

лирование профессиональных ситуаций различного уровня сложности.

Таким образом, проблема психологической готовности сотрудников правоохранительных органов к принятию решений в условиях неопределённости и риска носит системный характер и требует комплексного решения, объединяющего диагностику и развитие данного качества в рамках единой образователь-

ной стратегии. Научная новизна исследований в данной области может быть связана с разработкой интегративных моделей психологической готовности, созданием валидных диагностических инструментов и внедрением научно обоснованных программ развития готовности в процессе профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов.

Михайлова Э.Ф.

Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

Психологические предикторы эмоциональной дезадаптации и профессиональной деформации сотрудников полиции

Проблема профессионального совершенствования сотрудников правоохранительных органов в современных условиях выходит за рамки чисто дидактических задач. Эффективность деятельности полиции напрямую зависит от «психологического ресурса» личности – способности сохранять когнитивную ясность и эмоциональную стабильность в условиях экстремальных нагрузок.

Теоретический анализ проблемы показывает, что служба в органах внутренних дел (ОВД) сопряжена с феноменом «профессионального выгорания», который рассматривается как многомерный конструкт, включающий эмоциональное истощение и деперсонализацию¹. В работах ведущих отечественных исследователей подчеркивается, что для сотрудников силовых структур характерно «скрытое» протекание дезадаптации, когда внешняя дисциплинированность маскирует глубокие внутренние деструктивные процессы².

Особую роль в динамике этих состояний играют психологические предикторы – устойчивые индивидуально-типологические свойства личности, выступающие катализаторами или, напротив, буферами эмоциональных расстройств. Профессиональная деформация, развивающаяся под влиянием этих предикторов, ведет к искажению ценностно-смысловой сферы личности, проявлению цинизма, агрессивности и формализма в работе. Это не только снижает качество несения службы, но и создает риск нарушения законности, что делает изучение данной темы критически важным для совершенствования системы МВД России.

На базе эмпирического исследования факторов, детерминирующих развитие эмоциональных расстройств и нервно-психического напряжения у сотрудников органов внутренних дел, проведенного в одном из отделов МВД России, рассматривается взаимосвязь личностных особенностей, психологического благополучия и стажа службы.

1 Водопьянова Н. В., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2008. 336 с.

2 Марьин М.И., Касперович Ю.Г., Кузнецова А.С. Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие. М. : ЦОКР МВД России, 2007. 240 с.

Выявлены специфические предикторы профессиональной деформации, характерные для различных этапов служебной деятельности. Общая выборка (n=60) была сформирована по критерию стажа, что позволило применить метод «поперечных срезов» для изучения динамики деформационных процессов. Первая группа – сотрудники со стажем 2-4 года (период вхождения в профессию), вторая группа – сотрудники со стажем 7-15 лет (период «кризиса профессиональной середины»).

Комплексный методический инструментарий включал:

1) сокращенный вариант ММРІ («Мини-мульт»), позволяющий диагностировать базовые личностные тенденции (ипохондрия, депрессия, истерия, психопатия, паранойяльность, психастения, шизоидность, гипомания)¹;

2) «шкалу психологического благополучия» К. Рифф, направленную на оценку позитивного функционирования личности (автономия, управление средой, личностный рост, цели в жизни и др.);

3) методику В.В. Бойко, предназначенную для оценки сформированности трех фаз синдрома эмоционального выгорания: «Напряжение», «Резистенция» и «Истощение»².

В ходе математико-статистического анализа данных было подтверждено, что личностные особенности являются фундаментальными предикторами психологической устойчивости.

Сотрудники, демонстрирующие высокие показатели по шкалам депрессии (D) и ипохондрии (Hs), склонны к фиксации на соматических симптомах и быстрому накоплению усталости. В условиях службы это проявляется в снижении инициативности и пессимистическом восприятии служебных перспектив.

Высокие баллы по шкале истерии (Hy) свидетельствуют о склонности к демонстративному поведению и использованию механизмов вытеснения при столкновении с конфликтами. Для системы МВД России, требующей эмоциональной сдержанности, такие сотрудники представляют группу риска, так как накопленный аффект может привести к непредсказуемым «взрывным» реакциям в общении с гражданами или коллегами.

Особое внимание заслуживает шкала паранойяльности (Pa). Умеренная выраженность данной черты способствует профессиональной бдительности, однако ее гипертрофия, выявленная у части испытуемых, выступает прямым предиктором профессиональной деформации. Это проявляется в избыточной подозрительности, жесткости установок и формировании обвинительного уклона в профессиональном мышлении.

Влияние стажа службы на трансформацию личности. Сравнительный анализ по U-критерию Манна-Уитни выявил статистически значимые различия между группами «молодых» и «опытных» сотрудников.

У сотрудников со стажем 7-15 лет наблюдается рост по шкале психопатии (Pd). Это может интерпретироваться как результат адаптации к агрессивной профессиональной среде: происходит снижение чувствительности к социальным нормам, рост цинизма и склонность к импульсивным поступкам. В сочетании с ростом показателей по шкале паранойяльности, это формирует специфический «профессиональный профиль», характеризующийся ригидностью и эмоциональной холодностью.

При анализе психологического благополучия (по К. Рифф) было установлено, что у сотрудников со стажем более 7 лет снижается показатель по шкале

1 Зайцев В.П. Вариант психологического теста Мини-мульт // Психологический журнал. 1981. № 3. С. 118-123.

2 Бойко В.В. Энергия эмоций : учебное пособие. СПб. : Питер, 2004. 474 с.

«Личностный рост». Это свидетельствует о наступлении состояния профессионального стагнации, когда работа перестает восприниматься как область самореализации и превращается в рутинный процесс выживания. Данный фактор является мощнейшим предиктором перехода синдрома выгорания в фазу «Истощения».

Структура и динамика эмоционального выгорания. Диагностика по методике В.В. Бойко показала, что структура выгорания сотрудников ОМВД имеет особенности.

1. Фаза «Напряжения» у большинства испытуемых находится в стадии формирования. Основным симптомом здесь выступает «переживание психотравмирующих обстоятельств». Это говорит о том, что сотрудники осознают давление среды, но еще пытаются сопротивляться ему.

2. Фаза «Резистенции» является наиболее выраженной. Доминирующий симптом – «эмоционально-нравственная дезориентация». Сотрудник начинает сознательно или подсознательно минимизировать эмоциональный отклик, стараясь «экономить» психическую энергию. Это первый шаг к профессиональной черствости.

3. Фаза «Истощения» характеризуется симптомом «эмоциональной отстраненности». Установлено, что у сотрудников со стажем более 10 лет эта фаза проявляется не только в профессиональной деятельности, но и переносится на сферу личных и семейных отношений, что ведет к общей деградации качества жизни.

Для минимизации влияния выявленных факторов риска и повышения уровня профессионального совершенствования сотрудников предлагается:

1) психодиагностический мониторинг: необходимо не просто констати-

ровать факт выгорания, а отслеживать динамику профиля «Мини-мульт». Резкое повышение шкал Pd и Pa должно служить основанием для направления сотрудника на психологическую коррекцию или реабилитацию;

2) программы развития психологического благополучия: обучение должно быть направлено на актуализацию ресурсов «самопринятия» и «автономии». Сотрудник должен осознавать себя не просто винтиком системы, а автономной личностью, способной управлять стрессом;

3) дифференцированная профилактика:

для сотрудников до 5 лет службы – тренинги коммуникативной компетентности и профилактика первого профессионального разочарования;

для сотрудников 7-15 лет службы – программы по борьбе с цинизмом, депрессивными состояниями и работа с семейными ценностями;

4) оптимизация среды: учитывая выявленную фазу «Истощения», необходимо развитие системы психологической разгрузки непосредственно в местах несения службы (комнаты психоземotionalной регуляции).

Проведенное исследование доказывает, что профессиональное совершенствование сотрудников полиции неразрывно связано с их психологическим здоровьем. Личностные особенности (предикторы) в сочетании с фактором времени (стажем) создают специфические риски эмоциональной дезадаптации. Своевременный учет этих факторов позволит не только снизить текучесть кадров в системе МВД России, но и существенно повысить надежность и гуманность правоохранительной деятельности в целом.

Шинкевич В.Е.,

доктор социологических наук, доцент
Сибирский юридический институт МВД России (г. Красноярск)

Рефлекси́рование и состояние нравственных ценностей обучающихся в процессе обучения и воспитания в образовательной организации органов внутренних дел

Человек редко осознанно предпринимает нравственные попытки оценить значимость духовных ценностей, которые непосредственно являются сутью современного общества, дальнего и ближнего социума, унаследованных через культуру, генетический код, менталитет, «Я-концепцию». Вместе с тем духовные, нравственные ценности – это жизнеутверждающие ценности, дающие человеку возможность и способность понять самого себя, свою роль и место в социуме, в профессии, в жизни¹. Несмотря на то что человеку присуща некоторая индивидуальная иерархия ценностей², в обществе должна существовать и общественно одобряемая система ценностей как гаранта его устойчивого социального существования и развития.

Мы делаем акцент именно на необходимости формировать в общественном сознании таких ценностей, которые могли бы стать общепризнанными ценностями. Такими, которые бы разделялись большинством людей, которые объединены общим посредником: временем, социумом, территорией, государственностью, деятельностью, социальными практиками, многообразными социальными связями и т.д. Ценности – это и ядро структуры личности, определяющее ее направленность, высший уровень регуляции социальным поведением личности. Они выступают как представления личности о должном, мобилизуют жизненные силы и способ-

ности личности на достижение определенной цели, они же выступают и критерием оценки как самой личности, так и ее отношения к окружающей действительности, к окружающему социуму, государству в целом. Ценности, как бы пафосно это не звучало, – это то, на чем стоят, строятся и развиваются семья, общество, смысл жизни, это некая проекция будущности, отбора и оценки альтернатив, это основная социальная практика сохранения единства современной России. Утрата традиционных ценностей обществом ведет не только к его деградации, но и к разрушению в итоге общественного процесса.

В этой связи большой интерес представляет Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». Данный нормативный правовой акт является документом стратегического планирования в сфере обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. Он определяет систему целей, задач и инструментов реализации стратегического национального приоритета защиты традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти, недопущения искажения значимости и ценности исторических событий становления, функционирования и развития российской государственности.

1 Чирикин В.А., Некрасова М.А. Возрастание роли духовно-нравственных ценностей для современной государственности // Правовая политика и правовая жизнь. 2018. № 3.

2 Стецевич М.Ю. Нравственные ценности: воспитание, формирование, освоение, ориентации // Вестник Череповецкого государственного университета. 2012. № 4. Т 2.