в организации работы по эффективному отбору и расстановке кадров органов внутренних дел

Различные требования и особые условия, выдвигаемые отдельными видами труда, и в частности правоохранительной деятельностью, вызывают необходимость четкой формулировки принципиальных положений, касающихся расстановки кадров, и определения основных предпосылок и возможностей, дающих право работать по данной специальности или занимать соответствующую должность.

В работе с кадрами часто встречаются понятия «пригодность к труду» (трудоспособность) и «способность к труду» (профессиональная пригодность). Нередко эти понятия употребляются как синонимы, хотя, особенно с точки зрения психологической терминологии, они имеют разное значение.

*Пригодность к труду* (трудоспособность) – понятие широкое и общее. Оно предполагает наличие основных особенностей, обуславливающих пригодность человека к трудовой деятельности. По существу, речь идет о физической и психической способности трудиться вообще. Это понятие выражает пригодность человека для какой-либо из основных профессий, без выделения одной из них, наиболее приемлемой для него. Имеется в виду пригодность к физической или умственной составляющей профессионального труда, к административной, технической или коммерческой деятельности, к работе в области охраны права, социологии, педагогики или психологии и т. п. Человек, пригодный для работы в перечисленных выше областях деятельности, может проявить свои способности на работе по одной специальности и оказаться неспособным на другой.

*Профессиональная пригодность* – более узкое понятие, означающее соответствие работоспособности, личных качеств и возможностей человека требованиям, предъявляемым конкретной профессиональной деятельностью. Многосторонняя и сложная взаимная обусловленность трудоспособности и профессиональных способностей объясняется наличием ряда факторов, в большей или меньшей мере способствующих успешному выполнению любой работы.

*Профессиональный отбор*, как одно из направлений психологической деятельности получил широкое распространение во многих странах мира и за длительную историю своего развития прошел ряд этапов: от желания, чтобы квалифицированный психолог или опытный администратор проявил способность просто по виду определить непри-

годного кандидата, к этапу поиска стандартизированных тестов и разработке статистических норм для различных исследований, и до этапа создания статистических норм, основанных на психологических измерениях представителей конкретных профессий.

Так, для кандидатов в полицейские службы в США были разработаны стандартизированные тестовые показатели, сведенные к четырём факторам, ассоциированным с профессией полицейского:

- 1) эмоциональная адаптированность;
- 2) интегрированность или самоконтроль;
- 3) интеллектуальная эффективность;
- 4) межличностные коммуникации

При психологическом отборе кандидатов в астронавты выделяются следующие позитивные качества:

- 1) высокая мотивация достижений;
- 2) интеллектуальный уровень (на два стандартных отклонения выше среднего);
- 3) достаточная сила «Я» (определенная самоуверенность, высокое чувство ответственности, ориентировка на активные действия, сдержанность в межличностных отношениях);
- 4) познавательная и творческая активность;
- 5) чувство юмора;
- 6) профессиональная удовлетворенность от своей компетенции в решении сложных технических проблем.

Для выработки критериев профессионального отбора необходимо проведение самостоятельного исследования, состоящего из нескольких последовательных этапов:

– анализ профессиональной деятельности с целью выявления тех психологических требований, которые предъявляет профессия к человеку, при этом используются разнообразные источники: литературные данные, в которых содержится описание аналогичных видов труда, систематическое наблюдение за профессиональной деятельностью, опросные листы с перечнем профессионально важных качеств, хронометрирование деятельности, самофотография рабочего дня и т. д. В сложных профессиях, относящихся к типу «человек – человек», разработка алгоритма профессиональной деятельности практически невозможна. В этом случае необходимо ориентироваться на выделении ключевых, наиболее сложных моментов деятельности, которые определяют профессиональную успешность и проводить поиск психологических требований, исходя из них. Для ряда сложных профессий такой путь уменьшения размерности деятельности оказывается эффективным.

– далее подбираются или конструируются психодиагностические методы, с помощью которых можно было бы измерить выделенные ранее качества. Поскольку эффективность профессиональной деятельности обуславливается комплексом психологических качеств, то для их измерения используют, как правило, «батареи тестов»;

– затем ведется поиск критериев эффективности профессиональной деятельности. Предпочтительными являются объективно измеренные критерии: производительность труда, количество поощрений и взысканий и т. п., однако в социономических профессиях применение объективных критериев затруднительно.

В этих случаях обращаются к субъективным критериям оценки успешности – методу экспертных оценок. Оценка проводится экспертами в данной профессиональной деятельности по заранее разработанным показателям. Этот метод является наиболее распространенным и экономичным.

На этом же этапе анализируется взаимосвязь выявленных психологических качеств и критериев эффективности профессиональной деятельности. Одним из широко используемых методов является метод полярных групп, т. е. сравнение психологических характеристик наиболее успешных профессионалов («ассов») и лиц, от которых организация хотела бы избавиться.

На четвертом этапе разрабатывается модель принятия решения. Психологические переменные, которые обнаруживают взаимосвязь с эффективностью профессиональной деятельности, отбираются в диагностическое правило. Оно может быть представлено уравнением множественной регрессии, в котором учитываются возможности взаимокompенсации многочисленных значимых психологических качеств (модель строится на предположении существования линейной зависимости между тестовыми показателями и критерием профессиональной успешности). Диагностический критерий можно перевести в баллы и проанализировать всех кандидатов по стандартизированной шкале.

В некоторых странах кандидатов, показавших низкие оценки, не принимают на службу даже в том случае, если существует значительный некомплект, поскольку они имеют слишком мало шансов для успешного ее выполнения. Так, например, даже в период хронического недобора наемников в вооруженные силы США из-за низких результатов тестовых испытаний получил отказ каждый четвертый из желавших завербоваться.

Далее, разработанная система оценивается с точки зрения точности ее прогноза. Ошибки могут быть двух родов: ошибочное принятие и

ошибочное непринятие на работу. В зависимости от характера деятельности можно минимизировать тот или иной род ошибок.

Успешность в работе зависит от многих факторов: социальное окружение человека формирует его установки и ожидания, имеющаяся квалификация создает основу для профессионального развития, потребности общества и условия рынка труда влияют на возможность получения работы в определенной области, способности и личностные особенности облегчают или служат помехой овладению знаниями и навыками, важными для профессиональной деятельности.

Поэтому предсказание профессиональной пригодности, подобно прогнозу любого человеческого поведения, связано с рядом ограничений. Научные валидные методы отбора могут давать гораздо лучший прогноз, чем следовало бы ожидать от случайного выбора или использования непроверенных методик, но и они не могут гарантировать абсолютно безошибочное предсказание последующей профессиональной успешности кандидата, поступающего на работу. У этого явления есть несколько причин:

- методы отбора измеряют только часть существенных аспектов профессиональной успешности;
- неадекватное использование методов отбора;
- изменения в человеческом поведении с течением времени за счет созревания и развития индивида;
- неудовлетворительность существующих критериев отбора;
- плохое знание требований профессии, которые к тому же значительно изменяются с течением времени.

Многие ошибки, совершаемые при принятии решений о годности к работе, останутся незамеченными, если не проводить исследований по валидации оценочной процедуры. Часто лица, принимающие решение о годности, не получают достаточной обратной связи для того, чтобы оценивать успешность своей системы профотбора. Кроме того, большое количество ошибок при отборе персонала не может быть проверено, так как отвергнутые кандидаты исчезают из поля зрения психодиагностических центров.

Поэтому точно оценить в настоящее время эффективность психологического отбора в органы внутренних дел затруднительно, тем более что психологический аспект профессионального отбора в органы внутренних дел еще недостаточно разработан.

Некоторое представление об эффективности этой деятельности можно получить по следующим показателям, представленным Главным центром психодиагностики МВД России:

С чего же надо начинать разработку психологического аспекта профессионального отбора?

Важным является оценка применяемых методов. Психологические методы для измерения когнитивных способностей дают наиболее высокую валидность оценок. Но даже они не могут дать точного предсказания успеха в работе, хотя достаточно хорошо прогнозируют успешность обучения. Хорошей предсказательной способностью для прогноза профессиональной обучаемости обладают также школьные или академические оценки. Однако полезность школьных отметок для предсказания профессиональной успешности оказывается низкой.

Личностные тесты по сравнению с тестами когнитивных способностей имеют меньшую валидность при предсказании профессиональной успешности, это в значительной мере связано с плохим знанием требований профессии и возможно неадекватным подбором методов. Рекомендации или служебные характеристики при поступлении имеют несколько большую валидность, также оправдывают себя профессиональные пробы и биографические опросники, стажировка. При решении вопроса о профессиональной пригодности большее значение имеют оценочные методы, связанные с профессиональным содержанием.

Однако при обследовании кандидатов в органы внутренних дел психодиагностические центры вряд ли могут использовать результаты профессиональных проб, не говоря уже о результатах стажировки, поскольку заключение о годности делается раньше, чем осуществляется профессиональная стажировка. Можно, конечно, использовать биографические опросники, в которых содержатся вопросы об истории жизни кандидата. Биографические опросники облегчают получение информации, необходимой для достоверной интерпретации показателей тестов, используемых в психодиагностическом обследовании, но валидность биографических опросников не достаточно велика и уступает валидности интеллектуальных тестов.

В настоящее время исследователи в области психологии труда приходят к выводу, что необходимо говорить не только о требованиях профессии к человеку, но и о требованиях человека к профессиональной деятельности, которые можно сформулировать в следующем виде:

1. Работа (служба) не должна быть разрушительной для психического и физического здоровья работающего человека;
2. Не должна наносить ущерба социальному статусу личности;
3. Соответствовать потребностям и квалификации работника;
4. Допускать индивидуальное или коллективное влияние на условия труда и профессиональные системы;

5. Способствовать развитию личности работника, стимулируя скрытые возможности и расширяя компетенцию, поскольку личность взрослого человека в значительной степени развивается в контексте его профессиональной деятельности.

Комплексный подход к формированию кадрового состава органов внутренних дел основывается на отборе граждан, пригодных по своим индивидуально-психологическим, нравственным и физическим качествам к несению военизированной службы, к деятельности, сопряженной с риском для жизни.

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

Первым этапом профессионального отбора является социально-правовой этап, заключающийся в проверке соответствия кандидата определенным социально-демографическим (возраст, образование, служба в армии, прописка и т. п.), правовым и морально-этическим нормам (лояльность к выбранной профессии, отсутствие негативных биографических данных, компрометирующих поступков, связей и другое). На этом этапе кадровые аппараты прежде чем начать формальное изучение социально-демографических и биографических данных, в процессе собеседования интуитивно оценивают личность кандидата и могут принять решение о его непригодности к службе в органах внутренних дел.

Вторым этапом профессионального отбора является медицинский отбор, направленный на выявление явной или скрытой патологии, препятствующей осуществлению профессиональной деятельности в органах внутренних дел. В медицинском отборе, в связи с его особой значимостью, выделился психиатрический аспект, заключающийся в углубленном исследовании психической сферы кандидата с целью выявления в основном скрытых, стертых форм нервно-психической патологии. Медицинский отбор осуществляется военно-врачебными комиссиями (ВВК МВД, ГУ МВД, УМВД).

Третьим этапом профессионального отбора является психологический отбор, который в значительной мере должен носить более мягкий

характер, чем предыдущие этапы профессионального отбора, и в основном ориентироваться на процедуру распределения персонала, т. е. ориентировать кандидатов, прошедших предыдущие этапы отбора на те специальности и должности в органах внутренних дел, к которым имеется психологическая предрасположенность.

Кроме того, в отдельные службы (водители оперативного транспорта, ОМОН), предъявляющие высокие требования к скоростным и эмоционально-волевым качествам кандидата, разработана психофизиологическая программа исследования при проведении психологического отбора, направленное на измерение физической выносливости, быстроты и качества реакций на внешние воздействия, характеристик внимания, эмоциональной устойчивости и других качеств, связанных с основными свойствами нервной системы.

При приеме в образовательные организации МВД России кандидат, кроме того, проходит собеседование и конкурсные экзамены, по результатам которых происходит зачисление.

Таким образом, профессиональный отбор в органах внутренних дел представляет собой несколько последовательных этапов (в максимальном варианте): социально-правовой, медицинский (включая углубленный психиатрический аспект), психологический (включая психофизиологический аспект) и конкурсно-экзаменационный.

Для успешности в профессиональной деятельности человек должен обладать как достаточным запасом знаний, так и соответствующими индивидуально-психологическими качествами. Не каждый желающий служить в правоохранительной системе способен на это, так как эта служба носит чрезвычайно напряженный характер и нередко сопряжена с риском для жизни сотрудника. Профессиональная некомпетентность и несостоятельность наделенных властными функциями и имеющих табельное оружие сотрудников не только дискредитируют правоохранительные органы в глазах общественности, но и являются потенциальной угрозой нарушения прав, причинения ущерба здоровью как окружающих граждан, так и самих сотрудников.

Чем сложнее работа, чем выше ее требования, тем меньшее число людей способно выполнять ее и тем важнее тщательно отбирать кандидатов. Определить потенциальные возможности кандидата на службу в органы внутренних дел и учебу в образовательные организации МВД России призван профессиональный психологический отбор, который в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава занимает центральное место.

Психологический отбор в органах внутренних дел берет свое начало с 1971 года, когда при военно-врачебной комиссии УВД Мосгорисполкома была создана первая психофизиологическая лаборатория для отбора водителей спецтранспорта. За более чем 40 летний период профессионального психологического отбора в системе правоохранительных органов накоплен значительный опыт, подтвердивший его жизненную необходимость. Результаты психологического отбора позволяют не только спрогнозировать успешность профессиональной деятельности кандидата, но составить так же его психологический портрет и подготовить рекомендации для руководителей, наставников и сотрудников кадрово-воспитательных аппаратов по проведению с ним индивидуальной воспитательной работы.

В социально-политической и экономической ситуации, сложившейся в нашей стране сегодня, появляются новые вызовы, новые факторы, с которыми приходится считаться в процессе проведения кадровой политики.

Неблагоприятные демографические тенденции и изменения в уровне физического и психического здоровья населения сочетаются с негативными социально-психологическими факторами. Общественно резонансные преступления и нарушения законности, совершенные сотрудниками полиции в последние годы, свидетельствуют не столько о недостатках организации правоохранительной деятельности, сколько о системных социально-психологических проблемах российского общества. Произошедшие негативные явления надо рассматривать, не вырывая их из контекста проблем развития и формирования личности в современном российском обществе.

Уровень знаний и осведомленность у значительной части молодых людей существенно отстают от полученного образования. Следствием этого стали, в частности, и такие явления в молодежной среде, как социально-политическая инфантильность, утрата национальной культурной идентичности, индивидуализм и эгоцентризм, девиантное поведение, замена подлинных культурных и духовных ценностей суррогатными и другие негативные явления.

Министерство внутренних дел последовательно и непрерывно держит под пристальным вниманием вопросы организации отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, обращая особое внимание на качественный уровень кадрового состава, повсеместное повышение профессионализма и ответственности каждого сотрудника полиции за добросовестное выполнение своих обязанностей. Во многом это зависит и от качественно проведенного профессионального психологиче-

ского отбора. Ни в коем случае нельзя допустить, чтобы на службу в органы внутренних дел проникли кандидаты с неоптимальным балансом соматического, психического и личностного здоровья, с низкими морально-психологическими и духовными качествами. Надо поставить непреодолимый барьер на пути тех кандидатов на службу, которые имеют связи с криминалом, склонны к употреблению наркотиков и алкоголя, обладают низкой морально-психологической устойчивостью на фоне высокой агрессивности, немотивированной жесткости, коррупционного и суицидального риска, эгоцентризма и индивидуализма.

Для решения этих задач необходимо постоянно совершенствовать всю систему профессионального психологического отбора кандидатов на службу и учебу в образовательные организации МВД России.

Необходимо отметить, что многое уже сделано. Так, существенно обновлена нормативно-правовая база. Правовое поле профессионального психологического отбора в органы внутренних дел сегодня определяют федеральные законы «О полиции», «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

Таким образом впервые нормы профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел были законодательно закреплены на государственном уровне.

В Правилах профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел сформулирован подход к отбору кандидатов, суть которого в комиссионном и комплексном рассмотрении психологами подразделений по работе с личным составом и специалистами центров психофизиологической диагностики вопросов о профессиональной психологической пригодности граждан к службе в органах внутренних дел. Кроме того, в этом документе определены личные и деловые качества, которыми должен обладать гражданин, способный выполнять служебные обязанности сотрудника, а также факторы риска девиантного (общественно опасного) поведения, наличие которых препятствует поступлению на службу.

Приказом МВД России «О мерах по реализации в органах внутренних дел постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259» утверждены: методика проверки личных и деловых качеств кандидатов на службу и выявления у них рисков отклоняющегося поведения, критерии оценки результатов комплексного

обследования, типовое положение о комиссии по профессиональному психологическому отбору, а также образцы документов, подготавливаемых в ходе обследования кандидатов на службу.

В настоящее время отработан порядок прохождения профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. Так, каждый кандидат на службу (обучение) должен пройти несколько этапов отбора, в том числе психологическое тестирование и собеседование с психологом для определения профессиональной психологической пригодности, а также специальное психофизиологическое исследование с применением полиграфа.

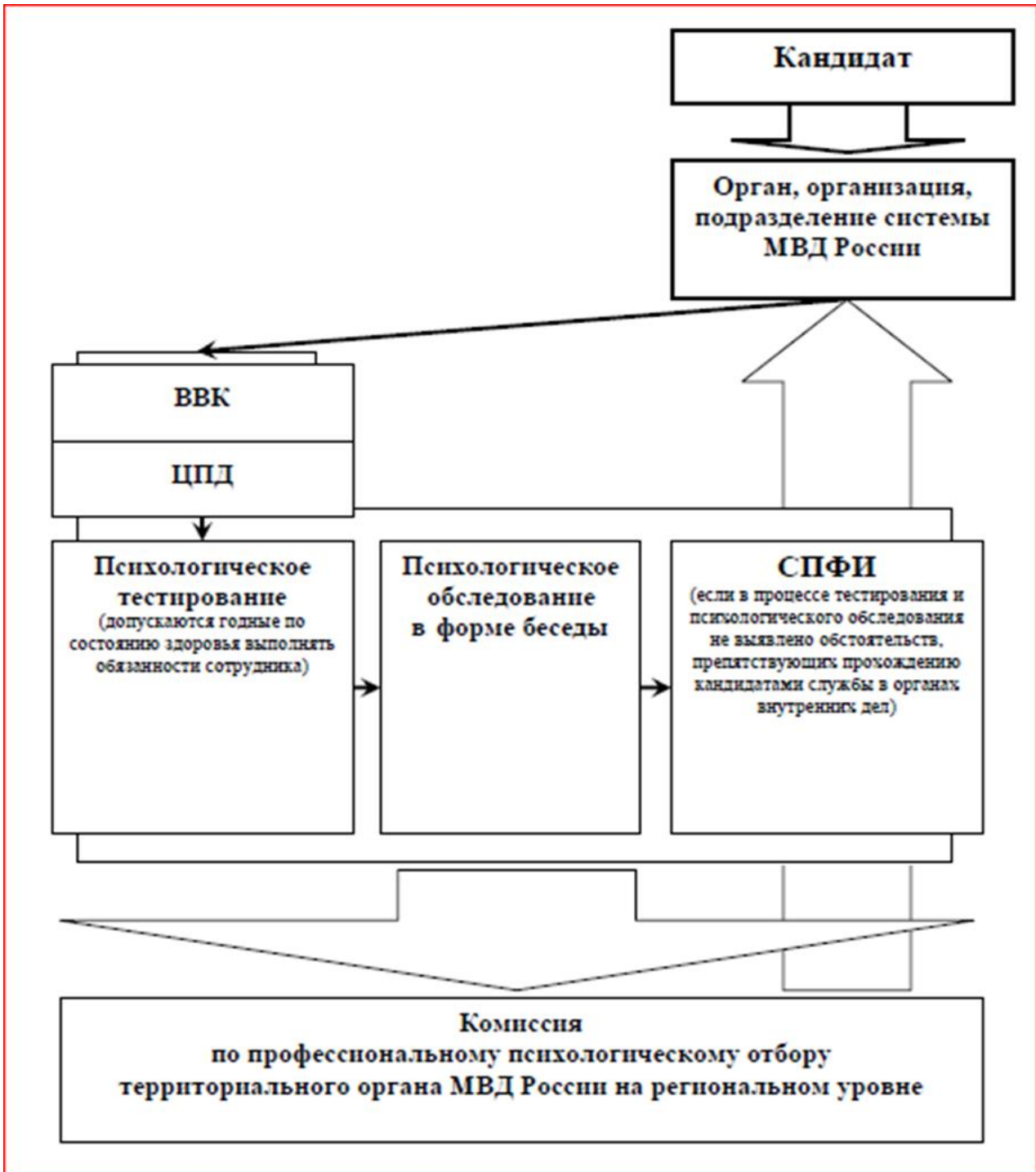
Указанные этапы психологического отбора кандидаты будут проходить после медицинского обследования (освидетельствования) в военно-врачебных комиссиях. К психологическому тестированию будут допускаться кандидаты, признанные по результатам медицинского обследования годными по состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел. На рисунках приведены схемы прохождения профессионального психологического отбора кандидатов на службу (обучение)<sup>1</sup>.

Основной методик обследования кандидатов, применяемых специалистами медицинских организаций системы МВД России, является широкое применение таких медицинских услуг, как прием (осмотр) врача функциональной диагностики, врача-психиатра или врача – психиатра-нарколога, учет результатов исследования биологических жидкостей организма на основные группы наркотических средств, а также объективных данных о количестве потребляемого алкоголя, фактах наркопотребления, соответствующих заболеваниях, сведений о подтвержденных суицидальных намерениях или самоповреждениях.

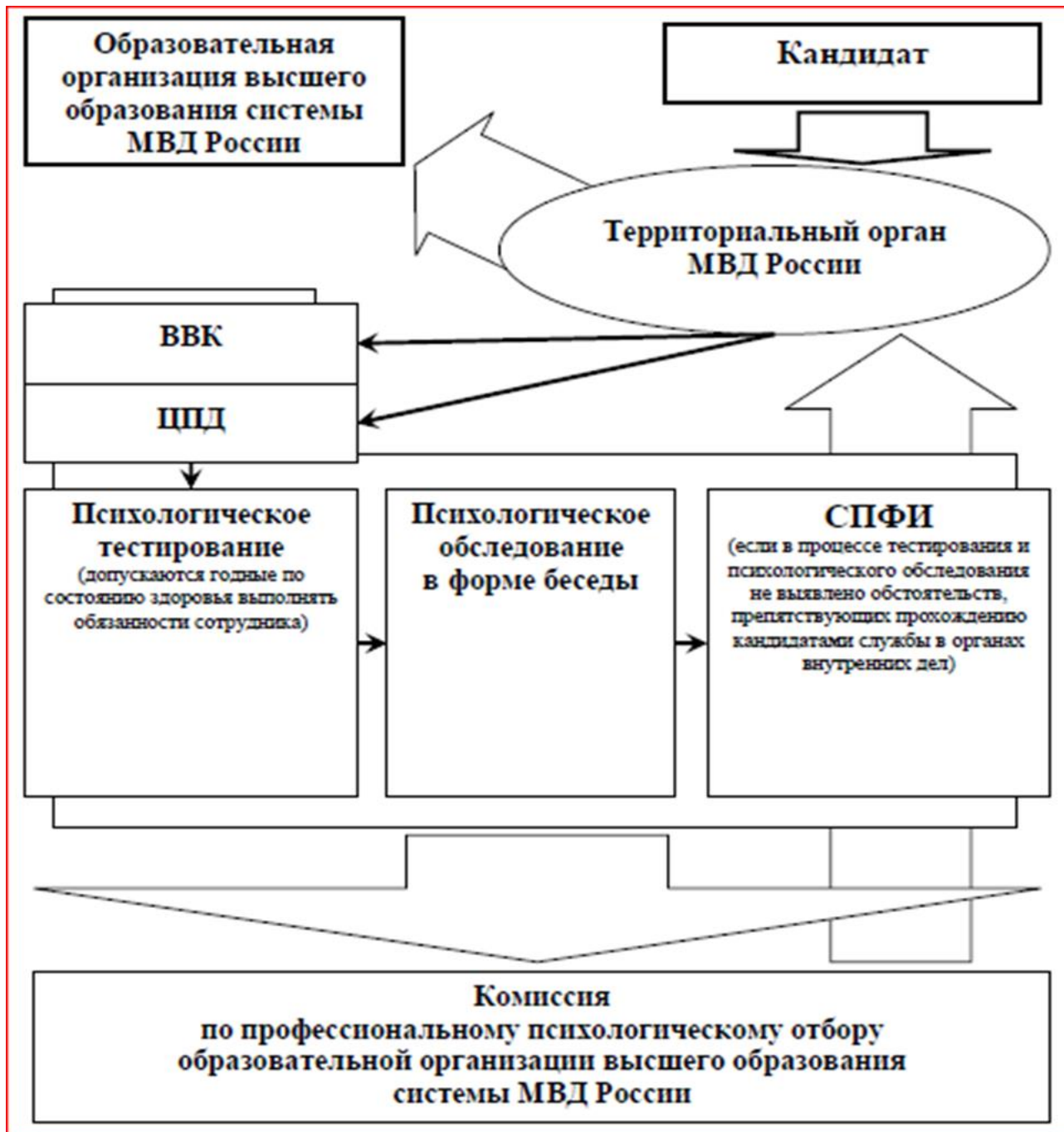
---

<sup>1</sup> Дашко М. Н., Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 3(62).

*Профессиональный психологический отбор кандидата в орган, организацию, подразделение системы МВД России (за исключением подразделений центрального аппарата МВД России, а также подразделений, ответственность за деятельность которых несут министр и его заместители)*



*Профессиональный психологический отбор кандидата на обучение, проживающего в субъекте Российской Федерации, в котором расположена образовательная организация высшего образования системы МВД России*



По результатам работы, проведенной по апробации методики проверки личных и деловых качеств кандидатов на службу, для тестирования в соответствии с положениями постановления Правительства-

ства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 рекомендованы следующие психодиагностические тесты:

1. Прогрессивные матрицы Равена (36-пунктовый вариант с 15-минутным ограничением).
2. «Аналогии» (30-пунктовый вариант с 4-минутным ограничением).
3. «Словарь» (28-пунктовый вариант с 5-минутным ограничением).
4. Краткий отборочный тест (40-пунктовый вариант с 15-минутным ограничением).
5. Модифицированный вариант методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи, П. Мартина (М-профиль).
6. Многомерный метод исследования личности (в адаптации Ф. Б. Березина, М. П. Мирошникова, 384-пунктовый вариант).
7. «Оценка уровня развития волевой саморегуляции» А. Г. Зверкова, Е. В. Эйдмана (опросник ВСК).
8. Методика изучения правосознания Л. А. Ясюковой.
9. «Оценка субъективной локализации контроля над значимыми событиями» Е. Г. Ксенофоновой.

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

Если в результате анализа результатов многотемного скринингового теста ни один из факторов риска не выявлен, считается, что тестирование завершено и можно готовить соответствующее положительное заключение. Если хотя бы один из факторов риска выявлен или находится в зоне неопределенности, необходимо, после соответствующей беседы по выявленной проблемной теме, дополнительно предъявить одготемный скрининговый тест и уже по его результатам подготовить окончательное заключение специалиста.

Такой подход к проведению специальных психофизиологических исследований, основанный на комплексном использовании нескольких методик тестирования, достаточно прост в использовании, хорошо формализован и не требует больших временных затрат.

Имеются данные, указывающие на высокую достоверность получаемых результатов. При соблюдении всех требований предлагаемой комплексной методики тестирования можно достичь достоверности результатов кадрового скрининга до 90% и более.

Кроме новой методической основы психологического отбора создается необходимая материально-техническая база для проведения психодиагностических тестирований и психофизиологических обследований кандидатов.

В настоящее время все территориальные органы МВД России на региональном и окружном уровне, а также образовательные организации высшего образования системы МВД России оснащены современными аппаратно-программными психодиагностическими комплексами и полиграфами<sup>1</sup>.

Порядок организации и проведения профессионального психологического отбора на службу определены постановлением Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259.

*Правила профессионального психологического отбора на службу  
в органы внутренних дел Российской Федерации*

Профессиональный психологический отбор гражданина на службу осуществляется для определения способности указанного гражданина (кандидата) по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, а также для выявления факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения.

В процессе психологического отбора проводится определение категорий профессиональной психологической пригодности кандидатов.

Определение категорий профессиональной пригодности осуществляется путем проведения психологических и психофизиологических исследований (обследований), тестирований, медицинских обследований (за исключением исследований (обследований), тестирования, в том числе с применением специализированных технических устройств, не наносящих ущерба жизни и здоровью людей и не причиняющих вреда окружающей среде, а также медицинских изделий (далее – комплексные обследования).

---

<sup>1</sup> Дашко М. Н., Виноградов М. В. Указ. соч.

Критериями определения категорий профессиональной пригодности являются уровень развития личных и деловых качеств кандидатов, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, наличие или отсутствие факторов риска.

Для проведения психологического отбора в органах внутренних дел формируются комиссии по психологическому отбору.

Комплексное обследование проводится с письменного согласия кандидата. Письменное согласие кандидата оформляется в день представления заявления с просьбой о поступлении на службу.

Кандидату в день оформления письменного согласия кадровым подразделением выдается направление на прохождение комплексного обследования, в котором указываются дата, время и место проведения этого обследования. Комплексное обследование проводится в течение 30 суток с момента явки кандидата в комиссию для прохождения указанного обследования.

На основании проведенного комплексного обследования с учетом его результатов члены комиссии, придя к общему мнению, составляют и подписывают заключение о профессиональной пригодности кандидата.

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

а) рекомендуется в первую очередь (первая категория профессиональной пригодности);

б) рекомендуется (вторая категория профессиональной пригодности);

в) рекомендуется условно (третья категория профессиональной пригодности);

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

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

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

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

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

Заключение действительно в течение шести месяцев со дня определения категории профессиональной пригодности. Днем определения категории профессиональной пригодности считается день составления заключения.

Повторное определение категории профессиональной пригодности до истечения срока проводится в случае, если требуется определить категорию профессиональной пригодности кандидата к службе иного направления деятельности, чем при предыдущем комплексном обследовании.

Заключение учитывается руководителем, наделенным в установленном порядке правом рассмотрения документов, представляемых кандидатом, при принятии решений, предусмотренных ч. 4 ст. 19 федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Рос-

сийской Федерации», и приобщается кадровым подразделением к личному делу сотрудника (материалам изучения этого кандидата).

Для урегулирования разногласий по вопросам, касающимся применения настоящих Правил, в Министерстве внутренних дел Российской Федерации формируется центральная комиссия по психологическому отбору .

Кандидат в случае несогласия с заключением вправе обратиться в письменной форме в центральную комиссию, а при несогласии с ее решением – в суд.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Дайте определение понятию профессионального отбора. Назовите основные этапы профессионального отбора лиц, поступающих на службу в органах внутренних дел.

2. Раскройте содержание и сущность профессионального психологического отбора.

3. Опишите процедуру профессионального психологического отбора.

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

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

6. Что такое понятие нормы в профессиональном психологическом отборе?

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

### **2.7. Особенности организации психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании**

Служба в правоохранительных органах связана с необходимостью постоянной работы в режиме большого напряжения и самоотдачи. Эта деятельность связана с высокой степенью риска потери здоровья, а иногда и жизни, требует особого организационного построения и правил межличностного общения, повышенной социальной и профессиональной ответственности, что зачастую приводит к нервно-психическому перенапряжению.

Результаты комплексного клинико-эпидемиологического, психологического и физиологического обследования сотрудников МВД свидетельствуют о значительной распространенности среди личного состава состояний «психической дезадаптации», особенно в службах, связанных с длительными и массивными психоэмоциональными перегрузками, оказывающими дезорганизирующее воздействие на биосоциальные функции человека.

Состояния дезадаптации являются ответной реакцией психики на чрезмерные эмоциональные и физические нагрузки и относятся к реакциям неполной адаптации, к проявлениям нервно-психической неустойчивости, образуя группу повышенного риска развития нервно-психических расстройств, отрицательно влияющих на способность сотрудников органов внутренних дел выполнять оперативно-служебные задачи.

С 1982 года в системе психологической службы МВД стало использоваться понятие «группа риска». Введение этого понятия было связано с необходимостью выделения лиц с повышенной вероятностью возникновения болезненных состояний, неадекватных реакций на экзогенные воздействия в связи со специфическими условиями профессиональной деятельности в органах внутренних дел, особенно в начальный период службы, в напряженных и экстремальных ситуациях или после них.

Понятие «группы углубленного психолого-педагогического внимания» как синоним понятию «группы риска» было введено приказом МВД России от 26 сентября 2006 г. № 770, утвердившим Положение об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел, утратившим силу в 2013 году в связи с принятием нового приказа № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации», где понятие «сотрудники группы углубленного психолого-педагогического внимания» заменено понятием «сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании». Кроме того, приказом предписано проводить психологическую работу с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, в первоочередном порядке.

В целях практической реализации данного указания ДГСК МВД России разработаны методические рекомендации по организации работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психо-

лого-педагогическом внимании<sup>1</sup>, раскрывающие понятие «сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании» и содержание рекомендации по организации психологической работы с данной категорией сотрудников и методы психологического изучения их личности.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел осуществляется в сложных условиях, которые предполагают повышенные требования к их личным и деловым качествам. Выполнение служебных задач нередко сопряжено с повышенной ответственностью сотрудника за принятие решений, необходимостью общаться с различными категориями граждан, многообразием и сложностью профессиональных задач.

К сотруднику предъявляются высокие требования как со стороны профессиональной среды, требующей высокой эффективности оперативно-служебной деятельности, так и со стороны общественности, желающей видеть в представителях власти высокообразованных, соответствующих морально-нравственным качествам и социальным нормам членов общества. Следует отметить, что далеко не все сотрудники могут отвечать предъявляемым требованиям не только в силу личных и деловых качеств, но и из-за влияния деформирующих факторов, присущих службе в органах внутренних дел. С одной стороны, характерологические особенности, мотивация, умения, навыки и опыт отдельной личности предопределяют возможность и эффективность прохождения службы в органах внутренних дел, с другой – особенности профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личность сотрудника, систему отношений, особенности реагирования на отдельные ситуации и события и могут приводить к непредсказуемым негативным поведенческим реакциям.

Особенности деятельности органов внутренних дел предполагают у сотрудника наличие не только высокой психофизиологической выносливости, связанной с отсутствием фиксированного рабочего времени, но и специфических психологических качеств и умений, таких как:

– способность решать служебные задачи в ситуациях, сопровождающихся высокой степенью риска и опасности для жизни;

---

<sup>1</sup> Письмо ДГСК МВД России от 30.09.2015 № 21/7/10458

- готовность к ситуациям силового (включая огневое) единоборства с преступниками;
- повышенная ответственность за свои действия;
- способность к интенсивной межличностной коммуникации (в том числе с асоциальными и криминальными личностями);
- способность выдерживать длительное эмоциональное напряжение, тревожные состояния, чувство страха, неопределенности, невозможность поделить своими сомнениями с близкими и т. п.;
- готовность к постоянной интеллектуальной активности (анализ непрерывно меняющейся оперативной обстановки, удержание в памяти большого количества фактов, принятие решений в условиях дефицита времени и информационной неопределенности);
- способность к ролевому перевоплощению;
- речевая находчивость (умение быстро и достоверно объяснять критическую ситуацию, скрывая при этом истинные намерения).

В то же время гипертрофированность вышеприведенных профессионально важных качеств в сочетании с открытой агрессивностью, импульсивностью, депрессивными и психосоматическими формами реагирования в трудных ситуациях, социальной отчужденностью могут обусловить профессиональную непригодность индивида. В этом случае требуется дополнительное внимание со стороны психолога к формированию и развитию личности сотрудника.

Таким образом, актуальной становится организация психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном внимании со стороны психолога и других должностных лиц.

Основой организации психолого-педагогической работы с сотрудниками, имеющими неблагоприятные для успешной реализации служебной деятельности наследственные факторы, условия развития и воспитания, личностные и функциональные особенности, является категорирование, которое определяет основания для отнесения их к определенной категории «нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании» и направления работы с ними.

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

приводящих к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности.

Эффективная деятельность сотрудников, требующих определенной психологической поддержки, на протяжении длительного времени в связи с быстрым истощением функциональных резервов и вследствие постоянного перенапряжения, как правило, невозможна. У них могут наблюдаться жалобы на тяжесть службы, плохое самочувствие или настроение, различные соматические заболевания, злоупотребление алкоголем, межличностные и внутриличностные конфликты, аутоагрессия и т. п.

Введение понятия *«сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании»* во многом связано с необходимостью выделения лиц с повышенной склонностью к *девиантному и делинквентному* поведению, *возникновению болезненных состояний, неадекватных реакций*. Наиболее распространенными «внешними» формами этих проявлений являются: аддиктивное поведение (как одна из форм деструктивного поведения, направленная на уход от реальности посредством изменения своего психического состояния с помощью фармакологических средств, наркотизации, токсикомании, алкоголизации); агрессивное (в том числе аутоагрессивное) поведение.

Выделение сотрудников, нуждающихся в повышенном психологопедагогическом внимании, в отдельную категорию позволяет дифференцировать необходимую им психологическую помощь по виду, формам, методам и периодичности ее оказания, а также организовать соответствующую целенаправленную психопрофилактическую и психокоррекционную работу. Категория сотрудников, нуждающихся в повышенном психологопедагогическом внимании, – понятие динамическое. В процессе службы при успешной адаптации, разрешении тех или иных социальных, личностных проблем данной категории лиц сотрудник исключается из категории нуждающихся.

Организационный аспект работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, ориентирован на уточнение порядка действий специалиста, унификацию форм и методов оказания психологической помощи. Организация работы с сотрудниками, нуждающимися в психолого-педагогическом внимании, включает в себя:

- формирование и ведение списка таких сотрудников, периодизацию его пересмотра;
- организацию деятельности психолога по работе с ними;
- выбор соответствующих психотехнологий.

Информационными основаниями для работы с сотрудниками, нуждающимися в психолого-педагогическом внимании, являются: *диагностический, поведенческий и ситуационный критерии*. Диагностический критерий базируется на результатах психодиагностических обследований при поступлении на службу в органы внутренних дел, по возвращении из служебных командировок с экстремальными условиями деятельности и др. Поведенческий критерий выявляет признаки аддитивного поведения, нарушения служебной дисциплины, обращения руководителей и иных сотрудников по поводу поведения определенных сотрудников. Ситуационный критерий оценивает проблемные, кризисные жизненные обстоятельства, складывающиеся у сотрудника (смерть близких, финансовые проблемы и т. п.). Указанные критерии являются основаниями для включения психологом конкретного сотрудника в категорию лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. Информация, полученная от сотрудников, руководителей органа, организации или подразделения, должна критически оцениваться психологом. Рекомендуется учитывать вероятность ошибочных выводов и суждений, предвзятость и фрагментарность информации.

Основными задачами руководителей всех уровней в работе с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, являются:

- своевременное выявление признаков, определяющих необходимость включения сотрудников в категорию нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;
- информирование (письменное) психолога о наличии психологических проблем у конкретного сотрудника, отклонений в поведении;
- организация и осуществление совместно с психологом психолого-педагогической поддержки сотрудников с целью постепенной нормализации их психологического состояния, коррекции негативных личностных черт;
- индивидуальный подбор методов педагогического и управленческого воздействия на сотрудников этой категории;

– своевременное реагирование на изменение социальных условий, эмоционального состояния сотрудника, его поведения и принятие соответствующих профилактических мер.

Основой работы руководителей с сотрудниками данной категории является оптимальное, гибкое использование различных форм и методов индивидуальной работы.

Непосредственный руководитель:

– вносит предложения руководителю подразделения по включению сотрудников в категорию нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

– осуществляет постоянное наблюдение за сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, проводит с ними индивидуальную воспитательную работу;

– регулярно направляет сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, на психодиагностические и психокоррекционные мероприятия, обеспечивает явку сотрудников к психологу на запланированные мероприятия;

– не реже одного раза в полугодие обновляет сведения о сотрудниках, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, и направляет их в подразделение психологической работы до пятого числа следующего за отчетным периодом месяца;

– по согласованию с психологом подразделения определяет сроки посещения сотрудником психолога и индивидуальную профилактическую программу психолого-педагогического воздействия, учитывая результаты целевых и плановых психодиагностических обследований.

Психолог подразделения:

– составляет обобщенный (по подразделению в целом) список сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, согласовывает его с помощником начальника (командира) подразделения по работе с личным составом и с начальником (командиром) подразделения;

– ходатайствует об исключении сотрудников из списка нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

– ходатайствует при наличии оснований о направлении сотрудника к специалистам ЦПД и медицинских учреждений;

– не реже одного раза в месяц проводит психологическую работу с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, предусматривающую, помимо проведе-

ния индивидуального психологического консультирования, обучение навыкам саморегуляции, использование различных психокоррекционных методов и техник, выбор которых зависит от актуального состояния сотрудника, его индивидуально-психологических особенностей, характера полученной психотравмы.

При необходимости психолог имеет право проводить дополнительные целевые психодиагностические обследования с целью диагностики изменений в эмоциональном состоянии сотрудника. Проводимые мероприятия отражаются в форме листа учета проводимых мероприятий и приобщаются к психологическому паспорту сотрудника.

Руководитель подразделения (органа, организации):

– принимает решение о включении / исключении сотрудников в список нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

– дает письменные указания (в виде резолюции на рапорте) должностным лицам (руководителям, психологу и др.) по организации соответствующей профилактической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании;

– организует и контролирует работу с сотрудниками, нуждающимися в психолого-педагогическом внимании, не менее одного раза в полугодие заслушивает руководителей подразделения о состоянии данной работы.

Списки сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, являются конфиденциальной информацией и разглашению не подлежат. Лица, имеющие доступ к данной информации, несут персональную ответственность за разглашение в соответствии с требованиями федерального закона «О персональных данных».

Основные направления психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании:

1. Индивидуальная работа с сотрудником, отнесенным к категории нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, включает в себя: динамическое психологическое наблюдение и анализ результатов служебной деятельности, изучение характерологических особенностей и диагностику психоэмоционального состояния сотрудника; индивидуальные психологические консульта-

ции; коррекцию психического состояния сотрудника (при необходимости); взаимодействие с руководителями, сотрудниками подразделений морально-психологического обеспечения, специалистами военно-врачебных комиссий, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

2. Работа со служебным коллективом, в котором проходит службу сотрудник, нуждающийся в повышенном психолого-педагогическом внимании, включает в себя:

- изучение социально-психологического климата в подразделении, совместимости сотрудников в рабочих группах (экипажах, нарядах, дежурных сменах и пр.);

- мероприятия по сплочению коллектива (психологические тренинги, совместный досуг и др.);

- разработку рекомендаций, обеспечивающих организацию мероприятий, необходимых для улучшения социально-психологической адаптации сотрудников;

- психологическое консультирование руководителей.

Рекомендуемые направления психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, в соответствии с приказом МВД России №660 от 2 сентября 2013 г. представлены в таблице 3.

Все этапы проводимых мероприятий по сопровождению сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, психолог обязан подробно фиксировать в служебных документах.

Применяемые психологические методики в большинстве случаев не являются специализированными под конкретную проблему. Однако их сочетание и определенная адаптация, учитывающая особенности той или иной категории сотрудников, позволяют индивидуализировать процесс оказания психологической помощи сотрудникам, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

*Направления психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании*

<i>№ п/п</i>	<i>Категории сотрудни- ков ОВД</i>	<i>Источники сведений</i>	<i>Основные направления и методы психологической работы</i>	<i>Сроки сопровождения</i>
1.	Сотрудники, в том числе курсанты (слушатели) образовательных организаций МВД России, имеющие по результатам профессионального психологического отбора третью категорию профессиональной психологической пригодности	Заключения комиссии по профессиональному психологическому отбору	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности и мотивации сотрудника.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; социально-психологический тренинг, направленный на сплочение коллектива и повышение социального статуса сотрудника, индивидуальная психолого-педагогическая (профилактическая) беседа.</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: индивидуальная и групповая работа, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие в форме консультирования руководителя подразделения, где проходит службу сотрудник; индивидуальной воспитательная работа с сотрудником</p>	Не менее 6-ти мес.

2.	Сотрудники с низкими адаптационными способностями к условиям оперативно-служебной (учебной) деятельности, признаками нервно-психической неустойчивости	Заключения (справки) психологов подразделений по МПО, ЦПД, информация руководителя ОВД, спецсообщения	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности и межличностных взаимоотношений сотрудника с коллегами, изучение социально-психологического климата.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг, сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники.</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником; индивидуальная психологическая беседа; групповая психологическая подготовка; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник; разработка рекомендаций (согласно п. 5.4 приказа МВД России от 02.09.2013 №660) по организации индивидуально-воспитательной работы с сотрудником; оптимизация социально-психологического климата; внесение руководителю подразделения предложений по дальнейшему прохождению службы сотрудником</p>	Не менее 3-х мес.
----	--	---	--	-------------------

3.	Сотрудники, с низким социометрическим статусом, находящиеся в неудовлетворительном морально-психологическом состоянии, обусловленном применением оружия, получением ранения, травмы, увечья, конфликтной ситуацией, гибелью родственников и т.п.	Заключения (справки) психологов подразделений МПО, ЦПД, информация руководящего состава ОВД, спецсообщения	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение; анализ результатов служебной деятельности; мониторинг психоэмоционального состояния личности; изучение социально-психологического климата.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; социально-психологический тренинг, способствующий повышению социального статуса сотрудника и большему сплочению коллектива.</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: психологическая подготовка, направленная на преодоление возможных затруднений, испытываемых сотрудником, как правило, в социальном взаимодействии; индивидуальная беседа; беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник.</p> <p>4. Организационное направление: разработка рекомендаций по оптимизации социально-психологического климата</p>	Не менее 3-х мес.
4.	Сотрудники, склонные к аддитивному поведению	Заключения (справки) психологов подразделений МПО, ЦПД, заключения служебных проверок, информация руководящего состава ОВД	<p>1. Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение; консультирование; анализ результатов служебной деятельности; мониторинг психоэмоционального состояния личности; психологический тренинг; изучение социально-психологического климата.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальный психологический тренинг; индивидуальная психолого-педагогическая беседа.</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником; беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, а также членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, подразделением МПО, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником (в том числе к оценке возможности дальнейшего прохождения службы в ОВД)</p>	Не менее 3-х мес.

5.	Сотрудники, допустившие грубые нарушения служебной дисциплины или неоднократные нарушения служебной дисциплины при наличии у них дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме	Правовые акты, информация руководящего состава ОВД	<p>1. Психодиагностическое направление: изучение морально-психологического состояния личного состава и социально-психологического климата в служебных коллективах.</p> <p>2. Психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; социально-психологический тренинг, в ходе которого прививались бы новые формы поведения проблемного сотрудника, его социальный статус; сеансы релаксации и аутотренинга; иные коррекционные психотехники.</p> <p>3. Информационно-обучающее направление: психологическая подготовка, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником; индивидуальная беседа; беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник, с членами семьи сотрудника.</p> <p>4. Организационное направление: взаимодействие с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник, подразделением морально-психологического обеспечения, специалистами ВВК, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся психолого-педагогическом внимании; разработка рекомендаций по оптимизации МПС и социально-психологического климата и индивидуально-воспитательной работы с сотрудником</p>	Не менее 1-го мес.
----	--	--	---	--------------------

Таким образом, используя предложенный порядок работы, представляется возможным систематизировать работу с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, и тем самым повысить эффективность мероприятий морально-психологического обеспечения.

Принадлежность сотрудника к категории нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании не должна являться наказанием или препятствием для полноценного прохождения им службы в органах внутренних дел.

Применение методов психологического изучения при работе с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, используется:

- для определения индивидуально-психологических особенностей и состояний сотрудников при формировании заключения о необходимости оказания им дополнительной психологической помощи;
- прогнозирования профессионального и социального поведения сотрудников;
- проведения консультационной и психокоррекционной работы;
- оценки степени социально-психологической адаптации сотрудников, принятия мер для ее улучшения;
- выработки оптимальных мер психологического воздействия.

К наиболее доступным и широко используемым внетестовым методам изучения личности сотрудника органов внутренних дел относятся: анализ документов, метод экспертных оценок, беседа, анкетирование, наблюдение и биографический метод.

При работе с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, могут применяться различные психодиагностические методики: тесты, анкеты-опросники, проективные методики, методики диагностики отдельных личностных качеств и проявления свойств нервной системы.

В психологической практике изучения личностных особенностей таких сотрудников важное место занимает проблема обеспечения комплексного подхода, который предполагает разные способы получения информации о личности: путем регистрации реального поведения человека в повседневной жизни или с помощью опросников и других тестовых методик.

При проведении психодиагностических обследований психологу приходится сталкиваться со стремлением испытуемых представить себя в более выгодном свете, скрыть реально существующие расстройства. В таких случаях только анализ и сопоставление сведений от самого обследуемого с полученными данными различных методов исследования позволяют определить признаки возможных нервно-психических отклонений или негативных личностных проявлений.

Следует подчеркнуть, что ни одна из приведенных психодиагностических методик не может претендовать на предоставление истинной и полной информации о рассматриваемом явлении. Только принцип комплексной диагностики обеспечивает надежность и достоверность полученной информации о проблемах сотрудников,

нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании со стороны психолога.

Таким образом, целенаправленное, комплексное применение различных форм и методов психологической работы с сотрудниками, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании, может повысить эффективность их оперативно-служебной деятельности и заложить основу их личностного и профессионального роста.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Перечислите факторы риска неэффективной, служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.
2. Чем регламентируется организация психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел – представителей групп риска.
3. Раскройте понятие «группа риска».
4. Какие категории лиц нуждаются в углубленном психолого-педагогическом внимании?
5. Что такое суицидальное поведение?
6. Назовите факторы суицидального риска: социально-демографические, индивидуально-психологические, медицинские, природные.
7. Как строится психологическая работа по профилактике суицидов среди сотрудников органов внутренних дел?

### **2.8. Организация психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях и психологические аспекты профессиональной безопасности**

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел относится к разряду психологически сложных видов деятельности. Она насыщена негативными стресс-факторами. Ее успешное выполнение возможно лишь тогда, когда сотрудники всесторонне психологически подготовлены к активным действиям в конкретных оперативных, социальных, психологических условиях и способны переносить любые неблагоприятные воздействия обстановки.

Профессиональная деятельность сотрудника органов внутренних дел может быть представлена в виде совокупности профессиональных ситуаций. Ситуация – это система объективных и субъек-

тивных элементов, объединяющихся в жизнедеятельности субъекта в определенный временной период.

Ситуация включает объективные и субъективные компоненты. К объективным компонентам относятся:

- 1) среда (все многообразие физических и социальных переменных и стимулов внешнего мира);
- 2) значимые события с их причинами и следствиями;
- 3) физические переменные и психологические параметры ситуации, определяемые внешними условиями, восприятие и интерпретация которых придает им значение и смысл;
- 4) окружение (сеттинг), как понятие, характеризующее типы ситуаций<sup>1</sup>;
- 5) переживание ситуации.

К субъективным элементам относятся межличностные отношения, социально-психологический климат, групповые нормы, ценности, стереотипы сознания, личностные особенности человека<sup>2</sup>.

Ситуация в значительной мере определяет поведение человека. В классических экспериментах С. Аша, А.А. Бодалева, Ф. Зимбардо, ЛаПьера, С. Милграма, М. Ротбарт и П. Биррелл, Н. Триплета, М. Шерифа и др. показано, что ситуация может коренным образом изменять восприятие и интерпретацию событий и объектов, мотивацию, нравственные установки, отношения, жизненные смыслы и планы, характеристики воли, мотивации, переносимость боли и физические возможности людей. Ф. Зимбардо сформулировал «эффект Люцифера», суть которого состоит в том, что хороший человек в определенных ситуациях может превратиться в сущего дьявола. И, напротив, откровенный негодяй в конкретной ситуации способен на высококонкретный поступок.

Ситуации выполнения сотрудником служебных задач отличаются друг от друга по различным основаниям.

По степени сложности их можно разделить на простые и сложные.

*Сложная ситуация* – ситуация, содержащая множество элементов или элементы, взаимодействие с которыми требует от сотрудника особых знаний, умений, навыков. Одна и та же ситуация может быть

---

<sup>1</sup> Магнуссон Д. Ситуационный анализ: Эмпирические исследования соотношения выходов и ситуаций // Психологический журнал. – 1983. – №2.

<sup>2</sup> Осухова Н. Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях: учеб. пособие – 2-е изд., испр. – М.: Изд. центр «Академия», 2007.

простой или сложной для разных людей в силу их возрастных, социальных, статусных, гендерных, этнических, религиозных, профессиональных и иных различий. Так, повседневная деятельность оперативного сотрудника содержит множество различных элементов, но хорошо подготовленный специалист справляется со сложными ситуациями профессиональной деятельности без психологических издержек.

Сложная ситуация может быть привычной (штатной) или непривычной (нештатной).

*Нештатная ситуация* – это ситуация, протекающая не по привычному (или установленному) алгоритму, содержащая неизвестные элементы, требующая принятия новых решений. Главными критериями штатности/нештатности выступают внезапность и неожиданность наступления событий, входящих в ситуацию. К примеру, ситуация массовых беспорядков является нештатной для обычного человека и штатной для сотрудника органов внутренних дел. Вследствие этого она оказывает на этих людей различное психологическое воздействие.

Ситуации могут быть легкими и трудными.

*Трудная ситуация* – ситуация, в которой в результате внешних воздействий или внутренних изменений происходит нарушение адаптации человека к жизненным обстоятельствам, блокирующей удовлетворение его основных потребностей усвоенными ранее способами<sup>1</sup>. К трудным ситуациям можно отнести проживание и переживание человеком стихийных бедствий, техногенных катастроф, социальных коллизий, личных драм, превышающих по силе адаптационные способности неподготовленного к ним человека.

Среди трудных ситуаций особое место занимают экстремальные ситуации.

*Экстремальная ситуация* (от лат. *extremus* – крайний, критический) – внезапно возникшая ситуация, угрожающая, или субъективно воспринимаемая человеком как угрожающая жизни, здоровью, личностной целостности.

В том случае, когда трудная ситуация требует от человека значительного изменения представлений о мире и о себе за короткий промежуток времени, речь идет о *кризисе* (от греч. *krisis* – решение, поворотный пункт, исход) или *кризисной ситуации*. Изменения, про-

---

<sup>1</sup> Осухова Н. Г. Указ. соч.

исходящие с личностью в кризисной ситуации, могут носить как позитивный (приобретение жизненного опыта, личностный рост), так и негативный (крушение базовых ценностей и установок) характер.

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел характеризуется наличием факторов опасности, неизвестности, внезапности наступления событий, недостатком, избытком или противоречивостью информации, высокой ответственности за результаты деятельности. В некоторых ситуациях перечисленные факторы достигают уровня гиперстрессоров, способных не только снизить эффективность профессиональной деятельности, но и дезорганизовать ее, поставить под срыв выполнение служебных задач. Это имеет место при выполнении служебных задач в зоне боевых действий, в условиях совершения террористических актов, в обстановке массовых беспорядков, при задержании вооруженных преступников и т. д. Таким образом, в служебной деятельности сотрудника органов внутренних дел преобладают трудные ситуации, которые нередко достигают уровня экстремальных.

Экстремальный характер служебной деятельности сотрудника определяется рядом психологических факторов, среди которых можно выделить группу экстремальных морально-психологических факторов и экстремальных профессионально-психологических факторов.

#### 1. Экстремальные морально-психологические факторы:

- наблюдаемое и осознаваемое нарушение общественного порядка, понимание сотрудниками своего долга в пресечении нарушения и восстановлении порядка;

- наблюдаемые человеческие потери, лишения, разруха, гибель людей, трупы, жертвы, страдания, горе людей, их нужда, переносимые тяготы, материальный ущерб, призывы о помощи и др.;

- общая дезорганизация жизни на территории, в городе, на дороге и пр., необычное поведение граждан (паника, толпы, беженцы, истерия, агрессивность);

- резкая активизация криминального элемента, переход его от имитации правопослушания к агрессии с применением физической силы, а в зонах чрезвычайных обстоятельств – мародерство, кражи, грабежи, разбои, бандитизм, использование мирных граждан для прикрытия своего отхода и др.;

- большая значимость происходящих событий, понимание личной причастности к ним;

– опасность для здоровья и жизни граждан, находящихся в зоне происходящих экстремальных событий, а также своих коллег и себя лично;

– коллективизм, солидарность, выражающиеся в понимании необходимости действовать совместно, согласованно со своими сослуживцами и взаимодействующими подразделениями, не подводить друг друга, оказывать взаимную поддержку и выручку, следовать примеру других и самому показывать пример;

– посулы, подкуп – в экстремальных условиях правонарушители и преступники попадают в критические, безвыходные ситуации и готовы пообещать, предложить, дать сотрудникам органов внутренних дел всё, чтобы только спастись, получить хотя бы передышку (это психологически ставит сотрудника перед моральным выбором профессионального предательства или верности долгу, присяге, чести).

Эта группа факторов оказывает сильное морально-психологическое воздействие, требуя от сотрудников высокой морально-психологической подготовленности, мобилизованности, стойкости, самообладания.

2. Экстремальные профессионально-психологические факторы отличаются общим воздействием на психику, затрудняющим реализацию обычных, отработанных ранее действий, успешно выполняемых в относительно спокойных рабочих условиях:

– новизна, необычность. Экстремальные ситуации повышенной сложности бывают у большинства сотрудников правоохранительных органов не ежедневно, они менее привычны для них, отличаются определённой уникальностью, требующей действовать не шаблонно, а гибко и находчиво;

– внезапность, стремительность, дефицит времени. Экстремальные ситуации заставляют сотрудника действовать быстро, реагировать на изменения немедленно и адекватно, не отставая от темпа изменения обстановки и развития событий;

– высокие нагрузки. Действовать в сложных условиях значит использовать все свои возможности, предельно напрягаться, показывая всё, на что способен сотрудник. При этом нагрузки требуют от человека комплексной реакции (воздействия): умственной, эмоциональной, волевой, физической. При чрезвычайных обстоятельствах личному составу нередко приходится решать задачи в условиях различного рода лишений (возможных нарушений приёма пищи, условий для отдыха и сна, соблюдения личной гигиены и пр.);

– длительные нагрузки – характерный для правоохранительной деятельности фактор. Так, управленческая деятельность осуществляется в обстановке решения сложных задач, разговоров с трудными в общении людьми, нарушения намеренных планов срочными заданиями, без перерывов, в тесноте и пр., что приводит сотрудника в состояние, требующее проявления высокого самообладания, сдержанности, умения мобилизовать себя на продолжение качественной работы;

– неопределённость. Практически всегда сотруднику органов внутренних дел приходится действовать в обстановке информационной неопределённости: неясности и нехватки информации, обилии информации (существенной и не имеющей значения, достоверной и лживой, устаревшей и неточной, определённой и противоречивой). Задача обычно сводится не просто к добыванию и уточнению информации, а к принятию решения действовать даже при неопределённости ситуации, причём так, чтобы не совершать ошибок;

– риск. В правоохранительной деятельности риск присутствует практически постоянно, причём степень риска, вероятность неудачи здесь повышенные. Сами виды риска многообразны: риск срыва решения служебной задачи, риск нарушения установленных сроков исполнения документа, риск ухода преступника от ответственности, риск получения взыскания, риск освобождения от должности, риск получения физического повреждения, риск для своей жизни, риск для граждан, риск для своего авторитета и морального престижа и т. п.

Попав в экстремальные условия, каждый сотрудник испытывает большие, а порой и предельные нагрузки, наблюдая за всем происходящим и выполняя необходимые профессиональные действия. Он напряженно размышляет, оценивает, делает для себя выводы, принимает решения, продумывает способы поведения и действий, мобилизует собственные силы и возможности, преодолевает внутренние трудности и колебания, подчиняет свое поведение долгу, решению поставленных задач и т. п. То, что происходит в его психике сотрудника, неизбежно отражается на его профессиональной деятельности.

Основными задачами психологии обеспечения личной профессиональной безопасности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях являются:

– разработка методов психодиагностики лиц, имеющих предрасположенность к несчастным случаям в экстремальных ситуациях деятельности;

– исследование психологических причин несчастных случаев и особенностей поведения потерпевших, составление обобщенного психовиктимологического портрета и создание частной теории поведения жертвы;

– разработка психологических методов обеспечения личной безопасности работников органов правопорядка в процессе исполнения ими профессиональных обязанностей в экстремальных условиях;

– психологическое обоснование методов формирования безопасного поведения и содержания профессионально-психологической подготовки к деятельности в экстремальных условиях;

– разработка методики психологической экспертизы причин несчастных случаев;

– психокоррекционная работа и оказание психологической помощи сотрудникам, пережившим опасность.

Зарубежные и отечественные исследования психологии безопасности деятельности работников органов правопорядка позволяют составить обобщенный психологический портрет погибших. К числу основных параметров такого портрета можно отнести:

– недостаточные личностные предпосылки для нормального выполнения служебных обязанностей: отсутствие необходимых физических данных и профессиональной подготовленности, неблагоприятные психические состояния, переутомление, виктимные качества и др.;

– неиспользование или неправильное использование средств личной безопасности (бронежилет, оружие и т. п.);

– нарушение установленных правил осуществления служебной деятельности (в первую очередь, в отношении ареста, задержания, обыска, конфликта с задержанным и т. п.);

– переоценка своих возможностей в «чтении» других людей, их познании;

– игнорирование прикрытия при возможности его иметь;

– притупление бдительности и доверчивость (ставка только на хорошее в людях);

– использование применения силы только как последней возможности, что ведет к запаздыванию в силовом реагировании;

– неумение предвидеть опасность;

– неверные действия в ситуации опасности («открывал спину» преступникам, не торопился двигаться, не маскировался, не искал укрытия, вёл себя самоуверенно и т. п.);

- неверные решения и неудачная тактика действия в ситуации опасности;
- необоснованный риск.

Приёмы формирования у работника органа правопорядка установки на выживание напрямую связаны с основами личной безопасности сотрудников в экстремальных условиях.

### *Психологические аспекты личной профессиональной безопасности сотрудников органов внутренних дел*

Деятельность сотрудников органов внутренних дел нередко протекает в напряжённых оперативно-служебных и служебно-боевых условиях, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах, связанных с применением оружия. Так, проверка документов, замечание в адрес нарушителя правил дорожного движения, разведывательный опрос, профилактическая беседа, очная ставка, допрос наполнены психическим напряжением и содержат потенцию «психологического взрыва», перерастающего в острейшее противоборство. В последнее десятилетие наблюдается тенденция учащения таких ситуаций и обстоятельств. Особо трудны чрезвычайные обстоятельства, вызываемые явлениями и факторами природного, техногенного или социального характера, которые нередко нарушают нормальную жизнь населения, общественную безопасность и порядок на конкретной территории. Это действия стихийных сил природы (землетрясения, ураганы, лесные пожары, сели, эпидемии и эпизоотии и пр.), аварийные изменения техносферы (аварии на химических, экологически опасных производствах, атомных электростанциях, катастрофы транспорта, разрушение зданий и пр.) и социальные катаклизмы (массовые беспорядки, террористические акты, захваты заложников и самолетов, действия незаконных вооруженных формирований, групповое сопротивление силам правопорядка и др.).

Личная профессиональная безопасность сотрудника органа внутренних дел представляет собой систему правовых, тактических, специальных защитных, психологических и педагогических мер, позволяющих обеспечить сохранение его жизни, физического и психического здоровья в опасных ситуациях деятельности при условии поддержания высокого уровня эффективности профессиональных действий. Личная безопасность основывается на достаточном уровне профессиональной подготовленности, предполагающем также владе-

ние безопасными методами труда, сформированной личностной установке на безопасность и выживание, психологических качествах, позволяющих адекватно оценивать обстановку, принимать быстрые и правильные решения и не терять самообладания в опасных ситуациях деятельности.

*Подготовка сотрудников органов внутренних дел к обеспечению личной безопасности* включает в себя систему мероприятий, позволяющих сформировать профессионально-личностные качества, обеспечивающие эффективную, надежную и безопасную деятельность при исполнении служебных обязанностей. Первостепенное значение имеет формирование *индивидуальной профессиональной концепции сотрудника*, раскрывающей личностный смысл служебной деятельности, в том числе в различных опасных ситуациях. Развитие *индивидуальной профессиональной концепции* происходит как в рамках профессиональной подготовки персонала правоохранительных органов, так и при проведении индивидуальной воспитательной работы.

Следующим важным направлением подготовки сотрудников является применение различных приемов для развития у них установок на безопасность и выживание. Одновременно решаются вопросы диагностики уровней виктимности сотрудников и проводятся мероприятия по ее снижению.

Отдельным направлением подготовки выступает специальное обучение тактике безопасной деятельности. Содержание такого обучения направлено на формирование у сотрудников знания типовых опасных ситуаций служебной деятельности, типичных ошибок, приводящих к несчастным случаям, ранениям и гибели, обобщенных виктимологических портретов погибших и раненых работников; развития умений адекватной и правильной тактики поведения в опасных ситуациях деятельности. Обучение тактике точной оценки обстановки и сущности реальных угроз, оперативному принятию решения с оправданным риском и эффективным действиям по обеспечению личной безопасности сочетается с развитием необходимых познавательных, эмоциональных и личностных качеств у каждого сотрудника органов внутренних дел. Кроме того, специально проводимая профессионально-психологическая подготовка включает обучение сотрудников приемам регуляции психических состояний, снятия страха в ситуации опасности, оценки степени риска и др.

Самостоятельным направлением подготовки является социально-психологическое обучение сотрудников, ориентированное на раз-

витие взаимопонимания, сотрудничества, психологической совместности, взаимодействия и готовности прийти на помощь коллеге в ситуации грозящей ему опасности.

Создание необходимого уровня личной безопасности сотрудника – процесс сложный и многоплановый, во многом зависящий от деятельности системы МВД России в целом. Личная безопасность сотрудника органов внутренних дел как составляющая профессиональной защищённости, является одной из интегративных характеристик и условий профессиональной деятельности сотрудника.

Практика работы органов охраны правопорядка многих стран мира позволила выделить значимые факторы, позволяющие обеспечить безопасность должностных лиц по поддержанию правопорядка в процессе исполнения ими служебных обязанностей. К числу таких факторов относят:

1) тактику поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка в опасных и кризисных ситуациях;

2) физическую и техническую подготовленность к ведению рукопашной схватки;

3) умелое использование предметов экипировки и специальных средств;

4) искусство в применении огнестрельного оружия

5) профессионально-психологическую подготовленность и личностные качества работника.

Тактика действий сотрудников органов внутренних дел в опасных для жизни и здоровья ситуациях включает в себя три элемента:

– диагностику обстановки и поведения других лиц;

– принятие оперативного решения и разработку плана деятельности;

– применение различных мер воздействия (в диапазоне от вербальных, психологических до силовых способов воздействия) на других лиц и правонарушителей в целях разрешения возникшего инцидента.

*Процесс принятия решения в ситуации опасности* связан с выбором альтернатив действий, обладающих наибольшей привлекательностью с точки зрения их эффективности, минимизации профессионального риска и неожиданности для правонарушителей. Каждая альтернатива оперативно рассматривается с точки зрения ее преимуществ и недостатков, оценивается при условии ее реализации степень личной безопасности и вероятность достижения целей разрешения

опасной ситуации. Важно выбрать именно лучшую альтернативу действий, основывающуюся на адекватном анализе ситуации и возможностей сотрудников органов внутренних дел.

Часто опасные ситуации развиваются на фоне риска, неопределенности информации и психической напряженности. Исследования показывают, что в подобных ситуациях можно выделить *три вида реакций*, влияющих на принятие решений:

1. Мобилизацию, усиливающую подвижность и гибкость мышления, нахождение оригинальных альтернатив поведения, предусмотрительность и прогнозирование последствий. Сокращается время принятия решения, раскрываются потенциальные возможности личности сотрудника. Этот тип реакций благоприятен для разрешения опасной ситуации.

2. Расстройство, проявляющееся в уменьшении пластичности и подвижности мышления, сокращении числа рассматриваемых альтернатив и появлении тенденций к выбору слишком общих и недостаточно определенных вариантов действий, так называемых «глобальных реакций». При расстройстве деятельности снижается качество принимаемого решения и уровень его осуществления.

3. Деформацию, характеризующую полное нарушение действий по принятию решения. При этом сотрудник органа внутренних дел не способен найти рациональный вариант поведения, его решения стереотипны, часто случайны и не учитывают конкретных факторов ситуации опасности для жизни, здоровья и достоинства. Нередко последствия выбора альтернативы действий не прогнозируются. Деформация возникает вследствие сильных эмоций, проявлений чувства страха, злости, гнева, недостаточного умения управлять своими переживаниями. Разумное и обоснованное решение в случае деформации поведения в принципе невозможно.

Таким образом, можно сделать вывод, что принятие решения в опасной ситуации зависит от профессиональной мотивации и самообладания сотрудника органа внутренних дел, его умений регулировать свои психические состояния и устранять негативные эмоции страха, гнева, тревоги.

Попав в экстремальные условия, каждый сотрудник испытывает большие, а порой и предельные нагрузки, наблюдая за всем происходящим и выполняя необходимые профессиональные действия. Он напряженно размышляет, оценивает, делает для себя выводы, принимает решения, продумывает способы поведения и действий, мобили-

зует собственные силы и возможности, преодолевает внутренние трудности и колебания, подчиняет свое поведение долгу, решению поставленных задач и т. п. То, что происходит с сотрудником, неизбежно отражается на его профессиональной деятельности.

Существуют ряд приёмов и правил, применение которых позволяет преодолевать и справляться с высокими психофизическими нагрузками, сопровождающими профессиональную деятельность сотрудников полиции. К таковым прежде всего следует отнести приёмы формирования установки на выживание в экстремальных условиях профессиональной деятельности общие правила поведения сотрудников по обеспечению личной безопасности.

Приёмы формирования установки на выживание напрямую связаны с основами личной безопасности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях.

Установка на выживание – готовность и предрасположенность сотрудника к целенаправленной, надёжной и характеризующейся достаточным уровнем самозащиты деятельности. Она включает три элемента: познавательный (например, «Я осознаю реальность вовлечения меня в ситуацию, связанную с применением огнестрельного оружия и иных форм насильственных действий со стороны правонарушителей»); эмоционально-оценочный (например, «Я буду постоянно придерживаться внутреннего убеждения, что не стану жертвой в опасной ситуации») и поведенческий (например, «Я буду всегда приближаться ко всем подозреваемым, предвидя возможное их сопротивление»).

Сформировать и развить у себя установку на выживание способен каждый сотрудник. Для этого необходимо придерживаться определенных правил:

- в любых обстоятельствах буду приближаться ко всем подозреваемым и правонарушителям, предвидя их сопротивление;
- никогда не буду недооценивать подозреваемого или правонарушителя;
- буду внимательно оценивать, надо ли приближаться к подозреваемому человеку или месту осмотра;
- буду следить за руками подозреваемых и правонарушителей;
- буду соблюдать безопасную пространственную дистанцию до подозреваемого, проверяемого или правонарушителя;
- буду думать о «прикрытии» и постоянно создавать его с помощью других сотрудников;

- буду оперативно принимать решение и использовать в полной мере законные средства для пресечения сопротивления;
- буду надевать наручники на подозреваемых и сопротивляющихся;
- буду обыскивать их не спеша и тщательно;
- буду надевать средства индивидуальной защиты на время операции;
- буду готов к рукопашному бою;
- буду к применению огнестрельного оружия в предусмотренных законом случаях;
- буду готов к осложнению служебно-боевой ситуации.

Правила поведения сотрудников органов внутренних дел, направленных на обеспечение их личной безопасности:

- снижайте напряженность при инцидентах с правонарушителями;
- помните: время, как правило, на вашей стороне;
- не провоцируйте нападение и стрельбу;
- здоровое недоверие к подозреваемому, проверяемому или задержанному лучше, чем легкомысленная доверчивость;
- страхуйте каждое свое действие в отношении подозреваемого или правонарушителя, лучше всего с помощью напарника;
- избегайте шаблонного и предсказуемого поведения в опасной ситуации;
- будьте бдительны к засадам;
- на месте происшествия старайтесь держать в поле зрения всех действующих лиц;
- никогда не поворачивайтесь к подозреваемому или правонарушителю спиной.

Таким образом, сотрудник, владеющий стратегией, тактикой и приемами обеспечения личной безопасности, не только сам может успешно выйти из рискованной ситуации, но и не повышает степень риска для своих коллег и подчиненных. Иными словами, подготовленный в этом отношении сотрудник способен обеспечить более высокий уровень психологической и физической защищенности своих коллег.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Дайте определение понятию ситуация. Какие виды ситуаций вы можете назвать?
2. Какие факторы определяют экстремальный характер служебной деятельности сотрудника органов внутренних дел.
3. Назовите основные задачи психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях.
4. Что такое личная профессиональная безопасность сотрудника органа внутренних дел?
5. Какие элементы включает в себя тактика действий сотрудников органов внутренних дел в опасных для жизни и здоровья ситуациях?

### **2.9. Формирование психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел**

Формирование профессиональной психологической устойчивости у сотрудников – сложный социально-психологический процесс. Он является интегративным профессиональным качеством личности сотрудника, представляет собой системную взаимосвязь свойств и состояний, сознания и деятельности сотрудника и проявляется в способности устойчиво следовать в своих действиях, оценках, поведении нормам закона, нравственным убеждениям и принципам, умении отстаивать справедливость, утверждать общечеловеческие нормы морали и законность во всех без исключения случаях, обеспечивает определённый «иммунитет» к воздействиям, противоречащим закону и личным установкам, взглядам, убеждениям; формирует более стабильные оценки, суждения и поступки личности в сложных профессиональных ситуациях; обеспечивает возможности постоянного развития и корректировки ресурсов личности.

Психологическая устойчивость личности сотрудника характеризует возможность человека встречать и переносить трудности, невзгоды, неудачи (которых в жизни вовсе избежать нельзя), умение «держаться удар», не отчаиваться при неудачах, добиваться выполнения служебных задач при любых трудностях. Как и все в человеке, это свойство индивидуализировано и определенным образом зависит от природных задатков данного человека, от особенностей его прижизненного развития, подготовки и социального окружения.

Этимологический разбор термина «профессионально-психологическая устойчивость» позволяет сделать вывод о его про-

изводности от такого наиболее общего понятия, как «психологическая устойчивость», которая определяется как устойчивость психической сферы человека, обеспечивающая регулирование сознательно-волевых и коммуникативно-оценочных проявлений личности в её деятельности.

Проблема профессиональной психологической устойчивости сотрудников в течение последних лет является одной из актуальнейших в практике и проблематике психологии деятельности правоохранительных органов. Активное привлечение сотрудников к участию в боевых действиях в Северо-Кавказском регионе доказало необходимость их специальной подготовки к работе в экстремальных условиях, в том числе – формирования психологической готовности к осуществлению возложенных на них обязанностей независимо от воздействия неблагоприятных факторов.

Наличие «взрывоопасных» ситуаций, чреватых потенциальными угрозами не только срыва решаемой задачи, но и жизни граждан, самих сотрудников, требует практически от каждого сотрудника органов внутренних дел постоянной бдительности и готовности в любой момент действовать даже с применением оружия.

Несение службы на посту или рабочем месте, наличие оружия и средств индивидуальной защиты – всё это, бесспорно, важные проявления бдительности и боевой готовности, но *психологически недостаточные*. Главное – смогут ли люди, назначенные на посты и пр., действовать в нужный момент мгновенно, активно, правильно и эффективно. Это подтверждают, к сожалению, неединичные факты непрофессиональных действий сотрудников при внезапных агрессивных действиях со стороны участников незаконных военных формирований. Сотрудники органов внутренних дел, призванные нейтрализовать такие действия, на деле оказываются психологически не готовыми к противодействию, запаздывают, проявляют растерянность, нерасторопность, совершают непростительные и, казалось бы, малообъяснимые ошибки.

Совокупность психологических и боевых характеристик сотрудников, которые позволяют им в любой момент и в любой обстановке выполнять все возложенные на них функции по обеспечению законности, безопасности и правопорядка, называется их *внутренней (психологической) боевой готовностью*.

Внутренняя боевая готовность сотрудника – это его *целостное личностное проявление*. Для её понимания следует вспомнить, что все

явления психики бывают *устойчивыми* (постоянно или длительно проявляющимися у данного человека) и *динамичными* (быстро меняющимися, то возникающими, то исчезающими).

Устойчивые психологические особенности, присущие сотруднику – это его свойства личности, профессионально важные качества, знания, навыки, умения, привычки. От наличия их зависит сама *возможность* выполнять боевые функции, причем свойство устойчивости этих явлений говорит о длительности, сохранности такой возможности. Вот почему группа устойчиво присущих сотрудникам органа внутренних дел психологических характеристик, в совокупности выражающих их профессиональную подготовленность (в плане боевой готовности) можно назвать *устойчивой боевой готовностью*.

Вместе с тем для характеристики психологической боевой готовности сотрудника важно и то, в каком состоянии находится его психика в данный момент, какими динамическими явлениями она примечательна (о чём думает, к чему стремится, что переживает, что собрался делать и т. д.). Именно эти процессы и состояния непосредственно предшествуют тем, которые будут регулировать действия при внезапном начале действий, а значит, и влиять на них. Каждый убеждался на собственном опыте, что от состояния, в котором находишься, во многом зависит, что и как будет сделано в следующее мгновение. Боевая готовность (подготовленность), бесспорно, является фундаментом успеха. Оцепенение, растерянность, бестолковая суета, не отвечающие специфике условий действия, свидетельствуют, что данному человеку ещё чего-то не хватает.

Наличие у сотрудника психологической подготовленности, т. е. устойчиво сформированных знаний, навыков, умений, качеств, говорит о большой вероятности возникновения у него в экстремальной ситуации адекватных психических процессов и состояний, а соответственно, и действий. Однако следует отметить, что это именно вероятность и возможность, а не безусловность и обязательность.

Проявление возможностей человеком – *не мгновенный*, автоматически, однообразно и без трудностей протекающий акт, а сложная внутренняя деятельность, связанная с особыми «переходными» психическими процессами (переход от возможности к действительности, актуализации имеющегося потенциала). Бывает, что человек не полностью использует все свои возможности, а порой просто не может мобилизовать себя в водовороте возникших событий. Кроме того, имеется перепад в психической деятельности до и во время внезапно

возникших событий, в их содержании, скорости протекания, сбалансированности, испытываемых трудностях и нагрузках.

Поэтому так важно *состояние боевой готовности* («боевой настрой», «боевая внутренняя изготовленность»), имеющее по существу решающее значение. В идеале в обстановке возможного внезапного наступления критических событий (т. е. на дежурстве, в карауле, в засаде, при обнаружении нарастания угрозы и т. п.) желательно максимально приблизить психическое состояние сотрудника к боевому уровню. Бдительность – важный компонент, обостренное чувство близости опасности, побуждающее человека к слежению за её признаками и их изменениями.

*Непосредственная готовность* к немедленным, решительным и высокоэффективным действиям характеризуется:

- высокой бдительностью к наступающей угрозе, достоверной оценкой её вероятности, настороженностью к её признакам, глубоким пониманием роли полной личной готовности к встрече с ней;

- обострённым чувством профессионального и гражданского долга, коллективизма, ответственности за успех в нейтрализации криминального элемента;

- мобилизованностью воли, устремлений, сил, умеренным чувством боевого возбуждения, профессионального азарта, прилива сил;

- полным самообладанием;

- обострённым вниманием и тщательным наблюдением за лицом, представляющим потенциальную угрозу, и обстановкой, любыми изменениями в них;

- полным пониманием происходящего и безошибочным разгадыванием намерений, хитростей и маскировок противника;

- чётким планом действий, представлением их и мысленным проигрыванием;

- изготовленностью (установкой) на немедленные действия.

Общая психологическая устойчивость личности – одно из целостных проявлений её внутреннего мира, не сводимое к какому-то отдельному элементу психики или к арифметической сумме нескольких. Чем сложнее дело, решаемая задача, обстановка, тем больше успех зависит от целостных характеристик личности, от их соответствия требованиям происходящего с ней и вокруг неё.

Исследования проблемы формирования основ профессиональной устойчивости показали, что в нравственно устойчивом поведении сотрудника органов внутренних дел органически сочетаются две сто-

роны: внешняя и внутренняя. Ведущую роль играет внутренняя сторона, поскольку требования присяги, Кодекса чести, приказы начальников без принятия их самими сотрудниками не могут стать регуляторами их поведения. Исследование свидетельствует о том, что внешние требования без смысловой идентификации, без положительного осмысления и включения в иерархию личностных ценностей не преобразуются в личностные мотивы. Поэтому формировать нравственно устойчивое поведение – это в первую очередь развивать у сотрудников мотивы нравственно устойчивого поведения.

Условиями формирования психологической устойчивости являются:

- личностно-ориентированный подход;
- поэтапный характер формирования психологической устойчивости как сложного личностного образования, обусловленного неравномерностью профессионально-нравственного становления, предполагающего индивидуализацию и дифференциацию работы с личным составом;
- профессиональная компетентность и надёжность, определённый уровень психолого-педагогической культуры всех категорий руководителей;
- создание в коллективах сотрудников обстановки взаимответственности, требовательности, серьёзного отношения к овладению избранной специальностью и профессией;
- стимулирование профессионально-нравственного саморазвития и самовоспитания.

Этапы формирования психологической устойчивости у сотрудников.

Чтобы уяснить методы и средства, повышающие психологическую устойчивость сотрудников и коллективов, надо понять, что любая сложная ситуация с точки зрения психологии может быть представлена в виде трех «простых» элементов: подготовительный этап, этап выполнения задачи и заключительный этап.

Сущность *первого этапа*, начинающегося с поступлением сигнала о необходимости действовать, состоит в приведении в психологическую «боеготовность» эмоционально-волевых, умственных и физических компонентов.

Весьма важной является роль «предстартового» состояния сотрудников. До исполнителей следует довести суть и значимость их действий, общий план мероприятий, сформировать направленность на выполнение

задачи. Любой из участников действия обязан твердо знать свою ближайшую цель, маршрут движения и т. п.

Залог успеха – это вселение уверенности в сотрудников, укрепление авторитета их руководителей, вера в технику, оружие, создание общего положительного настроения. Вместе с тем нельзя допускать излишней самоуверенности, перенапряженности. Оценка ситуации должна быть по возможности объективна. Недопустимо делать акцент только на трудностях. О психологическом «вхождении в работу» еще до начала непосредственного её выполнения говорят такие внешние данные, как определённое возбуждение, повышенное настроение, собранность, сосредоточенность, быстрое, точное реагирование на окружающую обстановку и поступающие распоряжения, энергичные движения. И, напротив, на психологическую неподготовленность указывают вялость, отсутствие энтузиазма и плохое настроение, скованность движений, замедленное реагирование на команды и замечания, равнодушие, молчаливость, раздражительность и т. п. Разновидностью подобного явления может быть и «предстартовая лихорадка», излишнее волнение, показная веселость, суетливость, говорливость, невнимательность.

В этой ситуации многое зависит от эффективности инструктажа. При его проведении необходимо категорически избегать формализма, который нередко создает у сотрудников отрицательный настрой, подавленное настроение, нежелание исполнять служебный долг. Используя разнообразные методы психологического воздействия на людей, следует обращаться именно к положительным эмоциям, чувствам и качествам личности, к положительным примерам. Это тем более важно, что в экстремальной ситуации почти у всех людей резко возрастает элемент подражательности, эмоционального заражения.

Формирование групп сотрудников должно базироваться на знании индивидуальных особенностей людей (характер, способности и т. п.), их неформальных межличностных взаимоотношениях и опоре на подлинных лидеров. Под наиболее пристальным вниманием должны находиться те, кто назначен старшим (руководителем), а также неопытные сотрудники (таких в одиночку посылать на задание вообще не следует, за исключением тренировочных занятий).

При действиях в экстремальных ситуациях слово руководителя приобретает большой вес для окружающих. Здесь имеют важное значение и тембр голоса, и дикция. Речь руководителя должна быть лаконичной и предельно ясной, всем понятной, вызывающей желание выполнить всё, что сказано. Сбивчивые, невразумительные, высказанные раздражи-

тельным тоном, противоречивые указания руководителя создают обстановку психологического напряжения, вызывают аффективные вспышки подчиненных, могут послужить причиной неправильного истолкования слов руководителя, повлечь ошибочные действия.

Успешному выполнению задачи способствует наличие в группах особо подготовленных сотрудников (например, снайперов, водителей-асов, мастеров в применении различных средств, владеющих приёмами восточных единоборств и т. п.).

Касаясь непосредственного этапа действий (здесь с точки зрения психической адаптации к экстремальным условиям можно выделить такие подэтапы, как психической переадаптации, неустойчивой психической деятельности, глубоких психических изменений, психического напряжения), необходимо помнить, что, как показывает практика, в условиях возрастающей моральной нагрузки от каждого сотрудника полиции требуется нравственная стойкость, надёжность, уверенность в своей правоте, устойчивость к отрицательному влиянию таких факторов, как:

– фактор повышенной ответственности за результаты действий, за возможные последствия, такие, как человеческие жертвы среди населения и личного состава органов внутренних дел, за ошибки в решениях и их неправомерность, а также за нарушение законности. Здесь же – ответственность за действия, повлекшие агрессивность граждан из-за спровоцированных антиполицейских настроений. Всё это может на этом этапе породить у части сотрудников и руководителей нерешительность, неуверенность, пассивность. Отмечается, что отрицательное воздействие этого фактора на моральное состояние сотрудников обратно пропорционально степени нравственной и психологической готовности личного состава к таким ситуациям;

– фактор конфликта служебного долга, обязанностей и морального чувства. В экстремальных условиях, особенно противостояния с вооружённым преступником, агрессивной толпой, активными участниками массовых беспорядков, может возникнуть сомнение в моральности применяемых мер и используемых средств. Здесь вступает в противоречие общечеловеческая норма «не убей» и законное право, обязанность применять оружие как крайнее средство. Тот же моральный конфликт в сознании возникает при необходимости применения физической силы, резиновых палок, наручников, других спецсредств. В таких случаях решающую роль играет уверенность в нравственности и законности действий,

их точном соответствии правовой норме, а значит и общественным интересам;

– фактор негативного морального воздействия на сотрудника со стороны как законопослушных, но не уяснивших обстановку граждан, так и со стороны противоправных элементов. В момент задержания правонарушителя, законного применения к нему физической силы, боевых приёмов борьбы, резиновой палки, наручников или, тем более, оружия, реакция окружающих может быть агрессивной, необъективной, нацеленной на моральное подавление сотрудников полиции. В условиях массовых беспорядков реакция правонарушителя бывает и крайне опасной. Однако чаще всего морально-психологическое давление (воздействие) в таких случаях имеет цель – заставить сотрудника отступить от выполнения должностных инструкций, проявить трусость или хотя бы неуверенность из-за моральной переоценки своих действий и поведения;

– неожиданность, угроза своей жизни и здоровью, проблематичность ситуации;

– значительное нервно-психическое напряжение, связанное с ожиданием возникновения критической ситуации, что вызывает страх, сомнение, тревогу, неуверенность у сотрудника полиции;

– неравномерность поступления информации, которая колеблется от полного отсутствия значимых раздражителей до десятков в минуту;

– неопределённость поступления информации;

– чувство высокой ответственности за жизнь товарищей или граждан, находящихся в месте проведения какой-либо операции;

– «раздвоение» мышления (зачастую сотрудник должен одновременно прогнозировать несколько вариантов развития какого-либо события).

После выполнения задания в экстремальных условиях необходимо обязательно предоставить сотруднику отдых, оценить его психическое состояние, провести консультацию у психолога, обеспечить посещение кабинета психологической регуляции, переключить его внимание на другие дела, похвалить отличившихся и весь коллектив.

На заключительном этапе необходимо подвести хотя бы предварительные итоги, причём лучше отдельно с каждой категорией сотрудников. Желательно, чтобы они самостоятельно дали оценку действиям, приняли активное участие в уточнении планов действий на случай подобной ситуации. На этом этапе фактически происходит возвращение человека, его психики от экстремальных условий к норме. Динамические стереотипы, сложившиеся в экстремальных условиях, разрушаются, и

возникает необходимость восстановления прежних. Здесь важно грамотно и правильно организовать реадaptационный процесс. Рассмотрим некоторые его закономерности:

1. Размер и характер последствий деятельности в экстремальных условиях, выявляемых в ходе реадaptационного процесса, прямо зависит от интенсивности и продолжительности пребывания в экстремальных условиях, объёма профессионального и социального опыта личности, характера её мотивации на деятельность в экстремальных условиях.

2. Чем выше статус личности в экстремальных условиях и успешней деятельность в них, тем болезненней протекает период реадaptации. Это связано с тем, что перечисленные факторы формируют: во-первых, своеобразную нормативную ригидность, когда нормальные условия рассматриваются в качестве патологии, а экстремальные – как единственно возможная норма; во-вторых, обуславливаются ожидания столь же высокого статуса и в штатных условиях.

3. Психическая реадaptация, так же как и переадaptация, сопровождается кризисными явлениями.

4. Высокая эффективность деятельности в экстремальных условиях оборачивается драматизацией реадaptационного процесса вплоть до деформации личности.

5. Снизить остроту реадaptации можно путём переключения личности на другой вид деятельности («семейное благополучие», «любовь», «учёба», «научная работа»), занимающий равное или близкое по значению место наряду с «успешной профессиональной деятельностью». Своеобразным справочным аппаратом, позволяющим личности выбрать наиболее подходящие формы и способы подобного переключения, является широкий объём социального и профессионального опыта.

Формирование психологической устойчивости осуществляется в ходе *психологической подготовки*. Она представляет собой результат целенаправленного формирования духовных, психологических и физических сил человека, ориентирована на выработку у сотрудников готовность к вооруженной схватке с преступником, установку на его задержание и привлечение к ответственности. Большую роль при этом играет ознакомление сотрудников с психологией личности правонарушителей, его уловкам, возможностям сопротивления, качествами оружия и спецтехники.

Основными направлениями профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел выступают:

1. *Выявление экстремальных условий.* В целях психологической подготовки, целесообразно на первоначальном этапе выявить стресс-факторы и вероятное развитие ситуаций деятельности.

2. *Психологический анализ выделенных стрессовых ситуаций.* Влияние стресс-факторов на поведение сотрудников органов внутренних дел, качественные и количественные характеристики стрессов, механизм их влияния на поведение человека, формы проявления стрессового состояния, индивидуальные различия поведения в экстремальных условиях изучены пока не достаточно.

В многообразии стрессов, вызывающих сильные отрицательные переживания, есть и такие, которые можно устранить соответствующей организацией труда и отдыха личного состава. Но есть и такие факторы, которые неизбежны и неустранимы, поскольку составляют содержание профессиональной деятельности. Именно на них должна быть ориентирована психологическая подготовка.

3. *Создание научно-обоснованных моделей экстремальных условий.* Здесь необходимо чётко различать психологическую модель и внешнюю картину стрессовых ситуаций. Так, например, отработка на занятиях приемов самбо по защите от преступников нападающего с ножом, лишь приближенно имитирует картину реальной ситуации, позволяет отработать технику действий. Личностные же переживания сотрудников на таких занятиях даже отдаленно не напоминают подлинных чувств человека, на которого нападают с ножом. На занятиях каждый знает, что нож деревянный, да и тот не будет реально применён. А поэтому опасность практически не воссоздается.

4. *Упражнения по психологической подготовке.* Организуя их, следует учитывать психологические закономерности освоения человеком новой деятельности.

Сначала необходимо изучить всю относящуюся к данным экстремальным условиям информацию. Так, например, если отрабатываются погоня за преступником, скрывающимся на автомашине, и его задержание, предварительно следует ознакомить людей со случаями, имевшими место в прошлом, рассказать о характере действий сотрудников в подобных ситуациях. Затем необходимо показать правильные приёмы действий в подобных ситуациях, предостеречь обучающихся от возможных ошибок. Одновременно следует позаботиться о создании положительной мотивации, формировании уверенности в благоприятном исходе упражнений. После этого приступают к практической отработке.

Вначале сотруднику надо дать возможность побыть в стрессовой ситуации без сколько-нибудь трудного задания, просто вжиться в обстановку, предоставить возможность для самостоятельного восприятия и осмысления трудностей. Сложную задачу на первоначальном этапе необходимо разбить на ряд простых и дать возможность обучаемому «пощупать» каждое действие без внешнего давления, дать возможность попытаться выполнить задачу в удобном для сотрудника темпе.

После этого обучаемому дается конкретное, чётко сформулированное, но заведомо выполнимое задание, его действия становятся в определённые рамки, указывается какой приём он должен осуществить.

Следующим этапом упражнений в стрессовых ситуациях будет наращивание силы стрессов, т. е. увеличение количественных показателей факторов, осложняющих обстановку, увеличение дефицита времени, информационной перегрузки и т. д. Причём здесь важно соблюдать принцип постепенности и последовательности в наращивании стрессов.

Усилить воздействие стресс-факторов можно лишь в том случае, когда прежний уровень психических трудностей достаточно хорошо освоен и стал привычен. Наряду с наращиванием силы стрессоров важно параллельно усложнять задачи, вносить элементы опасности и риска, вызывать утомление, повышать ответственность.

Одним из неперенных правил организации психологической подготовки является требование обеспечения безопасности для жизни и здоровья сотрудников. В этом случае, получается парадокс: если нет опасности, то и нет психологической закалки, нет тренировки. Выход может быть найден следующим образом. Нужно обеспечить полную безопасность людей, но субъективно они должны переживать реальную угрозу жизни и здоровья. Нужно обеспечить безопасность, но обучаемые не должны об этом знать.

*Человек способен влиять на свое поведение, используя три основных пути:*

- изменение тонуса скелетных мышц и дыхания;
- активное включение представлений и чувственных образов;
- использование программирующей и регулирующей роли слова.

Использование этих путей и лежит в основе приёмов психической саморегуляции, столь важных для формирования психологиче-

ской устойчивости к действию различных негативных факторов служебной деятельности в органах внутренних дел<sup>1</sup>.

### *1. Приемы «разрядки» негативных эмоциональных состояний.*

#### *Дыхательные упражнения.*

Известно, что нервные импульсы из дыхательных центров мозга распространяются на его кору и изменяют её тонус. Тип дыхания, при котором вдох производится быстро и энергично, а выдох – медленно, после задержки дыхания, вызывает снижение тонуса центральной нервной системы, нормализацию кровяного давления, снятие эмоционального напряжения. Медленный вдох и резкий выдох тонизируют нервную систему, повышают уровень её функционирования. Чтобы воспользоваться этими рекомендациями, надо овладеть соответствующими навыками, выработать которые помогут следующие дыхательные упражнения.

«Успокаивающее дыхание». В исходном положении стоя или сидя нужно сделать полный вдох. Затем, задержав дыхание, вообразить круг и медленно выдохнуть в него. Этот приём следует повторить четыре раза. После этого вновь вдохнуть, вообразить треугольник и выдохнуть в него три раза. Затем подобным же образом дважды выдохнуть в квадрат. После выполнения этих процедур наступает успокоение.

«Выдыхание усталости». Нужно лечь на спину, расслабиться, установить медленное и ритмичное дыхание. Как можно ярче представить, что с каждым вдохом легкие наполняет жизненная сила, а с каждым выдохом она распространяется по всему телу.

### *2. Приёмы волевой самомобилизации.*

Рекомендуемые приёмы помогут осуществить быструю волевою мобилизацию в сложных условиях. Произвольное напряжение мышц; дыхание, сочетающее продолжительный спокойный вдох и резкий энергичный выдох; словесное самовнушение, самоубеждение, самоприказ, самоподкрепление способны тонизировать головной мозг, мобилизовывать физические и духовные возможности человека.

---

<sup>1</sup> Содержание и организация морально-психологического обеспечения боевых действий: учеб. пособие / Архипов М.И. и др. – М.: ГАВС, 1994; Ладанов И.Д., Психическая саморегуляция хозяйственных руководителей. – М., 1986; Дайнека К.В. 10 уроков психофизической тренировки. – М.: Физкультура и спорт, 1987.

Упражнение «Волевое дыхание». Выполняющие упражнение принимают исходное положение стоя, расслабляются, устанавливают ровное глубокое дыхание. Затем, вдыхая ровно и спокойно, одновременно поднимают руки до уровня груди ладонями вверх, сгибают их в локтях и отводят локти назад. После этого делается спокойный выдох с одновременным, медленным опусканием рук ладонями вниз. Во время выдоха последовательно напрягаются мышцы рук, плечевого пояса, живота, ног.

Упражнение «Волевое внимание». Известно, что для воплощения мысли в действие нужно проявить волю. В условиях, когда борьба мотивов «за» и «против» идёт на равных, а принимать решение необходимо, поможет приём обострения волевого внимания.

Одним из методов, позволяющих научиться сомообладанию, является *аутогенная тренировка*. Физиологическая сущность аутогенной тренировки заключается в сознательном регулировании неуправляемых процессов, что постигается не прямо, а косвенно, за счёт условных рефлексов, вызванных словами и представлениями, связанными с этими словами.

Аутогенная тренировка поможет найти силы и быть бодрым, энергичным в минуты большой слабости, а также предоставит возможность при необходимости заснуть в таком месте, где трудно не только спать, но и находиться продолжительное время. Аутогенная тренировка позволит увеличить не только нервно-психические, но и физические ресурсы своего организма. Она поможет уберечь себя от «срывов». Овладев аутогенной тренировкой в полном объёме, сотрудник научится быть во всех жизненных ситуациях спокойным и уравновешенным.

Аутогенная тренировка требует настойчивости и упорства. Заниматься ею сначала надо ежедневно, до тех пор, пока эти занятия не станут неотъемлемым элементом жизни.

Первоначально проводить сеансы нужно в первой половине дня, в дальнейшем время проведения выбирается по собственному усмотрению. Дополнительно к основному сеансу, длящемуся около 15 минут, следует повторять упражнения в течение 5 минут вечером перед сном и утром сразу после пробуждения. Позже целесообразно использовать каждую относительно свободную минуту, к примеру, время проезда в транспорте и т. п.

Обучение аутотренингу лучше всего проводить в уединении или в группе сотрудников, совместно проводящих тренировку.

Одним из главных принципов аутогенной тренировки является сосредоточение всего своего внимания на внутренних ощущениях, связанных с тренингом. Не овладев первоначальными упражнениями, не следует приступать к более сложным.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Что такое психологическая устойчивость личности сотрудника и от чего она зависит?
2. Перечислите условия формирования психологической устойчивости.
3. Назовите этапы формирования психологической устойчивости.
4. Какие приемы «разрядки» негативных эмоциональных состояний Вы знаете?
5. Назовите способы и приемы волевой самомобилизации..

### **2.10. Психологическое обеспечение работы по профилактике и предупреждению чрезвычайных происшествий с участием личного состава органов внутренних дел**

Специфика профессионально-служебной деятельности правоохранительных органов связана со значительными физическими и психоэмоциональными нагрузками сотрудников. В тоже время сотрудник полиции это прежде всего представитель государственной власти. Поэтому серьезные требования предъявляются не только к его профессиональной подготовке, физическому и психическому здоровью, но и к морально-нравственным качествам. Неспособность, либо нежелание отдельных сотрудников выполнять эти требования приводят к чрезвычайным происшествиям.

Чрезвычайное происшествие – это событие или действие, повлекшее смерть, ранения, травмы сотрудников и других граждан, уничтожение, повреждение и утрату вооружения, техники и другого имущества органов внутренних дел.

Как правило к чрезвычайным происшествиям приводит девиантное поведение сотрудников органов внутренних дел. Девиация (отклонение) – это любые поступки или действия, несоответствующие нормам, принятым значительной частью людей в группе или обществе. Под девиантным поведением понимают поведение не соответствующее официально установленным или фактически сложившимся

в данном обществе нормам. К девиантному можно отнести такие виды поведения, как сквернословие, злоупотребление спиртным, употребление наркотиков, хулиганство и т. д.).

Различают три основных типа отрицательного отклоняющегося поведения: деструктивное, асоциальное и делинквентное поведение.

Деструктивное поведение причиняет вред самой личности и не соответствует общепринятым социально-нравственным нормам.

Асоциальное поведение причиняет вред личности и социальным общностям и проявляется в алкоголизме, наркомании, бродяжничестве.

Крайней формой отрицательных отклонений является делинквентное (преступное) поведение. Это противоправное поведение, представляющее собой нарушение как моральных, так и правовых норм, выражается в нарушении служебной дисциплины, в воровстве, грабежах, изнасиловании, убийствах и других преступлениях.

Все перечисленные виды девиантного поведения неприемлемы для сотрудника правоохранительных органов, так как не соответствуют требованиям служебной дисциплины.

Согласно федеральному закону «О полиции» (ст. 39), служебная дисциплина в полиции – обязательное для всех сотрудников полиции соблюдение установленных законодательством Российской Федерации, регламентирующим вопросы прохождения службы в органах внутренних дел, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями непосредственных начальников порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Служебная дисциплина в полиции регулируется Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации<sup>1</sup>, в котором четко обозначены обязанности по поддержанию дисциплины и рядовыми полицейскими, и их руководителями. Досконально прописано, что считается приказом, каков порядок его выполнения, кто имеет право его отменить и, кто несет ответственность за его правильное исполнение.

---

<sup>1</sup> Утв. указом Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 (ред. от 07.12.2016) «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».

Служебная дисциплина требует четкого повиновения приказам начальника, всемерного содействия им в обеспечении установленного порядка и прекращения замеченных нарушений со стороны сослуживцев, личной ответственности не только за собственное поведение, но и за состояние дисциплины в профессиональном коллективе. Подобно воинскому приказу, приказ начальника должен быть выполнен беспрекословно, точно и в срок. В свою очередь, начальник несет ответственность за состояние дисциплины среди подчиненных. Служебная дисциплина обязывает начальников воспитывать подчиненных в духе неуклонного выполнения требований законов, присяги, уставов, приказов и распоряжений, развивать и поддерживать у них осознание служебного долга, чести и профессионального достоинства.

Законность в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел выполняет роль принципа, метода и режима осуществления правоохранительных задач, а также реализации функций в сфере внутренних дел. Законность призвана обеспечить соблюдение, охрану и защиту прав и свобод граждан, интересов юридических лиц, общества и государства от преступных и других противоправных посягательств. Любое нарушение законности сотрудником органов внутренних дел считается чрезвычайным происшествием.

Наряду с нарушением служебной дисциплины и законности к основным видам чрезвычайных происшествий, характерным для личного состава органа внутренних дел можно отнести суицид.

Суицид – есть осознанное лишение себя жизни и, с этой точки зрения, самоубийство является чисто человеческим, сознательным поведенческим актом.

Самоубийством не считается лишение себя жизни лицом, не осознающим смысл своих действий или их последствий (невменяемые, дети в возрасте до пяти лет). В этом случае фиксируется смерть от несчастного случая.

Различают завершенные самоубийства и попытки самоубийства (незавершенные самоубийства), носящие в основном демонстративно-шантажный характер. Мужчины завершают самоубийства в 3–4 раза чаще женщин, но на долю последних приходится в 3 раза больше суицидальных попыток. Необходимо отметить, что процент реализации повторных суицидальных попыток очень высок. Каждый четвертый суицидент повторяет суицидальную попытку, а каждый десятый погибает от повторного суицида.

Изучение причин и условий, при которых люди заканчивали жизнь самоубийством, позволило выявить ряд факторов, сопутствующих этому чрезвычайному происшествию. К ним относятся:

1. Условия семейного воспитания:

- отсутствие отца в раннем детстве;
- матриархальный стиль отношений в семье;
- воспитание в семье, где есть алкоголики, психически больные;
- отверженность в детстве;
- воспитание в семье, где были случаи самоубийств.

2. Стиль жизни и деятельности:

- активное употребление алкоголя и наркотиков;
- склонность к рискованным финансовым предприятиям;
- попытки совершения суицидальных попыток в прошлом;
- совершение уголовно наказуемого поступка.

3. Взаимоотношения с окружающими людьми:

- изоляция от социального окружения, потеря социального статуса;
- разрыв высоко значимых любовных отношений;
- затрудненная адаптация к деятельности.

Считается, что основной причиной суицидальных действий является социально-психологическая дезадаптация личности в условиях макросоциального конфликта. На фоне острого эмоционального состояния кризис достигает такой интенсивности, что человек не может найти правильного выхода из сложившейся ситуации. Он теряет смысл жизни.

Кризисное состояние характеризуется интенсивными отрицательными эмоциями: чувством неопределенности, беспокойством, тревогой вплоть до дезорганизации, фиксацией на психотравмирующей ситуации, переживаниями собственной беспомощности, несостоятельности, безнадежности, одиночества, пессимистической оценкой собственной личности, актуальной ситуации и жизненной перспективы, выраженными затруднениями в планировании будущего.

Основной целью данной работы должно быть предотвращение и профилактика чрезвычайных происшествий, возможности появления суицидальных переживаний, своевременное распознавание состояний, несущих потенциальную угрозу к нарушению дисциплины и суицида, более того ликвидация условий, их порождающих.

Эти задачи могут быть с успехом решены только при проведении комплекса психопрофилактических и психогигиенических меро-

приятый. При их проведении необходимо учитывать влияние на психику человека условий внешней среды. Работа по изучению нервно-психического здоровья сотрудников требует непрерывного ежедневного изучения индивидуальных особенностей каждого сотрудника, его исполнительской дисциплины, успехов в освоении новых форм и методов работы, настроения, а также семейно-бытовой стороны жизни.

Таким образом, актуальной становится организация психологической работы с сотрудниками, у которых личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, девиантного поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности, т. е. нуждающимися в повышенном внимании со стороны психолога и других должностных лиц.

Понятие «сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании» введено приказом МВД России от 02.09.2013 №660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации». Акцент на «психолого-педагогическое внимание» указывает на необходимость комплексного подхода к работе в данном направлении, тесного взаимодействия различных субъектов морально-психологического обеспечения.

Серьезное внимание руководством МВД России уделяется профилактике суицидов среди личного состава органов внутренних дел<sup>1</sup>. По своему содержанию профилактика суицидальных происшествий представляет собой комплекс организационных, психологических, медицинских, воспитательных, социальных и правовых мероприятий, проводимых в целях предотвращения суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России, устранения причин и условий, способствующих их совершению.

Профилактика суицидального поведения среди сотрудников осуществляется по следующим направлениям:

1. Проведение мероприятий по устранению причин и условий, способствующих возникновению состояний социально-

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 24.12.2008 № 1142 «О профилактике суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы МВД России».

психологической дезадаптации, приводящих к развитию суицидального поведения. Развитие личности сотрудника, формирование у него психологической устойчивости к различного рода стрессовым ситуациям. Осуществление работы по сплочению служебного коллектива.

2. Своевременное выявление суицидальных тенденций и действий у сотрудников, которые находятся в состоянии социально-психологической дезадаптации или в пресуицидальном периоде.

Задача предупреждения самоубийств не может быть сведена только к выявлению лиц, находящихся на грани суицида. Эффективность мер по предупреждению самоубийств в значительной степени зависит от точности квалификации суицидоопасных состояний и адекватности принимаемых защитных мер.

Работа по предупреждению самоубийств должна строиться как система, включающая в себя работу с кандидатами на службу в органы внутренних дел на стадии профессионального психологического отбора в период поступления и работу по предупреждению самоубийств с сотрудниками на всех периодах служебной деятельности. При этом профилактические мероприятия руководителям подразделений органов внутренних дел необходимо проводить в тесной, неразрывной связи со специалистами медицинских учреждений, и прежде всего с психологической службой.

Работа с документами кандидата на службу в органы внутренних дел на стадии кадрового отбора с период поступления. Этот этап, наряду с другими моментами чисто кадровой работы, должен включать в себя анализ наследственных данных кандидата: наличие самоубийств или попыток самоубийства у родителей, близких родственников будущего сотрудника, состояние их психологического здоровья, предрасположенности к алкоголизму; наличие попыток самоубийства у самого кандидата на службу в органы внутренних дел – данные из районного психдиспансера, участковой поликлиники, сведения, полученные после бесед с семьей, знакомыми, школьными учителями и т. п.; если попытки все-таки были – данные о степени тяжести самоповреждения, характер и способы насильственных действий, мотивы и поводы покушения.

Все лица, у которых замечены признаки нервнопсихической неустойчивости, выявленные в беседах, при медицинском и психологическом обследовании, а также во время последующих диспансерных приемов, должны быть взяты командирами и руководителями на учет. Особая роль в раннем выявлении сотрудников с признаками су-

ицидального поведения должна быть отведена практическому психологу.

Следует обратить внимание на факт высокой степени риска самоубийства у такого типа людей, как социально-ведомые. Люди этого типа всегда следуют чьим-то указаниям, отличаются большой раздражительностью, их способность к самостоятельному принятию даже незначительных в жизненном плане решений резко понижена. Данный тип личности имеет определенную криминогенную направленность, социальные отклонения, большой риск исполнения намерения уйти из жизни. Сотрудники такого типа требуют пристального внимания со стороны руководства и быстрое выявление их не представляет собой трудности в процессе общения с подчиненными.

Одна из главных задач – создание у сотрудников уверенности в своей социально-правовой защищенности, возможности преодолеть жизненные невзгоды. Немаловажное значение для предупреждения самоубийств имеет правовое воспитание сотрудников, разъяснение им прав и обязанностей по защите личных интересов, оказание помощи в решении семейных проблем. Поскольку наибольшее количество самоубийств и попыток самоубийств совершается на почве лично-семейных конфликтов, необходимо:

- знать и анализировать обстановку в семьях подчиненных;
- деликатно проводить работу по стабилизации отношений в неблагополучных семьях;
- организовать проведение цикла бесед для сотрудников и членов их семей о культуре семейно-бытовых отношений, консультации психологов, педагогов и других специалистов по семейной терапии.

Именно в сложный, «переломный» временной период, когда возникают конфликтные ситуации в семье, на службе, в личной жизни, сотрудник должен находиться под неустанным вниманием руководства, коллег и близких ему людей. Нельзя оставлять его «один на один» со своими проблемами, нужно дать ему возможность выговориться, «поплакаться в жилетку». Необходимо убедить человека в наличии выхода из конфликтной ситуации, что заметно нейтрализует стресс. Только доброжелательный неторопливый разговор, забота, искреннее внимание являются в этот период действенным способом снять накопившееся напряжение и предотвратить процесс принятия решения покончить с собой. В противном случае человек замыкается в «своей раковине», происходит постоянная интеллектуальная пере-

работка конфликта или утраты, с постепенным нарастанием суицидальных переживаний.

Предпосылкой самоубийств часто является халатность должностных лиц в осуществлении контроля за сохранностью и порядком закрепления выдачи оружия и боеприпасов. При стрессовых ситуациях, сильном возбуждении, сотрудники нередко прибегают к применению оружия для доказательства своей силы, правоты.

Необходимо помнить, что когда увеличивается количество нарушений и завершённых самоубийств по причине конфликтов на службе, есть смысл глубоко проанализировать, не создаются ли они искусственно, а не сетовать на профессиональную неподготовленность сотрудников. Устранение этих искусственных трудностей несомненно смягчит суицидальную обстановку в коллективе. В тех же подразделениях, где длительное время не было суицидальных происшествий, резко снижается острота реагирования на суицидоопасные состояния личного состава, а это ведет к их появлению.

Существенную помощь в процессе деятельности по предупреждению самоубийств может оказать более качественное проведение служебных проверок по фактам ЧП, особенно связанных с травматизмом. Анализ служебных проверок по фактам травматизма сотрудников показывает, что именно за безобидными формулировками определения травм скрывается большое количество покушений на самоубийство.

Наиболее приемлемым средством для снятия усталости, стресса, напряженности, по мнению сотрудников, является употребление спиртных напитков. Однако между приемом алкоголя и суицидальным поведением существует прямая взаимосвязь. Поэтому необходимо все случаи употребления сотрудниками спиртных напитков анализировать, наряду с другими целями, в интересах выявления личных мотивов, причин пьянства конкретного сотрудника.

Кроме того, следует учитывать, что риск самоубийств в связи с употреблением алкоголя наиболее высок в случаях:

- длительного употребления алкоголя вследствие затянувшегося хронического психотравмирующего конфликта (в данном случае предупреждению самоубийства способствуют: решение «хронического» конфликта, консультации с психологом, помощь психотерапевта или психиатра);

- случайного, эпизодического употребления спиртных напитков сотрудниками, склонными к импульсивному, конфликтному поведе-

нию в состоянии опьянения (в данном случае предупреждению самоубийства способствуют: принятие любых мер, направленных на контроль за поведением сотрудника в состоянии алкогольного опьянения; своевременная локализация «пьяного» конфликта).

Необходимо помнить, что во всех случаях употребления спиртных напитков личным составом разбирательство можно проводить только после изъятия оружия и полного отрезвления сотрудника.

Говоря о профилактике чрезвычайных происшествий, особое внимание необходимо уделять ранней профилактике, которая заключается в пристальном, глубоком и полном изучении личности кандидата, принимаемого на службу (его моральных и деловых качеств, уровня образования, коммуникабельности и др., а главное – мотивации поступления на службу в органы внутренних дел).

Профилактика нарушений служебной дисциплины и законности включает:

- обеспечение профилактических мероприятий во всех коллективах;
- изучение личных и деловых качеств всех сотрудников;
- сбор и анализ первичной информации о правонарушениях служебного характера, а также на службе и в быту;
- планирование и практическая организация комплекса воспитательно-профилактических мероприятий в отношении лиц, нуждающихся в психолого-педагогическом внимании;
- принятие мер к устранению факторов, оказывающих криминогенное и нравственно-деформирующее воздействие на сотрудников;
- оптимизация социально-психологического климата в служебных коллективах;
- изучение общественного мнения, степени эффективности принимаемых мер профилактического воздействия.

Устранению условий, облегчающих совершение правонарушений, возникновение остроконфликтных ситуаций в служебных коллективах, обуславливающих нравственно-правовой деформации личности сотрудников, способствуют меры общей профилактики:

- эффективная система нравственно-правового воспитания;
- атмосфера утверждения законности и правопорядка, охраны и защиты прав и свобод граждан;
- безусловная личная примерность руководителей всех степеней;

– широкая гласность в применении мер дисциплинарного воздействия;

– принятие усилий к обеспечению достойного уровня жизни сотрудников.

При проведении профилактических мероприятий привлекаются общественные формирования (комиссия по служебной дисциплине и профессиональной этике, совет курса и др.).

Помимо общих профилактических мероприятий для предупреждения нарушений служебной дисциплины и законности применяются меры индивидуально-профилактического воздействия, носящие как открытый, так и негласный характер (последние позволяют не компрометировать сотрудника).

Индивидуальная профилактика включает в себя три направления:

– раннюю профилактику (в отношении лиц, склонных к нарушениям, не имеющих четких установок на строгое соблюдение порядка);

– непосредственную (в отношении лиц, на которых имеется информация о совершении проступков, недостойном поведении во время проведения досуга или в быту);

– последующую (в отношении лиц, уже подвергнутых дисциплинарной ответственности).

В процессе осуществления индивидуального профилактического воздействия:

– осуществляются мероприятия по устранению (нейтрализации) причин и условий, способствующих совершению преступлений;

– проводится плановое непрерывное профилактическое воздействие на лиц, состоящих на оперативно-профилактическом учете;

– принимаются меры к прекращению общения профилактлируемого лица с источниками аморального или криминогенного воздействия на него;

– устанавливаются и реализуются дополнительные требования и ограничения поведения профилактлируемых лиц, осуществляется дисциплинарная и морально-психологическая корректировка их поведения;

– разобщаются неформальные группы сотрудников, в которых доминируют антиобщественные взгляды, правовой негативизм и нигилизм, пренебрежительное отношение к служебному долгу и уставному порядку;

– в служебных коллективах оказывается моральная, психологическая, организационная и материальная поддержка сотрудникам, находящимся в затруднительных жизненных ситуациях

Планирование и проведение профилактической работы, а также контроль за качеством ее проведения, осуществляется руководителями подразделений всех уровней.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Что такое чрезвычайное происшествие?
2. Назовите основные типы отрицательного отклоняющегося поведения.
3. Каким документом регулируется служебная дисциплина в полиции?
4. Дайте определение суициду.
5. Какие факторы сопутствуют суицидальному поведению?
6. По каким направлениям осуществляется профилактика суицидального поведения среди сотрудников органов внутренних дел?
7. Перечислите меры общей профилактики нарушений служебной дисциплины и законности.

**Глава 3**  
**ОРГАНИЗАЦИЯ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**  
**ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ**

**3.1. Система морально-психологического обеспечения**  
**оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел**  
**в особых условиях**

Природные катаклизмы, а также социально-политические конфликты, которые нередко перерастают в вооруженные столкновения, могут частично либо полностью нарушать обычный порядок жизнедеятельности общества. Непосредственное участие в обеспечении охраны общественного порядка и общественной безопасности при возникновении таких чрезвычайных условий и ситуаций принимают сотрудники органов внутренних дел.

Особые условия охраны общественного порядка и безопасности представляют собой возникающую при определенных обстоятельствах повышенную по степени опасности для жизни и здоровья людей, сохранности материальных и культурных ценностей обстановку, которая требует от органов внутренних дел принятия специальных мер правового и организационного характера<sup>1</sup>.

Для того чтобы лучше понять содержание служебной деятельности органов внутренних дел в особых условиях, необходимо уяснить смысл самого понятия «особые условия». Это словосочетание состоит из терминов «особые» и «условия», каждый из которых имеет собственное семантическое значение. «Особенность», «особенное» означает не такое, как все остальное, то есть имеющее характерные, отличительные свойства. «Условия» обычно толкуются как обстоятельства, от которых что-либо зависит; правила, установленные в какой-нибудь области жизнедеятельности; обстановка, в которой происходит что-либо, а также данные или требования, из которых следует исходить. Поэтому использование указанного словосочетания предполагает необходимость учитывать как содержание, так и отличительные черты условий (обстоятельств, обстановки, правил), в которых действуют органы внутренних дел.

---

<sup>1</sup> Зайцев С.Н. Особые условия: термины и определения: словарь. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2003.

Понятие «особые условия» для территориальных органов МВД России включает в себя как содержание, так и форму выражения. Оно не ограничивается характеристикой обстановки, возникающей в результате природных, техногенных и экологических явлений, а включает в себя более широкий круг обстоятельств социального характера. Кроме того, данное понятие отражает главные отличительные особенности названных условий, т. е. то, что характерно в этом случае для деятельности органов внутренних дел. Это особый правовой режим, создание временных организационно-штатных структур, привлечение дополнительных сил и средств, а также создание новой системы управления и связи, проведение в ряде случаев специальных операций.

Особые условия деятельности территориальных органов МВД России могут быть вызваны явлениями социального, природного, техногенного и экологического характера.

Явления социального характера принято разделять на явления криминального и некриминального свойства. К первым относятся массовые беспорядки, захват государственных и других важных объектов, блокирование транспортных коммуникаций, групповые и вооруженные побегі преступников из мест лишения свободы и при конвоировании, захват заложников, захват и угон воздушного судна, водного транспорта и железнодорожного подвижного состава, террористические акты и др.

Вторую группу составляют массовые политические, спортивные, культурные, религиозные и иные мероприятия.

К явлениям природного характера относятся явления геологического, гидрологического и метеорологического происхождения. Наибольшую опасность из них в России представляют землетрясения, наводнения, оползни и обвалы, бури и смерчи, снежные заносы и лавины, сели и цунами, природные пожары, засухи, а также особо опасные массовые эпидемии, эпизоотии и т. д.

Явления техногенного характера включают аварии и катастрофы на транспорте, промышленных объектах, как без заражения окружающей среды, так и с угрозой выброса или выбросом химически и биологически опасных, а также радиоактивных веществ. Это могут быть также аварии на взрывоопасных промышленных объектах, в системах жизнеобеспечения населения, водохозяйственные катастрофы.

Явления экологического характера включают опасные изменения состояния и свойств суши (почв, недр, ландшафта), атмосферы, гидросферы, биосферы Земли. Они могут вызвать экологические бедствия – глубокие необратимые изменения окружающей природной среды, повлекшие существенное ухудшение здоровья населения, нарушение природного равновесия, разрушение естественных экологических систем, деградацию флоры и фауны.

Особые условия возникают также при введении военного положения, когда на территориальные органы МВД России возлагаются специальные задачи в сфере мобилизационной работы, территориальной и гражданской обороны, а также при введении режима чрезвычайного положения, внутреннем вооруженном конфликте.

Военное положение – это особый правовой режим деятельности органов государственной власти, иных государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, предусматривающий ограничения прав и свобод: вводится на всей территории страны или в отдельных ее регионах в случае агрессии или непосредственной угрозы агрессии против государства.

Режим чрезвычайного положения – это временно вводимый особый правовой режим деятельности органов государственной власти, предприятий, учреждений и организаций, допускающий предусмотренные законом отдельные ограничения прав и свобод граждан и прав юридических лиц, а также возложение на них дополнительных обязанностей<sup>1</sup>.

Под понятием «особые условия деятельности территориальных органов МВД России» понимают обстановку (обстоятельства) вызываемую явлениями социального, природного, техногенного и экологического характера, представляющую повышенную опасность для жизни и здоровья людей, окружающей среды, нормального функционирования государственных институтов и требующую от органов внутренних дел для ее нормализации специальных организационных, правовых мер и их ресурсного обеспечения.

Понятие «особые условия» соотносят с такими понятиями, как «чрезвычайные обстоятельства», «чрезвычайная ситуация», «чрезвычайное происшествие», которые широко используются в теории и практике территориальных органов МВД России и распространены в

---

<sup>1</sup> Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 №3-ФКЗ «О чрезвычайном положении».

ведомственных нормативных правовых актах. Рассмотрим подробнее вышеупомянутые понятия.

В рассматриваемом аспекте чрезвычайные обстоятельства означают условия функционирования органов государственной власти и управления, предприятий, организаций, учреждений, а также жизнедеятельности людей, в период локализации и ликвидации процессов и явлений в социальной и техногенной сферах, природной среде, существенно влияющих на нормальный ритм жизни общества и требующих принятия специальных мер защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан, среды обитания, материальных и иных ценностей от уничтожения, повреждения, хищения, и вызывающие необходимость восстановления нормальной работы объектов жизнеобеспечения.

Понятие «чрезвычайная ситуация» трактуется как обстановка на определенной территории (акватории), сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей природной среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей<sup>1</sup>.

Чрезвычайные ситуации могут быть вызваны также применением возможным противником современных средств поражения. Рассмотрим подробнее существующую классификацию чрезвычайных ситуаций.

С учетом характера происхождения они разделяются по типам на преднамеренные и непреднамеренные ситуации.

Сообразно последним, чрезвычайные ситуации подразделяют на следующие классы: техногенные (промышленно-технологические), порождаемые авариями, катастрофами, пожарами на промышленных, транспортных и иных хозяйственных объектах; природные (стихийные бедствия), вызываемые явлениями геологического, гидрологического и метеорологического происхождения (тектонические катастрофы – землетрясения, цунами; гидрометеогенные катастрофы – наводнения, смерчи, снежные бури, лавины, сели, засухи, оползни); комбинированные, обусловленные комплексом причин, сочетанием природных, техногенных и социальных факторов.

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 05.03.1992 № 2446-1 «О безопасности».

По масштабу распространения и тяжести последствий, согласно действующему законодательству, чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера подразделяют: на локальные, распространение которых ограничено территорией объекта производственного или социального назначения; местные, которые ограничены пределами населенного пункта, города, района; территориальные, распространяемые за пределы субъекта Российской Федерации; региональные, распространение которых охватывает территорию двух субъектов Российской Федерации; федеральные, охватывающие территорию более двух субъектов Российской Федерации и трансграничные<sup>1</sup>, т. е. те, которые произошли за рубежом и затрагивают территорию России.

По скорости распространения чрезвычайные ситуации условно классифицированы на внезапные (например, взрывы, транспортные аварии, внезапное обрушение сооружения), быстро распространяющие опасность (например, аварии с выбросом сильнодействующих ядовитых веществ), умеренно распространяющие опасность (например, аварии на коммунальных системах), медленно распространяющие опасность.

Кроме этого, чрезвычайные ситуации различают по длительности последствий, поскольку вне зависимости от источников они характеризуются различной продолжительностью – от нескольких минут (снежные лавины) до нескольких часов (сели), дней (оползни), месяцев (наводнения), лет (землетрясения), многих десятилетий (выбросы радиоактивных веществ).

При классификации чрезвычайные ситуации подразделяют также на типы: социально-экономический, т. е. учитывающий человеческие жертвы (эпидемии, мутагенез, эпизоотии, эпифитотии); социально-психологический, принимающий во внимание стрессовое состояние (страх, депрессии), дестабилизацию психологической устойчивости населения в посткризисный период; социально-политический, учитывающий остро конфликтность, взрывоопасность, усиление внутривнутриполитической и международной напряженности, широкий внутривнутриполитический резонанс и международный резонанс; экономический, который учитывает экономический ущерб, необходимость ресурсных затрат на восстановление и компенсацию, а также предотвращение и ликвидацию чрезвычайной ситуации; организационно-управленческий, учитывающий неопределенность ситуации, сложность принятия решений, прогнозирования, необходимость быстрого реагирования, вклю-

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

чая привлечение большого числа разных организаций и специалистов, а также масштабность эвакуационных и аварийно-спасательных работ; специфический (мультипликативный), учитывающий разнопорядковость последствий и их цепной характер.

Чрезвычайным происшествием считают исключительное по своей важности событие, нарушившее обычный ход вещей. Оно может быть криминального и некриминального свойства, а также иметь социальный, природный и техногенный характер. Отметим, что чрезвычайное происшествие криминального характера может выражаться в совершении отдельного тяжкого преступления, угрожающего жизни, здоровью, чести и достоинству людей, любым формам собственности и требовать проведения специальных мероприятий.

Таким образом, чрезвычайные ситуации, чрезвычайные обстоятельства и чрезвычайные происшествия создают особые условия для деятельности органов внутренних дел, во время которых в значительной степени, а иногда и коренным образом, изменяется содержание их работы, возникает необходимость использования специальных организационных форм, изменения тактических приемов и методов управления.

Деятельность органов внутренних дел в особых условиях имеет соответствующие правовые основы. В последнее время существенно обновлено нормативное обеспечение наиболее важных аспектов этой деятельности, в результате чего обозначились и наполняются четыре основных блока законных и подзаконных актов регулирующих деятельность органов внутренних дел и внутренних войск при чрезвычайных обстоятельствах криминального характера, при чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера, при введении на определенной территории правового режима чрезвычайного положения, а также при введении степени боевой готовности, военного положения, осуществлении гражданской, территориальной обороны и мобилизационной работы.

Нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность государственных органов, в том числе территориальных органов МВД России, в особых условиях, различны по юридической природе, времени и сферам действия, адресатам и субъектам, их применяющим, характеру, содержанию, направленности и степени регулятивного воздействия на решение возникающих задач. Они образуют систему, представленную следующими нормативными актами: Конституция Российской Федерации; конституционные и федеральные законы Российской Федерации; международные акты и общепризнанные принци-

пы международного права (подписанные и признаваемые Российской Федерацией); указы Президента Российской Федерации; постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации; акты министерства внутренних дел Российской Федерации; других министерств и ведомств, наделенных по данному вопросу компетенцией над ведомственностью; законные и подзаконные акты органов государственной власти и управления субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления; а также акты специализированных органов по чрезвычайным обстоятельствам и чрезвычайным ситуациям.

Необходимо подчеркнуть, что нормативными актами Российской Федерации в значительной мере урегулированы основополагающие вопросы организации и функционирования территориальных органов МВД России в особых условиях, в том числе определяющие их место в общегосударственной системе предупреждения данных ситуаций и осуществления действий в особых условиях, компетенцию, общие и частные задачи, основные права и обязанности должностных лиц, организационное и ресурсное обеспечение, формирование органов оперативного управления, обеспечение готовности к действиям в особых условиях, а также организационно-тактические приемы и способы действий сил и средств в конкретных чрезвычайных обстоятельствах и чрезвычайных ситуациях.

С учетом иерархии правовых актов, образующих эту систему, следует выделить Конституцию Российской Федерации. Это обусловлено тем, что, во-первых, она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации, в том числе и в особых условиях. Во-вторых, только в компетенции Российской Федерации находятся вопросы регулирования и защиты прав человека и гражданина, национальных меньшинств, вопросы войны и мира, обороны, защиты государственной границы и т. д. (ст. 71). И в-третьих, согласно Основному закону страны вопросы охраны окружающей среды и обеспечения экологической безопасности, осуществление мер по борьбе с катастрофами, стихийными бедствиями, эпидемиями и ликвидация их последствий находятся в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов (ст. 72).

Блок федеральных законов, регламентирующих деятельность органов государственной власти в особых условиях, значителен, в них, как правило, закреплены основополагающие вопросы организации и функционирования в этих условиях государственных органов, в том числе органов и подразделений МВД России, к этому блоку законов относятся федеральные законы: «Об обороне», «О защите населения и терри-

торий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», «О радиационной безопасности населения», «О гражданской обороне», «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации», «О борьбе с терроризмом».

Данную деятельность регулируют также федеральный конституционный закон «О чрезвычайном положении», федеральный закон «О полиции» и др. Так, в соответствии с Законом о полиции, закрепляющим основные вопросы организации и функционирования значительной части системы органов и подразделений МВД России, полиция должна принимать при чрезвычайных ситуациях неотложные меры по спасению граждан, охране имущества, оставшегося без присмотра, содействовать в этих условиях бесперебойной работе спасательных служб; обеспечивать общественный порядок при проведении карантинных мероприятий во время эпидемий и эпизоотий (п. 7 ст.12).

В соответствии с федеральным законом «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (п.1 ст. 35) период действия военного положения или чрезвычайного положения, в период проведения контртеррористической операции, в условиях вооруженного конфликта, при ликвидации последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера и других чрезвычайных ситуаций допускаются в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, на срок не более шести месяцев в течение календарного года изменение режима служебного времени сотрудника органов внутренних дел, возложение на него дополнительных обязанностей, командирование его в другую местность, временный перевод его в другое подразделение без изменения характера службы в органах внутренних дел и установление иных особых условий и дополнительных ограничений без согласия сотрудника.

Эффективность выполнения задач личным составом МВД России в условиях чрезвычайных обстоятельств во многом зависит от качественного психологического обеспечения безопасности граждан при проведении массовых мероприятий, т. е. системы психологических мер и рекомендаций, позволяющих обеспечить охрану общественного порядка и безопасность граждан, связанной с формированием у сотрудников правоохранительных органов знаний о стихий-

ных социально-психологических явлениях в массах людей и психологической подготовленности к работе в больших массах людей<sup>1</sup>.

Деятельность сотрудников правоохранительных органов протекает нередко в напряженных, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах, связанных с применением оружия. Как во время подобных ситуаций, так и после них, у человека возникают различные негативные психические состояния, которые характеризуются острыми или хроническими эмоциональными переживаниями. В свою очередь, эти переживания (страх, паника, ужас, отчаяние) могут достигать такой степени интенсивности, что оказывают на человека дезорганизующее воздействие. Человек перестает правильно воспринимать окружающую действительность, принимать правильные решения для выхода из сложившейся ситуации и т. д..

Эффективность служебно-боевой деятельности органов и подразделений внутренних дел в немалой степени зависит от социально-психологического фактора, выражающего степень психологической готовности и устойчивости личного состава переносить воздействие негативных психологических факторов экстремальной обстановки.

Социально-психологический фактор наряду с материальными и духовными факторами определяет готовность сотрудников органов внутренних дел противостоять отрицательному психологическому воздействию противоборствующей стороны на сознание, чувства и волю сотрудников, а также успешно решать поставленные служебно-боевые задачи<sup>2</sup>.

Учитывая сложный и противоречивый характер духовно-нравственного потенциала сотрудников, проявлений духовного фактора в решении оперативно-служебных задач, многовекторное развитие самого морально-психологического обеспечения целесообразно для его изучения применить системный подход. С этой точки зрения представим морально-психологическое обеспечение как многоуровневую систему, включающую в себя ряд подсистем и взаимосвязанных элементов.

В самом общем виде понятие «система» включает упорядоченное определенным образом множество компонентов, взаимосвязанных

---

<sup>1</sup> Папкин А.И. Психологическое обеспечение безопасности граждан при проведении массовых мероприятий // Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А.М. Столяренко. – М., 2003.

<sup>2</sup> Организация психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях: метод, пособие / М.И. Марьин [и др.]; под общ. ред. В.М. Бурькина. – М., 2004.

между собой и внешней средой, образующих единую целенаправленную и управляемую совокупность.

Отсюда можно определить систему морально-психологического обеспечения как упорядоченную совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, явлений, процессов и действий, направленных на формирование, поддержание и восстановление МПС сотрудников в интересах успешного выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях.

Структурно система морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел в особых условиях включает следующие составные элементы:

- субъекты, оказывающие воздействие на объекты, в которых выделяется предмет морально-психологического обеспечения;

- это воздействие осуществляется с определенной целью, обусловленной функциями, которые реализуются путем последовательного решения ряда задач, посредством методов, определяющих формы, с применением сил и средств;

- специфика задач определяет виды морально-психологического обеспечения;

- вся эта деятельность позволяет получить определенный результат, который при сравнении с поставленной целью позволяет повлиять на весь процесс через обратную связь во всей системе;

- сама система базируется на теоретико-методологических, нормативно-правовых и организационных основах;

- теоретико-методологические основы включают в себя закономерности и принципы морально-психологического обеспечения;

- нормативно-правовые основы морально-психологического обеспечения состоят из комплекса норм права, регулирующих правоотношения в этой сфере;

- организационные основы включают строительство и комплектование структур (подразделений), осуществляющих морально-психологическое обеспечение;

- вся эта система функционирует под воздействием подсистемы управления морально-психологическим обеспечением.

Вся система морально-психологического обеспечения находится под влиянием различных факторов обстановки, во многом определяющими особенности и характер морально-психологического обеспечения.

Особое внимание в ведомственных нормативных правовых актах уделяется совершенствованию системы морально-психологического

обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел в условиях чрезвычайных обстоятельств.

В Руководстве по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации определены организационно-правовые основы системы морально-психологического обеспечения при чрезвычайных обстоятельствах. Морально-психологическое обеспечение действий органов внутренних дел при выполнении задач в условиях чрезвычайных обстоятельств организуется в целях формирования морально-психологической готовности личного состава к эффективным действиям в экстремальных условиях, достижения высокой степени морально-психологической устойчивости сотрудников к влиянию негативных факторов складывающейся обстановки.

В обязанности заместителей руководителей по работе с личным составом вменено в установленном порядке заблаговременно организовывать и планировать мероприятия морально-психологического обеспечения при чрезвычайных обстоятельствах в системе подготовки сил и средств органов внутренних дел к действиям при чрезвычайных обстоятельствах.

Определены три основных этапа проведения мероприятий в системе морально-психологического обеспечения действий органов внутренних дел при выполнении задач в условиях чрезвычайных обстоятельств:

- проведение мероприятий в период подготовки к действиям при чрезвычайных обстоятельствах;
- проведение мероприятий в ходе выполнения служебных задач в особых условиях;
- проведение мероприятий по завершении выполнения поставленных задач.

Установлены особые задачи морально-психологического обеспечения, которые руководители, заместители руководителей по работе с личным составом и сотрудники подразделений морально-психологического обеспечения обязаны выполнять на каждом этапе.

Так, на первом этапе, при подготовке к действиям при чрезвычайных обстоятельствах, они обязаны:

- разъяснять сотрудникам требования федеральных законов, указов президента и постановлений правительства, нормативных правовых актов МВД России, определяющих содержание действий органов внутренних дел при чрезвычайных обстоятельствах;

– мобилизовать личный состав на выполнение поставленных оперативно-служебных задач при чрезвычайных обстоятельствах на основе чувства патриотизма, гражданского и профессионального долга, защиты интересов Отечества;

– формировать у личного состава высокий моральный дух, осознанное понимание социальной значимости участия в выполнении задач при чрезвычайных обстоятельствах;

– актуализировать у личного состава морально-психологические и профессиональные качества: бдительность, стойкость, смелость, мужество, собранность, внимание, выносливость, разумную инициативу, находчивость, решительность, ответственность за соблюдение требований служебной дисциплины и законности, чувства взаимопомощи, взаимовыручки, готовность к самопожертвованию во имя защиты прав и свобод человека и гражданина, защиты Отечества;

– обеспечить сплочение служебных коллективов вокруг идеи служения Родине и народу, верности служебному долгу и Присяге, соблюдения прав и свобод граждан в экстремальных условиях;

– поддерживать высокую морально-психологическую устойчивость и готовность к решительным действиям в различных условиях обстановки;

– организовать психологическое обследование и отбор сотрудников с выдачей заключений о возможности их привлечения к выполнению задач при чрезвычайных обстоятельствах и рекомендаций по комплектованию подразделений с учетом психологической совместимости сотрудников;

– организовать морально-психологическую подготовку личного состава к действиям при чрезвычайных обстоятельствах, обучение сотрудников методам и приемам саморегуляции психического состояния в экстремальной обстановке;

– организовать проведение мероприятий индивидуальной психологической коррекции с сотрудниками, имеющими признаки депрессии, нервно-психической неустойчивости;

– разъяснять личному составу порядок реализации социальных гарантий, компенсаций и мер социальной поддержки, установленных действующим законодательством для сотрудников, выполняющих задачи при чрезвычайных обстоятельствах, членов их семей;

– организовать проведение культурно-просветительных мероприятий, направленных на формирование у личного состава позитивного настроения на выполнение поставленных задач, повышение готовности к действиям при чрезвычайных обстоятельствах.

– На втором этапе, при проведении мероприятий морально-психологического обеспечения в ходе выполнения задач при чрезвычайных обстоятельствах, соответствующие должностные лица обязаны выполнять следующие основные задачи:

– По воспитательной работе:

– информировать сотрудников о складывающейся общественно-политической, криминогенной и оперативной обстановке, о мерах, предпринимаемых руководством страны по обеспечению общественного порядка и общественной безопасности, стабилизации ситуации в районах действий органов внутренних дел при чрезвычайных обстоятельствах;

– пропагандировать примеры личного мужества и благородства, грамотные и умелые действия сотрудников при выполнении задач;

– обеспечивать организованность и исполнительность личного состава, укреплять единоначалие, повышать ответственность и дисциплинированность сотрудников;

– организовать разъяснение личному составу норм международного гуманитарного права, действующего законодательства, определяющих права и обязанности сотрудников в отношении местного населения, требований по поддержанию служебной дисциплины и законности, уголовной ответственности за преступления, совершенные в ходе выполнения задач при чрезвычайных обстоятельствах;

– проводить мероприятия по профилактике правонарушений, укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава, предупреждению и пресечению случаев мародерства и хищения материальных ценностей, пьянства и употребления наркотических средств, хищения оружия и боеприпасов;

– обеспечивать создание благоприятных социально-бытовых условий для личного состава, выполняющего задачи при чрезвычайных обстоятельствах на протяжении длительного времени, организовывать режим труда и отдыха, заботиться о питании, размещении и бытовом обустройстве сотрудников;

– принимать меры по поддержанию среди населения положительного образа сотрудника – защитника правопорядка, достижению понимания населением государственной значимости выполняемых задач при чрезвычайных обстоятельствах, обеспечению поддержки со стороны населения действий органов внутренних дел.

– По психологической работе:

– поддерживать психологическую устойчивость и обеспечивать эффективность действий личного состава при внезапном изменении

обстановки, в условиях интенсивного информационно-психологического воздействия;

- принимать меры по выявлению психотравмирующих факторов, снижению их негативного влияния на личный состав, предупреждению страха и паники;

- организовать защиту личного состава от информационно-психологического воздействия незаконных вооруженных формирований, экстремистских и террористических групп, правонарушителей;

- обеспечить преодоление последствий негативного воздействия на психику сотрудников вида разрушений и человеческих жертв, физического, морального и психологического напряжения;

- формировать функциональные группы с учетом индивидуальных психологических качеств сотрудников и психологической совместимости;

- определять подразделения, функциональные группы, сотрудников, оказавшихся в наибольшей степени подверженными психотравмирующему воздействию обстановки (наиболее сложные условия оперативно-служебной деятельности, наличие безвозвратных потерь, длительное пребывание в неблагоприятных условиях, в состоянии постоянного стрессового напряжения на ответственных участках), и организовать психологическую работу с ними;

- организовать диагностику психических состояний личного состава, выявление сотрудников с признаками боевых психических травм, стрессовых психических нарушений и расстройств, проявляющих нервно-психическую неустойчивость;

- обеспечить проведение мероприятий по профилактике отклоняющегося поведения сотрудников, последствий боевых психологических травм, психических и функциональных расстройств;

- организовать оказание психологической помощи сотрудникам, получившим боевые психические травмы, проявляющим признаки посттравматических стрессовых расстройств.

- На третьем этапе, по завершении действий при чрезвычайных обстоятельствах, обязаны выполнять следующие задачи:

- организовать проведение торжественных мероприятий по встрече сотрудников, прибывших из района выполнения задач в пункт постоянной дислокации;

- обеспечить информирование личного состава об итогах и результатах выполнения задач при чрезвычайных обстоятельствах;

– организовать поощрение отличившихся сотрудников, сбор, обобщение и пропаганду позитивного опыта действий при чрезвычайных обстоятельствах;

– обеспечить проведение психодиагностического обследования всего личного состава, общей и углубленной психологической реабилитации сотрудников по возвращении в пункт постоянной дислокации;

– организовать взаимодействие с органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления, общественными благотворительными организациями в интересах оказания социальной помощи членам семей погибших сотрудников, сотрудникам, пострадавшим при исполнении служебных обязанностей, ставшим инвалидами вследствие военной травмы.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Дайте определение понятия «особые условия».

2. Какими явлениями могут быть вызваны особые условия деятельности территориальных органов МВД России?

3. Назовите основные элементы системы морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел в особых условиях.

4. Каковы основные этапы проведения мероприятий в системе морально-психологического обеспечения действий органов внутренних дел при выполнении задач в условиях чрезвычайных обстоятельств.

5. Перечислите основные задачи должностных лиц на каждом этапе морально-психологического обеспечения при выполнении задач в условиях чрезвычайных обстоятельств.

### **3.2. Морально-психологическое состояние личного состава при выполнении оперативно-служебных задач в особых условиях**

Возрастающая вероятность кризисных ситуаций, осложнений оперативной обстановки вплоть до вооруженных столкновений с бандформированиями требует обратить серьезное внимание на подготовку и организацию квалифицированных действий органов внутренних дел в особых условиях работы.

Совершенствование системы управления органами внутренних дел в сложных условиях предусматривает способность видоизменять свои функции, использовать различные формы, средства, методы рабо-

ты и приспособлять к ним структуру, а также способствовать развитию у сотрудников профессионально-психологических качеств, необходимых для работы в различных условиях складывающейся обстановки.

Наряду с нормативными документами, оперативно-служебными требованиями по подготовке и реализации планов действий, организации и функционирования органов внутренних дел в особых условиях, одно из ведущих мест принадлежит психологической готовности личного состава к выполнению служебных задач в экстремальных ситуациях и общему морально-психологическому состоянию как отдельно взятых сотрудников, так и подразделений МВД России.

Под морально-психологическим состоянием личного состава следует понимать динамическое проявление нравственных качеств и психологических свойств личности сотрудников органов внутренних дел, выражающееся в их отношении к реальной действительности, степени служебной активности, уровне готовности и способности решать поставленные задачи<sup>1</sup>.

Морально-психологическое состояние, являясь духовным образованием, имеет структуру, включающую два основных компонента - нравственный (моральный) и психологический.

Нравственный компонент рассматривается как системное образование, включающее ряд элементов, находящихся между собой в определенных связях и выражающихся в категориях нравственной зрелости, нравственных отношений и морального сознания.

Психологический компонент морально-психологического состояния, в отличие от нравственного, более динамичен. Его содержание формируется преимущественно факторами окружающей среды, которые отличаются достаточно высокой лабильностью. К примеру, общественное мнение может кардинально меняться под воздействием новой информации. Не менее подвижны и межличностные отношения в коллективе.

К психологическим категориям, характеризующим морально-психологическое состояние личного состава, можно отнести его направленность, общность, прочность и устойчивость.

Направленность морально-психологического состояния определяется степенью ориентированности сотрудников органов внутренних дел

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

на различные служебные задачи, средства и способы их реализации, в целом – на те или иные сферы и стороны их жизни и деятельности. Она проявляется в готовности и стремлении личного состава решать поставленные задачи, отстаивать соответствующие политические и нравственные ценности.

В направленности морально-психологического состояния личного состава выражаются доминирующие в подразделении нравственные и служебно-профессиональные ценности, оценки и ориентации военнослужащих. Оно может охватить весь личный состав (общее морально-психологическое состояние подразделения) либо отдельную его часть, или категорию сотрудников. И если определенное морально-психологическое состояние присуще большей или значительной части личного состава, то оно становится доминирующим.

Общность морально-психологического состояния характеризует сферу, широту распространения доминирующего морально-психологического состояния среди различных категорий сотрудников в масштабе конкретного подразделения. Его действенность будет тем выше, чем больше, шире охват им личного состава.

Прочность морально-психологического состояния определяется степенью соответствия и непротиворечивостью служебно-профессиональных и нравственных ценностей, сформированных и проявляющихся у сотрудников органов внутренних дел в конкретных условиях и обстоятельствах их жизнедеятельности, степенью общности его содержательных компонентов, степенью их согласованности и взаимной ценностно-содержательной адекватности.

Устойчивость морально-психологического состояния – это та или иная степень его сопротивляемости, способность противостоять, не поддаваться отрицательным воздействиям внешней социальной и природной среды, факторов и обстоятельств как внутрислужебного характера, так и широкого социального плана (негативного воздействия средств массовой информации, экономической, политической, криминальной обстановки в районах дислокации подразделения МВД России и др.).

Отличительной чертой морально-психологического состояния является его динамика и тот или иной уровень функционирования (подъем, упадок, апатия и др.). Исключительно большое воздействие на морально-психологическое состояние, на его устойчивость и динамику оказывают служебно-профессиональная подготовленность сотрудников, слаженность, слаботанность действий служебно-боевых расчетов, экипажей, подразделений, их материально-техническая, продоволь-

ственная, вещевая и другая обеспеченность, уровень укомплектованности, опыт действий в особых условиях и других сложных обстоятельствах и при решении соответствующих задач.

Морально-психологическое состояние каждого сотрудника и служебного коллектива взаимосвязаны и взаимно обуславливают друг друга. Вместе с тем на содержание и динамику морально-психологического состояния отдельного служебного коллектива и его сотрудников оказывает влияние морально-психологическое состояние личного состава всего территориального подразделения органа внутренних дел, МВД России, а также населения страны в целом.

При выполнении служебных задач в особых следует также учитывать воздействие сил и средств противника, характер его действий, обусловленный военно-техническими и экономическими возможностями, а также особенности социально-политической, оперативно-тактической, экологической и другой обстановки районе чрезвычайной ситуации.

Показателями оценки морально-психологического состояния выступают качественные и количественные характеристики отдельных свойств, отдельных состояний, оценки в целом. При этом система показателей имеет место для оценки не только морально-психологического состояния в целом, но и каждого входящего в него элемента.

Выделяют следующие показатели оценки:

- моральных элементов (например, степень осознания общечеловеческих интересов; глубина понимания приказов; патриотизм и др.);
- общественно-психологических и индивидуально-психологических элементов (настроение; характер, эмоциональная окраска взаимоотношений в коллективе);
- профессионального плана (уровень овладения профессиональными навыками, специальными умениями).

Все параметры морально-психологического состояния оцениваются исходя из показателей внутренней обусловленности проявления этого параметра и показателей степени его внешнего проявления. Исходя из этого, в таблице представлены показатели, параметры и критерии морально-психологического состояния, которые необходимо тщательно и своевременно регистрировать в процессе выполнения сотрудниками служебных задач.

*Показатели, параметры и критерии  
морально-психологического состояния*

<i>Показатели</i>		<i>Параметры</i>	<i>Явление</i>	<i>Критерии</i>
<i>внешние</i>	<i>внутренние</i>			
Взаимоотношения по поводу решаемой задачи в конкретных условиях ее выполнения	Настроения, мнения, мотивы	Зрелость	МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ	Психологическая готовность решать служебные задачи
Группообразующий признак, проявляющийся по поводу решаемой задачи	Физиологическая составляющая человека	Прочность		1. Обеспечивает выполнение задачи (5 баллов) 2. Способствует выполнению задачи (4 балла) 3. Нейтрально (3 балла)
Внешняя активность, проявляющаяся обычно	Обычное отношение к решаемой задаче			4. Затрудняет выполнение задачи (2 балла) 5. Противоположно действует на выполнение стоящих задач (1 балл)
Общая активность личности	Мотивация к достижению цели	Устойчивость		
Внешняя служебная активность, проявляющаяся в ситуации	Отношение к решаемой задаче в конкретной ситуации			

Проверку морально-психологического состояния необходимо проводить регулярно, объективно и без излишней публичности. Требования по проверке могут выглядеть следующим образом:

1. Работа начальствующего состава, штаба, подразделений морально-психологического обеспечения по психологическому обеспечению высокого морально-психологического состояния оценивается по умению планировать, проводить соответствующие мероприятия и по материальной базе психологической работы.

При этом оцениваются:

– полнота и качество планирования мероприятий психологической работы в плане морально-психологического обеспечения выполнения служебных задач;

– учет влияния общественно-политической и социально-экономической обстановки, социально-психологических особенностей населения;

- учет психологических особенностей служебных задач по предназначению конкретного отдела, группы, сотрудника;
- наличие и содержание планов действий по выполнению различных повседневных и служебно-боевых задач;
- знание функциональных обязанностей по различным планам и алгоритмам служебной деятельности;
- знание и представление должностными лицами методики и содержания выполнения конкретных мероприятий, предусмотренных планом;
- практическое выполнение мероприятий, спланированных в контексте психологического обеспечения.

Наличие материальной базы психологической работы по поддержанию высокого уровня морально-психологического состояния:

- специальная литература;
- психологические тесты с «ключами» и регистрационными бланками;
- журнал учета сотрудников из состава группы риска и сотрудников, обратившихся за психологической помощью;
- качество оборудования пункта психологической помощи и степень его востребованности и использования;
- наличие материальной базы для обеспечения работы психологов и психологического актива отделов и групп:
- основные рекомендации по повседневной психологической работе и на особый период.

Способность сотрудников, групп и отделов действовать в экстремальных условиях проверяется в ходе выполнения учебных, служебных и оперативно-боевых задач. При этом оцениваются:

- результаты выполнения учебных, служебных и оперативно-боевых задач;
- знание функциональных обязанностей по различным планам и алгоритмам служебной деятельности;
- уверенность, четкость и слаженность действий при выполнении мероприятий;
- своевременность и полнота выполнения мероприятий в ходе выполнения учебных, служебных и оперативно-боевых задач;
- количественная и качественная характеристика ошибок начальствующего и рядового состава сотрудников;
- надежность и устойчивость управления.

– своевременность и правильность принятия решений, подачи команд и осуществление контроля за их исполнением;

– адаптированность сотрудников, их уверенность в надежности техники и оружия, в успешности профессиональной деятельности, связанной с оперативной, служебной, технической, специальной и физической подготовленностью;

– четкость и слаженность действий при выполнении служебных мероприятий;

– характер допущенных ошибок;

– результаты текущей успеваемости по предметам обучения;

– нервно-психическая неустойчивость (по результатам тестирования лиц, допустивших серьезные ошибки в деятельности, нарушения закона и должностных инструкций, аварии, отказ от выполнения поставленной задачи).

3. Изучение психологической устойчивости и готовности проводится методами:

– анализ документов, отражающих вопросы жизнедеятельности подразделений;

– наблюдение за выполнением учебных и служебных мероприятий;

– анализ недостатков и ошибок в профессиональной деятельности;

– индивидуальные и коллективные беседы с различными категориями сотрудников;

– анкетирование, тестирование.

Психологическая устойчивость и готовность сотрудников может оцениваться:

– «удовлетворительно», если сотрудник адаптирован к условиям службы, уверенно владеет техникой и оружием, выполняет нормы служебной, технической, специальной и физической подготовки, показатели нервно-психической устойчивости-неустойчивости не выходят за пределы допустимых норм;

– «неудовлетворительно», если сотрудник имеет затруднения в адаптации к условиям профессиональной деятельности, неуверенно владеет техникой и оружием, не выполняет нормы служебной, технической, специальной и физической подготовки, показатели нервно-психической устойчивости-неустойчивости выходят за пределы допустимых норм.

Определяющими показателями психологической устойчивости и готовности сотрудников являются – уровень нервно-психической устойчивости-неустойчивости и их способность выполнять задачи в условиях опасности, внезапности, неопределенности, новизны, высокой интенсивности и т. д.

5. Психологическая устойчивость и готовность групп и отделов оценивается:

– «удовлетворительно», если начальствующий состав, штабы, органы по работе с личным составом планируют и проводят мероприятия по психологическому обеспечению; группы и отделы выполняют учебные нормативы и реальные задачи по охране правопорядка; основной состав сотрудников способен действовать в экстремальных условиях; материальная база психологической работы в наличии и готовности.

– «неудовлетворительно», если начальствующий состав, штабы, органы по работе с личным составом не планируют и не проводят мероприятия по психологическому обеспечению; подразделения не выполняют учебные нормативы; имеются нарушения в процессе обеспечения правопорядка; сотрудники не способны действовать в экстремальных условиях; материальная база психологической работы отсутствует.

Определяющим показателем психологической устойчивости и готовности групп и отделов, является способность сотрудников действовать в экстремальных условиях.

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел протекает часто в динамичной, сложной, быстро меняющейся обстановке, характеризующейся воздействием экстремальных психологических факторов, и требует от работников полиции высокого профессионализма, выдержки, самообладания, решительности и мужественности. Эти и другие личностные качества и профессиональные навыки составляют содержание морально-психологической подготовленности сотрудника к действиям в экстремальных условиях.

Под экстремальными условиями понимаются чрезвычайные обстоятельства, кризисные ситуации социально-политического характера, чрезвычайные ситуации техногенного, экологического и природного характера, чрезвычайные происшествия криминального характера.

Совокупность факторов, влияющих на морально-психологическое и психофизиологическое состояние сотрудника, а также на

его поведение в экстремальных условиях называется психогенными факторами.

Они различаются:

1. По времени действия:

– психогенные факторы с кратковременным действием: от нескольких часов до нескольких суток (захват заложников, пожары, задымления, наводнения, террористические акты);

– психогенные факторы длительного действия: от нескольких месяцев до нескольких лет (служба в условиях боевых действий, на объектах повышенной опасности и т. п.).

2. По характеру воздействия на органы чувств:

– визуально-психического ряда (смерть близких, сослуживцев, контакт с ранеными, искалеченными, паникерами; разрушения зданий, техники, сооружений, ландшафта; пожары, взрывы, камнепады с жертвами; вид трупов, крови и др.);

– слухового ряда (гул, рев, грохот, стрельба, взрыв);

– осязательно-обонятельного ряда (вибрация, удары, воздушные волны, сотрясения, запахи газа и трупов, холод, жара, электрический ток и др.).

Влияние психогенных факторов на человека в экстремальных условиях проявляется:

– объективно – в виде нормального или аномального поведения;

– субъективно – в виде состояний различной степени нервно-психического напряжения в экстремальной ситуации.

В зависимости от индивидуальных особенностей и степени подготовленности люди по-разному реагируют на экстремальные ситуации.

Влияние психогенных факторов в чрезвычайных обстоятельствах на морально-психологическое состояние разных сотрудников также не одинаково. На одних – тех, кто обладает хорошей профессионально-психологической подготовленностью – они оказывают положительное влияние, вызывая следующие качества:

– обострение чувства долга, ответственности и решимости;

– укрепление желания безусловно и качественно решать стоящие задачи;

– мобилизация, проявление всех сил и возможностей в ходе решения задач;

– возникновение боевого возбуждения, повышенной энергичности и активности, большой настойчивости и упорства в достижении целей;

– повышение бдительности, внимательности, наблюдательности, быстроты и четкости мысли;

– собранность и постоянная готовность к любым неожиданностям, к быстрым реакциям на изменения обстановки и возникающей опасности;

– повышение четкости действий, меткости стрельбы, успешности в решении задач и др.

Положительные морально-психологические изменения имеют не только индивидуальный, но и групповой характер. Так, в группах, отрядах, подразделениях, частях, имеющих хорошую профессионально-психологическую подготовленность, наблюдаются: укрепление социально-психологического климата, здоровое общественное мнение и оптимистическое боевое настроение, подчинение взаимоотношений деловым интересам, резкое увеличение числа хорошо согласованных действий; проявления дружбы, товарищества, взаимной поддержки; безболезненное подчинение поведения здоровым боевым и служебным традициям и т. д.

В группах, отрядах, частях, подготовленных в профессионально-психологическом отношении слабо, чрезвычайные обстоятельства и их особенности оказывают отрицательное влияние на людей. Это является причиной увеличения числа проявлений:

– беспокойства, растерянности, нерешительности, замедленности реакций;

– боязни неудачи, страха перед ответственностью;

– ухудшения собранности, наблюдательности, оценок обстановки, появления провалов памяти и иллюзий восприятия;

– снижения активности, настойчивости, упрямства, находчивости и изобретательности в достижении цели; повышения склонности к поиску оправданий;

– увеличения слабости, усталости, бессилия, неумения мобилизоваться;

– нервно-эмоционального перенапряжения;

– повышенного обострения чувства самосохранения;

– снижения меткости стрельбы и качества выполнения отработанных до автоматизма профессиональных действий в обычных условиях; появления грубых ошибок, промахов, просчетов;

– роста раздражительности, несдержанности, неумения владеть собой;

– появления фактов трусости, обмана, отказа от выполнения рискованных поручений и т. д.

Характер, частота и выраженность отрицательных проявлений во многом зависят от силы (интенсивности) испытываемого нервно-эмоционального напряжения и подготовленности к его преодолению.

Можно утверждать, что экстремальность, степень психологической трудности деятельности в чрезвычайных обстоятельствах – объективно-субъективный, индивидуализированный показатель. Конечно, предпосылки его имеются в особенностях обстоятельств. Но в человеческой жизни существует универсальный психологический закон: внешние причины всегда действуют через внутренние условия. Иначе говоря, внешние воздействия «пропускаются через человека», а индивидуализированный результат зависит от того, что именно человек из себя представляет, каковы его психофизиологические данные и подготовленность. Поэтому одни и те же чрезвычайные обстоятельства для некоторых людей непереносимы (гиперэкстремальны), для других – предельно трудны (экстремальны), для третьих – трудны, но вполне преодолимы (параэкстремальны, т. е. околоэкстремальны), для четвертых – почти нормальны, привычны, увлекательны.

Таким образом, для того, чтобы психогенные факторы приводили к позитивным адаптационным изменениям, требуется проведение с сотрудниками органов внутренних дел комплекса специальных мер по психологическому обеспечению деятельности в экстремальных условиях и, в частности, профессионально-психологической подготовки.

Под психологической подготовкой сотрудников к действиям в экстремальных условиях понимают подготовку, направленную на создание у них совокупности сформированных и развитых психологических характеристик, отвечающих психологическим особенностям трудовой деятельности в экстремальных условиях<sup>1</sup>.

Служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел в особых условиях значительно отличается от повседневной. Она характеризуется повышенной моральной, психологической и физиче-

---

<sup>1</sup> Смирнов В.Н. Профессионально-психологическое обеспечение деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях: учеб.-метод. пособие. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2003.

ской нагрузкой, очень часто протекает в режиме высокого психологического напряжения.

Для эффективного выполнения служебных задач в особых условиях целесообразно проведение профессионально-психологической подготовки по трем основным направлениям:

1. Поддержание постоянной бдительности у сотрудников; поддержание профессионально-психологической готовности сотрудников в экстремальных условиях деятельности

2. Специальное обучение быстрому реагированию на внезапное обострение обстановки; переход от повседневного состояния ожидания к готовности действовать энергично и эффективно.

3. Обеспечение повышения бдительности и готовности сотрудников до высшего уровня в ситуации обострения обстановки, угроз безопасности и жизни людей.

По времени различают два вида профессионально-психологической подготовки: *предварительную* и *непосредственную*. Задача первой – формирование и поддержание психологической подготовленности сотрудников во всем ее объеме. Она решается в течение сравнительно длительного периода обучения. У *непосредственной* психологической подготовки задача другая: формирование состояния высокой профессиональной готовности сотрудников непосредственно перед началом выполнения ими ответственных действий в экстремальных условиях. Она проводится в ходе инструктажа при подготовке к операции путем мобилизации сил и возможностей перед началом действий<sup>1</sup>.

Основной целью профессионально-психологической подготовки является формирование и повышение профессионально-психологической готовности работы, обеспечивающей успешное преодоление психологических трудностей при решении профессиональных задач в экстремальных условиях. Под психологической готовностью понимается совокупность морально-психических и профессиональных характеристик сотрудников, которые позволяют в любой момент и в любой обстановке выполнять все возложенные на них функции.

---

<sup>1</sup> Там же.

*Задачи* профессионально-психологической подготовки:

1. Формирование зрелой и адекватной мотивации, актуализация психологической готовности к работе в конкретных чрезвычайных обстоятельствах.

2. Формирование необходимых установок и направленности на успешность действий в экстремальных ситуациях.

3. Развитие коммуникативной компетентности и навыков профессионального общения в критических ситуациях.

4. Совершенствование профессионально значимых психологических качеств.

5. Повышение психологической устойчивости к экстремальным стрессовым воздействиям, укрепление уверенности в себе, воспитание мужества, стойкости, смелости, разумной осмотрительности.

6. Повышение уровня профессионально-психологических знаний, умений, навыков.

7. Формирование навыков оказания психологической само- и взаимопомощи, снятие эмоционального напряжения.

8. Изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников, углубление понимания их себя и формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

К основным принципам профессионально-психологической подготовки следует отнести:

1. Научную обоснованность, профессионализм (конкретные психологические факты, методики).

2. Реалистичность (связь с конкретной экстремальной ситуацией, с другими видами подготовки, приближая условия подготовки к реальным; наглядность, моделирование).

3. Активный характер (активные формы подготовки, ориентация на решение психологических проблем рабочей деятельности, формирование навыков саморегуляции психологического воздействия, оптимизация межличностного взаимодействия в группе).

4. Гибкость и адаптивность (к широкому кругу чрезвычайных обстоятельств, к конкретным экстремальным ситуациям и видам деятельности, к категориям работников, к индивидуально-личностным особенностям).

Содержание, организация и методики психологической подготовки сотрудников и групп, направленных для работы в экстремальных условиях, должны уточняться с учетом общей психологической подготовленности, опыта действий в критических ситуациях, образо-

вательного уровня, стажа работы, должностных и функциональных категорий обучаемых.

На условия результативности профессионально-психологической подготовки влияют:

1. Получение объективной информации о чрезвычайной обстановке, экстремальных условиях работы и отдыха.

2. Оперативное дифференцированное и индивидуализированное стимулирование сотрудников на всех этапах подготовки и работы.

3. Характер выполняемых задач, времени пребывания в экстремальных условиях.

4. Заблаговременное распределение обязанностей и определение руководителей.

5. Материально-техническое обеспечение всего мероприятия.

Одних профессиональных знаний, умений и даже навыков для успешных действий в психически напряженной, опасной, экстремальной ситуации мало. Важно не допустить ухудшения их проявления под влиянием психического перенапряжения (дистресса), ярких и сильных эмоций.

#### *Вопросы для самоконтроля*

1. Что следует понимать под морально-психологическим состоянием личного состава?

2. Назовите психологические категории, характеризующие морально-психологическое состояние личного состава и поясните их.

3. Что является отличительной чертой морально-психологического состояния?

4. Что является психогенными факторами и как они различаются.

5. Перечислите основные принципы профессионально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел к действиям в экстремальных условиях.

### **3.3. Организация морально-психологического обеспечения деятельности органа внутренних дел в особых условиях**

На фоне осложнившейся в последние годы криминогенной ситуации в стране все более распространенными становятся случаи, когда правоохранительным органам совместно с подразделениями других «силовых ведомств» приходится действовать в особых условиях.

Эти условия могут быть вызваны массовыми беспорядками, стихийными бедствиями, техногенными катастрофами, а также межнациональными конфликтами, в том числе и вооруженными. Они проявляются в дезорганизации основных сфер жизнедеятельности региона в целом.

Выполнение сотрудниками органов внутренних дел служебных задач в этих условиях существенно осложняется воздействием на них комплекса экстремальных факторов, вызывающих расстройства психической деятельности. Действия по разоружению незаконных вооруженных формирований на территории Северо-Кавказского региона являются самым наглядным примером оперативно-служебной деятельности в условиях максимальной психической нагрузки и, как следствие, высокой вероятности нервно-психических расстройств и нарушений психической деятельности личности.

*Нормативные документы, регламентирующие психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел*

Работа психологов по обеспечению деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях регламентирована приказами МВД России от 30 апреля 2004 г. № 273 «Об утверждении комплексной Программы медико-психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и военнослужащих внутренних войск, выполняющих задачи на территории Северо-Кавказского региона» (признана частично утратившей силу приказом МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 от 2 сентября 2013 года № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации», а также Методическими рекомендациями по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании (приложение к письму ДГСК МВД России от 30 сентября 2015 г. № 21/7/10458 «О направлении методических рекомендаций»).

*Цель психологического обеспечения:* поддержание оптимального уровня профессиональной адаптации и социально-психологического статуса сотрудников органов внутренних дел, выполняющих оперативно-служебные и служебно-боевые задачи в экстремальных условиях; восстановление и повышение их работоспособности.

*Задачи психологического обеспечения:*

– осуществление психологического обследования, отбора и проведение психологической подготовки сотрудников, командированных в «горячие точки»;

– обучение методам и приемам психологической саморегуляции в повседневной и экстремальной деятельности;

– выявление сотрудников с негативными психологическими последствиями воздействия экстремальных факторов;

– осуществление психологической коррекции имеющихся нарушений с целью предупреждения возникновения состояний психической дезадаптации и их хронификации.

– предотвращение возникновения «стресса возвращения», «синдрома демобилизации» и социально-психологической дезадаптации;

– формирование и поддержание мотивации для дальнейшей работы в органах внутренних дел;

– организация социально-психологической работы с семьями сотрудников, командированных в «горячие точки».

*– Направления работы:*

– выполнение комплекса работ, направленных на снижение гибели, ранений; нарушений дисциплины и законности; преступлений и чрезвычайных происшествий среди личного состава подразделений и органов внутренних дел;

– осуществление комплекса мероприятий по психологическому сопровождению контртеррористических операций; применение психологических знаний в решении задач по обеспечению личной безопасности сотрудников;

– диагностика общего психофизиологического состояния сотрудников органов внутренних дел, выполняющих оперативно-служебные и служебно-боевые задачи в экстремальных условиях, с целью выявления признаков острых и посттравматических стрессовых расстройств и других нарушений;

– осуществление комплекса восстановительных мероприятий: снятие нервно-мышечного напряжения путем использования психологических, физиотерапевтических, фитотерапевтических, психофармакологических методов, средств и приемов; физических упражнений; восстановление коммуникативных навыков сотрудников путем использования различных групповых и индивидуальных упражнений, проведения социально-психологических тренингов;

– проведение индивидуального психологического консультирования по актуальным личностным и семейным проблемам.

*Психологическое сопровождение служебной деятельности  
личного состава в экстремальных условиях*

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

Комплекс мероприятий по психологической помощи сотрудникам и военнослужащим состоит из трех этапов, каждый из которых предполагает различные организационные, методические подходы, определенный алгоритм действий психологов, включая материально-техническую оснащенность.

*Первый, доэкстремальный, этап* состоит из мероприятий по подготовке сотрудников органов внутренних дел к работе в экстремальных условиях. Он включает в себя психологический и психофизиологический отбор, профессиональную подготовку, проведение мероприятий по формированию и сплочению служебных коллективов.

При отборе кандидатов для выполнения служебно-боевых задач в экстремальных условиях психологи подразделений и центров психологической диагностики проводят психодиагностическое обследование на предмет оценки таких характеристик личности как импульсивность, агрессивность, неуравновешенность, эмоционально-волевая неустойчивость в стрессогенных условиях, немотивированная агрессия и др. С этой целью используются наблюдение, беседа и ряд психодиагностических методик: СМИЛ, тест Люшера, методика «Прогноз», методика УНП.

*Задачами психологической подготовки являются:*

- обеспечение психологической устойчивости сотрудников,
- обучение их преодолению психологических трудностей,

- стимулирование активности в решении профессиональных задач,
- сплочение служебных коллективов,
- повышение уровня взаимовыручки в себе и своих товарищах.

Процесс психологической подготовки к действиям в экстремальных ситуациях строится как система обучающих и собственно тренинговых психологических воздействий с учетом тех условий, которые превращают ситуацию в экстремальную. К их числу относятся:

- дефицит времени – распространенный психологический фактор экстремальности. Психологическая подготовка активизирует личностные резервы человека, формирует умения ориентироваться и принимать решения в быстротекущих ситуациях;

- опасность для жизни, здоровья. Нарастание осознаваемой угрозы, опасности до индивидуально определенного уровня влияет на поведение человека и качество принимаемых решений положительно, мобилизуя его к эффективным действиям. При нарастании угрозы ухудшается самоконтроль, качество мышления, возникает дезорганизация поведения, неконтролируемость эмоционального реагирования. Следовательно, в процессе психологической подготовки к действиям в условиях дефицита времени и опасности для жизни необходимо сформировать эмоционально-волевую устойчивость личности;

- информационная перегрузка в условиях дефицита времени. Каждый человек обладает определенной способностью воспринимать и обрабатывать информацию. При значительном объеме информации возможны следующие варианты поведения: пропуск каких-либо информационных сигналов; искажение восприятия информации; ошибочное принятие решения, ошибочные действия; отсрочка действий или отказ от необходимых действий;

- внезапность возникновения экстремальной ситуации. Различаются три вида внезапности: 1) известно, что будет напряженная ситуация, неизвестно лишь время наступления; специалистом освоена программа действий, отработаны планы и варианты поведения; 2) будущая ситуация определена в общих чертах, время наступления события неизвестно, программа действий отсутствует; 3) время наступления и характеристика экстремальной ситуации неизвестны, доминирует состояние неопределенности относительно того, как и что следует делать в обстановке внезапности.

*Второй, экстремальный, этап* объединяет непосредственно организационную и конкретную практическую медико-психологическую помощь сотрудникам в условиях временной дислокации.

*Основные направления психологического обеспечения деятельности сотрудников непосредственно в экстремальных условиях несения службы*

1. Выявление факторов, негативно влияющих на психическое состояние сотрудников и эффективность их служебно-боевой деятельности;

2. Проведение психодиагностических обследований, осуществление контроля за психическим состоянием личного состава, выявление показаний для психокоррекционной работы;

3. Проведение мероприятий психокоррекции, направленных на снятие острых стрессовых проявлений, восстановление работоспособности;

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

5. Обучение и инструктаж сотрудников;

6. Участие психолога в организационных мероприятиях.

Кроме того, в экстремальных условиях происходит резкая перестройка мотивационной сферы сотрудника. Чем более необычными будут условия, тем большие сдвиги произойдут в психике человека. Воздействие экстремальных факторов на человека может привести к возникновению у него различных расстройств психогенного характера.

## *Характерные признаки расстройств психологического состояния и мероприятия по оказанию психологической помощи*

### 1. Психическая демобилизация.

#### Признаки:

- утрата контроля над ситуацией, дезориентация в обстановке, растерянность;
- необычные для данного сотрудника характер речи, содержание высказываний, интонации, свидетельствующие о переживании страха;
- поспешные хаотичные, некоординированные, ошибочные действия и поступки;
- замедленность или отсутствие необходимых действий и поступков;
- отсутствие волевых усилий, апатия, заторможенность, подавленность, сонливость;
- отсутствие самоконтроля, несдержанность, неадекватное ситуации настроение;
- отказ от продолжения работы.

#### Мероприятия:

- временное освобождение от исполнения обязанностей; психологическая экспресс-коррекция состояния;
- наблюдение за состоянием, при необходимости; эвакуация для оказания специализированной помощи;
- направление на консультацию к психиатру, невропатологу.

### 2. Психологический шок (стрессовое состояние, непосредственно после события).

#### Признаки:

- неадекватное обстановке поведение, безучастное отношение к окружающему;
- замкнутость, молчаливость; заторможенность реакций, рассеянность, тревожность, беспокойный сон;
- «отсутствующий» вид, затрудненная «включаемость»;
- сужение внимания, интересов, контактов.

#### Мероприятия:

- временное освобождение от обязанностей службы или участия в боевых операциях;
- индивидуальная психологическая беседа, мануальная и телесная терапия;

- при необходимости – эвакуация для углубленного исследования и оказания специализированной помощи;
- допуск к исполнению обязанностей службы – после индивидуального психологического контроля;
- направление на консультацию к психиатру, невропатологу.

### 3. Аффективные реакции, конфликтность.

Признаки:

- напряженность, беспокойство, раздражительность;
- мелочные придирки ко «всем и вся»;
- «взрывное» реагирование на замечания, претензии.

Мероприятия:

- временное освобождение от обязанностей службы;
- психологическая экспресс-коррекция состояния;
- психологическая регуляция релаксирующего типа;
- щадящий режим индивидуальной работы со стороны руководства;
- направление на консультацию к психиатру, невропатологу.

### 4. Чрезмерная «предстартовая» мобилизация.

Признаки: необычные для данного сотрудника психоэмоциональная напряженность, возбуждение, разговорчивость, суетливость.

Мероприятия:

- временное освобождение от участия в подготовке к операции;
- индивидуальная психологическая регуляция и саморегуляция релаксирующего типа;
- наблюдение;
- допуск к работе – после индивидуального психологического контроля.

### 5. Недостаточная предстартовая мобилизация

Признаки: равнодушие, отсутствие интереса к подготовке, целям и задачам операции (без психопатологических признаков п. 1).

Мероприятия:

- временное освобождение от участия в подготовке к операции;
- индивидуальная психологическая беседа и экспресс-диагностика;
- при отсутствии признаков психической демобилизации – индивидуальная или групповая психическая регуляция активирующего типа;
- активное включение в процесс подготовки к операции;

– допуск к операции – после индивидуального психологического контроля.

#### 6. Острое психическое или физическое утомление.

##### Признаки:

- ухудшение внимания, памяти, мышления;
- вялость или беспорядочная торопливость движений, ухудшение их точности и координированности, неуверенность походки;
- ослабление волевых усилий, решительности, настойчивости, активности;
- ухудшение самоконтроля, выдержки;
- жалобы на разбитость, общую слабость, невозможность надежно выполнять свои обязанности.

##### Мероприятия:

- временное освобождение от обязанностей службы;
- обеспечение условий для полноценного отдыха в течение не менее суток;
- телесно ориентированная и мануальная терапия;
- допуск к операции – после индивидуального психологического контроля.

#### 7. Психическое или физическое переутомление

##### Признаки:

- усиление признаков острого утомления;
- беспричинные колебания настроения, раздражительность;
- скованность, напряженность, выраженная тревожность, беспокойство;
- безразличие к окружающему, угнетенность, отсутствие интереса к работе;
- расстройства сна (трудное засыпание и пробуждение, прерывистый, поверхностный, не приносящий облегчения сон, частые ситуационные сновидения, бессонница ночью, сонливость днем);
- покраснение (побледнение) кожных покровов, одышка, сердцебиение, потливость;
- снижение аппетита, тошнота;
- болезненные ощущения в области сердца, в мышцах, ломота в пояснице и суставах;
- головные боли, головокружение.

##### Мероприятия:

- временное освобождение от обязанностей службы;

- оказание первой психологической (при необходимости – доврачебной) помощи в соответствии с характером расстройств;
- эвакуация для проведения специализированных восстановительных мероприятий;
- психологическая поддержка, несуггестивная психотерапия;
- допуск к исполнению обязанностей повседневной службы – по заключению соответствующих специалистов.

## 8. Деморализация

### Признаки:

- снижение моральных и нравственных критериев;
- развязность, вульгарность, пренебрежение нормами служебной этики, субординации;
- озлобленность, немотивированная грубость;
- отказ от ухода за собой, запущенность, неопрятность;
- неконтролируемое пьянство.

### Мероприятия:

- рациональная психотерапия, негипнотическое внушение;
- применение мер воспитательного характера;
- направление на консультацию к психиатру, невропатологу.

### Проведение эвакуации рекомендуется в случаях, если:

- не имеется условий для проведения необходимых коррекционных и реабилитационных мероприятий;
- компетенция и квалификация психолога не соответствует степени выявленных расстройств.

## *Психологические аспекты реабилитации личного состава после пребывания в зоне вооруженного конфликта*

*Третий, постэкстремальный, этап* включает в себя комплекс различных психологических воздействий и связанные с ним психологические и социальные мероприятия, направленные на восстановление психического здоровья и работоспособности у сотрудников и военнослужащих после пребывания в экстремальных условиях по возвращению в места постоянной дислокации.

По прибытии к месту постоянной дислокации производится медико-психологическое обследование всего личного состава подразделения на предмет диагностики *посттравматических (ПТСР) и острых стрессовых расстройств (ОСР)* как специфических форм нарушений психики.

Структура этих расстройств психической деятельности включает в себя две взаимосвязанные подгруппы нарушений. Это симптомы упорного вторжения в сознание образов, воспоминаний и эмоций, связанных с содержанием психотравмирующих обстоятельств, вызывающего всякий раз сильный психологический дистресс у индивида и «симптомы избегания», проявляющиеся в стремлении и попытках настойчиво избегать мыслей, чувств, разговоров, лиц, мест и деятельности, вызывающих воспоминания о травме. При этом отмечаются такие явления, как сужение спектра и уменьшение силы эмоционального реагирования, заметное снижение интереса и участия в ранее значимых видах деятельности, чувства зависимости или отчужденности от людей, сокращения или отсутствия будущего, и ряд других.

Другой общей для обеих категорий постстрессовых нарушений подгруппой симптомов являются устойчивые симптомы физиологической (гипер-) активации (не присутствовавшие до травмы). Эта подгруппа отражает явления как общей повышенной возбудимости центральной нервной системы, свойственной пострадавшим с последствиями психической травмы, так и повышенную реактивность их психики в отношении специфических, своего рода «ключевых» раздражителей. Она включает в себя:

- нарушение сна (трудности засыпания, бессонницу);
- раздражительность, вспышки внезапного гнева;
- трудности сосредоточения, концентрации внимания;
- повышенную (не соответствующую ординарным обстоятельствам) бдительность;
- готовность к оборонительной реакции «бей или беги».

В структуру острых стрессовых расстройств, кроме этих общих признаков, входит подгруппа так называемых «диссоциативных» симптомов, наблюдавшихся либо в период травмы, либо впоследствии:

- субъективное ощущение эмоциональной зависимости, «при-тупления» или отсутствия эмоционального реагирования;
- сужение сознания об окружающем мире («спутанность»);
- дереализация;
- деперсонализация;
- диссоциативная амнезия (неспособность вспомнить какой-либо важный аспект психотравмирующего события).

Присутствие указанных нарушений является необходимым, но недостаточным условием постановки диагноза ПТСР или ОСР. Еще один критерий, дополняющий картину постстрессового состояния, состоит в том, что расстройства обуславливают клинически выраженный дистресс или нарушают социальную, профессиональную или иную значимую деятельность. Этот критерий можно назвать функциональным: он связан с нарушением психологической адаптации, нарушением (или снижением) профессиональной работоспособности, ухудшением качества жизнедеятельности в целом в связи с перенесенной психической травмой.

Наконец, последний, временной критерий позволяет дифференцировать ПТСР и ОСР, с одной стороны, и подвиды собственно ПТСР – с другой. Точкой отсчета является само по себе травмирующее событие или таковые обстоятельства. Острое стрессовое расстройство возникает в течение одного месяца с момента травмы и продолжается от двух дней до четырёх недель, посттравматическое – спустя не менее одного месяца после травмы и имеет продолжительность более четырех недель.

В соответствии с особенностями проявления и течения, различают три подвида посттравматических стрессовых расстройств:

- острое (его не следует смешивать с острым стрессовым расстройством), развивающееся в сроки до трёх месяцев;
- хроническое, имеющее продолжительность более трёх месяцев;
- отсроченное, когда расстройство возникло спустя шесть и более месяцев после травматизации.

В настоящее время ряд зарубежных авторов предлагает дополнить диагностику постстрессовых нарушений еще одной категорией – посттравматическими личностными расстройствами, что представляется достаточно логичным шагом, учитывая, что присутствие хронических симптомов ПТСР часто отмечается на протяжении всей последующей жизни человека, пережившего массивную психотравму. Безусловно, что такая травма способна оставить неизгладимый отпечаток в душе человека и привести к патологической трансформации всей его личности.

Для оценки выраженности симптомов постстрессовых нарушений у сотрудников органов внутренних дел используется ряд методов: опросник травматического стресса (И.О. Котенева), шкала стресса, шкала для клинической диагностики ПТСР, шкала оценки влияния травматического события (ШВТС), шкала влияния травматического

события, опросник депрессивности Бека, опросник выраженности психопатологической симптоматики, миссисипская шкала для оценки посттравматических реакций.

Коррекция постстрессовых состояний сотрудников, подвергшихся воздействию боевого стресса, имеет определенную специфику, обусловленную, с одной стороны, особенностями патогенеза, заключающимися в единстве влияния факторов, связанных с экзогенными воздействиями, травматическим стрессовым событием и постстрессовым окружением, а с другой – стремлением к независимости, анозогностическим отношением к имеющимся изменениям, недоверчивым отношением к окружающим в целом и к психологам в частности. Из этих особенностей вытекает необходимость использования адекватных методов воздействия, а также ориентация на запросы и ожидания пациента, на его психическое и психологическое состояние при выборе стратегии и объема психологического вмешательства.

Необходимо иметь в виду и достаточно четко отдавать себе отчет в том, что любая психологическая помощь человеку не может навязываться. Она может быть оказана лишь при соответствующей просьбе о ней и никак иначе. Когда нам кажется, что мы видим нуждающегося в нашей помощи человека и тут же начинаем ему помогать, то результат этой помощи будет иметь прямо противоположный результат, так как в данной ситуации мы зачастую помогаем самим себе самореализоваться, самоутвердиться как специалисту в области практической психологии. До той поры, пока сотрудником не будет принято внутреннее решение о желании разрешить свои психологические проблемы и не прозвучит просьба о помощи, психологи просто не имеют права вторгаться в его внутренний мир и духовную жизнь.

Психокоррекция постстрессовых расстройств содержит большой арсенал самых разнообразных методов, включающий в себя психодинамическую психотерапию, разнообразные варианты бихевиоральной психотерапии, семейную психотерапию, экзистенциальную психотерапию, гипноз, наркокатарсис, пневмокатарсис, нейролингвистическое программирование, когнитивную психотерапию, телесно-ориентированную терапию и др.

### *Вопросы для самоконтроля*

1. Перечислите задачи психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных ситуациях.
2. Назовите характерные признаки расстройств психологического состояния сотрудников органов внутренних дел.
3. Назовите подвиды посттравматических стрессовых расстройств.
4. Что такое психическая демобилизация?
5. Что такое психологический шок?
6. Что такое деморализация?

#### **3.4. Защита личного состава от негативного информационно-психологического воздействия преступной среды и незаконных вооружённых формирований**

Сегодня все мы живем в информационную эпоху. Информация используется в качестве самого эффективного инструмента управления государством и обществом, является важнейшим фактором влияния на международные процессы. Опыт свидетельствует, что хорошо поставленная информационная работа – важная составная часть технологии управления.

Глобальные социальные и экономические изменения в России, активное формирование информационного общества, провозглашение свободы информации, увеличение ее объемов, а также проблема девальвации нравственных ценностей в современном обществе зачастую вызывают негативные процессы манипулирования информацией. Актуальной становится проблема обеспечения информационно-психологической безопасности граждан Российской Федерации.

Особую значимость вопросы информационно-психологической защиты имеют для сотрудников правоохранительных органов, выполняющих свои служебные обязанности зачастую в экстремальных условиях. Современные реалии требуют организации эффективной системы защиты личного состава органов внутренних дел от негативного информационно-психологического воздействия в процессе проведения как контртеррористических, так и иных специальных операций, и мероприятий.

Выработка у сотрудников устойчивости к неблагоприятному информационно-психологическому воздействию, обеспечивающей

морально-психологическое превосходство личного состава над правонарушителями является одной из основных целей морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел<sup>1</sup>.

Обеспечение защиты личного состава от негативного информационно-психологического воздействия преступной среды, нейтрализация последствий проникновения в служебные коллективы заведомо ложной информации, слухов, клеветы, панических настроений это важнейшая задача, которая должна решаться при проведении информационно-пропагандистской работы в рамках морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности.

Особое внимание вопросам обеспечения защиты личного состава от негативного информационно-психологического воздействия преступной среды уделяется, при проведении мероприятий морально-психологического обеспечения в ходе выполнения задач при чрезвычайных обстоятельствах.

В Руководстве по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации предписано при проведении психологической работы в особых условиях поддерживать психологическую устойчивость и обеспечивать эффективность действий личного состава при внезапном изменении обстановки, в условиях интенсивного информационно-психологического воздействия, а также организовать защиту личного состава от информационно-психологического воздействия незаконных вооруженных формирований, экстремистских и террористических групп, правонарушителей.

Негативное информационное воздействие создает угрозы, направленные на изменение мировоззренческих ценностей и смыслов не только у населения, но и у сотрудников органов внутренних дел. В связи с этим прежде всего возникает необходимость формирования у сотрудников органов внутренних дел психологической устойчивости к негативному информационному воздействию.

Информация – это общенаучное понятие, включающее в себя взаимообмен сведениями между людьми, человеком и автоматом,

---

<sup>1</sup> Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

автоматом и автоматом, обмен сигналами в животном и растительном мире, таким образом, это определенные сведения, передаваемые людьми устным, письменным или другим способом (с помощью условных сигналов, технических средств).

Информационно-психологическую устойчивость можно выделить, как частный случай психической устойчивости, проявляющейся при действии негативных информационных факторов, в данном контексте, влияющих на сотрудников органов внутренних дел. Это определяется тремя основными причинами. Во-первых, с переходом к информационному обществу и усложнением содержания информационных потоков и всей информационной среды многократно усиливается ее влияние на психику. Во-вторых, взаимодействие сознания сотрудника с информационной средой качественно специфично и не имеет аналогов в информационном взаимодействии других систем. В-третьих, информационное воздействие нацелено на психику и сознание человека.

При определении понятия информационно-психологического воздействия первоначально определимся с такими понятиями, как «психология», «информация» и «воздействие». Психология (от греч. *psyche* – душа, *logos* – учение, наука) – наука о закономерностях развития и функционирования психики, как особой формы жизнедеятельности. В психологии понятие «психика» используется в качестве характеристики специфического для человека сигнального взаимодействия с окружающим миром. Основной функцией психики является регуляция поведения и деятельности человека.

Понятие «информация» соотносится с латинским словом *information* и английским *information*, в самом простом истолковании обозначает – сведения или сообщение. В новом научном направлении – синергетике (от греч. *sinergia* – вместе, совместное действие, содружество, сотрудничество) информация обозначает меру организации (согласованности, упорядоченности системы, связанности). Высокая степень упорядоченности (информационности) системы является условием согласованности ее составных частей, что уменьшает самоорганизацию и самоотношений этих частей, уменьшение энтропии системы и следовательно, увеличение согласованности самой системы в целом.

В связи с этим необходимо осознание опасностей и потенциала методов информационного воздействия, обусловившего их широкое распространение. Сейчас важно понять, какое воздействие на

сотрудника полиции и общество оказывают новые информационные технологии. Результаты процесса информатизации имеют для сотрудника не только позитивные, но и негативные последствия. Позитивные и негативные последствия тесно взаимосвязаны, и вторые являются следствием первых. При этом часть негативных эффектов информатизации действительно является следствием процесса информатизации, а часть – следствием неправильного применения её результатов или использования их в незаконных целях. Но и те, и другие негативные эффекты представляют опасность для человека, общества и государства. Позитивные результаты информатизации достаточно хорошо исследованы. Поэтому рассмотрим негативные эффекты, связанные с информацией, и порождаемые ими опасности и угрозы.

Под негативным информационным воздействием понимаются явления, оказывающие отрицательное воздействие на сотрудника, общество и государство или же предоставляющие возможность для такого воздействия.

Информационно-психологические воздействия могут оказывать влияние на все компоненты сознания – психические процессы свойства личности. Информационно-психологические воздействия на человека могут привести к двум видам взаимодействующих изменений. Во-первых, это изменение психики, психического здоровья человека. Поскольку в случае информационных воздействий трудно говорить о границах нормы и патологии, изменения могут нарушать адекватное отражение мира и места человека в нем, а также отношения человека к миру. Во-вторых, информационно-психологические воздействия на человека ведут к сдвигам в ценностных, жизненных позициях, ориентирах, мировоззрений личности, т. е. в том, что определяет личность, как гражданина<sup>1</sup>.

Информационно-психологическое воздействие состоит из двух основных видов: побуждение и принуждение.

Побуждение – ощущение позова, это сила, толкающая человека что-то делать, но оставляющая возможность свободного выбора. Если человека нечто толкает, не оставляя свободного выбора, это называется уже принуждением. Побуждение может быть внешним и внутренним. Внутреннее побуждение к действию через обращение

---

<sup>1</sup> Храмцова Н.Г. Психология информационного воздействия: монография. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2003

к чувствам – мотивация. Внутреннее побуждение к действию через обращение к разуму – убеждение. Внешнее побуждение к действию через обращение к чувствам – природный зов. Внешнее побуждение к действию через обращение к разуму – призыв.

Принуждение как один из видов информационно-психологического воздействия определяется как воздействие, оказываемое на сознание объекта с целью формирования мотивации к обязательному совершению запрограммированных поступков против собственной воли и желания объекта.

В свою очередь, принуждение может быть открытым и скрытым (тайным) по отношению к сознанию объекта информационно-психологического воздействия. К открытым формам принуждения относят такие виды, как государственное и общественное принуждение, основанное на действии норм социального поведения и юридически оформленных отношений между социальными субъектами. К формам тайного принуждения относят психологическое манипулирование, дезинформирование, агрессивную пропаганду, лоббирование, шантаж, технологии антикризисного управления.

Актуальным остается интерес к технологиям и механизмам негативного воздействия, трансформирующего личность сотрудника и его морально-психологическое состояние. Наиболее важной психологической мишенью для этого воздействия является профессиональная направленность личности сотрудника и его психологическая устойчивость.

Понимание информационно-психологической безопасности как состояния защищенности личного состава органов внутренних дел от воздействий, способных против воли и желания сотрудников изменять психические состояния и психологические характеристики человека, модифицировать его поведение и ограничивать свободу выбора привело к необходимости переосмысления подходов к роли общения, коммуникации, информационного взаимодействия.

При рассмотрении вопросов общения, информационного взаимодействия и функционирования средств массовой коммуникации основное внимание в последнее время чаще всего сосредоточивалось на разработке новых способов и форм социального взаимодействия, современных информационно-коммуникативных технологий. То есть, в целом, на позитивном значении и влиянии на организацию совместной деятельности, социальное управление, на развитие общества и личности. Вместе с тем информационно-коммуникатив-

ные процессы могут таить в себе опасности, представляющие реальную угрозу для развития личности и общества в целом.

Условия кардинального реформирования российского общества качественно изменили взаимоотношения между людьми, выдвинув отношения соревновательности, конкуренции и борьбы на ведущее место в системе социальных отношений. Причем это отразилось на всех уровнях социального взаимодействия – от межличностного общения до массовой коммуникации. Отношения конкуренции наряду с позитивным их влиянием на повышение инициативы и активности значительной части населения привели также к массовому использованию способов и приемов информационно-психологического воздействия. Манипулирование людьми, использование различных средств и технологий информационно-психологического воздействия стали достаточно обычными явлениями в повседневной жизни экономической конкуренции и политической борьбе.

Таким образом, понимание угроз информационно-психологической безопасности личности, механизмов их действия и возможностей психологической защиты становится не только теоретической проблемой, но и насущной повседневной потребностью как общества в целом, так и органов внутренних дел в частности.

При определении объекта и предмета обеспечения информационно-психологической безопасности необходимо исходить из того, что в настоящее время основным правовым актом, определяющим границы безопасного состояния индивидуального, группового и массового сознания, является Конституция Российской Федерации. Она предоставляет гарантии «свободы совести, вероисповедания, мысли и слова, массовой информации, литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества, преподавания» (ст. 44), свободы «получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом» (п. 4 ст. 29), а также накладывает два ограничения на эти конституционные гарантии, требуя предотвращения «пропаганды или агитации, возбуждающих социальную, расовую, национальную или религиозную ненависть и вражду, а также пропаганды социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства» (п. 2 ст. 29) и предоставляя возможность ограничения конституционных прав и свобод граждан федеральным законом «в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства» (п. 3 ст. 55).

По существу, эти две выделенные ограничительные нормы Конституции создают основу для определения объектов обеспечения информационно-психологической безопасности, выявления угроз этой безопасности и формирования государственной политики в области противодействия этим угрозам. При этом общим принципом выявления угроз информационно-психологической безопасности должна быть возможность анализируемых факторов стать источником потенциальной опасности для обеспечения реализации выделенных выше конституционных норм.

Вопросы воздействия на сознание и подсознание человека издавна волновали людей во многих странах мира. Новые информационные технологии, средства массовой коммуникации многократно усилили возможности такого воздействия на психику человека, на большие группы людей и в целом население страны. Наряду с прогрессом, который несет для нас новая информационная революция, она имеет и отрицательные стороны.

Культ жестокости, насилия, порнографии, пропагандируемый в СМИ, печатных изданиях, а также в компьютерных играх, ведет к привыканию населения, в том числе сотрудников органов внутренних дел, к неизбежному существованию в нашей жизни этих негативных явлений, а у некоторых людей вызывает даже восхищение и стремление подражать наиболее удачливым криминальным элементам, способствует закреплению таких стереотипов поведения в их собственных привычках и образе жизни, снижает уровень пороговых ограничений и правовых запретов, что наряду с другими условиями открывает путь для многих из них к нарушению дисциплины, злоупотреблению спиртными напитками и даже правонарушениям.

Указанные факты свидетельствуют о необходимости рассмотрения проблемы защиты личного состава органов внутренних дел от негативного информационно-психологического воздействия. В этих целях следует осуществить:

- 1) анализ существующих научных данных по проблеме обеспечения информационно-психологической защищенности личности сотрудника органа внутренних дел (профессиональной группы сотрудников);

- 2) анализ реальных форм и методов ведения информационно-психологической войны против сотрудников правоохранительных органов, выполняющих свой конституционный и гражданский долг

в условиях применения против них различных видов психологического давления;

3) квалифицированный, глубокий и целенаправленный анализ опыта удачного использования контринформационного воздействия в условиях выполнения контртеррористических операций и разработка на этой основе опережающих психотехнологий противодействия негативному информационно-психологическому воздействию.

Осуществляя прогнозирование возможного информационно-психологического воздействия, руководители, их заместители, психологи, сотрудники отделов воспитательной работы должны оценить, какие силы и средства могут быть использованы для информационного воздействия.

Негативное информационно-психологическое воздействие – это такое воздействие на человека или группу лиц (в том числе помимо их воли), которое осуществляется с использованием специальных средств и методов воздействия на психику человека и приводящее к негативным последствиям для личности, общества и государства. В качестве специальных средств негативного информационно-психологического воздействия на человека или группу лиц могут быть использованы технические и программные средства. Специальные методы воздействия трактуются как определенная последовательность приемов воздействия на психику человека, применение которых приводит к негативным последствиям для личности, общества и государства.

Происходящие в настоящее время процессы преобразования в социальной, духовной, политической жизни и экономике России, правоохранительных органах существенно сказываются и на состоянии информационно-психологической безопасности сотрудников органов внутренних дел.

К условиям, оказывающим непосредственное влияние на информационно-психологическую безопасность сотрудников органов внутренних дел, относятся политические, социально-экономические и духовные. Следует выделить такие угрозы негативного информационно-психологического воздействия на сотрудников органов внутренних дел, как:

– причинение вреда психическому и психосоматическому состоянию;

– блокирование на неосознаваемом уровне свободы волеизъявления, искусственное привитие сотруднику синдрома зависимости и беспомощности;

– утрата способности к политической, культурной и нравственной самоидентификации;

– манипуляция сознанием;

– разрушение позитивных установок, нравственных принципов, жизненно важных интересов личностей сотрудников.

Угрозы информационно-психологической безопасности реализуются через разработку, изготовление, распространение и применение негативных информационно-психологических воздействий, а также специальных средств и методов таких воздействий.

Основным объектом обеспечения информационно-психологической безопасности в сфере индивидуального сознания является способность сотрудника адекватно воспринимать окружающую действительность, свое место во внешнем мире, формировать в соответствии со своим жизненным опытом определенные убеждения и принимать решения в соответствии с ними. В этом случае основной угрозой его индивидуальному сознанию будет нарушение этой способности путем применения к человеку без его согласия средств и способов воздействия на его подсознание и сознание. Данная угроза может проявляться в виде целенаправленно осуществляемых и неосознаваемых сотрудником воздействий на психические структуры его подсознания (например, так называемый «25-й кадр») или сознания, открывая возможность для «силового» изменения его психических реакций и поведения.

Основными объектами информационно-психологической безопасности в сфере группового сознания являются общие интересы группы сотрудников, отдельных подразделений, принятые и осознанные сотрудниками органов внутренних дел и отраженные в их индивидуальном сознании правила поведения, их способность к удовлетворению своих интересов и достижению поставленных целей и готовность к противодействию существующим угрозам.

Угрозы коллективному сознанию могут проявляться в виде противоправных информационных воздействий со стороны других формальных или неформальных групп, общественных или государственных организаций с целью разрушения общности интересов сотрудников органов внутренних дел, создания трудностей на пути

реализации этих интересов, дискредитации отдельных сотрудников и руководителей (командиров) и оказания психологического давления на них. Источниками таких угроз являются криминальные «переделы» собственности, конфронтационные отношения между этническими группами. Следствием проявления этих угроз может быть неэффективная деятельность, нейтрализация органов внутренних дел, их деморализация посредством дискредитации в глазах населения.

Из приведенного краткого описания характера угроз для индивидуального и группового сознания сотрудников органов внутренних дел легко заметить, что они носят предельно предметный характер и могут быть использованы организованными преступными группировками для решения вполне конкретной задачи – оказания негативного информационно-психологического воздействия на личный состав органов, подразделений, учреждений МВД России.

Отечественный и зарубежный опыт показывает, что защита личного состава от информационно-психологического воздействия должна представлять собой систему мероприятий, направленных на профилактику, оценку, срыв информационно-психологического воздействия на личный состав и ликвидацию его негативных последствий.

При организации защиты личного состава от информационно-психологического воздействия необходимо учитывать ряд психологических последствий влияния оперативно-служебной ситуации на функционирование массовой коммуникации. Важнейшими из них являются:

1. Резкое сокращение управляемых параметров.
2. Смещение в сторону базисных потребностей по шкале А. Маслоу.
3. Возрастание роли информации из-за отсутствия четкой и понятной всем интерпретации происходящих событий.
4. Изменение каналов коммуникации, переход от официальных в сторону неофициальных каналов.
5. Создание собственных систем обеспечения жизнедеятельности и безопасности, поскольку принятые системы перестают работать адекватно.

Специалистами отмечается выход человека в условиях боевой обстановки в систему более примитивных реакций и более простых коммуникативных систем. Человек как бы смещается из представите-

ля социальной группы в человека толпы. В результате «спрятанные» до этого биологические реакции выходят на первый план, оттесняя реакции социального порядка. Существенно снижается рациональная составляющая аргументации. Все становится окрашенным утрированно эмоционально<sup>1</sup>.

Прогнозирование информационно-психологического воздействия предполагает решение ряда задач. Прежде всего необходимо выявить силы информационно-психологического воздействия, которые могут быть привлечены для осуществления информационно-психологических акций.

Прогнозирование состоит также в предвосхищении основной тематики и символики информационно-психологического воздействия. В основе такого прогноза должно лежать глубокое знание реального положения дел в своих подразделениях, текущего уровня морально-психологического состояния личного состава. Вместе с тем можно заранее предположить, что специалисты по информационно-психологическому воздействию не упустят возможности идеологически и психологически обыграть такие события и факты, как недостатки в их материально-техническом обеспечении, наличие неопытных руководителей, неблагоприятные события и процессы в стране, низкий уровень подготовки личного состава, просчеты в его информировании, факты нарушения дисциплины и законности, национальные и иные противоречия и др.

Профилактика информационно-психологического воздействия предполагает осуществление ряда мероприятий, направленных на снижение восприимчивости и подверженности личного состава информационно-психологическому воздействию.

Главным здесь является глубокое разъяснение сотрудникам истинных целей, способов, возможных последствий контртеррористических операций и психологических механизмов деформации личности сотрудника под воздействием враждебной пропаганды. Вековая народная мудрость сформулировала две закономерности восприятия человеком окружающего мира: «Чего не знаю, того боюсь» и «Предупрежден, значит, защищен». Практика показывает, что если в экстремальной обстановке внезапно наступает событие, по отношению к которому у человека нет опыта реагирования, его поведение становится непредсказуемым.

---

<sup>1</sup> Почепцов Г.Г. Психологические войны. – М.: «Рэфл-бук», 2000. С. 81.

О том, с какими ухищрениями специалистов информационно-психологического воздействия могут столкнуться сотрудники органов внутренних дел во время проведения контртеррористических операций, осуществления иных видов оперативно-служебной деятельности, может свидетельствовать, например, листовка, психологическое воздействие которой исследовалось на одном из учений армии США. В ней утверждалось: «Это не листовка, призывающая вас к сдаче в плен. Вас не просят сдаваться – вы сами будете вынуждены в течение часа прибежать к американцам за помощью. Этот простой кусочек бумаги радиоактивен. Пока вы читаете эти строки, через ваши пальцы пройдет достаточное количество рентгеновских лучей, чтобы создать в теле смертоносную дозу радиации. Листовка специально обработана для того, чтобы умертвить вас в течение нескольких часов, если вы не перейдете к нам и не обратитесь к нам за помощью. Мы гарантируем вам спасение». Ясно, что влияние этой информации на психологически неподготовленного военнослужащего может быть шокирующим. Знание же о самой возможности подобной провокации существенно снижает психологический эффект ее воздействия. Чем больше будет знать сотрудник о возможных методах и средствах информационно-психологического воздействия противника, тем менее восприимчивым к ним он окажется при проведении специальных операций.

Сотрудники должны быть обязательно предупреждены о принципах подрывной пропаганды. Опыт показывает, что противодействующая сторона будет стремиться первой сообщать обо всех событиях, чтобы достичь психологического эффекта «первичности», то есть более прочного закрепления первой информации о происшедшем. В традициях специалистов информационно-психологического воздействия в информационном сообщении перемешивать правдивую информацию с дезинформацией, повышать авторитет своих акций за счет оперирования знакомыми сотрудникам фамилиями, названиями городов, улиц, датами, фактами, путем привлечения мнений известных лиц (политиков, спортсменов, деятелей искусства и культуры и др.). «Испытанным» приемом является приписывание ответственности за общие неудачи, просчеты, неурядицы конкретным людям (командирам, органам, государственным деятелям и др.) в целях их дискредитации.

Эффективными способами предупреждения негативных последствий в этом случае являются:

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

– включение сотрудников с низкой психологической устойчивостью в «тройки» и «пятёрки» сотрудников, выделенные для решения конкретных задач;

– проведение с ними индивидуальной работы, обучение приемам психической саморегуляции.

В ходе контрпропаганды используется набор приемов, условно обозначаемых словами, отражающими физическую характеристику этих действий:

1. Зонтик – прием, при котором сообщения не достигают целевой аудитории – это ограничение или закрытие информационных каналов.

2. Воронка – прием, при котором сообщение нейтрализуется суммарным действием других сообщений.

3. Колесо – прием, при котором в массовом сознании одно сообщение заменяется другим с более важными приоритетами.

4. Замена – прием, при котором опровержение строится на основании акцентирования на других блоках схемы коммуникации (типа отсылки «сам дурак», когда сомнению подвергается не само сообщение, а, например, говорящий)<sup>1</sup>.

Опыт свидетельствует о том, что необходимо тщательно подходить к подбору лиц для работы на средствах связи и управления. Среди них не должно быть людей психически неуравновешенных, невыдержанных, с демонстративной акцентуацией характера, трусливых. Их повседневная деятельность должна быть взята под строгий контроль руководителей, их заместителей по воспитательной работе, непосредственных начальников. Эти люди должны хорошо представлять, что окружающие могут интерпретировать те или иные их реакции, настроения, высказывания как прямое следствие обладания соответствующей информацией.

Во время проведения специальных операций, мероприятий оперативно-служебной деятельности на руку противодействующей стороне могут специально или неосознанно играть некоторые средства массовой информации. Поэтому руководителям, их заместителям по воспитательной работе, психологам необходимо предусмотреть

---

<sup>1</sup> Почепцов Г.Г. Указ. соч. С. 50.

комплекс мероприятий по общению с представителями СМИ (порядок предоставления им информации, организация контактов с сотрудниками, распространение среди личного состава печатных изданий и др.).

Срыв информационно-психологического воздействия предполагает быстрое выявление средств информационно-психологического воздействия, их немедленное подавление или дезавуация. Реализуемые бандформированиями и криминальными структурами подрывные акции подлежат немедленному и квалифицированному анализу, выявлению их целей, возможной динамики, степени действенности. Ни одна из них не должна оставаться без соответствующего контрпропагандистского ответа.

При этом руководителям и сотрудникам воспитательных структур необходимо помнить о том, что сейчас уже недостаточно назвать преступника «зверем», «негодяем», «бандитом», «лжецом» и т. п. Сегодня требуется более обоснованное подтверждение подобных заявлений. Это особенно важно при командировании личного состава в особые условия Северо-Кавказского региона, когда им приходится иметь дело с противником – «хамелеоном» (днем – это «миролюбивый» крестьянин, а ночью – жестокий враг).

Опыт организации противодействия информационно-подрывным действиям противника в годы Великой Отечественной войны, во время боевых действий в Афганистане и Чечне показывает, что целесообразно иметь специальные подразделения для оперативного сбора и уничтожения листовок, плакатов и других материалов, содержащих враждебную информацию.

Не менее важным является решительное пресечение командирами любых проявлений слухов, распространения панических настроений, провокационных действий. Подразделения, подвергшиеся деморализации, должны надежно изолироваться от других до момента полного восстановления в них организации, дисциплины и порядка.

Таким образом, срыв информационно-психологического воздействия противника на сотрудников органов внутренних дел может достигаться:

– непрерывным, объективным информированием сотрудников об изменениях обстановки, о применении средств информационно-психологического воздействия в сочетании с индивидуальной и групповой разъяснительной работой. С этой целью должны активно использоваться оперативное и плановое информирование сотрудников, в том числе проведение единых дней информирования с обязательным уча-

ствием руководящего состава, занятия в системе морально-психологической подготовки, а также различные формы индивидуально-воспитательной работы. Это даст возможность не только реализовать закон «первых истин» (первый сообщивший актуальную информацию заслуживает большего доверия), но и упредить действия неформальных каналов информирования;

– оперативным сбором и анализом печатных пропагандистских материалов, имеющих целью негативное информационно-психологическое воздействие на сотрудников;

– решительным пресечением слухов, паники и других негативных действий;

– координацией и контролем деятельности средств массовой информации по освещению происходящих событий в районе служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Ликвидация последствий негативного информационно-психологического воздействия предполагает анализ и оценку ее результатов, причин эффективности, наиболее слабых мест в системе информационно-психологической защиты личного состава; выявления лиц (подразделений), подвергшихся деморализации, и оказание им психологической помощи; восстановление организованности подразделений; применение соответствующих санкций к паникерам, определение мер по оптимизации всей системы противодействия психологическим операциям противодействующей стороны.

Для оказания психологической помощи сотрудникам, подвергшимся психотравматизации, необходимо их своевременно направлять к психологам для коррекции и реабилитации.

### *Вопросы для самоконтроля*

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

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эффективность и успешность служебной деятельности правоохранительных органов в современных условиях обуславливает возрастание требований к профессиональному уровню и личностным качествам сотрудников полиции. И чем сложнее эти условия, тем выше роль морально-психологической составляющей оперативно-служебной деятельности МВД России. Морально-психологическое обеспечение преследует цель подготовить сознание, мораль и психику личного состава к устойчивому, надежному и адекватному функционированию в сложной оперативной обстановке с учетом целенаправленного информационного, психологического и других видов воздействия преступников.

Особое место в структуре морально-психологического обеспечения занимает психологическая работа с личным составом. В настоящее время сформирована и динамично развивается психологическая служба в системе МВД России, от которой руководители, воспитатели и сами сотрудники органов внутренних дел ожидают реальной помощи. Данное учебное пособие призвано оказать помощь сотрудникам подразделений морально-психологического обеспечения в получении актуальной информации по вопросам истории становления психологической службы в органах внутренних дел, нормативно-правового регулирования деятельности психологической службы и организации психологической работы. Значительное внимание уделено основным направлениям психологической работы с личным составом, а именно организации профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, организации психологического сопровождения сотрудников, психологическому обеспечению работы по профилактике и предупреждению чрезвычайных происшествий с участием личного состава органов внутренних дел, формированию психологической устойчивости сотрудников, организации занятий по психологической подготовке, позволяющих повысить эффективность выполнения оперативно-служебных задач как в повседневных, так и в экстремальных условиях служебной деятельности. Уверенное знание своих профессиональных целей, задач и принципов позволит субъектам морально-психологического обеспечения избежать грубых ошибок, которые зачастую происходят из-за недостаточной методической подготовленности и слабого знания нормативов деятельности.

Несмотря на реальные успехи развития, сегодня, как никогда, существует необходимость совершенствования организационных и содержательных аспектов психологического обеспечения служебной деятельности и воспитательного процесса, поиска оптимальных форм психологической работы.

## СПИСОК НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

### *Нормативные правовые акты\**

1. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».
2. Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
4. Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».
5. Указ Президента РФ от 24.12.2009 № 1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».
6. Постановление Правительства РФ от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».
7. Приказ МВД России от 01.10.2014 № 840дсп «О мерах по реализации в органах внутренних дел Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации»».
8. Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».
9. Приказ МВД России от 10.08.2012 № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации».
10. Приказ МВД России от 03.07.2012 № 663 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации».
11. Приказ МВД России от 10.01.2012 № 5 «О медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».
12. Приказ МВД России от 22.07.2011 № 870 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».
13. Приказ МВД России от 11.02.2010 № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

---

\* Все нормативные правовые источники приводятся по данным официального Интернет-портала правовой информации [pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru) (дата обращения: 25.03.2017).

14. Приказ МВД России от 24.12.2008 № 1143 «О координационно-методических советах по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».

15. Приказ МВД России от 24.12.2008 № 1143 «О координационно-методических советах по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».

16. Приказ МВД России от 24.12.2008 № 1142 «О профилактике суицидальных происшествий в органах, подразделениях, учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».

17. Приказ МВД России от 17.10.1999 № 938 «Об утверждении Инструкции о порядке выдачи табельного боевого ручного стрелкового оружия, боеприпасов и специальных средств сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации на постоянное хранение и ношение».

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

19. Методические указания «Организация деятельности подразделений психологического обеспечения органов внутренних дел» (письмо ГУК МВД России от 19.06.2003 г. №21/13/3791).

20. Решение коллегии министерства внутренних дел российской федерации 15 марта 2012 г. п 2км «О неотложных мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел российской федерации» (приложение к приказу МВД России от 23.03.2012 г. № 211).

### *Литература*

#### *Основная:*

1. Васильев В.Л. Юридическая психология: учебник для вузов. – СПб., 2012. – 656 с.

2. Кобозев И.Ю. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности: учеб. пособие. – М.: ДГСК МВД России, 2015. – 144 с.

3. Пряхина М.В. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учеб. пособие. – СПб.: Изд. СПб ун-та МВД России, 2011. – 380 с.

4. Психология экстремальных ситуаций: хрестоматия / сост.: А.Е. Тарас, К.В. Сельченко. – М.: АСТ, 2011. – 480с.

5. Статный В.М. Юридическая психология. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2011. – 223 с.

6. Шаповал В.А., Кобозев И.Ю., Золотенко В.А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. – 259 с.

*Дополнительная:*

7. Анцыферова Л. И. Принцип развития в психологии. – Москва: Наука, 1978. – 367 с.

8. Асямов С.В., Пулатов Ю.С. Профессионально-психологический тренинг сотрудников органов внутренних дел: учеб. пособие. – Ташкент: Академия МВД Республики Узбекистан, 2000 – 141 с.

9. Ганзен В.А., Толкачев В.К. Роскошь системного мышления: Руководство-практикум по системному мышлению. – М.: Центр практ. психологии «Эмпатия», 1995. – 304 с.

10. Ганзен В.А., Толкачев В.К. Роскошь системного мышления: Руководство-практикум по системному мышлению. – М.: Центр практ. психологии «Эмпатия», 1995. – 304 с.

11. Гурьянов Ю.Н. Психологическая работа в органах и войсках Пограничной службы России: учеб. пособие / под ред. Л.Ф. Железняк. – М.: МВИ ФПС России, 2003. – 494 с.

12. Дашко М. Н., Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 3(62).

13. Динейка К.В. 10 уроков психофизической тренировки. – М.: Физкультура и спорт, 1987. – 63 с.

14. Зайцев С.Н. Особые условия: термины и определения. Словарь. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2003. – 64 с.

15. Каменюкин А.Г., Ковпак Д.В. Стресс-менеджмент. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.

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

17. Кибанов А. Я. Управление конфликтами и стрессами. – М.: Проспект, 2013. – 88 с.

18. Китаев-Смык Л.А. Организм и стресс: стресс жизни и стресс смерти. М.: НФП «Смысл», 2012. – 570 с.

19. Кобозев И.Ю. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2013. – 219 с.

20. Ладанов И.Д., Психическая саморегуляция хозяйственных руководителей. – М., 1986. – 71 с.

21. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: «Наука», 1984. – 249.

22. Магнуссон Д. Ситуационный анализ: Эмпирические исследования соотношения выходов и ситуаций // Психол. журн. – 1983. – №2.

23. Маришук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. – СПб.: Дом, 2004. – 260 с.

24. Марьин М.И. и др. Организация психологического обеспечения в образовательных учреждениях МВД России: учеб.-метод. пособие. – М.: ЦОКР МВД России, 2006.
25. Мельник Ш. Стрессоустойчивость. Как сохранять спокойствие и эффективность в любых ситуациях. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 256 с.
26. Осипова А.А. Справочник психолога по работе в кризисных ситуациях. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2011. – 315 с.
27. Организация психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях: метод. пособие / под общ. ред. В.М. Бурькина. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. – 237 с.
28. Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие / М.И. Марьин, А.Г. Шестаков [и др.]. – М.: ГУК МВД России, 2003. – 154 с.
29. Осухова Н. Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях: учеб. пособие. 2-е изд., испр. – М.: Изд. центр «Академия», 2007. – 288 с.
30. Петров В. Е. Профессиональные кризисы в деятельности сотрудников полиции и пути их преодоления: учеб. пособие. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2013 – 48 с.
31. Петров В.Е., Филипенкова Н.Ю. Психотехнологии оказания помощи и самопомощи в экстремальных условиях: учеб.-метод. пособи. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2011. – 168 с.
32. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Теоретическая психология: учеб. пособие. – М.: Изд. центр «Академия», 2003. – 496 с.
33. Почепцов Г.Г. Психологические войны. – М.: «Рэфл-бук», 2000. – 528 с.
34. Правовое регулирование организации психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие / Марьин М. И., Адаев А. И., Петров В. Е. – М.: ЦОКР МВД России, 2006. – 326 с.
35. Прикладная юридическая психология / под ред. А. М. Столяренко. – М.: Изд-во «ЮНИТИ», 2001. – 639 с.
36. Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: метод. пособие / В. М. Бурькин, М. И. Марьин, В. Е. Петров и др. – М.: ГУК МВД России, 2003. – 215 с
37. Реан А.А., Кудряшев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. – М.: Прайм-Еврознак, 2008. – 480 с.
38. Солдатова И.Ф. Организация психологического сопровождения сотрудников органов внутренних дел, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании: метод. пособие. – М.: ДКО МВД России 2010. – 126 с.
39. Тюнис Л.Ю. Психологическое обеспечение профессионально-личностного развития руководителей территориальных органов внутренних дел в процессе обучения: учеб. пособие. – М. : Акад. упр. МВД России, 2016. – 99 с.

40. Формирование психологической компетентности сотрудников органов внутренних дел: метод. рек. / сост. Т.А. Буткова и др. – М.: ДГСК МВД России, 2011. – 256 с.
41. Храмцова Н.Г. Психология информационного воздействия: монография. – Курган: Изд-во Кург. гос. ун-та, 2003. – 215 с.
42. Чернышева Е.В. Практический психолог в системе МВД России : учеб. пособие. – Екатеринбург: УрЮИ МВД России, 2010. – 251 с.
43. Чрезвычайные ситуации природного, техногенного и социального характера: учебник для вузов / под ред. Л.А. Михайлова. – СПб.: Питер, 2011. – 240 с.
44. Цветков В.Л., Шевченко В.М., Шаматава Е.Н. Психология оперативно-розыскной деятельности. – М.: Юнити-Дана, 2010. – 256 с.
45. Щербатых ЮВ. Психология стресса и методы коррекции. 2-е изд. – СПб.: «Питер», 2012. – 256 с.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Учебное издание

*Шаповал Валентин Анатольевич,*  
кандидат медицинских наук, доцент;  
*Хвеженко Сергей Петрович,*  
кандидат психологических наук, доцент

**ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ  
В СИСТЕМЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Редакторы *Кузнецов О.В., Свикша Н.О.*  
Компьютерная вёрстка *Свикша Н.О.*  
Дизайн обложки *Савиных А.И.*

---

Подписано в печать и в свет 15.09.2017. Формат 60x84 1/16  
Печать цифровая. Объем 15,5 п.л. Тираж 100 экз. Заказ № 109/17

---

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