

МВД России
Санкт-Петербургский университет

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Учебное пособие

Под общей редакцией кандидата психологических наук, доцента
И. Ю. Кобозева

Санкт-Петербург
2022

УДК 159.9
ББК 88.4
П 86

П 86 Психологическое обеспечение служебной деятельности: учебное пособие / И. Ю. Кобозев [и др.]; под общ. ред. И. Ю. Кобозева. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2022. — 128 с.

Авторский коллектив:

Кобозев И. Ю. (гл. 1, 2, 3); **Ермаков А. Г.** (гл. 6, 7);
Белянкина В. А. (гл. 5, 9, 10); **Хвеженко С. П.** (гл. 4);
Шаранов Ю. А. (введен., закл.); **Громыко Е. С.** (гл. 4, 7)

ISBN 978-5-91837-553-2

Учебное пособие подготовлено в соответствии с ФГОС ВО «Психология служебной деятельности» и программой учебной дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности» по направлению подготовки (специальности) 37.05.02 — психология служебной деятельности. При составлении данного учебного пособия учитывались особенности организации психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

В нем рассматриваются теоретико-методологические основы, общие задачи, принципы организации психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел; вопросы организации и проведения профессионального психологического отбора в органах внутренних дел, морально-психологической подготовки сотрудников, психологической помощи сотрудникам в ходе служебной деятельности.

Учебное пособие предназначено для обеспечения образовательного процесса в Санкт-Петербургском университете МВД России, а также в качестве справочного источника для практических психологов правоохранительных органов.

УДК 159.9
ББК 88.4

Рецензенты:

Цветков В. Л., доктор психологических наук, профессор
(Московский университет МВД России им. В. Я. Кикотя);
Мартиросова Н. В., кандидат психологических наук
(ОМПО УРЛС УМВД России по Архангельской области)

ISBN 978-5-91837-553-2

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. Психологическая модель служебной деятельности.....	7
1.1. Основные положения психологической теории деятельности А. Н. Леонтьева	7
1.2. Сущность модельного подхода к анализу психологической модели служебной деятельности	11
1.3. Структурные элементы и функциональные связи модели служебной деятельности	13
Глава 2. Психологический ресурс субъекта служебной деятельности.....	20
2.1. «Ресурсный» подход в психологии служебной деятельности.....	20
2.2. Зависимость технологий психологического обеспечения служебной деятельности от состояния целевого психологического ресурса субъектов.....	22
Глава 3. Психологическое обеспечение как технология управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности	27
3.1. Система психологического обеспечения служебной деятельности.....	27
3.2. Задачи и принципы психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел	31
3.3. Критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности, компетенции психолога в сфере психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел	36
Глава 4. Профессиональный психологический отбор сотрудников	40
4.1. Организационно-правовые основы профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации	40
4.2. Тестирование, психологическое обследование кандидата и проведение специального психофизиологического исследования с применением полиграфа	45
4.3. Определение категории профессиональной психологической пригодности кандидата и составление заключения по результатам комплексного обследования	51

Глава 5. Психологическая подготовка сотрудников к служебной деятельности.....	55
5.1. Морально-психологическая и психологическая подготовка в органах внутренних дел	55
5.2. Виды психологической подготовки.....	60
5.3. Методы психологической подготовки	63
Глава 6. Психологическое воздействие на целевые аудитории служебной деятельности	69
6.1. Понятие и принципы психологического воздействия.....	69
6.2. Виды психологического воздействия.....	75
6.3. Защита сотрудников от негативного информационно-психологического воздействия	78
Глава 7. Психологическая помощь сотрудникам в ходе служебной деятельности.....	84
7.1. Экспресс-диагностика и психологическая помощь сотрудникам, выполняющим задачи в экстремальной обстановке.....	84
7.2. Психологическая реабилитация сотрудников в процессе служебной деятельности	88
Глава 8. Социально-психологическая реадaptация участников экстремальной служебной деятельности.....	93
8.1. Экспресс-диагностика и психологическая помощь сотрудникам, выполняющим задачи экстремальной обстановке.....	93
8.2. Составляющие социально-психологической реадaptации	102
Глава 9. Место психологического обеспечения в системе морально-психологического обеспечения служебной деятельности.....	106
9.1. Психологическая работа как элемент системы морально-психологического обеспечения служебной деятельности.....	106
9.2. Взаимовлияние элементов морально-психологического обеспечения служебной деятельности.....	111
Глава 10. Особенности психологического обеспечения различных видов служебной деятельности	115
10.1. Специфика психологического обеспечения различных видов служебной деятельности	115
10.2. Принципы и способы взаимодействия субъектов психологического обеспечения силовых ведомств	120
Заключение.....	124
Список рекомендуемой литературы.....	127

ВВЕДЕНИЕ

Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел является одной из важнейших составляющих, направленных на «формирование и поддержание морально-психологического состояния личного состава на уровне, позволяющем эффективно выполнять служебные задачи в повседневных и особых условиях»¹. Достижение указанной цели требует системной и согласованной работы всех субъектов морально-психологического обеспечения, начиная с руководящего состава подразделений, несущего ответственность за общую организацию, и заканчивая психологами и воспитателями подразделений по работе с личным составом, непосредственно её осуществляющими.

Современный период деятельности органов внутренних дел характеризуется повышенной сложностью и ответственностью решаемых задач: от охраны общественного порядка в условиях пандемии и высокого риска заболеваемости личного состава до необходимости осуществлять охрану общественного порядка в условиях проведения разного рода массовых мероприятий государственного и международного значения, протестных акций в сопредельных государствах, негативного информационно-психологического воздействия на сотрудников в средствах массовой информации (СМИ), что помимо прямой угрозы жизни и здоровью сотрудников оказывает существенное негативное психологическое воздействие и снижает её эффективность. Поэтому значение психологической работы в рамках морально-психологического обеспечения с учётом указанных факторов обретает особую важность и значение.

Настоящее учебное пособие посвящено обзору основных направлений психологической работы в целях решения главной задачи: формирования у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач, что должно обеспечить повышение эффективности их служебной деятельности и устойчивость в том числе и к негативному информационно-психологическому воздействию.

¹ Приказ МВД России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Целью пособия является помощь обучающимся в изучении вопросов, связанных с морально-психологическим обеспечением служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел и психологической работой как его составной частью.

Данное издание прежде всего предназначено для курсантов и слушателей, обучающихся по специальности 37.05.02 — психология служебной деятельности, однако может быть полезно и для обучающихся по юридическим специальностям, а также для практических психологов территориальных органов и адъюнктов, специализирующихся по юридической психологии.

ГЛАВА 1. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Основные положения психологической теории деятельности А. Н. Леонтьева

В основе психологической модели служебной деятельности лежит общая теория деятельности, развиваемая советскими психологами с 20–30-х гг. XX в. (Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев и др.). Наиболее полно теория деятельности изложена в трудах А. Н. Леонтьева. Основными понятиями данной теории являются действие, деятельность, мотив и цель. Ниже подробнее остановимся на содержании данных понятий и их структуре¹ (рис. 1).

В соответствии с представлениями А. Н. Леонтьева «деятельность в ее исходной и основной форме — это чувственная практическая деятельность, в которой люди вступают в практический контакт с предметами окружающего мира, испытывают на себе их сопротивление и воздействуют на них, подчиняясь их объективным свойствам»².

Уже в самой телесной организации человека заключена необходимость того, что он вступает в активное отношение к внешнему миру — чтобы существовать, он должен действовать, производить необходимые ему средства для жизни. Воздействуя на внешний мир, человек изменяет его, при этом он также изменяет и самого себя. Поэтому то, что человек представляют собой, определяется его деятельностью, обусловленной уже достигнутым уровнем развития ее средств и форм ее организации.

В основе любой активности живых существ лежат потребности в чём-либо, начиная с простых биологических в еде, сне и заканчивая социальными, — потребность в принятии, принадлежности к какой-либо социальной группе, признании, уважении, самоактуализации и др. На более высоком уровне побудительными причинами деятельности человека являются *мотивы*: совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих направленность деятельности. Мотивы вырастают из потребностей, включая в себя способы их удовлетворения, цели и задачи, которые необходимо достичь, чтобы удовлетворить ту или иную потребность. Именно мотив, побуждая к деятельности, определяет ее направленность, то есть определяет ее **цели и задачи**.

¹ Маклаков А. Г. Общая психология. — СПб: Питер, 2013. — 592 с.

² Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. — М.: Смысл, Academia, 2005. — 352 с.

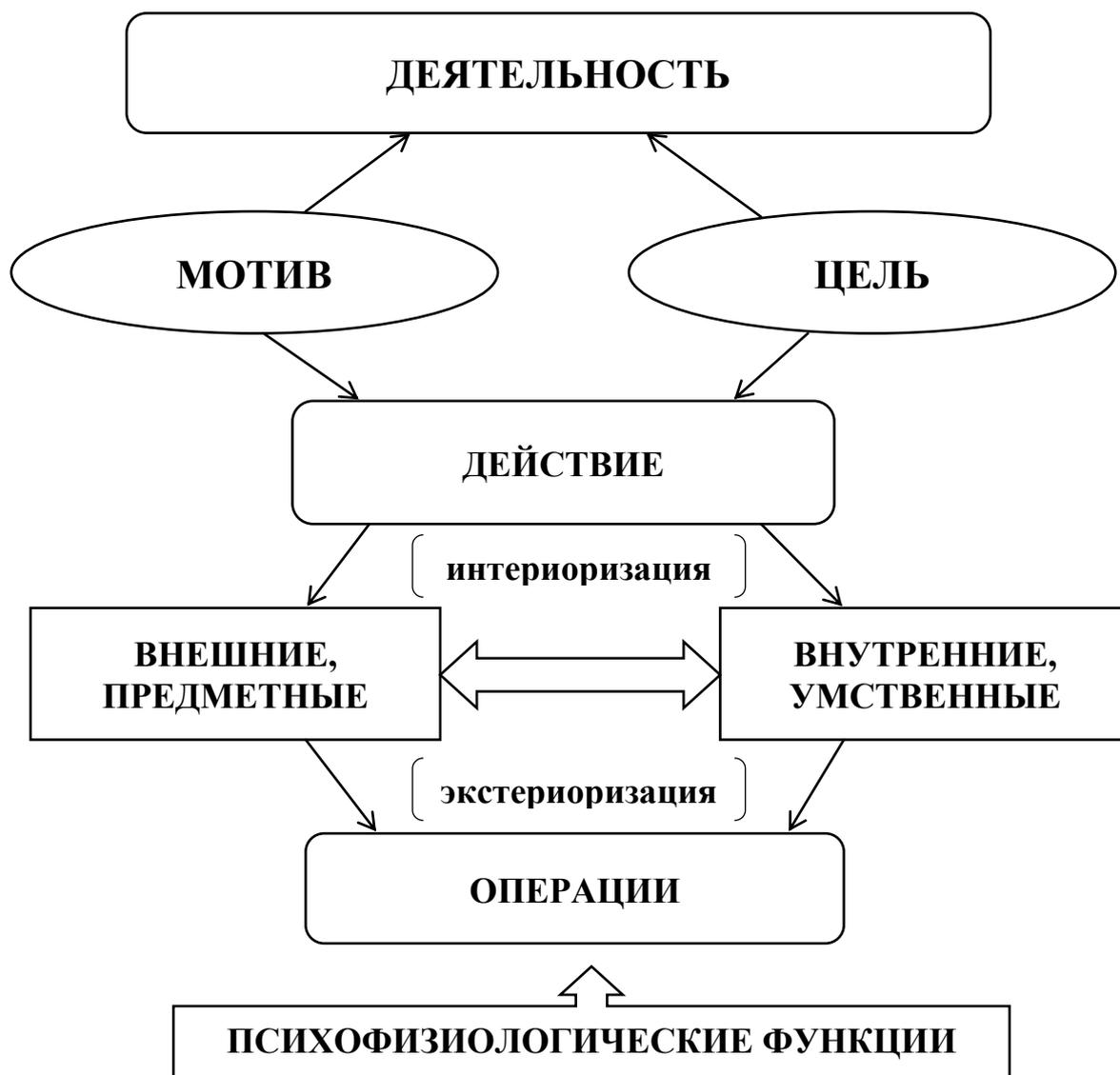


Рисунок 1. Структурная схема деятельности

Цель деятельности — это представление (образ) результата деятельности. Целью может быть явление, предмет, действие или состояние.

Задача — это цель деятельности, реализуемая в определенных условиях, она должна быть достигнута путем преобразования этих условий согласно определенной процедуре. Задача состоит из следующих элементов: конечной цели; условий, в которых осуществляется деятельность; решения задачи — действий, которые необходимо выполнить, чтобы достичь конечной цели. Наиболее простой задачей может быть конкретная цель, не требующая большой последовательности действий, чтобы её достичь. Вместе с тем, сложные виды деятельности предполагают достижения ряда последовательных целей в ходе решения ряда простых задач, без успешного решения которых невозможно

достичь основной цели. Например, для овладения какой-либо специальностью, необходимо сначала изучить её теоретические основы, что достигается в ходе решения учебных задач, и далее полученные знания использовать на практике, формируя практические навыки.

Таким образом, человеческая деятельность — это сложное и многообразное явление (рис. 1). В её реализацию вовлечены все компоненты иерархической структуры человека: физиологический, психический и социальный. В деятельности можно выделить уровни: верхний уровень — это уровень различных видов деятельности, далее идёт уровень действий, за ним — уровень операций, и последний — уровень психофизиологических функций.

Основной структурной единицей деятельности является действие. Действие — это процесс, направленный на реализацию цели, которая является образом желаемого результата; при этом цель — это обязательно сознательный образ. Занимаясь какой-либо деятельностью, человек держит этот образ у себя в сознании. Поэтому действие — это, прежде всего, сознательное проявление активности человека за исключением случаев, когда у человека в силу ряда причин или обстоятельств нарушена адекватность психической регуляции поведения, например, при болезни или в состоянии аффекта.

Само по себе действие не является элементом начального уровня, на основе которого строится деятельность. Действие — это сложный элемент, состоящий из ряда более мелких. Это связано с тем, что в основе каждого действия лежит цель. Цели деятельности могут быть как разнообразными, так и разномасштабными. Например, могут быть сложные цели, для достижения которых необходимо реализовать ряд частных целей, а те могут включать в себя ещё более мелкие цели и т. д. Любое действие может быть выполнено разными способами. Способ выполнения действия называется операцией. Для достижения одной и той же цели в различных условиях деятельности могут использоваться различные операции. Различными условиями деятельности могут являться как внешние обстоятельства, в которых осуществляется деятельность, так и внутренние обстоятельства, определяемые возможностями, способностями и внутренними ресурсами действующего субъекта. Поэтому в теории деятельности цель, реализуемая в заданных условиях, называется задачей. В зависимости от стоящей задачи (условий деятельности) операция может включать в себя разные действия, которые, в свою очередь, могут состоять из ещё более мелких (частных) действий. Значит можно утверждать, что операции являются более крупными единицами деятельности, чем действия.

Ведущим качеством операций является то, что они почти или совсем не осознаются. В этом заключается основное отличие операций от действий, предполагающих осознанную цель и сознательный контроль за выполняемыми действиями. Исходя из сказанного, операции относятся к уровню автоматических действий и навыков. В свою очередь, навыки — это автоматизированные компоненты сознательной деятельности, формирующиеся в ходе многократного выполнения одних и тех же действий.

На основании вышесказанного можно выделить два вида операций:

- операции первого вида формируются в ходе приспособления и адаптации к условиям, в которых протекает деятельность;
- операции второго вида относятся к сознательным действиям, ставшим навыками в ходе повторов и автоматизации, выполняющиеся в дальнейшем практически неосознанно.

На самом деле достаточно трудно провести чёткую грань между операциями и действиями. Например, при выпечке блинов вы, не задумываясь, переворачиваете блин с одной стороны на другую, — это операция. Но если вы при выполнении этой деятельности начинаете себя контролировать и стараться действовать осознанно, то сталкиваетесь с необходимостью выполнения ряда целенаправленных сознательных действий. Поэтому одним из наиболее информативных признаков, позволяющих дифференцировать действия и операции, является степень осознанности выполняемой деятельности.

В заключение охарактеризуем нижний уровень представленной структуры деятельности, включающий в себя психофизиологические функции. В психологической теории деятельности психофизиологические функции — это физиологические механизмы, лежащие в основе психических процессов. Протекание психических процессов неотделимо от физиологических процессов, являющихся их основой. Сами физиологические процессы определяются врождёнными конституциональными особенностями, способностями организма и нервной системы, иначе говоря, они генетически обусловлены. К ним относятся в первую очередь способности к ощущению, моторные способности, возможность фиксации следов прошлых воздействий, а также врожденные механизмы, закрепленные в индивидуальных особенностях строения нервной системы и формируемые в первые месяцы жизни.

В основе реализации психических функций и способностей также лежат психофизиологические функции. Например, при заучивании какого-либо текста мы используем специальные мнемические

приёмы для более быстрого и качественного запоминания необходимого объёма информации. Но запоминание невозможно без наличия у нас мнемических способностей, заключающихся в способности запоминать информацию. Эти мнемические способности являются врожденными. С момента рождения, а по данным современных исследований ещё и до момента рождения ребенок начинает запоминать большой объём информации. По мере развития ребёнка, растёт не только количество запоминаемой им информации, но изменяются и качественные параметры запоминания. Поэтому психофизиологические функции составляют органический фундамент процессов деятельности. Без обращения к психофизиологическим функциям невозможны не только конкретные действия, но и постановка задач на их осуществление.

1.2. Сущность модельного подхода к анализу психологической модели служебной деятельности

В современных научных исследованиях широко применяется модельный подход, предполагающий построение схемы, изображения или описания природного или общественного, естественного или искусственного процесса, явления или объекта. Под *моделью* понимается «система объектов или знаков, воспроизводящих некоторые существенные свойства системы (объекта) оригинала»¹. Психологическое моделирование предполагает конструирование образа психического явления, состоящего из символов, отображающих наиболее существенные элементы явления и взаимосвязи между ними, акцентирующие его основные свойства.

Несколько иное, более развёрнутое определение психологического моделирования даёт «Википедия»: «*психологическое моделирование* — создание формальной модели психического или социально-психологического процесса, то есть формализованной абстракции данного процесса, воспроизводящей его некоторые основные, ключевые, по мнению данного исследователя, моменты с целью его экспериментального изучения либо с целью экстраполяции сведений о нём на то, что исследователь считает частными случаями данного процесса»².

¹ URL: <https://www.examen.ru/add/manual/school-subjects/human-sciences/psychology/terminologiya-7181/modelirovanie-v-psixologii/> (дата обращения: 20.03.2022).

² Психологическое моделирование. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 20.03.2022).

В начале XX в. в психологии широко использовались модели «гидравлического типа», основанные на принципе компенсации — «в одном месте убавилось, в другом прибавилось».

Можно выделить две разновидности психологических моделей¹:

1. Внутренние, субъективизированные психологические модели (как совокупность образов) человека, которые отражают субъективную картину мира (психологические модели-представления о профессии, профессиональной среде, деятельности, Я-концепции). Эти модели (образы) обеспечивают деятельность человека, определяют его отношение к миру и к себе.

2. Внешние, объективизированные психологические модели, как системы объектов, символов или знаков, воспроизводящих наиболее существенные свойства системы-оригинала (вербальные и знаковые модели профессии, профессиональной среды, деятельности, самосознания). Такие модели, как своеобразные дидактические средства, важны для обеспечения профессиональной подготовки и формирования профессионала.

Становление профессионала можно рассматривать как процесс и результат *интериоризации* человеком психологической модели профессии². В рамках изучения процессов становления профессионализма человека, разработана трехкомпонентная психологическая модель профессии, включающая в себя следующие компоненты (или субмодели):

а) модель профессиональной *среды*;

б) модель профессиональной *деятельности*;

в) модель *субъекта* деятельности (как совокупность образов, отражающих систему свойств и отношений человека как члена профессионального сообщества) — профессиональная Я-концепция.

Таким образом, профессиональную деятельность можно рассматривать как деятельность человека в рамках конкретной профессиональной модели. Построение моделей профессиональной деятельности позволяет дифференцировать профессионала, эффективно осуществляющего профессиональную деятельность, и дилетанта (или пассивного исполнителя), не усвоившего в полной мере всех профес-

¹ Дружилов С. А. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма // Психологические исследования. 2013. Т. 6, № 29. С. 4. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 20.03.2022).

² Дружилов С.А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека. Психологические исследования, 2012. №. 1(21), 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 26.01.2015).

сиональных ценностей и мотивов, характерных для успешного представителя данной профессии, «механически» выполняющего ту же профессиональную деятельность, но в отрыве от профессиональной среды и свойственной ей профессиональной культуры.

1.3. Структурные элементы и функциональные связи модели служебной деятельности

Существующие в настоящее время подходы к организации психологического обеспечения профессиональной и служебной деятельности органов внутренних дел, в основном, строятся на основе *аналогии* (опыта решения подобных задач в своем и других силовых ведомствах), *подбора* (выбора соответствующих конкретной задаче мероприятий из общего перечня направлений психологического обеспечения) и *предположения* (исходя из представлений о том, какие мероприятия будут способствовать повышению эффективности решения задачи)¹.

Однако эти подходы во многом фрагментарны, бессистемны, их применение ведет к обеднению содержания, направлений, технологий психологического обеспечения. Иногда упускаются психологические факторы, оказывающие существенное влияние на эффективность служебной деятельности. Одним из наиболее значимых недостатков организации психологического обеспечения служебной деятельности является отсутствие учёта этнопсихологических, конфессиональных, боевых качеств, актуальных психических состояний объектов профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (преступников, террористов), населения, проживающего на территории, обслуживаемой отделом полиции.

Игнорирование существенных аспектов психологических особенностей обслуживаемой территории оказывает значительное негативное влияние на эффективность психологического обеспечения служебной деятельности. В данном случае для решения указанных проблем может помочь модельный подход к системе психологического обеспечения служебной деятельности. С точки зрения методологического подхода психологическое обеспечение строится на двух уровнях: на уровне понимания психологических явлений и на уровне управления психологическими явлениями².

¹ Караяни А. Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2013. № 4. Т. 6. С. 92–98.

² Бархаев Б. П. Введение в профессию: от социальной роли к профессиональной

Психологические явления первого уровня могут быть выделены и описаны в психологических терминах, легко могут быть классифицированы и представлены в виде различных элементов модели. Далее эти психологические явления на втором уровне могут регулироваться и управляться, однако вне психологической модели, без уяснения структурных элементов и их взаимосвязей управлять психологическими явлениями практически невозможно.

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. Попытки управления тем или иным психологическим явлением без предварительного построения его модели практически невозможно.

С учётом данных рассуждений можно сформулировать определение психологической модели служебной деятельности: «*психологическая модель служебной деятельности* — мысленный образ (аналог, схема, карта) психических процессов и явлений, имеющих место в конкретной служебной деятельности»¹.

В свою очередь *служебная деятельность*, с точки зрения наиболее общего представления, это многообразная, обладающая разной спецификой реальность. Так, следственная, оперативно-розыскная, административная, пенитенциарная, спасательная и другие виды служебной деятельности в значительной степени различаются по психологическим условиям их осуществления. Поэтому психологическая модель любого из перечисленных видов служебной деятельности будет иметь свою специфику.

Основываясь на системном подходе и учитывая, что служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел подразумевает непосредственное или опосредованное (через документы, технические средства) взаимодействие с различными (индивидуальными или групповыми) партнерами (руководителями, подчиненными, коллегами, подозреваемыми, потерпевшими, свидетелями и т. д.), можно предложить *психологическую модель служебной деятельности, включающую:*

субъектности / Б. П. Бархаев, И. В. Сыромятников. — М., 2003. С. 88.

¹ Караяни А. Г. Прикладная военная психология / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. — СПб.: Питер, 2006. — 480 с.

1. *Предмет взаимодействия (мотив деятельности каждой стороны)*¹. Системообразующим элементом психологической модели профессиональной деятельности является ее предмет — действующий мотив. При розыске и задержании преступника предметом взаимодействия будет воля и интеллектуальная деятельность противоборствующих сторон, направленные, с одной стороны, на поиск и задержание преступника, а с другой, на избежание наказания. При взаимодействии с сослуживцами предметом выступает взаимопонимание партнеров. Предмет определяет качественно-количественные параметры всех остальных элементов модели.

2. *Взаимодействующие стороны — коммуниканты* (партнеры, оппоненты, противники). Качественно-количественная характеристика взаимодействующих сторон определяет выбор средств, методов взаимодействия, требования к групповым характеристикам и статусу партнеров по взаимодействию. Так, противоборство с высокомотивированным, профессионально подготовленным, настроенным на борьбу противником требует иногда не только аналогичных психологических кондиций сотрудника правоохранительных органов, 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 взаимодействующих сторон.

4. *Способы действий* — стратегии, тактика, формы, виды, 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 достигает цели служебной деятельности (овладевает предметом) с использованием исключительно коммуникативных средств (вербальных или невербальных).

6. *Среда деятельности* — совокупность условий взаимодействия, подразделяемых на оперативные (специфика оперативной си-

¹ Караяни А. Г. Психологическое обеспечение служебной деятельности: элементы концепции. // I Всероссийский съезд психологов силовых структур Российской Федерации: сб. материалов. — М.: НЦКУС МЧС России, 2013. С. 16–23.

туации — захват преступника, освобождение заложников и т. д.), социальные (состояние общественного и группового мнения, настроения, сплоченности и т. д.), эколого-эргономические (природно-географические, погодно-климатические и технико-технологические обстоятельства выполнения служебной задачи).

Таким образом, в структурном плане психологическая модель служебной деятельности состоит из качественно различных элементов, оказывающих прямое или опосредованное влияние на психику сотрудников правоохранительных органов. Однако простая совокупность этих элементов не может быть названа моделью.

Психологическая модель служебной деятельности и функциональные связи её элементов должны обладать следующими свойствами:

«1. Модель должна отражать все существенные и значимые психические явления, имеющие место в служебной деятельности.

2. Модель должна отражать характер взаимосвязи психических явлений в служебной деятельности — изменение одного влечет изменение всех остальных. Таким образом, влиять на ход и исход служебной деятельности можно путем изменения состояния любого из элементов модели.

3. Модель позволяет прогнозировать динамическое изменение каждого элемента в ходе профессиональной деятельности. Владение информацией об изменении того или иного элемента модели позволяет предугадывать характер, силу и направленность изменения других элементов.

4. Модель позволяет создавать действенные системы психологического обеспечения профессиональной деятельности личного состава правоохранительных органов. *То есть использование модели дает возможность на практике осуществить системный подход к планированию служебной деятельности сотрудников: осуществлять комплексную оценку профессиональных ситуаций, учитывать актуальное состояние каждого элемента, осуществлять влияние на предмет служебной деятельности с различных сторон»¹.*

Выделенные структурные элементы психологической модели служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел важны, но излишне обобщены для практического использования. Их операционализация может быть достигнута путем разложения каждой составляющей модели на элементы, доступные для измерения, оцен-

¹ Караяни А. Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения. Там же.

ки, изменения. Необходимо выделить факторы (причины, движущие силы, важные обстоятельства), определяющие действия сотрудников при выполнении служебных задач, более детально характеризующие каждый элемент психологической модели служебной деятельности.

Предложенная психологическая модель служебной деятельности позволяет выделить следующие группы психологических факторов служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел:

1. *Оперативные факторы* — вид взаимодействия с оппонентами (сотрудничество, противоборство, консенсус, подчинение, избегание), виды и способы действий (переговоры, задержание, засада и т. п.), вид используемых средств взаимодействия (коммуникативные, технические, оружие, спецсредства).

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 (особенно населения в районе выполнения задачи) к правоохранительной деятельности и 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. *Первичные психологические факторы* — психологическая готовность к выполнению служебных задач и психологическая устойчивость к стресс-факторам служебной деятельности. Обе эти переменные состоят из одних и тех же компонентов, но находящихся в различных иерархических отношениях¹.

Важнейшими компонентами психологической готовности к выполнению служебных задач и психологической устойчивости к стресс-факторам служебной деятельности являются:

— *когнитивный* (знание особенностей индивидуальной и групповой психологии противоборствующей стороны, ее сильные и слабые стороны, привычные паттерны и схемы действий; представление о социальном фоне и эколого-эргономических обстоятельствах выполнения задачи; знание того, какую задачу, во взаимодействии с кем, в какой последовательности, в каком временном интервале, с помощью каких средств выполнить и т. д.);

¹ Караяни А. Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения. Там же.

— *мотивационный* (наличие широких социальных, коллективно-групповых и индивидуальных мотивов качественного выполнения задачи);

— *эмоционально-волевой* (настрой на выполнение задачи, стеничные эмоциональные состояния, умение сотрудников оказывать взаимную психологическую поддержку, владение сотрудниками приемами эмоционально-волевой саморегуляции);

— *операциональный* (мастерское владение оружием, спецтехникой, приемами рукопашного боя и т. д.).

Уровень сформированности у сотрудников первичных психологических качеств выступает своеобразным «фильтром», сквозь который осуществляется влияние на их поведение всех перечисленных выше факторов. Именно от состояния психической готовности и устойчивости зависит характер реакции сотрудника на *вторичные психологические факторы*, такие как: опасность для собственной жизни (здоровья) и жизни (здоровья) близких людей; новизна, неожиданность, внезапность наступления экстремальной ситуации; участие в жестокое насилии по отношению к противнику; крайне высокая ответственность за результаты своей деятельности; противоречивость, острая нехватка или чрезмерный избыток жизненно важной информации; сочетание нескольких видов деятельности; предельно высокий темп работы.

Приведённые факторы, вытекающие из психологической модели служебной деятельности, определяют уровень активности, успешности и эффективности действий сотрудников правоохранительных органов.

Исходя из вышесказанного, эффективность служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел можно повышать следующими способами:

а) путем оптимизации и развития психологических возможностей сотрудников (психологическая и профессиональная подготовка, тренинги и тренировки, информирование, своевременная диагностика негативных психических состояний и др.);

б) путем формирования партнёрской среды в отношениях полиции с обществом (своевременной и быстрое обезвреживание преступников, формирование положительного общественного мнения, рациональная расстановка сотрудников по этапам выполнения служебных задач с учётом их индивидуально-психологических особенностей и др.);

в) путем использования наиболее адекватного в конкретных условиях вида воздействия на преступников (психологическое, информационное, огневое, специальное и др.).

Опираясь на предложенную психологическую модель служебной деятельности, можно сформулировать определение *психологического обеспечения служебной деятельности* как «технологии (совокупность форм, методов, приемов, алгоритмов) поиска, изучения, создания, сохранения, поддержания и восстановления психологического ресурса, необходимого для её эффективного выполнения»¹.

Таким образом, модельный подход к исследованию психологических аспектов служебной деятельности позволяет выделить и подвергнуть анализу, оценке и, в последующем, коррекции все важнейшие психологические явления, имеющие существенное значение для решения служебных задач. Без моделирования психологической феноменологии служебной деятельности нельзя создавать эффективные системы его психологического обеспечения. Руководители правоохранительных органов, психологи, планируя и организуя любое мероприятие психологического обеспечения, должны его реализовывать с учётом психологической модели конкретного вида служебной деятельности.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные положения психологической теории деятельности А. Н. Леонтьева.
2. Дайте определения понятиям «мотив», «цель», «деятельность», «действие», «операция».
3. В чём заключается сущность модельного подхода к анализу психологического обеспечения профессиональной деятельности?
4. Для чего необходима психологическая модель служебной деятельности?
5. Дайте характеристику структурных элементов модели служебной деятельности.
6. В чём заключаются функциональные связи элементов психологической модели служебной деятельности?
7. Перечислите психологические факторы служебной деятельности.
8. Для чего создаётся психологическая модель служебной деятельности?

¹ Караяни А. Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения. Там же.

ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС СУБЪЕКТА СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. «Ресурсный» подход в психологии служебной деятельности

В последние годы широкое распространение в психологии приобрел ресурсный подход, зародившийся в гуманистической психологии, в рамках которой важное место заняло изучение конструктивного компонента личности, позволяющего преодолевать трудные жизненные ситуации.

Фромм Э. выделял три психологических категории, обозначаемых как ресурсы человека в преодолении трудных жизненных ситуаций¹:

— *надежда* — то, что обеспечивает готовность к встрече с будущим, саморазвитие и видение его перспектив, что способствует жизни и росту;

— *рациональная вера* — осознание существования множества возможностей и необходимости вовремя эти возможности обнаружить и использовать;

— *душевная сила (мужество)* — способность сопротивляться попыткам подвергнуть опасности надежду и веру и разрушить их, превратив в голый оптимизм или иррациональную веру, способность сказать «нет» тогда, когда весь мир хочет услышать «да».

В современной психологии содержание понятия «ресурсы» разрабатывается в рамках развития теории психологического стресса. В. А. Бодров определяет его следующим образом: «Ресурсы являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса»².

Водопьянова Н. Е. дает следующее определение ресурсов: это внутренние и внешние переменные, способствующие психологической устойчивости в стрессогенных ситуациях; это эмоциональные, мотивационно-волевые, когнитивные и поведенческие конструкты, которые человек актуализирует для адаптации к стрессогенным/стрессовым трудовым и жизненным ситуациям; это средства (инструменты), используемые им для трансформации взаимодействия со стрессогенной ситуацией³.

¹ Фромм Э. Искусство быть. Сборник. — М.: АСТ, 2013. — 348 с.

² Бодров В. А., Журавлёв А. Л. Актуальные проблемы психологии труда инженерной психологии и эргономики. — М.: Институт психологии РАН, 2012. — 400 с.

³ Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. — СПб: Питер, 2009. — 336 с.

Выделяют два основных вида психологических ресурсов человека — личностные и средовые (иначе, психологические и социальные):

— *личностные ресурсы* (психологические, профессиональные, физические) представляют собой навыки и способности человека;

— *средовые ресурсы* отражают доступность личности помощи (инструментальной, моральной, эмоциональной со стороны членов семьи, друзей, сослуживцев) в социальной среде и материальное обеспечение жизнедеятельности людей.

Личностные ресурсы выступают как системная, интегральная характеристика личности, позволяющая преодолевать трудные жизненные ситуации, актуализирующаяся и проявляющаяся в процессах самодетерминации личности. Актуальным направлением исследования личностных ресурсов является изучение их психологической структуры, механизмов функционирования, динамических характеристик, а также разработка исследовательских методик, адекватных содержанию исследуемой проблемы.

В ресурсной концепции стресса С. Хобфолла ресурсы определяются как то, что является значимым для человека и помогает ему адаптироваться в сложных жизненных ситуациях. В рамках ресурсного подхода рассматриваются различные виды ресурсов, как средовых, так и личностных.

Хобфолл к ресурсам относит:

— материальные объекты (доход, дом, транспорт, одежда, объектные фетиши) и нематериальные (желания, цели);

— внешние (социальная поддержка, семья, друзья, работа, социальный статус) и внутренние интраперсональные переменные (самоуважение, профессиональные умения, оптимизм, самоконтроль, жизненные ценности, система верований и др.);

— психические и физические состояния;

— волевые, эмоциональные и энергетические характеристики, которые необходимы (прямо или косвенно) для выживания или сохранения здоровья в трудных жизненных ситуациях либо служат средствами достижения лично значимых целей¹.

Одним из оснований ресурсного подхода является принцип «консервации» ресурсов, который предполагает возможность человека получать, сохранять, восстанавливать, преумножать и перераспределять ресурсы в соответствии с собственными ценностями. Посред-

¹ Калашникова С. А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности // Молодой ученый. 2011. № 8. Т. 2. С. 84–87.

ством такого распределения ресурсов человек имеет возможность адаптироваться к вариативному ряду условий жизненной среды. В концепции С. Хобфолла потеря ресурсов рассматривается как первичный механизм, запускающий стрессовые реакции. Когда происходит потеря ресурсов, другие ресурсы выполняют функцию ограничения инструментального, психологического и социального воздействия ситуации. Потеря внутренних и внешних ресурсов влечет за собой потерю субъективного благополучия, переживается как состояние психологического стресса, негативно сказывается на состоянии здоровья личности.

Таким образом, в качестве *предмета психологического обеспечения профессиональной* деятельности специалистов выступают психологические возможности сотрудников (либо более подходящий термин — психологический ресурс).

Понятие психологического ресурса в последнее время широко используется в гуманистической психологии, нейролингвистическом программировании, психосоциальной работе. Оно обозначает осознаваемые и неосознаваемые актуальные и потенциально доступные психологические возможности человека, содержащиеся в его настоящем, прошлом и будущем.

2.2. Зависимость технологий психологического обеспечения служебной деятельности от состояния целевого психологического ресурса субъектов

Психологи подразделений по работе с личным составом образовательных организаций, территориальных органов МВД России выполняют большой круг задач в рамках проводимой психологической работы, но все они направлены, прежде всего, на поддержание, формирование и, при необходимости, восстановление целевого психологического ресурса субъектов служебной деятельности органов внутренних дел.

Целевой психологический ресурс субъектов служебной деятельности органов внутренних дел — это физические и духовные возможности сотрудника полиции, мобилизация которых обеспечивает эффективное исполнение профессиональных обязанностей в любых условиях деятельности, включая экстремальные.

Целевой психологический ресурс (ЦПР) включает в себя следующие *компоненты*:

— *персональный* (индивидуальная психологическая готовность к осуществлению профессиональной деятельности) содержит когни-

тивный, эмоционально-мотивационный, операциональный элементы и психическое здоровье;

— *межперсональный* (мотивирующее, компенсирующее и психотерапевтическое влияние коллег) содержит референтность лиц, находящихся рядом, механизм подражания, взаимодействие с сотрудниками, компенсирующими недостатки работника в профессиональном опыте, наличие прямой психологической и деятельностной поддержки;

— *надперсональный* (стеническое влияние коллективного мнения, настроения, традиций) содержит групповое мнение, традиции, внутригрупповые санкции, возможности психологического воздействия со стороны других объектов;

— *психоэргономический* (рациональная организация пространственно-временных, технико-технологических, экологических параметров деятельности) содержит привычность условий деятельности, степень адаптированности к ним, соответствие технического оснащения решаемым задачам деятельности, уровень работоспособности, утомляемости, интенсивность и структурированность решаемых задач.

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 и др.

Состояние ресурса определяет ту конкретную технологию психологического обеспечения, которую необходимо реализовать в конкретной ситуации.

В основе технологий психологического обеспечения служебной деятельности лежат различные психотехнологии: технология решения практических проблем психической деятельности людей; система базовых психотехник, принципов, методов и средств воздействия на человеческое поведение посредством воздействия на человеческую психику; технологические приемы, используемые для экспериментального исследования, наблюдения и тестирования психического поведения и деятельности человека.

Таким образом, технологии психологического обеспечения служебной деятельности — это система базовых принципов, методов, психотехник, приёмов, методик и средств воздействия на поведение сотрудника органов внутренних дел посредством воздействия на его психику в целях повышения эффективности его служебной деятельности.

Психологи органов внутренних дел реализуют технологии психологического обеспечения служебной деятельности в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей (функций).

Психологическое обеспечение в МВД России организационно оформлено и функционирует в соответствии с приказом МВД России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» и «Положением об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации», утвержденным приказом МВД России от 02.09.2013 г. № 660.

Психологическое обеспечение служебной деятельности органов внутренних дел России включает в себя:

Исследовательскую функцию психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, которая направлена в первую очередь на проведение исследований по совершенствованию психологического обеспечения и повышение эффективности в целом служебной деятельности сотрудников полиции.

Диагностическую функцию психологической службы, которая заключается, прежде всего, в изучении 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. При этом могут быть использованы следующие методы: наблюдение, интервью, психологический анализ документов, психологический анализ результатов деятельности, опрос, обследование, тестирование, социометрия, эксперимент.

Информационную функцию психологической службы, которая заключается в подготовке материалов и проведении занятий в системе морально-психологической подготовки сотрудников по развитию профессионально важных психологических качеств, повышению морально-психологической устойчивости при выполнении оперативно-служебных задач в экстремальных условиях, организации обучения личного состава органов внутренних дел, образовательных учреждений МВД России методам самодиагностики, психической саморегуляции и психологической взаимопомощи.

Профилактическую функцию психологической службы, которая заключается в проведении комплекса мероприятий, направленного на предупреждение развития у сотрудников полиции социально-

психологической и личностной дезадаптации, заболеваний и их обострений. Различают первичную (предупреждение развития негативных психических состояний и расстройств), вторичную (для предотвращения рецидивов заболеваний) и третичную (реабилитация серьезных заболеваний) профилактику.

Экспертную функцию. В работе психолога органов внутренних дел по обеспечению служебной деятельности сотрудников при соответствующей подготовке специалиста и наличии допуска предусматривается проведение в ходе процесса дознания и следствия *психологической экспертизы*.

В настоящее время в системе МВД России отсутствуют правовые основания, регламентирующие проведение психологической экспертизы. Это направление деятельности специалистов психологической службы органов внутренних дел требует разработки правового, организационно-методического обеспечения, подготовки соответствующих кадров¹.

Психологическое консультирование — особый вид межличностного взаимодействия, при котором клиентам (сотрудникам и работникам, членам их семей) оказывается профессиональная психологическая помощь в форме проведения специальной беседы при решении возникающих у них психологических проблем или затруднений².

Характер психологического консультирования в органах внутренних дел отличается от подобного направления, осуществляемого психологами-консультантами в специализированных психологических консультациях. Психолог органов внутренних дел зачастую сам является инициатором встречи с сотрудником — клиентом; работая в одном коллективе, психолог должен думать о сохранении доверия со стороны сотрудника; консультирование осуществляется по различной проблематике (служебной, учебной, семейной, кризисной) и в различных формах (индивидуальной и групповой).

Функция коррекции (психокоррекции) негативных психических состояний сотрудников органов внутренних дел осуществляется психологами и может включать в себя: психокоррекцию социально-психологической деформации, коррекцию негативных стереотипов

¹ Петров В. Е. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности в МВД России (генезис, концепция, организация, критерии): монография. — Домодедово: ВИПК МВД России, 2009. — 221 с.

² Актуальные вопросы психологического обеспечения работы с личным составом ОВД: сборник МВД России ДКО / под ред. В. Л. Кубышко. — М., 2009. — 480 с.

обыденного сознания и неадекватных механизмов психологической защиты, формирование профессиональной мотивации и адаптивных механизмов саморегуляции.

Таким образом, технологии психологического обеспечения служебной деятельности реализуются в ходе выполнения психологами органов внутренних дел своих функций в соответствии с нормативными актами, регламентирующими данное направление деятельности.

Контрольные вопросы:

1. Дайте характеристику «ресурсного» подхода в психологии профессиональной деятельности.

2. Сформулируйте понятие целевого психологического ресурса субъекта деятельности.

3. В чём заключается персональный компонент целевого психологического ресурса субъекта деятельности?

4. В чём заключается межперсональный компонент целевого психологического ресурса субъекта деятельности?

5. В чём заключается надперсональный компонент целевого психологического ресурса субъекта деятельности?

6. В чём заключается психоэргономический компонент целевого психологического ресурса субъекта деятельности?

7. В чём заключается замещающий компонент целевого психологического ресурса субъекта деятельности?

ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ РЕСУРСОМ СУБЪЕКТА СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Система психологического обеспечения служебной деятельности

С точки зрения ресурсного подхода систему психологического обеспечения служебной деятельности можно определить как обеспечивающую и поддерживающую, направленную на создание, актуализацию, сохранение и восстановление ЦПР, необходимого для решения служебных задач.

Основной целью психологического обеспечения служебной деятельности является максимальное расширение психологических возможностей сотрудников по эффективному решению задач деятельности, сохранению психического здоровья.

В качестве основных задач психологического обеспечения служебной деятельности выделяются:

- прогнозирование психологического содержания условий предстоящей деятельности с опорой на модель психологического обеспечения служебной деятельности, выявление ее требований к психофизиологическим, психологическим и социально-психологическим качествам работников;

- психологический отбор сотрудников, способных освоить и потенциально выполнять данную деятельность;

- распределение персонала по подразделениям с учетом их психологической совместимости, профессиональной подготовленности;

- психологическая подготовка людей к действиям в конкретных социально-экономических, политических, эргономических условиях, (разработка программ психологической подготовки, проведение лекционных, тренинговых занятий, учебно-методических семинаров, курсов повышения квалификации);

- непрерывное отслеживание динамики психологического состояния, степени утомления, прогнозирование возможных психологических срывов;

- психологическая поддержка работников в преодолении психотравмирующих ситуаций профессиональной обстановки;

- психологическая реабилитация лиц, получивших психическую травму;

- социально-психологическая реадаптация.

В целом психологическое обеспечение служебной деятельности носит сквозной характер (от «входа» до «выхода»), что схематически представлено на рисунке 2.

Вход	Психологическое сопровождение	Выход
<ul style="list-style-type: none"> — Прогнозирование психологических условий предстоящей деятельности и выявление ее требований к ЦПР. — Оценка актуального ЦПР. — Создание необходимого ЦПР: психологический отбор, расстановка, сплочение группы, психологическая подготовка и др. 	<ul style="list-style-type: none"> — Мониторинг состояния ЦПР. — Психологическая поддержка. — Психологическая реабилитация. — Психологическая защита от воздействия внешних факторов 	<ul style="list-style-type: none"> — Социально-психологическая ре-адаптация. — Психологический карантин. — Создание реадаптирующей социальной среды. — Психореабилитация лиц с ПТСР

Рисунок 2. Общая структура психологического обеспечения служебной деятельности

Далее рассмотрим психологическое обеспечение как технологию управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности. Технология (от греч. *téchne* — искусство, мастерство, умение и *logica* — изучение) — совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата; способ преобразования данного в необходимое.

Технология управления отражает содержание управления, характеризуется процессами обмена и обработки информации и определяется составом и порядком выполнения управленческих работ, в ходе которых эта информация преобразуется и оказывает воздействие на управляемый объект. Отсюда вытекает основное назначение технологии управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности — установление рациональной схемы взаимодействия структурных элементов психологической модели служебной деятельности в целях перевода психологического ресурса субъекта служебной деятельности из состояния потенциального в актуальное.

Технология управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности — система операций и процедур, выполняе-

мых руководителями всех уровней и психологами в определённой последовательности с использованием необходимых для этого методов и технических средств.

Целью технологии управления является оптимизация управленческого процесса, рационализация его путём исключения таких видов деятельности и операций, которые не являются необходимыми для достижения результата.

Таким образом, технология управления психологическим ресурсом субъекта служебной деятельности — система регламентированной деятельности, направленной на сохранение и приумножение психологических ресурсов сотрудников органов внутренних дел (субъектов служебной деятельности), выполняемых руководителями подразделений и психологами в последовательности и с использованием методов и технических средств, регламентируемых нормативными правовыми актами МВД России.

Если же говорить о конкретной реализации, представленной выше общей структуры психологического обеспечения служебной деятельности в правоохранительных органах, то необходимо остановиться на существующей в настоящее время организационной структуре психологической службы органов внутренних дел. Система психологического обеспечения служебной деятельности в первую очередь реализуется через организационную структуру психологической службы органов внутренних дел. В организационную структуру психологической службы органов внутренних дел входят (рис. 3):

- главный центр психофизиологической диагностики МВД России;
- центры психофизиологической диагностики при МСО территориальных органов МВД России;
- отделы организации психологической работы ДГСК МВД России;
- подразделения психологического обеспечения территориальных органов МВД России;
- подразделения психологической работы в образовательных организациях системы МВД России;
- психологи подразделений по работе с личным составом образовательных организаций, территориальных органов МВД России.

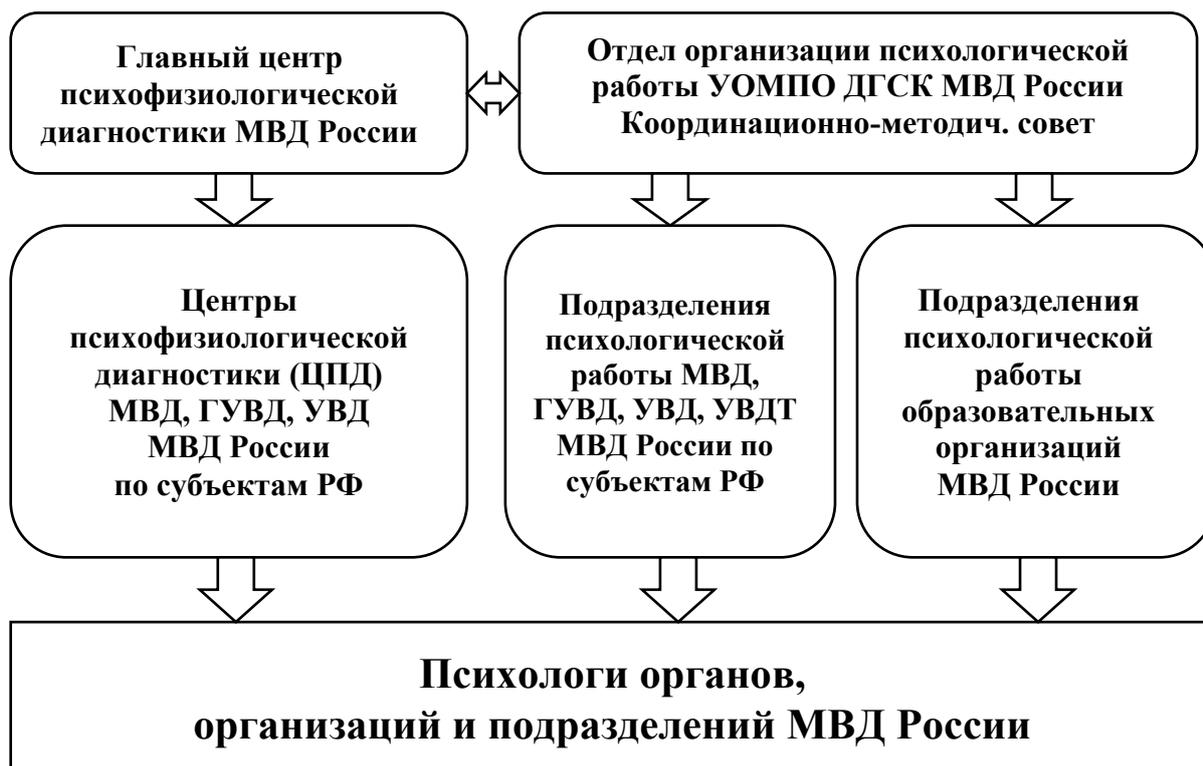


Рисунок 3. Организационная структура психологической службы органов внутренних дел

Помимо вышеуказанных подразделений при МВД России создан и функционирует Координационно-методический совет по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России.

Основными задачами координационно-методического совета являются:

- выработка рекомендаций руководству МВД России при определении приоритетных направлений развития и совершенствования психологической работы с личным составом;

- участие в пределах компетенции в рассмотрении единых методологических подходов, принципов, в разработке компетенций, программ психологической работы с личным составом;

- оказание научно-методической и практической помощи подразделениям морально-психологического обеспечения органов, организаций и подразделений системы МВД России и региональным координационно-методическим советам.

Исходя из общей структуры психологического обеспечения служебной деятельности и организационной структуры психологиче-

ской службы в органах внутренних дел, остановимся на основных направлениях деятельности подразделений, входящих в неё.

Основными направлениями деятельности центров психофизиологической диагностики при медико-санитарных организациях (МСО) территориальных органов МВД России являются мероприятия входного и выходного контроля:

— психофизиологический отбор кандидатов на службу, на учебу в органы внутренних дел;

— психофизиологическая диагностика при сопровождении деятельности сотрудников в экстремальных условиях;

— психофизиологическая диагностика при перемещении сотрудников по службе с изменением категории предназначения и назначении на вышестоящие руководящие должности;

— психофизиологическая диагностика при увольнении со службы по состоянию здоровья.

Основными направлениями деятельности психологов подразделений по работе с личным составом территориальных органов и образовательных организаций МВД России являются все этапы психологического обеспечения служебной деятельности, включая вход и выход:

— профессиональный психологический отбор на службу учебу в образовательные организации МВД России;

— психологическое сопровождение работы с кадрами органов внутренних дел;

— психологическое сопровождение служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел;

— психологическое сопровождение учебно-воспитательного процесса.

Таким образом, психологическое обеспечение служебной деятельности реализуется как технология создания, поддержания, восстановления и дезактуализации целевого психологического ресурса субъектов служебной деятельности через структурные элементы организационной структуры психологической службы органов внутренних дел.

3.2. Задачи и принципы психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел

Психологическая служба МВД России играет существенную роль в обеспечении служебной деятельности органов внутренних дел. Необходимость психологического обеспечения служебной деятель-

ности органов внутренних дел продиктована «сложностью решаемых задач, физическими и психологическими нагрузками на личный состав, признанием особой значимости и важности правовых, нравственных основ в работе стражей правопорядка»¹.

Общей целью психологического обеспечения служебной деятельности является повышение эффективности оперативно-служебной деятельности органов и подразделений внутренних дел в обычных повседневных и экстремальных условиях на основе мобилизации психологического потенциала личности каждого сотрудника, служебных (учебных) коллективов, совершенствования организационной структуры и системы управления подразделениями органов внутренних дел.

Психологическая работа осуществляется в целях формирования и развития у сотрудников профессионально значимых личностных качеств, морально-психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач в любых условиях обстановки².

Психологическое обеспечение служебной деятельности органов внутренних дел составляют:

1. *Теоретико-методологические принципы* психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел, которые базируются на фундаментальных положениях общей, социальной, юридической психологии, психологии труда, а также на нормативных документах, регламентирующих деятельность психологической службы в органах внутренних дел.

Планирование и проведение мероприятий психологического обеспечения опирается на *основные методологические принципы психологии*: детерминизма, активности сознания, единства внешних воздействий и внутренних условий развития, единства психики и деятельности, системности и развития.

Общенаучную методологию психологического обеспечения определяют диалектические идеи о взаимосвязи теории и практики

¹ Марьин М. И. Научно-практические проблемы повышения эффективности психологической работы в органах внутренних дел: сб. научных статей научно-практической конференции МВД России 18–19 сентября 2013 г. — М.: ДГСК МВД России, 2013. С. 80–86.

² См.: Приказ МВД России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

в развитии; современные научные представления о закономерностях развития человеческого сознания, психики и поведения.

2. *Организационные принципы* психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел, которые включают:

— научную обоснованность, системность, преемственность, оперативность и своевременность психологического обеспечения служебной деятельности;

— взаимодействие с различными структурами психологической службы МВД России и подразделениями органов внутренних дел по направлениям служебной деятельности;

— компетентность управления системой психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел;

— информатизацию психологического обеспечения служебной деятельности;

— специальную подготовку и аттестацию лиц, реализующих психологическое обеспечение служебной деятельности органов внутренних дел;

— сотрудничество и обмен опытом с другими психологами и специалистами смежных отраслей науки;

— использование психологических методик, прошедших апробацию в рамках современной психологической науки и рекомендованных стандартами Координационно-методического совета МВД России по психологическому обеспечению деятельности органов внутренних дел;

— комплексность и всесторонность в изучении психологических явлений;

— гибкость и вариативность используемых форм и методов психологической работы;

— достижение грамотного и согласованного использования руководящим составом подразделений органов внутренних дел всех возможностей психологического обеспечения в управлении служебной деятельностью;

— препятствование любым непрофессиональным действиям, приводящим:

а) к дискредитации психологической службы органов внутренних дел;

б) к дискриминации личности по признакам возраста, пола, образования, вероисповедания, идеологии, социальной и национальной

принадлежности, способностей, индивидуально-психологических особенностей и успешности деятельности;

в) к причинению вреда здоровью, чести и достоинству личности.

3. *Профессионально-этические принципы* психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел России, которые базируются на профессионально-этических принципах и нормах деятельности психолога правоохранительных органов, изложенных в Кодексе профессиональной этики психолога органов внутренних дел и включают:

— общие гуманистические ценности — уважение к личности, защита прав человека, чувство ответственности, чуткость, доверие, компетентность и корректность в применении методов изучения и воздействия на личность;

— направленность на гуманизацию служебной деятельности органов внутренних дел, на безусловное оказание квалифицированной психологической помощи в служебных и личных вопросах;

— объективность и конфиденциальность, корректное психопрофилактическое изложение результатов психодиагностической и психокоррекционной работы с сотрудниками подразделений органов внутренних дел;

— профессиональную компетентность психологов, стремление к творчеству, саморазвитию и профессиональному совершенствованию.

Объектом психологического обеспечения являются сотрудники подразделений органов внутренних дел, выполняющие основные виды служебной деятельности.

Предметом психологического обеспечения являются психологические закономерности, методы, средства, принципы, психотехнологии, а также мероприятия психологической службы, включающие в себя выполнение психологом функций специалиста, эксперта, консультанта по основным видам служебной деятельности органов внутренних дел.

Субъектами, осуществляющими психологическое обеспечение, являются сотрудники психологических служб (групп, отделений, отделов), созданных при департаментах по основным направлениям деятельности органов внутренних дел МВД России, территориальных органов МВД России на региональном и районном уровне, а также Научно-практический координационный центр при Академии управления МВД России.

При проведении психологической работы должны решаться следующие основные задачи:

«— определение категории профессиональной психологической пригодности кандидатов на службу в органы внутренних дел в интересах прогнозирования их способности по своим личностным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудников, выявление факторов риска;

— участие в формировании и поддержании в служебных коллективах благоприятного социально-психологического климата, способствующего результативной совместной деятельности сотрудников;

— обеспечение высокой психологической готовности, эмоционально-волевой устойчивости и профессиональной работоспособности сотрудников в повседневных и особых условиях служебной деятельности;

— осуществление психологической профилактики нарушений служебной дисциплины и законности, конфликтных ситуаций в служебных коллективах, оказание сотрудникам психологической помощи и содействие в ее предоставлении членам их семей;

— участие в личностно-профессиональном развитии сотрудников, в том числе замещающих должности руководителей (начальников, командиров) всех уровней управления, их заместителей и помощников;

— внедрение в практику работы с личным составом положительного опыта проведения психологической работы, использования современных психологических технологий»¹.

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.

Психологическая работа проводится в форме индивидуальных и (или) групповых мероприятий (за исключением специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа) согласно утвержденному руководителем (начальником) органа, организации, подразделения МВД России графику.

Проведение психофизиологических обследований (исследований) осуществляется в отношении кандидатов на службу и сотрудников. Психологическая коррекция нарушений психологической адап-

¹ Приказ МВД России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

тации, переутомления и иных негативных эмоциональных состояний у сотрудников, их психологическая реабилитация осуществляется в отдельных, специально оборудованных помещениях, обеспечивающих обработку персональных данных с учетом их конфиденциальности, а также требований по защите, предусмотренных законодательством Российской Федерации в области персональных данных.

Для тестирования применяются тесты, включенные в реестр методик и программ психологической работы, который в установленном порядке ведется ДГСК МВД России. Психологическая работа проводится в служебное время (в пределах нормальной продолжительности служебного времени). Рекомендации психологов должны учитываться при принятии управленческих решений по личному составу подразделения.

В настоящее время психологи органов внутренних дел сосредоточены в подразделениях по организации работы с личным составом и в рамках морально-психологического обеспечения занимаются психологической работой с сотрудниками органов внутренних дел. И это направление работы с личным составом получило достаточно сильное развитие. Оно нацелено на сотрудников на различных этапах служебной карьеры, улучшение качественного состава и уровня их подготовленности, принятие психологически обоснованных правовых, организационных мер, кадровых решений.

3.3. Критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности, компетенции психолога в сфере психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Конечным результатом деятельности психологической службы является достижение общественно приемлемого результата деятельности органов внутренних дел.

Важнейшими объективными критериями эффективности деятельности психологической службы являются¹:

— масштабы безвозвратных потерь (гибель сотрудников при исполнении служебного долга);

¹ Ендржеевский А. А. Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел: состояние и основные пути её совершенствования: сб. научных статей научно-практической конференции МВД России 18–19 сентября 2013 г. — М.: ДГСК МВД России, 2013. — 360 с., С. 87–89.

- показатели заболеваемости личного состава;
- состояние текучести кадров в первые годы службы;
- увольнение со службы (в том числе по отрицательным мотивам);
- состояние дисциплины и законности в подразделении;
- включённость каждого сотрудника в систему морально-психологического сопровождения;
- назначение на должности психологов лиц, имеющих требуемое образование;
- привлечение психологов к выполнению несвойственных функций;
- регулярное прохождение психологами подразделений переподготовки и повышения квалификации;
- учёт рекомендаций психологов руководителями при принятии решений;
- эффективность и качество проводимого психологами профессионального психологического отбора;
- внедрение системы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава;
- оценка морально-психологического состояния сотрудников территориальных подразделений органов внутренних дел;
- оценка социально-психологического климата в служебных коллективах;
- уровень оснащения специальным психологическим оборудованием;
- использование в работе методик из перечня психодиагностических методик, рекомендуемых для применения в психологической практике Координационно-методическим советом по психологическому обеспечению органов внутренних дел.

Морально-психологическое состояние сотрудников органов (организаций) и состояние социально-психологического климата в служебных коллективах оцениваются по разрабатываемым Департаментом государственной службы и кадров МВД России методикам.

Результаты проведения мероприятий морально-психологического обеспечения оцениваются в соответствии с критериями, установленными нормативными правовыми актами МВД России с учётом:

- степени влияния морально-психологического обеспечения на успешность выполнения оперативно-служебных задач;
- оценки морально-психологического состояния личного состава

ва, состояния социально-психологического климата в служебных коллективах, состояния служебной дисциплины и соблюдения законности;

— качества выполнения планов работы и эффективности организации и проведения мероприятий морально-психологического обеспечения;

— степени участия лиц руководящего состава в проведении мероприятий морально-психологического обеспечения, уровня их методической и профессиональной подготовки.

Приведённый перечень критериев не исчерпывающий и охватывает лишь основные, наиболее значимые направления деятельности психолога органов внутренних дел.

Одним из основных требований к психологам подразделений по работе с личным составом является высшее (послевузовское) психологическое (по специальностям «Психология», «Психология служебной деятельности», «Клиническая психология») или медицинское (по специальности «Психиатрия») образование¹.

Если же говорить о критериях личной профессиональной пригодности психолога к осуществлению психологической работы в органах внутренних дел, то здесь, помимо соответствия формальным требованиям наличия психологического или медицинского образования, необходимо учитывать уровень сформированности профессиональных компетенций в области психологического обеспечения служебной деятельности. Именно наличие соответствующих компетенций будет служить критерием профессиональной пригодности психолога.

Компетенции психолога в сфере психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел регламентируются приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 31.08.2020 г. № 1137 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования — специалитет по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности». В рамках освоения программы специалитета выпускники должны готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: экспертно-диагностический, психологическая интервенция (развитие, коррекция и реабилитация), консультационный, организационно-управленческий, служебный, научно-исследовательский.

¹ Приказ МВД России от 02.09.2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел РФ».

В результате освоения программы специалитета у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

На основании требований вышеназванного приказа формулируются соответствующие квалификационные требования к психологам подразделений по работе с личным составом образовательных организаций и территориальных органов МВД России.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите принципы психологического обеспечения служебной деятельности.
2. Как строится система психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел?
3. Назовите структурные элементы системы психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел и дайте им характеристику.
4. Какие полномочия предоставляются психологу органов внутренних дел?
5. Какие нормативные документы регламентируют морально-психологическое обеспечение в органах внутренних дел?
6. Перечислите основные критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности.
7. Каким документом регламентируются компетенции психологов органов внутренних дел?

ГЛАВА 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР СОТРУДНИКОВ

4.1. Организационно-правовые основы профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации

Профессиональный психологический отбор (ППО) гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, является составной частью системы психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации, одним из видов профессионального отбора кадров.

ППО кандидата на службу осуществляется для определения способности указанного гражданина 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.

Правовую основу проведения ППО составляют:

1. Федеральный закон от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ч. 5 ст. 9, ч. 6 ст. 17 и ч. 2 ст. 19).

2. Статья 9. «Квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел»:

Требования к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в органы внутренних дел, и сотрудников органов внутренних дел в зависимости от должностей и особенностей прохождения службы на отдельных должностях устанавливаются руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел. Порядок прохождения гражданами, поступающими на службу в органы внутренних дел, и сотрудниками органов внутренних дел военно-врачебной экспертизы и порядок **профессионального психологического отбора на службу** в органы внутренних дел определяются Правительством Российской Федерации.

3. Статья 17. «Право поступления на службу в органы внутренних дел»:

Граждане, поступающие на службу в органы внутренних дел, проходят в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, **психофизиологические исследования (обследования), тестирование, направленные на выяв-**

ление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами.

4. Статья 19. «Рассмотрение документов, представленных гражданином для поступления на службу в органы внутренних дел, и принятие по ним решений»:

Уполномоченный руководитель в течение трех месяцев со дня принятия заявления обеспечивает проведение в отношении гражданина мероприятий, связанных с допуском к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, проверкой достоверности сообщенных им сведений, проверкой уровня физической подготовки, и направляет гражданина для прохождения медицинского освидетельствования (обследования) и **проведения мероприятий по профессиональному психологическому отбору.**

5. Правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 г. № 1259.

6. Нормативные документы (приказы) МВД России:

— «Инструкция об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в органах внутренних дел Российской Федерации». Приказ МВД России 2010 г.;

— «О мерах по реализации в органах внутренних дел постановления Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 г. № 1259». Приказ МВД России 2014 г.;

— «Об утверждении методик выявления злоупотребления алкоголем или 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». Приказ МВД России 2014 г.

Организация комплексного обследования кандидатов возлагается на комиссии по профессиональному психологическому отбору (см. рис. 4, 5).

Комиссии формируются в центральном аппарате МВД России, территориальных органах и подразделениях МВД России, а также в образовательных организациях высшего образования системы МВД России.

Состав и положение о комиссии органа, организации МВД России утверждаются приказом руководителя соответствующего подразделения МВД России. В состав комиссии включаются специалисты подразделений по работе с личным составом и медицинских организаций системы МВД России, имеющие высшее психологическое или медицинское образование по специальностям «Психиатрия», «Функциональная диагностика», а также имеющие иное высшее медицинское или педагогическое образование, при условии прохождения ими профессиональной переподготовки (повышения квалификации) по соответствующей специальности.

В состав комиссии входят: председатель, заместитель председателя, иные члены комиссии и секретарь, назначаемый из числа членов комиссии. Председателем комиссии органа внутренних дел является руководитель подразделения психологической работы данного органа внутренних дел.

Комплексное обследование кандидатов проводится с их письменного согласия, которое оформляется в подразделении по работе с личным составом в день представления заявления с просьбой о поступлении на службу и приобщается к акту комплексного обследования.

Кандидату в день оформления письменного согласия в подразделении по работе с личным составом выдается направление на проведение комплексного обследования, в котором указываются дата, время и место проведения этого обследования.

Комплексное обследование состоит из двух этапов.

Первый этап проводится в центре психофизиологической диагностики (ЦПД) МСЧ МВД России по соответствующему субъекту Российской Федерации в целях выявления у кандидата факторов риска, указанных в подпунктах «а», «б» и «л» пункта 7 Правил психологического отбора. Второй этап проводится психологом подразделения по работе с личным составом в целях изучения личных и деловых качеств кандидата, а также выявления у него факторов риска, указанных в подпунктах «в» — «к» пункта 7 Правил психологического отбора.

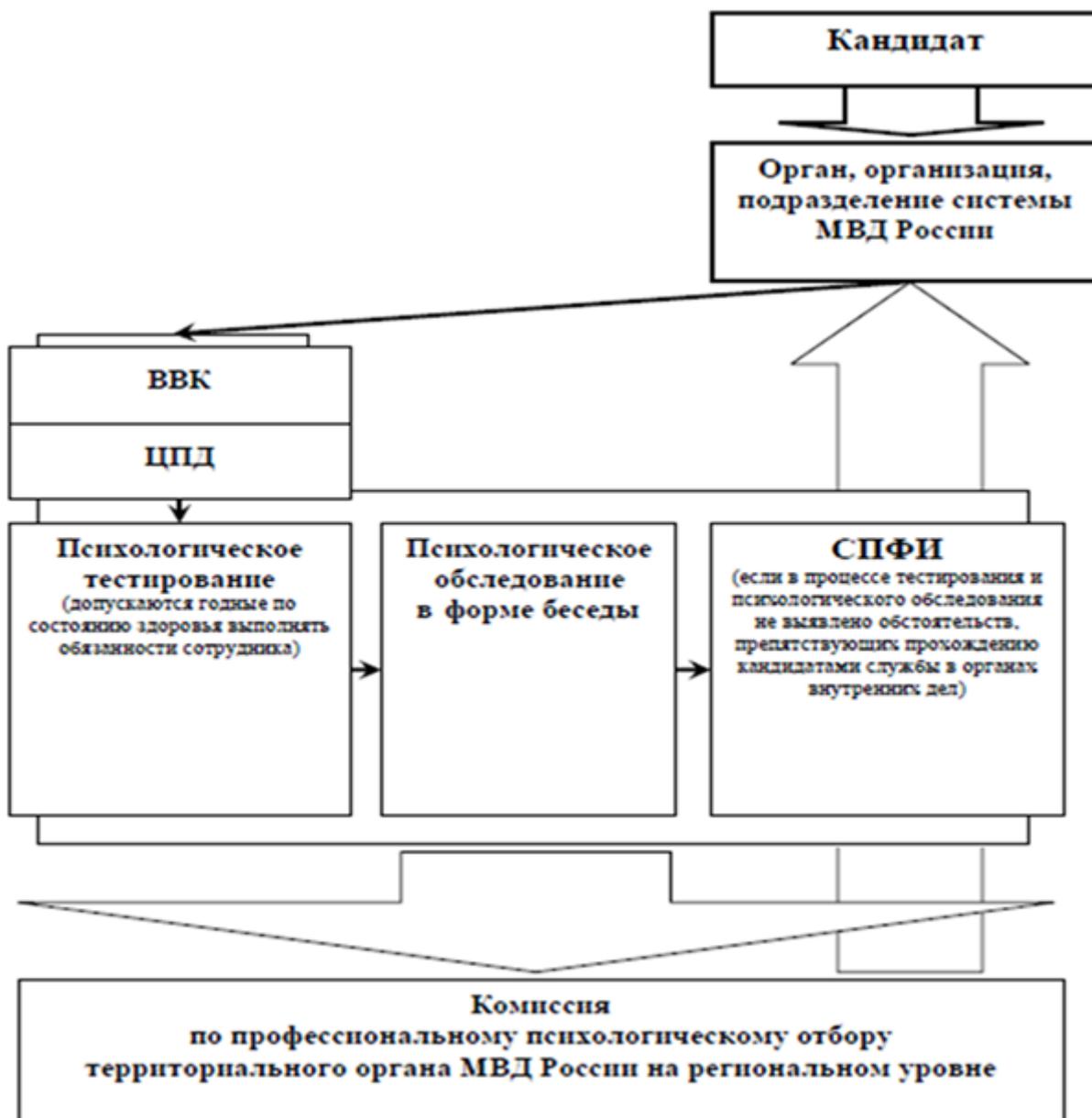


Рисунок 4. Схема организации ППО кандидата на службу в ОВД

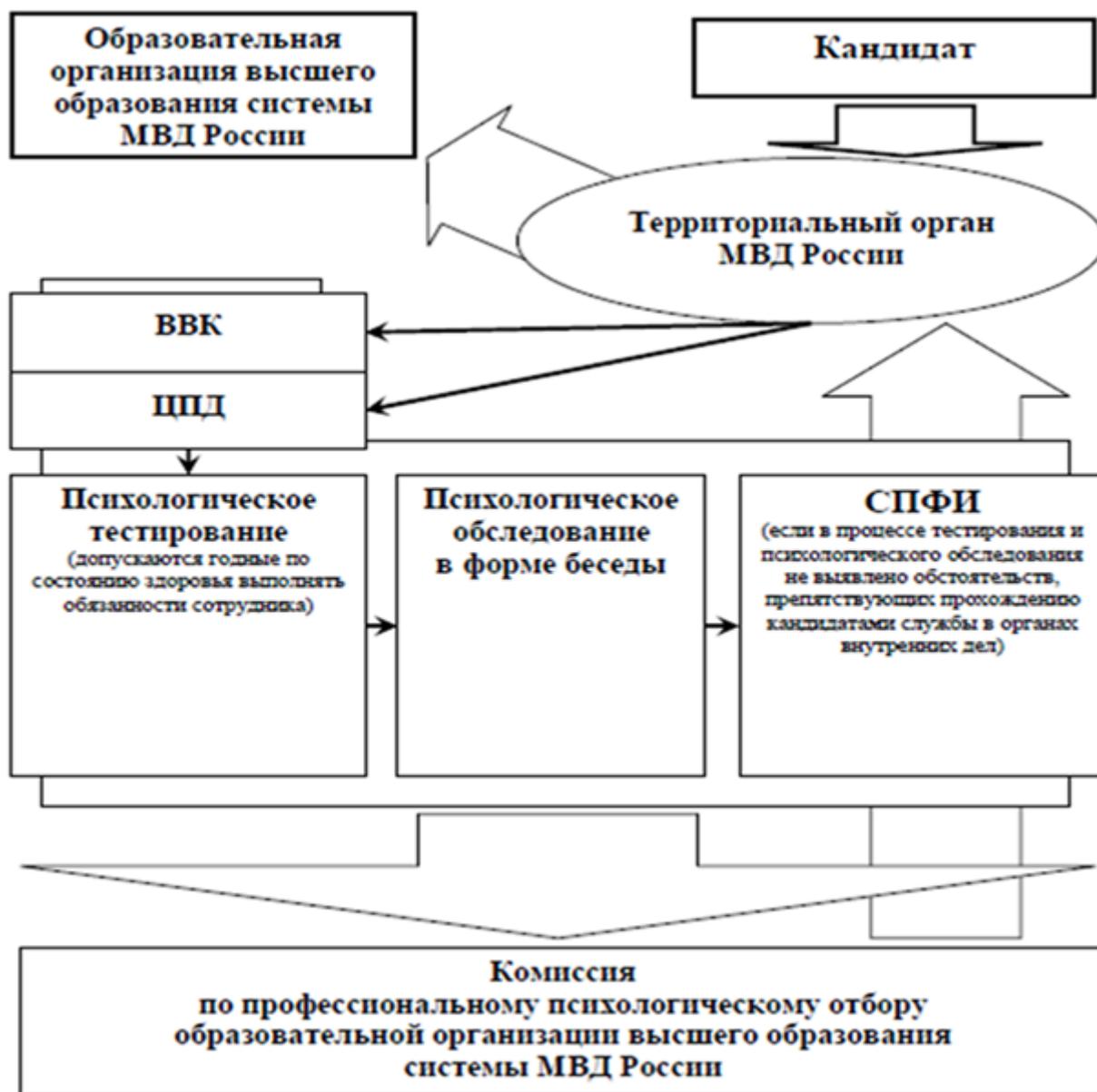


Рисунок 5. Схема организации ППО кандидата на учебу в образовательную организацию МВД России

Сотрудниками подразделения по работе с личным составом осуществляется согласование даты и времени проведения первого этапа комплексного обследования с ЦПД. Дата и время заносятся в нижней части направления.

Рекомендуется выдавать кандидатам направление на прохождение комплексного обследования одновременно с направлением на прохождение военно-врачебной комиссии (ВВК) после сбора кандидатом всех необходимых медицинских документов по месту жительства.

После согласования даты и времени обследования, проводимого в ЦПД, должны быть определены дата и время обследования у пси-

холога подразделения по работе с личным составом (заносятся в верхней части направления).

Кандидат, прибывая в назначенный день к психологу, должен иметь при себе направление, документ, удостоверяющий личность (паспорт, военный билет, удостоверение личности военнослужащего), и фотографию размером 3х4 см.

При направлении кандидата к психологу необходимо учитывать, что ко второму этапу комплексного обследования допускаются кандидаты, признанные по результатам медицинского освидетельствования годными по состоянию здоровья к службе в органах внутренних дел. В связи с этим подразделением по работе с личным составом в направлении должна быть сделана отметка о наличии положительного заключения ВВК с указанием его номера и даты. Отметка заверяется подписью должностного лица, имеющего право принимать документы для поступления на службу в органы внутренних дел, и может быть сделана на оборотной стороне направления.

Началом комплексного обследования считается день явки кандидата в ЦПД. Продолжительность комплексного обследования в части медицинского обследования не должна превышать 15 суток с момента явки кандидата в ЦПД. В случае неприбытия кандидата в дни, указанные в направлении, даты и время проведения первого и второго этапов комплексного обследования могут быть пересогласованы.

Заключение о наличии (отсутствии) факторов риска, указанных в подпунктах «а», «б» и «л» пункта 7 Правил психологического отбора, направляется из ЦПД в соответствующую комиссию для приобщения к акту комплексного обследования.

4.2. Тестирование, психологическое обследование кандидата и проведение специального психофизиологического исследования с применением полиграфа

К психологическому тестированию, в ходе которого определяется уровень развития личных и деловых качеств, допускаются кандидаты, признанные по результатам медицинского обследования годными по состоянию здоровья выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел.

Наличие у кандидатов факторов риска, указанных в подпунктах «а», «б», «л» пункта 7 Правил психологического отбора, не является обстоятельством, препятствующим проведению тестирования.

Перед началом проведения тестирования психолог, ответственный за его проведение, удостоверяет личность кандидата путем про-

верки документа (паспорт, военный билет, удостоверение личности военнослужащего) и направления на прохождение комплексного обследования, информирует кандидата о порядке, форме его проведения, продолжительности, а также оформляет учетную документацию.

Рекомендуется проводить тестирование в помещении, оборудованном в соответствии с существующими требованиями к организации личностно-профессиональной диагностики. Помещение должно иметь нормативную температуру воздуха, достаточное естественное или искусственное освещение, хорошую звукоизоляцию, обеспечивать вентиляцию. Рабочие места обследуемых должны быть удобно оборудованы и пронумерованы. Следует также принять меры, предотвращающие прерывание хода тестирования.

Численность группы обследуемых не должна превышать 30 человек. Перед началом тестирования проверяется и настраивается техническое оборудование, выставляются необходимые демонстрационные плакаты, схемы, таблицы, проводится опрос о состоянии здоровья и самочувствии обследуемых. Лица, высказавшие жалобы на плохое самочувствие, не должны допускаться к обследованию. Тестирование таких кандидатов может проводиться на следующий день.

Тестирование начинается с представления психолога. Психолог знакомит обследуемых с целью и порядком работы, обращает внимание кандидатов на то, что ее успешность обеспечивается правильным отношением обследуемых к выполнению всех заданий и инструкций, дает установку на эффективную и качественную работу.

Ответив на поступившие вопросы, психолог обычно дает необходимые разъяснения и предлагает испытуемым заполнить «паспортную» часть бланков для тестирования, в которой необходимо записать свою фамилию, имя, отчество, образование и возраст, а также другие данные.

После этого начинается выполнение конкретных тестов. Перед выполнением каждого теста психолог подробно объясняет сущность предлагаемых заданий. Инструкция к каждому заданию воспроизводится в строгом соответствии с текстом. Замена или пропуски отдельных слов и фраз могут существенно исказить смысл и негативно отразиться на результатах выполнения теста.

Изучению подлежат следующие личные и деловые качества кандидата:

а) уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной форме;

- б) эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;
- в) уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности;
- г) внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;
- д) уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали;
- е) зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности;
- ж) самооценка, особенности мотивационной сферы личности¹.

Тестирование проводится с применением аппаратно-программного психодиагностического комплекса. Для тестирования рекомендованы психодиагностические тесты, рекомендованные ДГСК МВД России. На основании полученных средних значений показателей тестов определяются уровни развития отдельных личных и деловых качеств кандидата.

Уровням развития соответствуют следующие диапазоны средних значений показателей тестов:

- высокий уровень — свыше 7,5 до 10 баллов;
- средний уровень — свыше 5,5 до 7,5 баллов включительно;
- уровень ниже среднего — свыше 2,5 до 5,5 баллов включительно;
- низкий уровень — от 1 до 2,5 баллов включительно.

Психологическое обследование в форме беседы проводится после тестирования. Перед беседой психолог, ответственный за ее проведение, должен изучить лист результатов тестирования. Ход и результаты работы фиксируются психологом в протоколе беседы. При проведении беседы рекомендуется осуществлять аудио- видеозапись. Перед началом беседы гражданин, поступающий в образовательную организацию высшего образования системы МВД России для обучения по очной форме, заполняет анкету кандидата на обучение.

С учетом результатов оценки уровней развития отдельных личных и деловых качеств кандидата, итоговой оценки и ответов, имеющих в анкете, психолог задает кандидату вопросы, направленные:

¹ Правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 г. № 1259.

- на уточнение результатов тестирования;
- на выявление личных и деловых качеств;
- на установление событий, которые повлияли на формирование личности;
- на изучение мотивов, определивших выбор профессии;
- на предварительную оценку наличия (отсутствия) факторов риска.

В ходе беседы обращается внимание на следующие характеристики и особенности кандидата:

- устную речь (отсутствие или затруднение связанной речи, бедный словарный запас, выраженное заикание, неумение сформулировать ответы, использование жаргонной и ненормативной лексики);

- письменную речь (отсутствие элементарных навыков письма, множественные грамматические ошибки, структурные нарушения предложений);

- осведомленность (отсутствие элементарных знаний по математике, географии, истории, литературе, незнание политического устройства Российской Федерации, текущих событий в стране и за рубежом);

- интересы (асоциальная направленность, алкоголизация, эпизоды использования психоактивных средств, склонность к бродяжничеству, сексуальная расторможенность, вычурность и оторванность интересов от реальной жизни, принадлежность к религиозным сектам, фанатским движениям);

- адекватность поведения и внешний вид, мимические и пантомимические реакции, движения, жестикауляция;

- знание норм поведения и общения или пренебрежение ими (грубость, развязность, конфликтность, эмоциональная холодность, немотивированная и неконтролируемая агрессивность, манерность, жеманность, кокетливость, неопрятность, вычурность в одежде, прическе, наличие татуировок криминального содержания, атрибуты принадлежности к неформальным группировкам);

- профессиональную деятельность, которая предшествовала обследованию (малообоснованная и частая смена рода занятий, внешне обвинительные мотивировки трудовой или учебной миграции);

- мотивы выбора профессии (утилитарно-корыстные цели, стремление к самоутверждению, получению властных полномочий, обладанию оружием, желание найти защиту);

- социальное поведение, проблемы в прошлом, отношение к ним, способы решения проблем (конфликтные, неадекватные), реагирование на различные жизненные ситуации, отношение к семье, к родственникам, к предыдущей деятельности (малообоснованные,

резко выраженные негативные отношения с близкими родственниками и сослуживцами).

Схема беседы должна предусматривать индивидуальную диагностическую беседу и метод наблюдения, изучение прошлого кандидата и оценку его жизненных перспектив. Оценивается умение кандидата представить себя, свои интересы, причины выбора службы в органах внутренних дел в качестве будущей профессиональной деятельности.

На первом этапе беседы особое место в установлении и поддержании контакта занимает невербальное поведение психолога, создающее у собеседника чувство понимания и поддержки. Второй этап беседы включает в себя открытые вопросы по теме беседы, вызывающие как можно больше свободных высказываний кандидата, изложение им своих мыслей и переживаний, что позволяет психологу собрать необходимую информацию. На третьем этапе беседы подробно исследуется содержание обсуждаемых проблем. В ходе беседы должна осуществляться предварительная оценка наличия (отсутствия) у кандидата факторов риска.

Факторами риска, подлежащими выявлению в ходе комплексных обследований, являются:

- а) злоупотребление алкоголем или токсическими веществами;
- б) потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ;
- в) участие в незаконном обороте наркотических средств или психотропных веществ;
- г) противоправные контакты с лицами, имеющими неснятую или непогашенную судимость;
- д) участие в незаконном обороте оружия;
- е) участие в деятельности запрещенных общественных объединений;
- ж) совершение уголовно наказуемых деяний (кроме уголовно наказуемых деяний, указанных в подпунктах б, в, д, е);
- з) сокрытие или искажение анкетных данных, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- и) попытка поступления на службу в интересах деятельности запрещенных общественных объединений, преступных и иных организаций;
- к) склонность к злоупотреблению должностными полномочиями;
- л) склонность к совершению суицидальных действий¹.

¹ Правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.

В целях выявления факторов риска и уточнения информации, полученной в ходе тестирования или беседы, проводится специальное психофизиологическое исследование с применением полиграфа (СПФИ).

До начала СПФИ специалист, ответственный за его проведение, должен изучить акт комплексного обследования и материалы, приобретенные к акту. При этом обращается внимание на сведения о наличии факторов риска.

Тестирование должно начинаться с предтестового собеседования, которое состоит из 3 основных этапов:

1. Первичное знакомство с обследуемым.

Цель данного этапа заключается в том, чтобы «разговорить» обследуемого, снизить возможную неадекватную тревогу, определить психологические особенности обследуемого, необходимые для достижения максимальной эффективности в работе с ним, оценить его речь, словарный запас и интеллектуальный уровень, более подробно познакомиться с его биографией.

2. Ознакомление обследуемого с процедурой тестирования.

На этом этапе специалист-полиграфолог должен рассказать о сути обследования, пояснить, что регистрирует полиграф, каковы принципы его работы. В результате обследования должен уяснить, что ложь будет выявлена в любом случае.

3. Обсуждение факторов риска, вынесенных на тестирование.

На этом этапе в процессе свободной беседы необходимо обсудить отношение обследуемого к выносимым на проверку факторам риска. Полиграфолог должен объяснить смысл каждого фактора и поочередно обсудить с обследуемым, что именно понимается под таким фактором; при необходимости скорректировать проверочные вопросы теста. Обсуждение должно проводиться в спокойном нейтральном тоне. Факторы риска должны обсуждаться с примерно одинаковой интенсивностью и продолжительностью, чтобы не вызывать у тестируемого кандидата ощущения повышенной важности одного из факторов над другими.

СПФИ состоит из 2-х основных этапов:

— *многотемное скрининговое тестирование* (обязательный этап);
— *дополнительное тестирование* (проводится при необходимости и заключается в предъявлении одного или нескольких одотемных скрининговых тестов с «вопросами управляемой лжи»).

Если в результате анализа результатов СПФИ 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 однотемный скрининговый тест и уже по его результатам подготовить окончательное заключение специалиста.

Такой подход к проведению СПФИ, основанный на комплексном использовании нескольких методик тестирования, достаточно прост в применении, 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.

4.3. Определение категории профессиональной психологической пригодности кандидата и составление заключения по результатам комплексного 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)¹.

К первой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется высокий

¹ Постановление Правительства РФ от 06.12.2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

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.

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.

Решение о категории профессиональной пригодности кандидата принимается комиссией в его отсутствии (рис. 6).

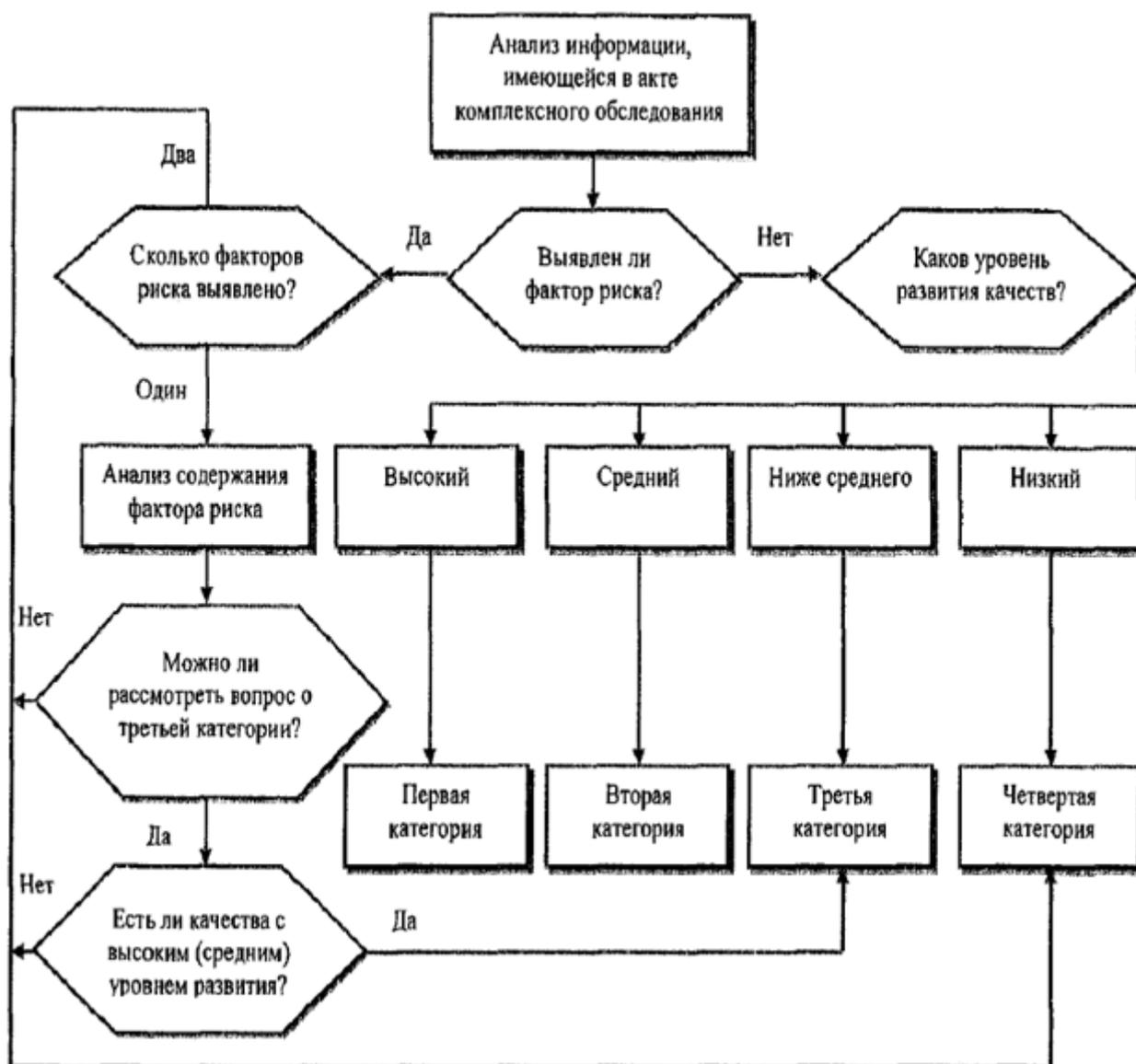


Рисунок 6. Алгоритм принятия решения о категории профессиональной пригодности кандидата

В заключении о профессиональной пригодности кандидата при описании результатов комплексного обследования должен быть представлен психологический портрет, раскрыты индивидуальные особенности кандидата, особенности его поведения в различных ситуациях и сферах жизнедеятельности, а также мотивы, определившие выбор профессии.

Различные аспекты личности при составлении психологического портрета приводятся ясно, последовательно, без использования специальных терминов, с учетом взаимосвязи психологических качеств в целостной структуре личности и должны логически обосновывать вывод о категории профессиональной пригодности кандидата.

Заключение в 5-дневный срок направляется в соответствующее подразделение по работе с личным составом. Сведения, содержащиеся в заключении, являются конфиденциальной информацией (служебной тайной).

Заключение действительно в течение 6 месяцев со дня определения категории профессиональной пригодности. Днем определения категории профессиональной пригодности считается день составления заключения.

Кандидат имеет право ознакомиться с заключением. Ознакомление организует соответствующее подразделение по работе с личным составом с соблюдением законодательства об охране государственной или иной тайны.

Кандидат в случае несогласия с заключением вправе обратиться в письменной форме в центральную комиссию, а при несогласии с ее решением — в суд.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение понятию «профессиональный психологический отбор».

2. Какими нормативными документами регламентируется профессиональный психологический отбор?

3. Поясните общий порядок прохождения профессионального психологического отбора кандидатами на службу в органы внутренних дел.

4. Каков порядок тестирования кандидатов с использованием полиграфа?

5. Какие деловые качества кандидата подлежат изучению с использованием полиграфа?

6. Какие категории профессиональной психологической пригодности выделяются?

7. Каков алгоритм принятия решения о категории профессиональной психологической пригодности?

ГЛАВА 5. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Морально-психологическая и психологическая подготовка в органах внутренних дел

В соответствии с приказом МВД России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» морально-психологическая подготовка представляет собой систему мероприятий по формированию у сотрудников государственно-патриотического мировоззрения, понимания государственной политики в сфере внутренних дел, профессиональной культуры и морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач в любых условиях обстановки.

Опираясь на пункт 5.5 приказа МВД России от 02.09.2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации», психолог подразделения «проводит 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 овладению приемами само — и взаимопомощи с целью регуляции психического состояния».

Для исполнения приказа МВД России от 25.12.2020 г. № 900 необходимо использовать следующие виды занятий: лекции, семинары и практические занятия с элементами тренинга. Сотрудники правоохранительных органов, посещая занятия по морально-психологической подготовке, формируют специальные знания, умения и навыки по специальным программам, направленность которых определена набором функциональных обязанностей подразделения и ориентацией на достижение положительного результата при наименьших затратах ресурсов сотрудников органов внутренних дел.

При планировании организации занятий по морально-психологической подготовке можно прибегать к теоретическому и практическому опыту профессорско-преподавательского состава образовательных и научных организаций МВД России, других образовательных и научных организаций, представителей федеральных органов государственной власти и общественных объединений. Соотношение лекций, семинаров и практических занятий определяется индивидуально по каждой теме, заявленной в расписании, которое

формируется на полугодие с учетом рекомендаций ДГСК МВД России. В рамках семинаров и практических занятий используются интерактивные приемы взаимодействия обучающихся и обучаемых: дискуссии, деловые игры с моделированием ситуаций по методу ситуативного морального выбора, совместная отработка предполагаемых, чаще всего встречающихся в деятельности определенной категории сотрудников (УУП, ОУР, СОГ и т. д.) служебно-профессиональных действий, с выбором и закреплением позитивных коппинг-стратегий. Занятия по морально-психологической подготовке могут проводиться с применением дистанционных образовательных технологий, что в настоящее время обрело особую популярность и востребованность в связи с ограничениями, связанными с пандемической ситуацией.

Психологическая подготовка — один из разделов морально-психологической подготовки, специализирующийся на использовании существующих психологических направлений в области оказания психологической помощи и самопомощи, направленный не только на повышение уровня психологических знаний у сотрудников полиции, но и на закрепление этих знаний (доведение до автоматизма) в виде поведенческих паттернов, приемов, необходимых для эффективного выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации, в том числе в условиях, приравненных к экстремальным.

К задачам психологической подготовки сотрудников необходимо отнести не только изучение, но и формирование следующих показателей (табл. 1):

Таблица 1

Основные задачи психологической подготовки

Изучение	Формирование
Имеющихся психических свойств, состояний и процессов личности в период выполнения оперативно-служебных задач	Компетенций с учетом негативного психологического фактора окружающей действительности
Качеств личности сотрудника, обусловленных выполнением профессиональных задач	Нервно-психической устойчивости, уравновешенности, поддержания и коррекции имеющихся психических процессов, в том числе при длительном и интенсивном влиянии стрессоров
Особенностей влияния стрессоров и условий, приближенных к чрезвычайным, на имеющиеся ресурсы личности сотрудника	Эмоциональной устойчивости и самообладания при выполнении служебных задач в экстремальных условиях
Проявлений особенностей функционирования психики в служебной деятельности	Поведенческих паттернов и использование имеющегося социального опыта в условиях решения служебных вопросов

Знания, умения и навыки психологической направленности у сотрудников органов внутренних дел должны способствовать не только формированию высокого уровня и степени выраженности психологической готовности к преодолению трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, но и способности реализовывать эту психологическую готовность для повышения эффективности выполнения своих обязанностей как в штатных, так и экстремальных условиях. В этом и заключается основная цель психологической подготовки.

В деятельности подразделений психологических служб есть еще одна категория сотрудников, которая заслуживает особого и пристального внимания. Это руководящий состав органов, учреждений и подразделений внутренних дел, в организации работы с которыми необходимо учитывать не только результаты профессионального психологического отбора при приеме на службу (уровень развития личных и деловых качеств), но и результаты ежегодного мониторинга социально-психологического климата подразделения, в котором оценивается социометрический статус руководителя и уровень выраженности качеств, присущих руководителю. В таблице 2 рассмотрены качества, которые необходимо формировать и отрабатывать на занятиях по морально-психологической подготовке:

Таблица 2

Ведущие направления по формированию качеств руководителей

Формирование	Отработка
Навыков управления служебными коллективами и стиля руководства ими, который положительно скажется на формировании и поддержании социально-психологического климата	Навыка формирования СПК; навыка профилактики конфликтов в служебных подразделениях и приемов медиации; навыка проведения беседы для мониторинга актуального состояния сотрудника
Самообладания в условиях интенсивного воздействия стресса	Навыка административной деятельности
Умения использовать и применять психологические знания в повседневной служебной деятельности	Умений ориентироваться в имеющихся психологических средствах

В организации и проведении профессиональной подготовки личного состава необходимо ориентироваться на уже имеющийся уровень психологической подготовленности сотрудника, степень

сформированности психологической эмоциональной устойчивости к действиям в чрезвычайных ситуациях, уровень развития профессиональных важных психологических качеств (особенности развития психических процессов: внимания, памяти, речи и др. способностей). Все это является первостепенным и неизменным условием для эффективного осуществления профессиональной деятельности и одним из слагаемых успешности выполнения служебно-боевых задач в экстремальных условиях.

Система морально-психологической подготовки содержит в себе следующие элементы обеспечения:

Правовое обеспечение психологической подготовки заключается в знании сотрудником ведомственных нормативных правовых актов и документов, регламентирующих организацию профессиональной подготовки с сотрудниками рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации и умении ориентироваться в этих документах и применять их в служебной деятельности.

Кадровое обеспечение системы психологической подготовки определяет субъектов, реализующих этот вид подготовки. Подготовка и проведение занятий по данной программе с личным составом осуществляется психологами.

Методическое обеспечение системы включает в себя содержание психологической подготовки в органах внутренних дел, выбор формы и используемых методов при проведении занятий, приемы, в том числе психологической направленности, которые позволят повысить эффективность оперативно-служебной, служебно-боевой деятельности, учебно-воспитательного процесса.

Основное внимание необходимо уделять формированию конкретных умений, навыков, что и определяется содержанием психологической подготовки сотрудников — выполнение модулей, упражнений, прохождение тестов, решение ситуационных задач, уточнение имеющихся современных определений науки, которые должны лежать в основе грамотного мышления и речи. Используя упражнения на занятиях с сотрудниками, следует специально акцентировать внимание на формировании способности к осмыслению и пониманию.

В таблице 3 указаны формы занятий, которые можно использовать при организации и проведения морально-психологической подготовки:

Разнообразие форм и методов занятий

Форма занятий	Организация проведения занятий
<i>Фронтальная форма</i>	Психолог работает одновременно со всеми сотрудниками
<i>Коллективная форма</i>	Совместная деятельность всего подразделения, где, используя метод наблюдения, можно выявить сотрудников, имеющих проблемы в особых условиях взаимодействия, в том числе принятие решений коллективно
<i>Метод решения конкретных задач</i>	Решение ситуационных задач, имеющих отношение к теме занятия и непосредственно к специфике деятельности сотрудников органов внутренних дел
<i>Метод проектов</i>	Выполнение творческих заданий, направленных на совершенствование функционирования психических процессов личности сотрудника органов внутренних дел

К программе профессиональной психологической подготовки относятся шесть основных и столько же дублирующих тем занятий. Основные темы охватывают наиболее актуальные вопросы для психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Мониторинг проблем в работе с кадрами и особенностей выполнения служебных задач позволяет дополнительно в конкретном подразделении в пределах резерва учебного времени вводить занятия по психологической тематике.

Организационное обеспечение подразумевает управление процессом профессиональной подготовки и ее порядок проведения. Важная задача здесь ложится на руководителей органов, подразделений и учреждений внутренних дел в вопросах:

— систематического и своевременного планирования занятий по профессиональной подготовке. Профессиональная психологическая подготовка в образовательных учреждениях МВД России начинается одновременно с началом учебного года (учебного цикла). Занятия по всем разделам служебно-боевой подготовки (в том числе психологической) продолжаются в течение 10 месяцев;

— кадрового обеспечения занятий (обязательная явка всего личного состава подразделений);

— оперативного управления процессом профессиональной психологической подготовки;

— контроля исполнения за организацией и процессом проведения данного вида мероприятий.

Организация и проведение морально-психологической подготовки представлена в виде *целостного педагогического процесса* и заключается в построении её, в разработке всех её системных элементов: целей, задач, программ, направлений, условий, организации, форм, методики, обеспечения, способов контроля и оценки. Такой вид профессиональной подготовки, как морально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел, является специфичным в условиях правовой системы и отвечает требованиям современности и задачам, стоящим перед обществом.

Морально-психологическая подготовка содержит в себе цель и задачи, и представлена разработанными программами, тематическими планами и информационным наполнением занятий. Говоря о морально-психологической подготовке, опираясь на ее цели, задачи и содержание, подразумевается комплексный вид подготовки, который носит преимущественно характер воспитательной направленности, сочетающийся со специфическим воздействием на сотрудников правоохранительных органов, используя профессионально-воспитывающее обучение. Формирование у сотрудников полиции психологических компетенций, необходимых для успешного выполнения служебных задач, возможно при построении эффективной организации психологической подготовки в подразделениях.

5.2. Виды психологической подготовки

Организация и проведение психологической подготовки способствуют формированию у сотрудника не только определенной совокупности знаний, умений и навыков, но и целостному развитию всей психологической структуры личности в соответствии с целями повышения его профессиональной эффективности. Интегрируясь в общий контекст профессионального развития, психологическая подготовка строится, исходя из необходимости формирования, поддержания и восстановления психологического ресурса и потенциала личности для эффективной служебной деятельности, и ее элементы практической и теоретической направленности присутствуют на любом занятии по служебно-боевой подготовке.

Психологическая подготовка обеспечивается единым исследовательским внедренческим циклом, вертикально организованной системой информационного обмена и коррекции (воздействия) средств

и способов. Участие в ней является обязательной процедурой и одним из критериев профессионального соответствия. Особенности служебной деятельности допускают коррекцию психологической подготовки; участие сотрудников в скорректированных программах способствует быстрому реагированию на появляющиеся затруднения в служебной деятельности, иногда прогнозированию их, выявлению их причины и быстрому их преодолению, поскольку занятия по психологической подготовке представлены единым непрерывным циклом.

Необходимые психологические качества, поддержание и развитие соответствующей мотивации, формирование необходимых профессиональных компетенций, установление морально-психологической устойчивости — все это развивается в рамках психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел, но помимо этого необходимо и формирование некоторых специфических качеств, развиваемых психологическими методами и средствами. К ним относятся особенности функционирования психических процессов: профессиональная наблюдательность, память, мышление, психологическая готовность к действиям в экстремальных условиях деятельности, а также ряд способностей в сфере волевой и эмоциональной регуляции: управление своим эмоциональным состоянием, длительное удержание такого сложного интегрального качества, как *оптимальное боевое состояние* (включающее в себя физический, мыслительный и эмоциональный компоненты), быстрое восстановление своих психологических и физических ресурсов и некоторые другие.

Формирование и развитие необходимых психологических качеств у сотрудников правоохранительных органов происходит в процессе проведения занятий с одновременным привитием необходимых профессионально-важных навыков, которые способствуют эффективному выполнению служебных задач.

В органах внутренних дел сформирована комплексная система психологической подготовки, которую в свою очередь можно разделить на следующие разделы:

1. *Общая психологическая подготовка (табл.4)* направлена на стандартную подготовку сотрудника к действиям в экстремальных условиях служебной деятельности.

Элементы психологической подготовки

Основные элементы общей психологической подготовки		
Формирование ресурса для решения служебных задач, в том числе в экстремальных условиях	Совершенствование имеющихся психических явлений личности сотрудника: психических процессов и свойств (особенностей темперамента, характера, способностей)	Формирование и развитие навыков волевой саморегуляции (оказания самопомощи, взаимопомощи), коммуникации, аутотренинга, и др.

2. *Специальная психологическая подготовка* строится с учётом профессиональной специализации сотрудников и особенностей служебной направленности подразделения органа внутренних дел (например, сотрудников следственных подразделений, участковых уполномоченных полиции, сотрудников уголовного розыска, сотрудников подразделений патрульно-постовой службы, сотрудников, занимающих руководящие должности и др.).

В данном случае специальная подготовка представлена двумя компонентами:

— Созданием условий выполнения служебной деятельности, в которых сформируются специализированные важные навыки и вместе с тем активизируются имеющиеся психологические ресурсы и потенциал личности сотрудника правоохранительных органов.

— Учетом профессиональной специализации и направленности служебной деятельности в формировании тематики психологической подготовки.

3. *Целевая психологическая подготовка* подразумевает подготовку сотрудника к выполнению определённой поставленной задачи и действиям в конкретной ситуации.

Задачи психологической подготовки реализуются по принципам «от простого к сложному», и «от общего к частному». В 2014 г. А. Ю. Федотов представил психологическую подготовку как структурированный процесс, в котором выявлению и моделированию ситуаций уделяется особое внимание ввиду того, что ситуации экстремального реагирования функционально нагружают психические подструктуры личности, влияют на успешность профессиональной деятельности, эффективность выполнения поставленных задач и дости-

жение определенной цели¹. Сотрудник органов внутренних дел формирует не просто отдельные навыки и умения, но и развивается целостно: не только как личность, но и как профессионал.

Состояние профессиональной подготовки в правоохранительных органах свидетельствует об острой необходимости скорейшего внедрения современных подходов и методов, в том числе психологической направленности, которые будут способствовать раскрытию положительных перспектив в данном направлении. Серьёзные недостатки в деятельности органов внутренних дел существуют по причине отсутствия современной системы профессиональной психологической подготовки, которая соответствовала бы запросам практики (учет специфики выполнения служебной деятельности) и изменениям в современном обществе. Необходимые задачи по формированию профессиональной подготовленности сотрудников позволят решить данный пробел в готовности сотрудников к несению службы.

В настоящее время наука и практика имеют достаточные возможности для успешного преодоления этой проблемы. Развитие общества и государства позволили бы решить вышеуказанную проблему, акцентируя внимание на специфике выполнения поставленных задач и аспектов профессиональной подготовки. Непрерывность и систематичность мониторинга эффективности и результативности при выполнении служебных задач позволит повлиять и изменить ситуацию в рамках повышения надежности подразделений правоохранительных органов.

5.3. Методы психологической подготовки

Методы психологической подготовки должны подбираться с учётом специфики оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. На основе системного анализа профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел в ней можно выделить следующие психологические подсистемы: когнитивную, аффективную (подсистему эмоционального реагирования), мотивационную, деятельностьную и комплексную (табл. 5).

¹ Федотов А. Ю. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников ОВД к действиям в особых условиях // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1 (56). С. 107–113.

Основные составляющие психологической подготовки

Психологические подсистемы профессиональной деятельности сотрудников ОВД	Содержание психологических подсистем
<i>Когнитивная подсистема</i> (подсистема сбора и переработки информации)	При решении служебной задачи опора делается на собственный имеющийся жизненный опыт, в котором сформирован навык прогнозирования успешности или неуспешности выполнения поставленной задачи
<i>Аффективная подсистема</i>	Связана с оценкой актуального состояния и удовлетворенности качества и количества реализованных потребностей в служебной деятельности: общением с коллегами, руководством и гражданами; социометрическим статусом и самооценкой своего статуса в подразделении
<i>Мотивационная подсистема</i>	Характеризует принятие целей и ценностей системы правоохранительных органов сотрудником и их отождествление с личными морально-нравственными ценностями, стремление к самосовершенствованию и приобретению профессиональных качеств сотрудника для успешности и результативности решения оперативно-служебных задач
<i>Деятельностная подсистема</i>	Влияет на поведение сотрудника при совершении каких-либо действий (или отказе от них), опираясь на уровень волевой регуляции в ситуациях профессиональной деятельности
<i>Комплексная подсистема</i>	Связана с одномоментным привлечением двух и более подсистем для выполнения профессиональной деятельности

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 организовать 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 подразделений¹. 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 знаний, умений и навыков), подготовка должна осуществляться под единым руководством ведущего специалиста с привлечением инструкторского состава (в том числе и специалистов-психологов) по отдельным направлениям.

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 чувства 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 расслабле-

¹ Федотов А. Ю. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников ОВД к действиям в особых условиях. С. 107–113.

ние, означает освобождение тела и психики от ненужного напряжения, она оказывает на человека благотворное психологическое и физиологическое воздействие.

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. 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.

Ниже в таблице 6 представлена комплексная структура методов психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел, направленных на развитие их эмоционально-волевой саморегуляции¹.

¹ Кузьмина А. Б. Особенности эмоционально-волевой саморегуляции сотрудников ОВД в контексте анализа правоохранительной деятельности // Прикладная психология и психоанализ: электрон. науч. журн. 2011. № 2 [Электронный ресурс] URL: <http://ppip.idnk.ru> (дата обращения: 06.02.2015).

Структура психологической подготовки

Методы психологической подготовки	Содержание методов психологической подготовки
<i>Когнитивные методы</i>	— популяризация психологических знаний; — тренинги, направленные на совершенствование функционирования психических процессов: внимание, память, речь, мышление, восприятие и т. д.; — моделирование ситуаций в предстоящей деятельности; — прогнозирование поведения преступников с различным профилем преступной деятельности
<i>Перцептивные методы</i>	— тренинги, приближенные к реальным условиям несения службы: контраст яркое освещение-темнота, снижение чувствительности зрительных, слуховых и тактильных анализаторов и др.
<i>Аффективные методы</i>	— практики и приемы, характерные для толпы: кружение, заражение и т. д.; — аутотренинг; — визуализации в управлении состоянием; — методики мышечной релаксации; — методы самопомощи в ситуации стресса; — сенсбилизация и десенсбилизация
<i>Операциональные методы</i>	— тренировки; — использование приборов аудиовизуальной стимуляции
<i>Комплексные методы</i>	— тренинги, практические занятия с элементами тренинга, направленные на формирование компетенций, способствующие успешному выполнению поставленных задач, в том числе в экстремальных условиях; — учет индивидуально-психологических особенностей личности сотрудника при расстановке личного состава

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 и оптимистичной (для восстановления ресурса) установки относительно себя («Я справлюсь»), повышение чувства уверенности в себе;

— гармонизацию и активацию 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.).

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

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 должны стать привычными, комфортными, способствующими эффективному решению конкретных задач служебной деятельности.

Контрольные вопросы:

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 руководителя при организации морально-психологической подготовки?

ГЛАВА 6. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ЦЕЛЕВЫЕ АУДИТОРИИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Понятие и принципы психологического воздействия

Человек, личность практически всегда находится под воздействием других людей, окружающей среды и информационного потока, и защитить себя от воздействия вышеуказанных понятий практически невозможно. Нет такого барьера, который бы это сдерживал.

В научной литературе понятия «психическое воздействие» и «психологическое воздействие» иногда используются как взаимозаменяемые и в какой-то мере являются синонимами. Это происходит потому, что до сих пор не выработано единого подхода к использованию этих психологических терминов в юридической теории и практике¹, то есть любое *нефизическое* воздействие одной личности на другую, признаки процесса или конечный результат которого возможно обнаружить, является психическим воздействием. Именно этот аспект воздействия имеется в виду, когда говорят, например, о психической атаке², то есть атаке без использования средств физического подавления противника (кинофильм «Повесть о настоящем человеке»), или о впечатлении, которое сформировалось у кого-то в ответ на что-то.

Если рассматривать тексты, касающиеся неправомерного воздействия на кого-либо, то в этом смысле «психологическое воздействие» является частным случаем «психического», то есть в том числе и психическое (нефизическое). Но «психологическое воздействие» имеет свою специфику и определенные черты, поэтому оно нуждается в специальной дефиниции.

В психологическом словаре воздействие обозначается как целенаправленный перенос движения и информации от одного участника взаимодействия к другому³.

¹ Енгальчев В. Ф. Психологическое воздействие в правоохранительной деятельности // Прикладная юридическая психология / под ред. проф. А. М. Столяренко. — М.: Изд-во «ЮНИТИ», 2001, С. 378–384.

² Чижова Д. С. Особенности судебно-психологической экспертизы психологических воздействий по уголовным делам: автореф. дис. ... канд. психол. наук — СПб, 2003. — 24 с.

³ Психология. Словарь / сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского. 2-е изд.: испр. и доп. — М.: Политиздат, 1990. С. 58.

Крысько В. Г. психологическое воздействие рассматривает как «определённую активность одних людей, осуществляемую в различных формах и различными средствами (в том числе психологически-ми), направленную на других людей и их группы с целью изменения их психики и сознания, то есть их взглядов, мнений, убеждений, представлений, мотивов, установок и стереотипов поведения, чувств, настроений и состояний»¹.

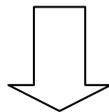
Поршнев Б. Ф., изучая истоки человеческого общения, субстратом которых является речь, пришел к выводу, что в своем исходном существе речь была способом внушения, или суггестии, самым мощным и могущественным из средств воздействия, имеющихся в арсенале человека. Он считал, что «всякий говорящий внушает». Внушение как процесс воздействия возможно осуществить только в том случае, когда адресат воздействия (люди с особым уровнем доверчивости) в полной мере испытывает доверие к инициатору. Именно поэтому, рассматривая вопросы доверия во время общения, собеседники всегда задаются вопросом о доверии не только к собеседнику, но и о доверии к информации, которую он сообщает.

В основе психологического воздействия всегда лежат планирование и наличие цели.

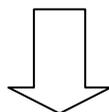
Схематически можно представить этапы психологического воздействия, при этом возможен пропуск каких-либо этапов, очередность которых зависит от цели воздействия и индивидуальных психологических особенностей адресата воздействия и возможностей, в том числе технического плана инициатора (рис. 7).

¹ Крысько В. Г. Секреты психологической войны. — М.: Харвест, Коммандос, 1999. — 448 с.

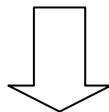
Этап разработки плана планирование психологического воздействия



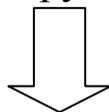
Этап формирования стратегических целей



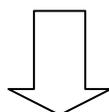
Этап мониторинга объекта влияния



Этап конкретизации инструментария для воздействия



Этап осуществления психологического влияния



Этап проверки анализа результативности воздействия

Рисунок 7. Этапы подготовки и реализации процесса психологического воздействия

Учет и глубокое изучение психологических особенностей объекта воздействия позволят реализовать все эти этапы в практической деятельности.

Классификация психологического воздействия зависит от целей, особенностей адресата, используемых технических средств и предполагаемого результата (табл. 7).

Характер, направленность и формы психологического воздействия

Характер психологического воздействия		
Простое воздействие — преследование тактических целей	Сложное воздействие — достижение и разработка стратегических целей	
Беседа, опрос, допрос, консультация, экспертиза	Решение профессиональной задачи различной специализации: убеждение в сообщении достоверной информации при прохождении СПФИ с использованием полиграфа при ППО и назначении на вышестоящую должность	
Направленность психологического воздействия		
Индивидуальное воздействие — один человек	Коллективное или социальное воздействие — несколько человек, группа людей, объединенных какой-либо целью или деятельностью	
Беседа-уточнение	Пресс-служба любого ведомства в целях формирования какого-либо мнения в отношении чего-либо (формирование положительного имиджа сотрудников полиции в обществе)	
Форма осуществления психологического воздействия		
Открытая форма	Закрытая форма	Комбинированная форма
Инициатор воздействия открыто обращается к адресату и его сознанию	Использование приемов нейро-лингвистического программирования, косвенного внушения, косвенного допроса	Использование открытой и закрытой форм воздействия, требует специальной психологической подготовки сотрудника
Техническая оснащённость психологического воздействия		
Простая	Инструментальная	
Происходит спонтанно, без подготовки места воздействия	Происходит с использованием специальной подготовки с применением определенных помещений (театр, спортзал и т. д.) и применением специальных средств (освещение, музыка, особенности интерьера и т. д.)	

Кроме этого возможно частичное использование приемов психогенного, психоаналитического, нейролингвистического, психотронного и других видов воздействия¹.

¹ Енгальчев В. Ф. Психологическое воздействие в правоохранительной деятельности. С. 378–384.

Психогенное воздействие является следствием:

а) физического воздействия на человека и его сознание, в результате чего происходят функциональные нарушения нервной психической деятельности (например, при получении травмы головного мозга различной степени тяжести пропадает память, речь, изменяются свойства внимания и т. д.);

б) шокового воздействия от условий окружающей действительности (например, картин чрезвычайных происшествий, природных катаклизмов, многочисленной травматизации или гибели людей), в результате чего у человека теряется способность к рациональному осмыслению происходящего, и как итог: аффект, депрессия, паника и т. п.

Условно говоря, понятие психогенные потери — это степень выраженности психической травмы и количества человек, подвергшихся ей в результате отсутствия или низкой степени психологической готовности к психотравмирующим воздействиям окружающего нас мира и его влияния на человека.

Психоаналитическое (психокоррекционное) воздействие — это воздействие с использованием терапевтических средств на человека, находящегося в состоянии гипноза или глубинного сна.

Нейролингвистическое воздействие (нейролингвистическое программирование) — вид психологического воздействия на сознание человека, который посредством лингвистических (языковых, словесных) программ вносит изменения в мотивационную направленность личности.

Психотронное (парапсихологическое, экстрасенсорное) воздействие — это воздействие путем передачи информации с использованием внечувственного (неосознаваемого) восприятия.

В целом приемов (конкретных техник) управления психологическим состоянием собеседника огромное количество, и они могут исчисляться десятками и сотнями. Но также существуют методы психологического воздействия, основными из которых являются убеждение, принуждение, внушение, постановка и варьирование мыслительных задач.

К психологическому воздействию необходимо отнести и такой способ, как влияние.

Психологическое влияние как вид воздействия выражается в использовании при межличностной коммуникации (общении) только психологических средств, главной мишенью которых являются состояние, мысли, чувства, действия, другого человека.

Выделяют:

Индивидуально-специфическое влияние инициатора психологического воздействия — это обращение к индивидуально-психологическим особенностям адресата воздействия (эмпатийность или, наоборот, агрессивность) с опорой на еще не устоявшиеся образы личной и социальной активности.

Функционально-ролевое влияние инициатора психологического воздействия — заключается в выполнении своей деятельности с навязыванием ценностей и поступков, согласно существующим задачам для достижения поставленной цели.

Кроме того, можно выделить следующие виды психологического влияния:

Направленное влияние — подразумевает воздействие инициатора на круг определенных людей с учетом их индивидуально-психологических качеств и социального опыта.

Ненаправленное влияние — это воздействие инициатора, без определенного адресата.

Прямое влияние — это воздействие самого инициатора, его личных и деловых качеств на поведение других людей.

Косвенное влияние — влияние инициатора на социальное окружение и условия окружающей действительности адресата.

В настоящее время существуют следующие принципы психологического воздействия: *принцип индивидуальности*, который заключается в учете индивидуально-психологических особенностей его адресатов; *принцип коллективности*, когда влияние происходит непосредственно через группу или коллектив; *принцип «сочетанности и непрерывности»*, когда необходима коррекция используемых средств после оценки результата воздействия; *принцип «разнонаправленных тенденций»*, при осуществлении воздействия инициатор учитывает имеющиеся как положительные, так и отрицательные психологические особенности личности или коллектива, которые могут способствовать воздействию, а могут препятствовать; *принцип единства, согласованности, преемственности* заключается в использовании достижений современной науки в целях достижения эффективности психологического воздействия.

Представляется уместным все многообразие принципов психологического воздействия в органах внутренних дел свести к трём основным:

Принцип законности опирается в своих требованиях на тот факт, что любое влияние должно соответствовать существующим нормативным правовым документам: Конституции Российской Федерации, международным правовым актами и документам, где указываются гарантии соблюдения прав граждан, и инициатор (сотрудник) в полной мере должен осознавать и предвидеть результаты воздействия.

Принцип научности заключается в применении только апробированных методов, приемов, средств и специальных психологических техник воздействия на человека.

Принцип целесообразности подразумевает, что воздействие инициатора должно соответствовать физическому и психическому состоянию адресата воздействия и преследовать выполнение конкретно поставленных задач.

В настоящее время отмечается воздействие словом, информацией, которое называется информационно-психологическим (пропагандистским, идеологическим) воздействием.

Матвеева Л.В. в исследовании влияния телевизионной коммуникации на формирование личности и общества рассматривает психологическое воздействие такого вида, основной целью которого является формирование у людей определённых идеологических (социальных) идей, взглядов, представлений, убеждений, одновременно вызывая у них положительные или отрицательные эмоции, чувства и даже бурные массовые реакции¹.

6.2. Виды психологического воздействия

При психологическом воздействии отмечаются изменения поведения, установочных суждений, мотивационной направленности, представлений человека, при этом использоваться может как постановка цели на определенный результат (направленное воздействие), так и косвенное воздействие, через манипулятивные техники.

В таблице 8 даны определения различных видов воздействия.

¹ Матвеева Л. В., Аникеева Т. Я., Мочалова Ю. В. Психология телевизионной коммуникации. — М.: РИП-холдинг, 2002. — 316 с.

Виды воздействия

Виды психологического влияния	Определение
Убеждение	Вид воздействия, при котором используются подобранные аргументы, главной целью которых является изменение суждения, отношения, намерения или решения
Самопродвижение	Презентация своих личных и деловых качеств, достижений и планов в целях получения преимуществ при назначении на вышестоящую должность, перспектив карьерного роста
Внушение	Вид сознательного воздействия без использования аргументов в целях изменения состояния или отношения к чему-либо человека или круга лиц
Заражение	Непроизвольная или произвольная передача своего настроения или мнения о чем-либо другому человеку или группе людей, которые каким-то образом переносят это на себя
Пробуждение импульса к подражанию	Вид воздействия, который заключается в умении вызывать восхищение и настойчивое желание быть подобным себе
Формирование благосклонности	Вид воздействия, выражающийся в ориентации человека на социально-одобряемое поведение, происходит непроизвольно для адресата воздействия
Просьба	Доброжелательное заявление адресату для удовлетворения потребности или желания
Принуждение	Предупреждение об использовании всех имеющихся сил и возможностей (в том числе негативного характера для адресата воздействия) для достижения поставленной цели инициатором воздействия
Деструктивная критика	Выражение отношения к чему-либо или кому-либо с использованием пренебрежительного суждения о личности человека, его состоянии или результатов деятельности
Манипуляция	Завуалированное обращение к адресату с использованием определенных состояний, необходимых инициатору для достижения поставленной цели

Убеждение — возможно только при межличностном взаимодействии и обеспечивается включением в процесс восприятия соответствующей информации. Для эффективного результата такого вида воздействия, как убеждение благоприятной средой является спор, дискуссия (возможно групповая).

Заражение — основным признаком такого вида воздействия является его стихийность (чаще всего можем наблюдать на стадионах, концертных площадках, митингах и шествиях); в данном случае воздействие на человека происходит через эмоциональную сферу.

Внушение (суггестия) — может быть эффективно только в случае доверия к инициатору со стороны адресата и в первую очередь зависит от индивидуальных психологических особенностей личности и авторитетности личности инициатора данного вида воздействия. Чаще всего используется в терапевтической практике. Существуют два вида внушения: влияние со стороны (гетеросуггестии) и самовнушение (аутосуггестии).

Самопродвижение — чаще встречается в политической структуре, тогда необходимо презентовать не только свои предложения, но и свои достоинства личностного и делового порядка.

Такие методы воздействия как манипуляция, просьба, деструктивная критика не нуждаются в подробном описании, так как данные явления часто встречаются в повседневной жизнедеятельности человека и являются неотъемлемой частью межличностной коммуникации.

К видам психологического воздействия также относятся подражание, мода, слухи.

Подражание — здесь уместно выражение «все мы родом из детства», так как в процессе социализации и взросления личность человека как раз направлена на подражание, где в качестве примера могут быть характерологические черты, внешность, стиль поведения, то есть все то, что вызывает положительные эмоции у человека.

Мода — это вид воздействия, в котором массовое поведение людей зависит от доминирующих в обществе настроений, пристрастий, хобби, вкусов и т. д. Мода очень тесно связана со вкусами и обычаями людей. С первыми её сближают изменчивость и подвижность, с другими — повторяемость и устойчивость. Главной характеристикой моды является ее быстротечность и изменчивость.

Слухи — причиной их возникновения является наличие информационного вакуума, который заполняется информацией, отражающей направленность личности человека — оптимист, пессимист (например, дефицит продуктов питания, когда люди массово закупают сахар, спички и другие продукты). Самым главным признаком слухов является одновременное коллективное авторство и анонимность.

Психологически конструктивное воздействие всегда соответствует трем критериям:

1. Не оказывает негативного влияния на личность адресата и его отношения в межличностном взаимодействии.

2. Психологически соответствует мерам корректности и грамотности.

3. Направлено на высокий уровень удовлетворения любого вида потребностей обоих участников взаимодействия.

Таким образом, силы, пытающиеся снизить эффективность деятельности правоохранительных органов, используют неконтактные (дистантные) и контактные формы негативного информационно-психологического давления на сотрудников, включающие различные способы воздействия. Неконтактные способы (преимущественно информационные) способны формировать негативное общественное мнение по отношению к сотрудникам органов внутренних дел, создавать напряжение в семьях сотрудников, психологически травмировать членов семей, прежде всего детей, вызывать к ним негативное отношение со стороны социального окружения. Контактные методы преимущественно эмоциональные и нацелены на выведение сотрудников из психологического равновесия, побуждение к неоправданным действиям или к отказу от выполнения поставленных задач.

Таким образом, для того чтобы сотрудники могли эффективно действовать в экстремальной обстановке, они должны иметь высокий уровень морально-психологической готовности и уметь противостоять различным видам негативного информационно-психологического воздействия.

6.3. Защита сотрудников от негативного информационно-психологического воздействия

В современных условиях возможности воздействия на морально-психологическое состояние, как человека, так и общества в целом значительно расширились. В научных центрах ведущих зарубежных государств проводятся интенсивные исследования в области психологии, психотроники, психоэнергетической безопасности и т. д. В наиболее развитых странах существуют специальные органы для осуществления морально-психологического воздействия на население противника.

Защита сотрудников от негативного информационно-психологического воздействия является одним из видов морально-психологического обеспечения (МПО) и представляет собой комплекс мероприятий, проводимых сотрудниками отделов организации работы с личным составом и другими должностными лицами по

предотвращению, нейтрализации (ослаблению), блокированию и устранению негативного информационно-психологического воздействия на сотрудников органов внутренних дел.

В Методических материалах от ноября 2021 г., разработанных ДГСК МВД России, направленных на формирование морально-психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к действиям в экстремальной обстановке в условиях негативного информационно-психологического воздействия, рассматриваются как источники негативного информационно-психологического воздействия, так и приемы воздействия на сотрудников органов внутренних дел. И эти рекомендации в большей степени позволяют организовать и провести мероприятия не только психологической направленности, но и воспитательной. Осуществляя прогнозирование возможного негативного информационно-психологического воздействия, руководители, их заместители, психологи, сотрудники отделов воспитательной работы должны оценить, какие силы и средства могут быть использованы для информационного воздействия.

Нарушение информационно-психологической безопасности личности ведет:

- к деградации форм отражения и структуры потребностной сферы, адекватного отражения мира и отношения к нему, к нарушению психического здоровья;

- к изменению ценностных ориентаций и мировоззрения.

Однако морально-психологическое обеспечение как самостоятельный вид информационно-психологической защиты не располагает собственными силами и средствами. Его основная задача состоит в организации выполнения мероприятий по обеспечению информационной безопасности сотрудников органов внутренних дел с использованием всех возможных сил и средств: информационно-пропагандистской, психологической, социальной, культурно-досуговой работы путём эффективного применения технических средств воспитания и использования потенциала собственных средств массовой информации.

Иными словами, задача информационно-психологической защиты — через информацию таким образом воздействовать на психику и психологию сотрудников органов внутренних дел, чтобы обеспечить достаточный уровень их оптимального актуального морально-психологического состояния и готовности.

Негативное информационное воздействие на сотрудников осуществляется в рамках целостной профессиональной ситуации, часто носящей экстремальный характер, где оно резонирует с другими экстремальными факторами и триггером возможно будет как раз негативное психологическое воздействие. В этих условиях от сотрудников требуется готовность преодолевать комплексные внешние и внутренние неблагоприятные воздействия.

Профессиональная ситуация включает объективные и субъективные компоненты. К объективным компонентам относятся среда (всё многообразие физических, социальных, информационных переменных и стимулов внешнего мира) и характер задачи, выполняемой сотрудником (цель, социальная значимость, наличие опасности для жизни, средства, методы деятельности); к субъективным — профессиональная и морально-психологическая готовность сотрудника к решению задачи.

Организация информационно-психологической защиты сотрудников органов внутренних дел предполагает действия кадрово-воспитательных аппаратов, направленные на прогнозирование возможного информационно-психологического воздействия на сотрудников, предупреждение, срыв и ликвидацию последствий такого воздействия¹.

Эффективными способами предупреждения негативных последствий в этом случае являются:

1) назначение наставников из числа опытных, психологически устойчивых сотрудников к лицам, потенциально податливым психологическому воздействию;

2) включение лиц с низкой психологической устойчивостью в «тройки» и «пятёрки» сотрудников, выделенные для решения конкретных задач;

3) проведение с ними индивидуальной работы, обучение приемам психической саморегуляции.

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 ис-

¹ Крук В. М., Федотов А. Ю. Системно-ситуативный анализ в практической деятельности должностных лиц психологической службы: учеб.-метод. пособие. — М.: НУК ИУ МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2016. — 120 с.

пользоваться оперативное и плановое информирование сотрудников, в том числе проведение единых дней информирования с обязательным участием 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;

— 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 на сотрудников органов внутренних дел ведётся путём:

— выявления лиц (подразделений), подвергшихся деморализации, и проведения с ними реабилитационных мероприятий;

— анализа и оценки результатов работы по информационно-психологической защите, причин её неэффективности;

— применения мер воздействия к распространителям деморализующих слухов, паникёрам, предателям;

— определения задач по оптимизации всей системы информационно-психологической защиты.

В качестве основных направлений и способов информационно-психологического противодействия можно выделить следующие¹:

— выявление и классификацию потенциальных и реальных источников и каналов (поток) негативного информационно-психологического воздействия, определение способов и средств их блокирования, воздействия на них, ликвидации последствий их деятельности;

¹ Методические материалы ДГСК МВД России, направленные на формирование морально-психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к действиям в экстремальной обстановке в условиях негативного информационно-психологического воздействия, исх. от ноября 2021 г.

— превентивное информирование сотрудников по наиболее актуальным для них темам и вопросам. Следует учитывать, что первое сообщение на интересующую тему обычно оказывает влияние на восприятие последующих;

— обучение сотрудников приемам защиты от негативного информационно-психологического воздействия, различных форм манипулирования, основам информационной безопасности. Разъяснение личному составу приемов и техники ведения деструктивной пропаганды;

— сохранение индивидуальности и собственного мнения, основанного на базовом наборе ценностей; защиту своих культурных границ и традиций; умение связать разрозненные публикации в единую смысловую цепочку; навыки критического восприятия услышанного (прочитанного), даже если это мнение специалистов; опору на единомышленников;

— выработку у сотрудников психологической готовности к выполнению задач в условиях негативного информационно-психологического воздействия;

— индивидуальную работу с лицами, наиболее подверженными восприятию негативного воздействия.

Самый же надежный метод противодействия подобным технологиям заключен в древней мудрости: «сложно сломать то, что имеет стержень». Четкое следование служебному долгу, знание и строгое соблюдение сотрудниками требований законодательства нейтрализует подавляющее большинство манипулятивных техник, помогает сделать осознанный и безошибочный выбор в ситуации неуверенности и сомнения.

Залогом успешного противодействия попыткам информационно-психологической дестабилизации личного состава органов внутренних дел является формирование благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах и поддержание оптимального морально-психологического состояния личного состава, которое определяется, в частности, глубоким осознанием сотрудниками важности деятельности по обеспечению правопорядка, моральной готовностью к выполнению служебных задач, высоким профессионализмом, психологической устойчивостью.

Контрольные вопросы:

1. Что такое психологическое воздействие?
2. Какие классификации психологического воздействия известны?
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?

ГЛАВА 7. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ В ХОДЕ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Экспресс-диагностика и психологическая помощь сотрудникам, выполняющим задачи в экстремальной обстановке

Основными направлениями психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел непосредственно в экстремальных условиях несения службы являются:

— выявление факторов, негативно влияющих на психическое состояние сотрудников и эффективность их служебно-боевой деятельности;

— проведение психодиагностических обследований, осуществление контроля за психическим состоянием личного состава, выявление показаний для психокоррекционной работы;

— проведение мероприятий психокоррекции, направленных на снятие острых стрессовых проявлений, восстановление работоспособности;

— 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;

— обучение и инструктаж сотрудников;

— участие психолога в организационных мероприятиях.

В зоне ведения боевых действий сотрудник подвергается постоянному стрессу. Длительное напряжение биологических, физиологических, психологических функций ведёт к истощению защитных сил организма. Психологические факторы, такие как мотивация, установка, могут за счёт временной высокой мобилизации резервов организма компенсировать неблагоприятные проявления состояния человека, поддерживать достаточно высокую работоспособность. Если человек находится в состоянии высокой мобилизации длительное время, это может привести к обострению имеющихся у него заболеваний и вызывать другие нежелательные последствия. 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.

Наиболее доступным методом психологической экспресс-диагностики участников экстремальной деятельности является метод наблюдения. При этом эффективность применения данного метода существенным образом зависит от уровня профессионализма психолога, его опыта.

Далее остановимся на основных признаках психических расстройств, чаще всего возникающих у сотрудников в экстремальных условиях служебной деятельности.

1. Психическая демобилизация — характеризуется утратой контроля и дезориентацией в окружающей обстановке, общей растерянностью; несвойственным для сотрудника характером речи, содержанием высказываний, интонации, указывающими на переживание им чувства страха; торопливыми, поспешными и нескоординированными действиями и поступками; заторможенностью, апатией, сонливостью, подавленностью; неадекватным ситуацией настроением, несдержанностью, раздражительностью, слабым самоконтролем; отказом от выполнения каких-либо служебных обязанностей.

2. Психологический шок (стрессовое состояние, непосредственно после события) — характеризуется неадекватным поведением, безразличным отношением ко всему окружающему; замкнутостью, отстранённостью; заторможенностью реакций, высокой рассеянностью; «потерянным» видом, общей тревожностью, проблемами со сном; сужением круга интересов и контактов.

3. Аффективные реакции — проявляются, прежде всего, в частой потере самоконтроля, высокой конфликтности и раздражительности; в постоянных придирках ко всем и всему; в эмоциональном реагировании на малейшие замечания.

4. Чрезмерная «предстартовая» мобилизация — проявляется в нетипичной для сотрудника психоэмоциональной напряжённости, повышенном возбуждении, излишней разговорчивости и высокой суетливости.

5. Недостаточная «предстартовая» мобилизация — характеризуется равнодушным отношением к предстоящей служебной деятельности, незаинтересованностью в подготовке, целями и задачами предстоящей деятельности (при отсутствии психопатологических признаков пункта 1).

6. Острое психическое или физическое утомление — проявляется в ухудшении работы мышления и памяти, в снижении концентрации внимания; общей вялости и беспорядочности движений со снижением их точности, нарушениями координации и походки; снижении активности, настойчивости и решительности; снижении самоконтроля и выдержки; общих жалобах на разбитость, слабость, усталость, неспособность в полной мере выполнять свои обязанности.

7. Психическое или физическое переутомление — может проявляться в усиленных признаках острого утомления; в безразличии к окружающему, отсутствии интереса к работе, скованности, напряжённости; в беспричинной смене настроения, повышенной раздражительности; в отсутствии интереса к работе; в расстройствах сна (трудное засыпание и пробуждение, прерывистый, поверхностный, не приносящий облегчения сон, частые ситуационные сновидения, бессонница ночью, сонливость днем); в покраснении (побледнении) кожных покровов, отдышке, потливости, повышенном сердцебиении; в снижении аппетита, тошноте; в болезненных ощущениях в области сердца, в мышцах, ломоте в пояснице и суставах; в головных болях и головокружении.

8. Деморализация — характеризуется утратой моральных и нравственных ценностей; пренебрежением нормами служебной этики и субординации; озлобленностью, развязностью, немотивированной грубостью; запущенностью внешнего вида, общей неопрятностью; неконтролируемым употреблением алкоголя и психоактивных веществ.

При выявлении указанных выше психических расстройств у сотрудников, осуществляющих профессиональную деятельность в экстремальных условиях, рекомендуются следующие *мероприятия по оказанию психологической помощи*:

1. При выявлении признаков психической демобилизации необходимо освобождение сотрудника от выполнения служебных обязанностей; применение методов психологической экспресс-коррекции (телесная терапия, методы релаксации, применение специальных приборов психокоррекции и др.); отслеживание текущего психологического состояния; направление на консультацию к психиатру, невропатологу; эвакуация для оказания специализированной медико-психологической помощи.

2. При выявлении признаков психологического шока также необходимо освобождение сотрудника от выполнения служебных обязанностей на период проведения психокоррекционных мероприятий; проведение мануальной и телесной терапии, индивидуальной бе-

седы; в сложных случаях — направление на консультацию к психиатру, невропатологу, эвакуация для углублённого обследования и оказания специализированной помощи.

3. При выраженных аффективных реакциях рекомендуется также временное освобождение от выполнения служебных обязанностей; проведение релаксационных упражнений, телесно-ориентированной терапии; при невозможности оказания помощи своими силами необходимо направить сотрудника на консультацию к психиатру, психотерапевту или невропатологу. Необходимо рекомендовать руководству осуществлять в отношении сотрудника щадящий режим индивидуальной работы.

4. При выявлении чрезмерной «предстартовой» мобилизации необходимо проведение мероприятий по индивидуальной психологической регуляции и саморегуляции релаксирующего типа; при отсутствии положительной динамики рекомендуется временное отстранение (до нормализации психологического состояния) от участия в экстремальной служебной деятельности.

5. При недостаточной «предстартовой» мобилизации (при отсутствии признаков психической демобилизации) необходимо проведение индивидуальной психологической беседы, индивидуальной или групповой психической регуляции активирующего типа; рекомендовать руководству более активно вовлечь сотрудника в выполнение служебной деятельности; при отсутствии положительной динамики временно отстранить от служебной деятельности в экстремальных условиях.

6. При выявлении признаков острого психического или физического утомления необходимо временное освобождение от выполнения служебных обязанностей, обеспечение условий для полноценного отдыха в течение суток; проведение телесной и мануальной терапии; допуск к выполнению служебных обязанностей возможен после индивидуального психологического контроля.

7. При выявлении признаков деморализации рекомендуется применение к сотруднику мер воспитательного и дисциплинарного характера, проведение рациональной психотерапии и негипнотического внушения; в сложных случаях рекомендуется направление на консультацию к психиатру, невропатологу.

Проведение эвакуации сотрудника рекомендуется в случаях, если:
— нет условий для проведения требуемых коррекционных и реабилитационных мероприятий;

- компетенция и квалификация психолога не соответствует степени выявленных расстройств;
- мероприятия первой психологической помощи не приводят к нормализации психологического состояния и работоспособности.

7.2. Психологическая реабилитация сотрудников в процессе служебной деятельности

Медико-психологическая реабилитация сотрудников органов внутренних дел регламентируется приказом МВД России от 10.01.2012 г. № 5 «О медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». Этим приказом утверждается перечень показаний к медико-психологической реабилитации (приложение к приказу № 1), перечень сотрудников, подлежащих медико-психологической реабилитации (приложение № 2), и порядок и места проведения медико-психологической реабилитации (приложение № 3).

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.

Существует несколько классификаций способов регуляции состояний человека. При создании обобщённой классификации в первую очередь необходимо учитывать, какую позицию занимает субъект по отношению к оказываемому воздействию. По этому критерию можно классифицировать все приёмы непосредственного воздействия на состояние на две группы: *внешние методы воздействия и внутренние*.

К группе внешних способов оптимизации состояния относятся:

- психологическая помощь;
- физиотерапевтические средства;
- рефлексологический метод (воздействие на рефлексогенные зоны и биологически активные точки);
- организация режима питания;
- фито— и фармакотерапия;
- функциональная музыка и светомузыкальное воздействие;
- воздействие цвета, запахов;
- библиотерапия;

— методы активного воздействия одного человека на другого (убеждение, приказ, внушение, гипноз).

Многие из этих способов пришли в психопрофилактику из медицины.

В повседневной профессиональной деятельности для восстановления работоспособности сотрудников и их готовности к действиям можно использовать практически все: от простого отдыха, базы медико-психологического комплекса до стационарного лечения с комплексами разнообразных методов. При этом используются курсовые способы воздействия средств восстановления.

В экстремальных ситуациях проведения контртеррористической операции сотрудники попадают совершенно в другие условия, опасные для жизни, и поэтому здесь правомочно использовать либо методы, которым надо обучить предварительно, чтобы в сложных и опасных для жизни условиях они могли их быстро применить, либо методы быстрого, возможно даже и одноразового, воздействия (фармакотерапия, рефлексологический метод).

Говоря о *психофармакологии*, надо отметить её незаменимость в случаях, когда необходимо быстро снять острое возбуждение. Фармакологическая коррекция в данных случаях направлена на снижение уровня тревоги, нервно-психического напряжения, нормализацию сна, восстановление функционального состояния и резервных возможностей организма, повышение активности и работоспособности.

Предлагаемые методы коррекции и реабилитации должны не только поддерживать работоспособность, снимать утомление, мобилизовывать, восстанавливать и сохранять внутренние ресурсы организма, но и устранять симптомы возможных лёгких форм психогений. Поскольку важно помнить о ценности каждого сотрудника, возвращённого в строй. Кроме того, направление таких людей на лечение в стационары способствует фиксации нервно-психических, психосоматических нарушений и существенно затягивает сроки лечения, поэтому так важно экстренно и профессионально провести реабилитацию.

Главным критерием при выборе методов психологической реабилитации является использование максимально естественных для человека приёмов и способов, ориентированных на включение собственных механизмов регуляции на различных уровнях жизнедеятельности организма.

Одним из наиболее эффективных методов восстановления работоспособности сотрудника органов внутренних дел и его психологического равновесия является психологический дебрифинг. В соответ-

ствии с приказом МВД России от 10.01.2012 г. № 5 психолог кадрового подразделения обязан собрать полную информацию о психотравмирующих факторах, воздействовавших на сотрудников в командировке, провести дебрифинг и обеспечить возможность психологического консультирования.

Психологический дебрифинг — это групповое обсуждение ситуаций, связанных с получением психических травм сотрудниками в процессе служебной деятельности. Психолог, проводящий дебрифинг, является ведущим, в обязанности которого входит направлять беседу в нужное русло.

Данный метод способствует пониманию причин, вызвавших стресс, и осознанию действий, которые необходимо предпринять для устранения этих причин. Психологический дебрифинг позволяет решать следующие задачи:

- снижать уровень эмоционального восприятия пережитого;
- уменьшать уровень индивидуального и группового психологического напряжения;
- регулировать моральное и психологическое состояние.

Наиболее оптимальное время для проведения дебрифинга — по истечении 2 суток после события.

Психологический дебрифинг должен проводиться с учётом соблюдения следующих условий:

- наличие отдельной комнаты с изоляцией от внутренних и внешних шумовых воздействий;
- количество участников не должно превышать 10 человек (оптимальное — 5–7 человек). При количестве участников более 10 группа разбивается на подгруппы. У каждой подгруппы свой ведущий.

Психологический дебрифинг осуществляется по методике «круглый стол» с использованием аудио- и видеозаписей ситуаций и событий. Перед проведением дебрифинга необходимо провести экспресс-диагностику постстрессового состояния, что поможет выяснить ситуацию в группе и определить тактику работы с отдельными ее членами.

Дебрифинг может быть повторен спустя 2 недели, но не позднее 2 месяцев. Повторная методика уже менее структурирована, чем первая, и её главная задача — проследить процесс «восстановления» у участников. Здесь также может происходить выявление сотрудников, нуждающихся в более интенсивной психологической помощи.

Зарубежные авторы обычно различают два типа условий, возникающих в деятельности правоохранительных органов, с высокой ве-

роятностью вызывающих психологический стресс, другие формы психической дезадаптации:

— ситуации профессионального стресса и профессионального «выгорания», связанные с повседневной напряжённой деятельностью;

— «критические инциденты», при которых сотрудники правоохранительных органов сталкиваются с реальной опасностью для своей жизни, здоровья или системы ценностей, а также с угрозой жизни, здоровью, благополучию окружающих, с массовыми человеческими жертвами и значительными материальными потерями (перестрелки, автокатастрофы, крупные пожары и т. п.).

Методы психологической саморегуляции.

Психическая саморегуляция — это регуляция различных состояний, осуществляемая самим человеком с помощью своей психической активности.

Иначе говоря, психическая саморегуляция (ПСР) предполагает воздействие человека на самого себя с помощью слов и соответствующих мысленных образов или психическое самовоздействие для целенаправленной регуляции всесторонней деятельности организма, его процессов, реакций и состояний.

Главной особенностью этих определений является выделение состояния человека в качестве объекта воздействия и направленность на использование внутренних средств регуляции.

Существуют разные методы и модификации методик саморегуляции. К ним следует отнести также отдельные приемы и комплексы систематизированных упражнений.

К отдельным приёмам можно отнести:

- ритуальные действия;
- самоисповедь;
- самоубеждение;
- самоприказ;
- самоподкрепление.

Все эти приемы составляют основу мини-тренингов.

К комплексам саморегуляции можно отнести такие, как:

- техника активной нервно-мышечной релаксации;
- метод аутогенной тренировки;
- идеомоторная тренировка и др.

Состояние релаксации, которое можно рассматривать как начальную стадию аутогенного погружения, характеризует возникновение ощущений тепла, тяжести во всем теле, переживаний внутреннего комфорта, отдыха, снятие беспокойства, тревоги.

Идеомоторная тренировка — занятие, при котором упражнения выполняются мысленно, с обязательным напряжением мышц, которые, по вашему мнению, задействованы в выполнении данного вида тренировки.

В основе техники нервно-мышечной релаксации лежит прямое воздействие на определённые физиологические системы, приводящее к возникновению ощутимых сдвигов в психической сфере. Метод этот предложен Джекобсоном и состоит из серии упражнений по произвольному расслаблению основных мышечных групп тела. Характерной чертой каждого упражнения является чередование сильного напряжения и быстро следующего за ним расслабления соответствующей мышечной группы. Противопоказаниями для выполнения отдельных упражнений по расслаблению являются патологии соответствующих органов, болезни костно-мышечной системы.

Аутогенная тренировка даёт возможность овладения эмоциями, тренировки воли, внимания, создания гибкой, подвижной и устойчивой высшей нервной деятельности, развивает привычку к самонаблюдению и самоотчёту — это именно те качества, в которых нуждается каждый сотрудник органов внутренних дел.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите основные направления психологического обеспечения деятельности сотрудников в экстремальных условиях несения службы.
2. В чём заключается психическая демобилизация?
3. Назовите признаки психологического шока.
4. Назовите признаки острого психического или физического утомления.
5. Назовите способы регуляции психологического состояния человека.
6. Что такое психологический дебрифинг?
7. Перечислите и дайте характеристику фаз дебрифинга.

ГЛАВА 8. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕАДАПТАЦИЯ УЧАСТНИКОВ ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Экспресс-диагностика и психологическая помощь сотрудникам, выполняющим задачи экстремальной обстановке

После участия в служебной деятельности, протекающей в опасных, экстремальных условиях у сотрудников органов внутренних дел вместе с отчаянием, фрустрацией, апатией могут развиваться личностные трансформации; складываться искажённая, патологическая картина мира; формироваться агрессивное, конфликтное поведение.

Непосредственное и неподготовленное столкновение сотрудников, обладающих «экстремально-боевой» психикой, с реалиями мирной жизни может нанести им глубокую психическую травму. Вот почему требуется некоторая коррекция ценностно-мотивационной структуры личности, психических состояний сотрудников, участвовавших в экстремальной деятельности; некоторые из них оказываются неспособными самостоятельно вернуться в ритм и атмосферу мирной жизни и нуждаются в профессиональной психологической помощи.

Социально-психологическая реадaptация (переприспособление) предполагает организованное психологическое «возвращение» сотрудников в обычные условия жизнедеятельности после выполнения специальных, сложных задач профессионально-служебной деятельности, сопровождающейся травматизацией их психики.

Целью такой деятельности руководителей, психологов, сотрудников подразделений по работе с личным составом является достижение плавного, бескризисного, нетравмирующего «вращения» участников экстремальной деятельности в систему повседневных связей и отношений, восстановление и укрепление их личностного и социального статуса.

Социально-психологическая реадaptация включает решение двух основных задач:

а) реконструкцию ценностно-ориентационной системы самих участников боевых действий;

б) создание вокруг них реадaptирующей социальной среды.

Первая задача в основном решается в процессе специально организованного и пролонгированного во времени периода между окончанием участия сотрудников в экстремальной служебной деятельности и вступлением в мирную жизнь, называемого периодом «психологического карантина» или «психологической дезинфекции».

Целью деятельности руководителей, психологов, сотрудников подразделений по работе с личным составом и медиков на этом этапе является удовлетворение основных стремлений сотрудников в понимании, признании, престиже; снятие психической напряжённости и психологическая подготовка к мирным условиям жизнедеятельности.

Практика показывает, что наиболее целесообразными мероприятиями данного периода являются: тщательный разбор боевых действий сотрудников, преимущественная положительная оценка вклада каждого из них в решение служебно-боевых задач подразделения; встречи сотрудников с сослуживцами, родственниками сотрудников, деятелями искусства и культуры, утверждающими их уверенность в высокой социальной значимости сделанного ими; жёсткая селекция поступающих периодических изданий, радио- и телепередач; постепенный пропуск к сотрудникам информации, отрицательно оценивающей те или иные стороны боевых событий; вовлечение сотрудников в динамичную, не скучную и не сложную деятельность, недопущение безделья и праздности; специальная психологическая подготовка к встрече с людьми с «мирной» психологией; выявление сотрудников, получивших боевые психические травмы, и оказание им медико-психологической помощи.

Вторая задача — создание реадаптирующей социальной среды предполагает следующее: независимо от того, вернулся ли сотрудник домой, успешно выполнив поставленные задачи или не выполнив поставленные задачи, его должны достойно встретить сослуживцы, члены семьи, знакомые. Желательно, чтобы встречающие хорошо понимали специфические проявления психики и поведения ветеранов, были обучены элементарным приёмам оказания психологической поддержки. Однако ни в коем случае нельзя допустить того, чтобы участники событий воспринимались как «ненормальные», «психи», «травматики». Отношение к ним руководителей, сослуживцев, членов семей должно всемерно способствовать разрядке накопившихся психических напряжений, предупреждению дополнительной психотравматизации.

Морально-психологическое состояние вернувшихся из районов экстремальной служебной деятельности необходимо постоянно отслеживать и своевременно корректировать.

Таким образом, *социально-психологическая реадаптация* представляет собой процесс восстановления у участников экстремальной служебной деятельности психологического ресурса, необходимого для

полноценной жизни и активного социального функционирования в условиях мирной жизни.

В целях проведения с указанной категорией сотрудников дополнительных мероприятий по психологической реадaptации в соответствии с приказом МВД России от 02.09.2013 г. № 660 они включаются в группу сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Главный принцип профилактики — активное предупреждение возникновения психических расстройств, то есть профилактика не только при обращаемости сотрудника к психологу, но и активная постоянная психопрофилактика в виде регулярных обследований и коррекционной работы. Нельзя ждать необратимых патологических явлений и процессов, необходимо их прогнозировать и не допускать их возникновения и развития.

Опыт реабилитационной работы показывает, что вмешательство в ход кризисной ситуации, возникшей у человека, во многих случаях позволяет не только купировать её и предотвращать возникновение необратимых последствий, но и расширить исходный диапазон адаптивных возможностей человека.

Высокую эффективность показывает проведение психологической реабилитации личного состава в течение одной-двух недель в условиях профилактория, имеющего медико-психологический комплекс, если для этого специально собирается вместе группа сотрудников, работавших вместе, переживших одни и те же события, или, по крайней мере, со сходной спецификой профессиональной деятельности и психологических проблем. В таких случаях они являются друг для друга «группой поддержки», так как могут делиться своими переживаниями друг с другом легче, чем с остальными людьми. На базе медико-психологического комплекса можно организовать для них индивидуальные и групповые сеансы психотерапии.

В настоящее время большое внимание уделяется *профилактическим мерам*, которые способствуют повышению стрессоустойчивости.

Таковыми мерами являются:

— ознакомление с основами теории посттравматического стресса, наиболее частыми травматическими нарушениями;

— анализ того, что лично для человека означает пребывание в состоянии посттравматического стресса, и работа над индивидуальной стратегией его преодоления.

Знание основных, наиболее распространённых типов реакций в экстремальной ситуации может позволить быть готовым к их появлению и прогнозировать изменение собственного состояния.

Одним из основных условий получения достоверных данных при психологическом обследовании, а также действенности мер профилактики возникновения ПТСР является своевременно и грамотно проводимая информационно-просветительская работа, которая способствует взаимопониманию и установлению доверительного контакта между психологом и сотрудниками подразделения. *Психологу необходимо учитывать, что зачастую те, кто больше других нуждается в обследовании и оказании психологической помощи, наиболее старательно от этого уклоняются.* Они бывают наименее доступны для контакта, часто недоверчивы, подозрительны, могут даже быть настроены враждебно. В этом проявляются симптомы «избегания» и «гиперактивации».

Информационно-просветительскую работу целесообразно проводить в двух основных формах:

1. Выступления перед личным составом с лекциями и проведение групповых бесед.

2. Распространение в подразделении письменных материалов о причинах возникновения и способах коррекции ПТСР.

Материал лекционного занятия необходимо излагать доступным для понимания языком.

Нужно рассказать, после каких событий наиболее вероятно развитие ОСР и ПТСР:

— столкновение вплотную с гибелью людей, в особенности детей или близких знакомых;

— ситуации, в которых невозможно своими действиями повлиять на ход событий;

— катастрофический характер происходящего, создающий ощущение беспомощности перед стихией.

Затем следует описать ситуации, в которых человек подвергается вторичному стрессовому воздействию:

— грубые и нетактичные высказывания руководства по поводу произошедшего, порой сопровождающиеся несправедливыми обвинениями;

— непонимание родственниками и друзьями характера переживаний человека и их беспокойство из-за его работы.

Важно обратить особенное внимание аудитории на несколько следующих положений:

— ПТСР является нормальной реакцией нормального человека на ненормальные обстоятельства.

— ПТСР может возникнуть у каждого, кто сталкивается со сложными и опасными ситуациями.

— Проще предотвратить развитие ПТСР, чем потом бороться с его последствиями.

— Важно рассказывать другим людям о пережитых событиях и испытываемых чувствах; чем скорее после события это делать, тем лучше.

— Важно создать обстановку, в которой люди смогут делиться своими переживаниями; относиться с пониманием к эмоциональным реакциям тех, кто побывал в экстремальной ситуации; больше прощать им вспыльчивость и несдержанность, стараться вовлекать в дружеское общение.

— Важно овладевать навыками психической саморегуляции, прежде всего произвольного расслабления.

— Нет ничего постыдного в том, чтобы обратиться за консультацией и помощью к психологу или врачу.

— Что бы сотрудник ни сообщал о себе при беседе с психологом и при проведении обследования, никто без его согласия об этом не узнает.

Во время лекции желательно привести примеры негативных последствий развития ПТСР, а также случаев успешного избавления от них. Нужно поощрять вопросы аудитории и высказывания ими своих суждений, стараться вести с ними диалог.

После проведения занятия желательно сразу распространить среди сотрудников письменный материал «*О посттравматическом стрессе*». Полезно также расположить этот материал в виде наглядной информации на стенде в подразделениях.

Рекомендуется отдельно провести дополнительные беседы с руководителями подразделений. Им разъясняется необходимость изучения травматического опыта подчинённых, особенно молодым руководителям, которые, приходя в подразделение, ещё не знают о психическом состоянии подчинённых. Для руководителя важно развитие психологической наблюдательности. Этому, в частности, способствует использование экспертного листа для руководителей.

Беседуя с руководителями, следует отметить необходимость моральной поддержки подчинённых после выполнения ими тяжёлой и опасной работы (моральное поощрение особенно при ограниченной

возможности материального) — занесение в книгу чести особых случаев спасения людей, имён участников боевых действий.

Обращается внимание на *крайнюю нежелательность публичных негативных высказываний о трусости и профессиональной несостоятельности, особенно сопровождающихся утверждениями виновности тех или иных сотрудников в гибели и увечьях людей или больших материальных потерях*. Такие высказывания вызывают вторичную психическую травматизацию, так как к пережитому ощущению беспомощности перед трагическими обстоятельствами может прибавиться ощущение беспомощности перед обвинениями руководителя и осуждением товарищей. Об этом лучше говорить с глазу на глаз, и только после того, как удалось детально разобраться в происшедшем, чему способствует проведение дебрифинга.

Психолог органов внутренних дел в своей работе применяет те же методы, методики и техники психологического воздействия, что и психолог гражданский. Применение методов психологического сопровождения деятельности сотрудников, нуждающихся в повышенном внимании, во многом обусловлено не различием причин зачисления сотрудника в ГПВ, а существующей организацией психологического обеспечения (например, отношением к психологу; наличием служебных помещений, специального психодиагностического и психокоррекционного оборудования) и компетентностью психолога.

Анализ реальных возможностей психологической науки в этой области, а также изучение опыта деятельности психологов органов внутренних дел при сопровождении сотрудников из группы риска, позволяют разделить все методы психологического сопровождения на *непосредственные и опосредованные*.

Непосредственные методы психологического сопровождения:

— индивидуальная психокоррекционная работа с сотрудником (например, психологическое консультирование сотрудника, коррекция психического состояния индивида и т. п.);

— психологическая подготовка и обучение (индивидуальная или групповая).

Опосредованные методы психологического сопровождения:

— психологическое консультирование руководителя сотрудника, его сослуживцев, членов семьи;

— исследование социально-психологического климата в подразделении, где проходит службу сотрудник;

— разработка рекомендаций, обеспечивающих организацию мероприятий, необходимых для улучшения социально-психологической адаптации сотрудников ГПВ.

Указанные методы сопровождения относятся к общему инструментарию психологической коррекции и отличаются только «точкой приложения».

Психолог, осуществляющий психологическое сопровождение сотрудников (в частности, лиц, нуждающихся в повышенном психологическом внимании), должен постоянно держать в поле своего зрения три важных группы возможных проблем во взаимоотношениях сотрудника: профессиональные, семейно-сексуальные, социально-бытовые. Соответственно работа психолога по коррекции психической напряжённости сотрудников должна строиться по всем этим направлениям.

Индивидуальная работа с сотрудниками, находящимися в состоянии социально-психологической напряжённости в результате межличностных отношений, сводится, как правило, к проведению с ними индивидуальных (реже групповых) занятий рационального (разъясняющего) плана, аутогенной релаксации, иногда — реализации методов когнитивной и поведенческой терапии. Коррекция должна проводиться до полного разрешения ситуации; в дальнейшем необходима целенаправленная систематическая работа по предупреждению нарушений межличностных отношений.

В целом анализ психологических затруднений сотрудников, нуждающихся в помощи психолога, позволяет выделить наиболее часто встречающиеся на практике проблемы:

- отсутствие навыков работы с людьми;
- неверные представления о практической деятельности органов внутренних дел;
- отсутствие у сотрудника профессионально важных личностных качеств;
- конфликтные взаимоотношения с коллегами по службе;
- неадекватное отношение к личному составу со стороны руководителей органов внутренних дел;
- неумение сотрудника организовать свою деятельность;
- отрицательное отношение членов семьи, ближайшего окружения к работе в органах внутренних дел.

Мероприятия психологического сопровождения сотрудников из группы повышенного психолого-педагогического внимания, помимо

мероприятий, проводимых психологом со всем коллективом, обязательно должны включать:

— динамическое психологическое наблюдение за сотрудником с периодическими очными собеседованиями (периодичность назначается индивидуально);

— индивидуальную подготовку, направленную на повышение психологической компетентности сотрудника или руководителя (ознакомление с необходимыми сведениями по структуре личности, обучение основам психологии общения и управления, эффективному разрешению конфликтных ситуаций);

— активные формы социального обучения (тренинг общения, деловые игры и др.);

— занятия по усвоению методов самоконтроля, самовоспитания и саморегуляции, повышению стрессоустойчивости;

— психологическую коррекцию акцентуированных черт характера;

— своевременное направление сотрудника в лечебно-профилактические учреждения в целях получения им специализированного восстановительного лечения при нервно-психических срывах.

Работа по улучшению организации и условий службы сотрудников должна обязательно предусматривать оптимизацию взаимоотношений в коллективе. Для этого требуется целенаправленная и психологически грамотная работа руководителя по созданию в коллективе атмосферы сотрудничества, доверия и взаимопомощи, осознанная корректировка собственного стиля руководства.

Социально-психологический климат — это свойство коллектива, определяемое межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли; относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. К формам проявления социально-психологического климата относят сработанность, уровень конфликтности в коллективе, сплочённость, совместимость, формы общения, удовлетворённость, самооценку, самочувствие и настроение.

К *объективным показателям*, характеризующим социально-психологический климат в коллективе, относятся текучесть кадров, неудовлетворительные условия несения службы, недостаточность социально-правовой защищённости сотрудников, эффективность выполнения служебно-боевых задач и др.

Субъективными психологическими показателями являются качественный состав сотрудников, уровень их профессионализма, компетентности в решении поставленных перед подразделением опера-

тивно-служебных задач, отношения между сотрудниками, особенности восприятия ими взаимных оценок, их эмоциональное состояние, выражающееся в удовлетворённости или неудовлетворённости условиями службы, решением социально-бытовых вопросов; уровень коллективного настроения и его динамика. Крайне важным критерием является наличие или отсутствие конфликтов на межличностном уровне, распространение слухов друг о друге, опоздание, психологическая несовместимость членов коллектива, стремление к переходу в другие службы, психологическая напряжённость, скрытая критика условий службы, низкая активность в работе.

Понятие «служебный коллектив» обычно используется для характеристики соответствующего типа объединения людей, которое функционирует в сферах государственной и общественной безопасности, воинской деятельности, полиции, пожарной охраны, налоговой полиции, таможенной службы, системы исполнения наказаний, других структурах, занимающихся обеспечением интересов государства, охраной собственности учреждений, фирм, сохранности личного имущества, жизни и здоровья отдельных граждан.

Для эффективного управления служебными коллективами целесообразно опираться на данные, получаемые психологом в процессе социально-психологических обследований подразделений. Для успешного проведения таких обследований перед психологом должны быть чётко сформулированы задачи, и он должен владеть информацией об особенностях оперативной обстановки, целях, планируемых руководителем, эффективности служебной деятельности, состоянии дисциплины и законности в подразделении. Кроме того, психолог должен иметь свою специальную информацию о личностных особенностях сотрудников, их состоянии, имеющихся проблемах.

При работе в коллективе психолог должен выявить:

- проблемы, оказывающие влияние на эффективность служебной деятельности;
- факторы, определяющие особенности социально-психологического состояния личного состава подразделения;
- психологические причины, определяющие уровень служебной дисциплины в коллективе и у конкретных сотрудников;
- стиль руководства.

В итоге психолог прогнозирует развитие ситуации, предлагает оптимальный вариант кадровой политики (на кого опереться в коллективе, кого наметить в резерв, как провести сокращение, кого поощрять или наказывать и т. д.) для различных ситуаций и может

определить свои задачи по индивидуальной психологической помощи сотрудникам.

8.2. Составляющие социально-психологической реадaptации

Проблема психопрофилактики и реабилитации членов семей тех сотрудников органов внутренних дел, которые пребывали в экстремальных ситуациях, не может рассматриваться вне ракурса концепции посттравматических стрессовых расстройств (ПТСР).

Велика роль семьи в выявлении тех или иных психических расстройств, противостоянии травме, облегчении воспроизведения событий и разрешении конфликтов. Семья может быть как терапевтическим, так и провоцирующим развитие ПТСР фактором.

Несмотря на достаточно длительную историю исследований в этой области, к настоящему времени не существует согласия по многим вопросам, в том числе в понимании термина «семейный стресс».

Чаще семейный стресс рассматривается как последовательность ежедневных стрессогенных событий, но не как критическое жизненное событие. Связано это с тем, что критические жизненные события как макрособытия не могут служить хорошей основой для психологического анализа, потому что они дают лишь грубый, недифференцированный подход к анализу событий, вызванных макрособытием.

Смерть, развод, например, являются макрособытием, порождающим ряд обременительных микрособытий, с которыми человек вынужден справляться в повседневной жизни. Такими микрособытиями являются, например, бессонные ночи, чувство одиночества, материальные затруднения. Каждое такое микрособытие является аналитической единицей. Выделение этих конкретных микрособытий и представления о копинге этого стресса помогают лучше понять причины развития последующих психопатологических нарушений.

В настоящее время социально-психологический уровень трансформации стрессов наблюдается уже не в одном человеке, а в группе, организации, коллективе, в массе людей. Во время событий в Первомайске и Кизляре, где терроризм имел характер массового социально-политического явления, в кровавый стрессогенный процесс было вовлечено огромное количество людей (таковыми в любую минуту могут оказаться и все учащающиеся межнациональные конфликты).

Таким образом, факторы социально-правовой неустroенности деятельности органов внутренних дел могут выступить в качестве стресс-факторов, вызывающих состояния психической дезадаптации.

Важнейшей составляющей социально-психологической ре-адаптации сотрудников органов внутренних дел является оказание ему всесторонней социальной поддержки. Социальную поддержку можно рассматривать как фактор, способствующий преодолению личностью сложных жизненных ситуаций и оптимизирующий её психическое здоровье.

Реабилитация личности в психолого-социальном аспекте, как процесс восстановления психологических ресурсов личности после какого-либо нарушения, возвращение, включение в служебную деятельность и общество возможны при условиях гуманного отношения к личности, веры в её силы, погружённости в реальную повседневную жизнь человека.

Именно это обуславливает использование в качестве методологической базы социально-психологического сопровождения и ре-адаптации сотрудников, имеющих травматический опыт, ведущих идей гуманистической психологии: идеи личностно-развивающего взаимодействия (В. Франкл, К. Роджерс; В. А. Петровский; И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов); идеи о необходимости в удовлетворении ведущих человеческих потребностей в самореализации, самовоплощении, раскрытии самости при полном удовлетворении базовых потребностей (А. Маслоу; Г. Меррей и др.).

Наполнение социально-психологического сопровождения технологиями и методами психологической, педагогической, социальной, психотерапевтической поддержек говорит о необходимости «синтезтехнологии» или комплексной поддержки, позволяющей оказывать более эффективную помощь.

Сложность в реализации комплексной поддержки заключается в соблюдении требований принципа одновременного или попеременного использования технологических составляющих разных направлений при работе с сотрудником, имеющим травматический опыт. С этой позиции разрабатываются различные подходы в целях выделения условий, определяющих успешность социально-психологического сопровождения личности.

Так, результативность действий, по мнению ряда исследователей, зависит, прежде всего, от строгой структурированности сопровождения. При этом элементы сопровождения признают следующие инвариантные этапы:

- диагностика (отслеживание), служащая основой для постановки целей;
- отбор и применение методических средств;

— анализ промежуточных и конечных результатов, дающий возможность корректировать ход работы.

Анализируя технологические аспекты сопровождения, М. Канн подчеркивает значение диагностического этапа, позволяющего выбрать стратегии социально-психологического сопровождения в зависимости от их результатов, определить степень травматизации личности и уровень ее социально-психологического благополучия. Руководством к действию в рамках социально-психологического сопровождения можно считать работы К. Роджерса, раскрывающие суть отношений индивидов, имеющих травматический опыт, и «помогающих»¹.

Определяющим условием эффективности взаимодействия, по его мнению, является эмпатия — постижение эмоционального состояния, проникновение в чувствование в переживания другого человека, способность понимания актуальных чувств и вербальное умение передать это понимание другому. Основным механизмом эмпатии — сопереживание, которое помогает проникновению во внутренний мир другого, принятию его как индивида, имеющего ценность. Актуальным остаётся мнение К. Роджерса о том, что принятие другого человека, глубинное эмпатическое понимание, дающее возможность видеть личный опыт человека, с его точки зрения, невозможно без искренности в выражении собственных чувств, симпатии, тонкой эмпатии чувств и высказываний. Человек, создавший такие «помогающие» отношения, становится «спутником» другого, сопровождающим его в свободном поиске самого себя.

Обязательным условием конструктивного общения, основой всех актов взаимодействия, их итогом и механизмом осуществления социально-психологической поддержки личности выступает принятие человека во всей полноте его бытия. Принятие человека без оценки, советов или критики, как это принято в гуманистической психологии, исключает индифферентное отношение к проявлениям его личности.

Наряду с условиями успешной реализации программ социально-психологического сопровождения некоторые из авторов останавливаются на ложных механизмах и способах поддержки. С позиций К. Роджерса непомогающими качествами человека являются отсутствие интереса, наличие дистанции, а также слишком большая симпатия. Гиперопека, создание зависимости, навязывание нереальных стандартов, стимулирование соперничества приводят к переживаниям, мешают нормальному взаимодействию, развитию личности.

¹ Роджерс К. Клиент-центрированная психотерапия: теория, практика и применение. — М.: Золотой фонд психотерапии, 2006. — 560 с.

Проведённый теоретический анализ даёт нам основания рассматривать социально-психологическую поддержку и сопровождение как разновидности многомерного процесса, состоящего из нескольких взаимосвязанных и взаимозависимых процессов:

1) процесс, в котором происходит сосредоточение на позитивных сторонах и преимуществах личности в целях укрепления её самооценки;

2) процесс, формирующий веру личности в себя и свои возможности;

3) процесс, способствующий адаптации личности и поддерживающий при неудачах;

4) процесс, помогающий избежать ошибок;

5) процесс, обеспечивающий восстановление оптимального психологического состояния личности в целях полного или частичного разрешения проблемной ситуации.

Социально-психологическое сопровождение невозможно без гуманного отношения к личности, веры в её силы, погружённости в реальную повседневную жизнь человека. Развитие нового жизненного качества — адаптивности или способности самостоятельно достигать относительного равновесия в отношениях с собой и окружающими, как в благоприятных, так и в экстремальных условиях служебной деятельности, возможно только при условии соблюдения в процессе реадaptации к жизни травмированной личности таких его характеристик, как комплексность, процессуальность, пролонгированность и недирективность.

Контрольные вопросы:

1. В чём заключается психологическая реабилитация сотрудников?
2. Что означает понятие «реадаптация»?
3. В чём суть социально-психологической реадaptации участников боевых действий?
4. Назовите и охарактеризуйте методы психологического сопровождения.
5. Назовите наиболее часто встречающиеся психологические затруднения сотрудников.

ГЛАВА 9. МЕСТО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Психологическая работа как элемент системы морально-психологического обеспечения служебной деятельности

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел осуществляется в условиях интенсивного социального взаимодействия. Эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел во многом зависит:

— от социально-психологических явлений в служебных коллективах (психологического климата, взаимоотношений между сотрудниками, их сплоченности, наличия межличностных конфликтов, степени соответствия стиля руководства уровню развития коллектива);

— от социально-психологического климата в семьях сотрудников (наличие связанных со слабой информированностью членов семей об особенностях служебной деятельности конфликтных ситуаций, отрицательное отношение членов семей к профессиональному выбору сотрудников, семейно-бытовые проблемы);

— от социального взаимодействия с различными категориями граждан (этика профессионального общения, психологическая устойчивость, умение пресекать противоправные проявления, умение профессионально обеспечить личную безопасность при чрезвычайных обстоятельствах).

В связи с этим морально-психологическое обеспечение деятельности сотрудников органов внутренних дел является одной из основных составляющих процесса эффективного управления этой системой.

Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел представляет собой вид управленческой деятельности, направленной на формирование и поддержание морально-психологического состояния личного состава на уровне, позволяющем эффективно выполнять служебные задачи в повседневных и особых условиях, и включает следующие *виды деятельности*:

- воспитательную;
- психологическую;
- социальную;
- культурно-просветительную работу;

— работу по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава¹.

Морально-психологическое состояние — динамическое проявление нравственных качеств и психологических свойств личности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, выражающееся в их отношении к реальной действительности, степени служебной активности, уровне способности и готовности решать поставленные задачи.

Основные усилия системы морально-психологического обеспечения сосредоточиваются на воспитании личного состава в духе преданности своему Отечеству — Российской Федерации, понимания и поддержки государственной политики в сфере внутренних дел, решений Президента Российской Федерации, Министра внутренних дел Российской Федерации по вопросам обеспечения законности и правопорядка.

В целях морально-психологического обеспечения в органах, организациях, подразделениях МВД России могут создаваться подразделения (учреждения):

- культурные (культурно-исторические) центры;
- клубы;
- музейные формирования;
- библиотеки;
- студии.

Для выполнения отдельных задач морально-психологического обеспечения в органах, организациях, подразделениях МВД России могут создаваться временные формирования.

Основной формой морально-психологического обеспечения в органах (учреждениях) является морально-психологическая подготовка, представляющая собой самостоятельный вид обучения сотрудников:

- лекторские группы;
- агитационно-пропагандистские и концертные бригады;
- мобильные группы психологов;
- пункты информирования.

В качестве *средств* морально-психологического обеспечения могут использоваться:

1. Комнаты воспитательной работы.
2. Культурно-досуговое имущество.

¹ Приказ МВД России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

3. Выставочные экспозиции.
4. Мемориальные комплексы и памятники.
5. Полиграфическое оборудование.
6. Книжные фонды библиотек.
7. Информационно-телекоммуникационные ресурсы.
8. Технические средства информации и пропаганды.
9. Наглядные средства информации (наглядная агитация, стенная печать, мобильные комплекты наглядной агитации), элементы наглядно-художественного оформления интерьеров помещений и расположения органов, организаций, подразделений МВД.

10. Аппаратно-программные комплексы, кабинеты психологической регуляции, психологические тесты и методики, психокоррекционные приборы и оборудование, применяемые в психологической работе.

Психологами в рамках морально-психологического обеспечения осуществляется психологическое сопровождение сотрудника по следующим направлениям:

— индивидуально-воспитательная работа (заполнение карт ИВР, рекомендации для руководителей на сотрудника по его психолого-педагогическому сопровождению);

— психологическое обследование сотрудников на индивидуальную совместимость (по методике «социометрия»), позволяющее комплектовать группы при совместном более эффективном осуществлении служебной деятельности, предотвращения возникновения конфликтных ситуаций;

— психологическое обследование сотрудников во время прохождения очередной аттестации при перемещении на вышестоящую должность руководителя, при перемещении по службе и при включении в резерв для назначения на руководящие должности;

— ежегодное плановое психологическое обследование руководящего состава, резерва руководящих кадров для назначения на вышестоящие должности, руководителей подразделений для выявления стиля руководства, уровня психологического потенциала, в том числе его влияние на социально-психологический климат в коллективе;

— проведение занятий по морально-психологической подготовке, способствующие повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел за счёт повышения их интеллектуального уровня, общей психологической культуры, социально-психологической компетентности личного состава, их

психологической готовности к действиям в экстремальных условиях несения службы;

— психологическое сопровождение стажеров и молодых сотрудников в период их адаптации к служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел и взаимоотношений с руководством и членами коллектива.

Правоохранительная деятельность относится к видам общественно необходимого труда, связанного с экстремальными условиями и элементами риска для жизни. Особенно это характерно для выполнения служебных задач в условиях ведения боевых действий, обеспечения режима чрезвычайного положения, усиленного варианта несения службы и т. д. В подобные периоды деятельность служебных коллективов сопровождается повышенными психоэмоциональными нагрузками, что непосредственно отражается на функциональном состоянии сотрудников и их здоровье.

Психологическое сопровождение личного состава в данных ситуациях осуществляется по следующим направлениям:

— Отбор личного состава для несения службы; исключаются сотрудники, отнесенные к группе «повышенного внимания» — не рекомендованные к несению службы с табельным оружием в учетное время, склонных к нарушению служебной дисциплины, имеющие острые семейно-бытовые проблемы.

— Проведение инструктажей перед заступлением на службу, индивидуальных бесед о необходимости высокой бдительности; обучение приемам и способам обеспечения профессиональной и личной безопасности в чрезвычайных обстоятельствах и экстремальных условиях несения службы, методам психологического воздействия при работе с толпой (если проводятся массовые мероприятия); напоминаний о соблюдении дисциплины, норм профессиональной этики и культуры общения с гражданами.

— Организуется работа кабинетов психологической регуляции для оптимизации психоэмоционального состояния и оказания оперативной психологической помощи сотрудникам, участвующим в вышеуказанных мероприятиях.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел осуществляется в условиях интенсивного социального взаимодействия не только внутри служебного коллектива, но и с различными категориями граждан.

После реформирования системы МВД России к работе полиции предъявляются новые требования, новые критерии оценки, которые предполагают:

- формирование профессиональной культуры и развитие профессионального самосознания сотрудников, чувства ответственности за свои действия, стремление к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства с учетом специфики деятельности в конкретных подразделениях;

- совершенствование навыков обращения сотрудников с гражданским населением, что необходимо для более эффективного выполнения оперативно-служебных задач;

- качественный профессиональный отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел — необходимо, чтобы кандидаты на службу имели не общее полное среднее образование, а, как минимум, среднее специальное юридическое на должности рядового и сержантского состава, поскольку низкий уровень интеллекта сотрудников органов внутренних дел, незнание правовой основы подтверждается результатами опросов населения;

- необходимость проводить профилактическую работу, реабилитационные и психокоррекционные мероприятия по снижению негативных психологических последствий деятельности сотрудников в экстремальных условиях, которые заключаются в активном выявлении признаков дезадаптации или начальных проявлений нервно-психической устойчивости, различных функциональных нарушений, стрессовых расстройств;

- успешное выполнение сложных и ответственных задач, стоящих перед органами внутренних дел, находится в прямой зависимости от уровня соблюдения сотрудниками требований законности и служебной дисциплины в своей повседневной деятельности.

Исходя из всего вышесказанного, морально-психологическое обеспечение является одним из наиболее существенных факторов, влияющих на эффективность служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, всю систему их внутренних и внешних социальных отношений, на образ жизни, повседневное самочувствие, работоспособность, уровень творческой и личной самореализации.

9.2. Взаимовлияние элементов морально-психологического обеспечения служебной деятельности

Взаимовлияние элементов морально-психологического обеспечения служебной деятельности прежде всего проявляется в процессе формирования моральных и психологических качеств сотрудника, позволяющих ему эффективно выполнять свои служебные обязанности в любых условиях окружающей обстановки.

К таким качествам прежде всего относятся:

1. *Морально-психологическая готовность* личного состава к оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации — состояние сознания и психики сотрудников, отражающее их нацеленность, активность, настроенность и мобилизованность на преодоление возможных трудностей, обеспечивающее результативность и качество выполнения оперативно-служебных задач.

2. *Морально-психологическая устойчивость* личного состава к влиянию психотравмирующих факторов и деструктивного информационно-психологического воздействия — система личностных качеств (знаний, умений, навыков, взглядов, убеждений, мотивов, установок, черт характера), определяющая способность сотрудников сохранять высокую функциональную активность и успешно выполнять поставленные задачи в любых условиях обстановки.

Именно формирование и развитие указанных качеств является центральным элементом морально-психологического обеспечения, вокруг которого строится и согласуется системная работа психологов, воспитателей и социальных работников в составе подразделений по работе с личным составом.

Ещё одним важным объектом профессиональной деятельности сотрудников подразделений по работе с личным составом (руководителей, воспитателей и психологов) является *социально-психологический климат* в служебном коллективе — качественная характеристика межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе.

Особым элементом системы морально-психологического обеспечения служебной деятельности является психологическая работа по формированию *профессионально-психологической подготовленности сотрудника*: особого качества, которое определяется как совокуп-

ность сформированных и развитых психологических характеристик сотрудника, отвечающих психологическим особенностям служебной деятельности и выступающих необходимым внутренним условием её успешного осуществления.

Профессионально-психологическая подготовленность сотрудника органов внутренних дел состоит из следующих основных компонентов:

1. *Профессионально развитых психологических качеств*: восприятия, внимания, наблюдательности, памяти, мышления, представления, воображения, опосредуемых конкретными профессиональными задачами.

2. *Профессионально-психологических умений*:

— Умения учитывать, анализировать и создавать благоприятные психологические условия профессиональной деятельности (например, способность учитывать и быстро распознавать изменения в условиях скоротечности оперативной обстановки).

— Умения пользоваться психологическими приёмами оперативно-служебной деятельности (например, быстрое переключение внимания при оценке поведения преступников).

— Умения использовать психологические средства (психотехники общения): речевое общение и невербальные средства общения (например, передача информации с помощью слов, использование сигналов управления).

Для руководителя органов внутренних дел эта группа умений объединяется в управленческие умения. По умению руководителя решать возложенные на него задачи, адаптироваться к изменяющимся условиям и предъявляемым к нему требованиям, в первую очередь, судят о его соответствии занимаемой должности. *Профессионально-должностные умения* — это способность руководителя выполнять возложенные на него функции-задачи в соответствии с нормативными требованиями и условиями, в которых ему приходится работать.

3. *Профессионально-психологической устойчивости*. Для сотрудника органов внутренних дел она характеризуется способностью:

— не поддаваться негативным воздействиям со стороны психогенных факторов;

— принимать решения и действовать при дефиците времени, неопределённости, неожиданности, опасности и других критических ситуациях;

— поддерживать интенсивность и концентрацию внимания, чтобы следить за изменением обстановки;

- быть бдительным и готовым к разумному риску в особо опасных и экстремальных условиях (эмоционально-волевая устойчивость);
- быть готовым к работе в группе (социально-психологическая устойчивость).

В целом набор компонентов профессионального мастерства определяется психограммой конкретного вида деятельности.

Сотрудник правоохранительной сферы не может считаться подготовленным к практической деятельности, не обладая необходимыми профессионально значимыми качествами личности, а также соответствующей направленностью на службу.

Профессиональное мастерство сотрудника тесно связано с опытом, приобретаемым им в период обучения, практической деятельности и в жизни в целом. Составляющими профессионального мастерства являются профессиональная обученность и профессиональная подготовленность.

Профессиональная обученность включает в себя знания, навыки и умения в различных областях знаний, необходимые сотруднику для решения поставленных перед ним задач.

Высокий уровень сформированности профессионально-психологической подготовленности сотрудника является необходимым, но не достаточным условием для достижения высокого результата в работе. Здесь действуют не отдельные качества, а личность в целом, поэтому не случайно к сотрудникам органов внутренних дел предъявляют особые требования, связанные не только с мастерством, но с целостным подходом к личности специалиста. При этом учитываются такие его личностные особенности, которые определяют успешность в организаторской, административной, коммуникативной, исполнительской, прогностической и других видах деятельности, а также большая роль отводится его направленности и психодинамическим особенностям.

Так, оптимальное сочетание и степень выраженности профессионально важных личностных качеств, достаточный уровень профессионально-психологической подготовки представляют собой основу для дальнейшего развития личности специалиста и одну из психологических предпосылок формирования профессионализма.

Выделяют психологические критерии и уровни профессионализма, этапы и ступени на пути к этому, показатели профессионализма, возрастные и индивидуальные особенности становления профессиона-

ла; факторы, вызывающие в ряде случаев снижение профессионализма (например, профессиональная деформация) и пути их преодоления.

Контрольные вопросы:

1. Какие виды деятельности включает в себя морально-психологическое обеспечение?
2. Назовите основные организационные принципы морально-психологического обеспечения.
3. Какие средства используются для осуществления морально-психологического обеспечения?
4. Что такое социально-психологический климат в служебном коллективе?
5. В чём заключается профессиональная психологическая подготовка сотрудника?
6. Что означает понятие «морально-психологическая готовность» сотрудника?
7. Что означает понятие «морально-психологическая устойчивость» сотрудника?

ГЛАВА 10. ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Специфика психологического обеспечения различных видов служебной деятельности

Рассмотрение особенностей психологического обеспечения различных видов служебной деятельности начнём с особенностей психологического обеспечения оперативно-следственной деятельности, поскольку эти два вида деятельности являются ведущими для органов внутренних дел.

Основные задачи, возлагаемые на психологов, занимающихся психологическим обеспечением оперативно-следственной деятельности, следующие: 1) психологическое обеспечение специальных операций и агентурной работы; 2) проведение занятий с сотрудниками оперативных подразделений по морально-психологической подготовке; 3) осуществление специальной психологической подготовки сотрудников, участвующих в специальных операциях и мероприятиях; 4) обучение психологически обоснованной тактике личной безопасности сотрудников в процессе осуществления ими оперативно-следственной деятельности; 5) консультирование сотрудников оперативных подразделений по психологическим аспектам, способствующим решению профессиональных задач; 6) осуществление специальных психофизиологических исследований, связанных с применением в оперативно-следственной деятельности полиграфа (детектора лжи) и другой специальной психологической аппаратуры; 7) составление психологических портретов на лиц, представляющих оперативный интерес; 8) осуществление психологического сопровождения проведения специальных операций (оперативного внедрения, задержания, ведения переговоров и т. д.); 9) проведение обучения оперативных сотрудников психологическим аспектам в работе с агентурой, составление психологических портретов агентов; 10) подготовка профессионально-психологических рекомендаций о целесообразности (нецелесообразности) привлечения конкретного лица к негласному сотрудничеству, подготовка соответствующих психологических рекомендаций по работе с ним; 11) разработка методик обучения агентов, привлечения к агентурной работе, подготовка практических рекомендаций по психологической подготовке агентов; 12) диагностика и анализ достоверности сообщаемой оперативной информации; 13) психологическое обеспечение оперативной разработки ОПГ и подготовка

специальных психологических заключений по их внутренней структуре и руководителям¹.

В свете последних чрезвычайных происшествий с участием сотрудников полиции остро встаёт вопрос о необходимости надёжно диагностировать психологические качества сотрудников, чтобы достоверно прогнозировать их поведение и при необходимости корректировать его. Кроме того, необходимо определять психологические детерминанты преступного поведения, без этого уже невозможно успешное и высокопрофессиональное расследование дела.

Вместе с тем сотрудники оперативно-следственных подразделений в силу специфики своей деятельности не могут в полной мере на высоком профессиональном уровне овладеть психологическими знаниями и умениями и эти знания применять. Хорошая профессиональная подготовленность одного сотрудника сразу в двух сложных и объёмных по насыщенности информацией областях деятельности (психологии и юриспруденции) практически невозможна. Поэтому законодательством предусмотрена возможность *привлечения в случае необходимости к процессу расследования специалиста-психолога, который будет оказывать необходимые консультационные услуги в рамках своей компетенции.*

Принято считать, что специфическим признаком оперативно-следственной деятельности является её конспиративный характер. Именно он определяет её неповторимый психологический контекст, предъявляет ряд особых требований к осуществляющим этот вид деятельности сотрудникам, предполагает специфическую психологическую структуру их личности. Имеющиеся исследования данного вопроса выявляют по большей части вполне традиционный подход к изучению психологической структуры оперативно-следственной деятельности и психологии связанных с ней сотрудников, практически не учитывая её специфику. Именно в этом направлении необходимо совершенствовать и развивать психологическое обеспечение оперативно-следственной деятельности.

Ещё одной особенностью оперативно-следственной деятельности выступает её информационно-аналитический характер. Процессы выявления содержания необходимой для принятия решений информации, поиска её источников и носителей, способов её получения, дальнейшего анализа, обогащения и использования — основные этапы «движе-

¹ Прыгунов П. Я. Психологическое обеспечение специальных операций: ролевое поведение. — Киев, 2000. С. 226–227.

ния» самых различных сведений, с которыми имеют дело субъекты оперативно-следственной деятельности. Указанные процессы пока недостаточно освящены в специальных научно-психологических исследованиях. Частичное отражение они получают в работах, посвящённых решению отдельных задач оперативно-следственной деятельности, главным образом, по раскрытию преступлений.

Психологическое обеспечение оперативно-следственной деятельности, помимо вышесказанного, тесно соприкасается с такими её традиционными разделами, как оперативная тактика и организация, а также с соответствующими разделами смежных дисциплин: криминалистической и следственной тактикой. Например, проблема выявления необходимых источников информации имеет организационно-тактическое, тактико-криминалистическое, а также психологическое содержание, требующее своего выявления, изучения, формулировки и определения степени зависимости от него результатов решения задачи в целом. Без этого занятие психологией решения этой задачи теряет непосредственное практическое значение.

Вместе с тем на тактическом уровне проблематика оперативно-следственной деятельности достаточно хорошо разработана и зачастую встаёт задача обоснования необходимости и целесообразности её «психологизации», за исключением исследования возможностей снижения психологической «цены» осуществления деятельности и её отдельных элементов. Наряду с разработанными есть и такие формы осуществления оперативно-следственной деятельности, которые изучены явно недостаточно, но даже при поверхностном рассмотрении имеют высокую психологическую нагрузку. К числу таковых, исходя из текста федерального закона «Об оперативно-розыскной деятельности», могут быть отнесены, например, оперативное опознание, оперативное внедрение, оперативный эксперимент¹. Содержание каждого из указанных мероприятий — это специфическая задача психологического обеспечения, разрешимая, главным образом, в системе психологического знания, психологических законов, управляющих поведением действующих лиц и формированием соответствующих условий проведения этих мероприятий.

Психологическая специфика следственной деятельности заключается прежде всего в исследовании объективной и субъективной

¹ Федеральный закон от 12.08.1995 г. № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности».

сторон преступления, что предполагает сбор первичной психологической информации для объективного рассмотрения дела.

Для этого необходимо:

— психологическое «развертывание» (мысленные повороты) имеющих место в преступлении вещных предметов, документов, следов, явлений как можно в большем числе аспектов;

— трактовка очерёдности изменений в окружающей среде при отсутствии чего-либо или появлении нового;

— прослеживание причинных связей, имевшихся между изучаемыми объектами и другими материалами дела;

— учёт и прослеживание психологической последовательности следующих субъектных признаков: профессиональных и бытовых навыков, особенности речи (словесные обороты, умолчания, оговорки, ослышки), мимики, жестов, позы говорящего, смены его психических состояний.

При проведении следственных действий в рамках расследования конкретного преступления необходимо учитывать указанные выше положения.

В целом реализация психологического обеспечения оперативно-следственной деятельности связана практически со всеми их аспектами и требует от психолога, осуществляющего это обеспечение, не только глубоких и обширных знаний психологии, но и глубокого знания специфики данной деятельности, нормативно-правовой базы, её регламентирующей.

В любом противоправном деянии отражаются психологические особенности человека, его отношение к обществу и праву. Известный отечественный психофизиолог В. М. Бехтерев писал, что в таком деле, как преступление отражается вся личность субъекта и даже более того вся его психофизическая организация. Противоправная (в том числе преступная) деятельность оказывает существенное влияние на личность правонарушителя, хотя и реализации такой деятельности способствуют некоторые психологические свойства индивида. Известна тенденция, связанная с тем, что чем богаче противоправный опыт, тем глубже изменения, которые произошли в личности правонарушителя.

Наряду с этим в самой антиобщественной деятельности проявляются относительно константные психологические свойства той или иной личности правонарушителя. На учёте этого обстоятельства основывается ряд розыскных и следственных действий: составление психологического портрета преступника, розыск по способу совер-

шения правонарушения, по преступному «почерку», раскрывающему особенности криминальной квалификации и т. д.¹

Установление лица, совершившего преступление, занимает весьма существенное место в деятельности следователей, оперативных работников по раскрытию, расследованию и предупреждению преступлений. Процесс анализа и оценки обстоятельств насильственного преступления с правоохранительных и (или) следственных позиций включает в себя осмысление поведения преступника и его взаимоотношений с жертвой (проявляемых в манере совершения преступления и в оставленных на месте преступления уликах). В процессе анализа рассматриваются три области поведения преступника: поведение, предшествующее совершению преступления, поведение во время совершения преступления и поведение после его совершения.

Наибольший практический интерес для оперативно-следственной деятельности представляет составление психолого-криминалистического (или розыскного) портрета, который ложится в основу построения розыскных версий по делам о тяжких преступлениях.

Под психолого-криминалистическим портретом лица подразумевается совокупность всех данных об определённом лице, совершившем (или подозреваемом в совершении) преступление. Указанная совокупность предопределяется установлением вероятной значимости взаимоотношений между криминалистическими параметрами события и важными для розыска характеристиками преступника.

Следы, оставленные преступником на месте происшествия, являются материальным отражением его психологических особенностей. В процессе подготовки, совершения и сокрытия преступления правонарушитель, как самостоятельный субъект деятельности, отображается в окружающей среде через свои свойства. Следы, которые возникают при этом, несут о нем информацию, а потому выделенные свойства являются информативными, поскольку благодаря им становится возможным установить лицо, совершившее преступление.

Преступный результат, являясь системообразующим элементом преступной деятельности, тесно связан с другими элементами этой деятельности: а) личностью преступника; б) мотивом, целью, установкой; в) способом реализации преступной деятельности; г) орудиями и средствами её осуществления; д) объектом и предметом преступного посягательства; ж) обстановкой деятельности, включающей

¹ Васильев В. Л. Юридическая психология: — СПб.: Питер, 2010. — 650 с.

место, время и другие параметры. Отмеченные факторы тесно связаны между собой, что позволяет проследить связь между личностью преступника и остальными элементами преступной деятельности, анализируя её по схеме: цель — мотив — способ — результат.

10.2. Принципы и способы взаимодействия субъектов психологического обеспечения силовых ведомств

В последние годы все активнее происходит процесс объединения в профессиональное сообщество и взаимодействия психологических служб силовых ведомств. Несколько лет назад была создана межрегиональная общественная организация «Общество психологов силовых структур», а в мае прошлого года начал свою работу Общественный совет этой организации, в состав которого вошли специалисты МЧС, МВД, Минобороны, Федеральной таможенной службы и Федеральной службы исполнения наказаний.

Общественный совет создан, в первую очередь, для решения вопросов, влияющих на профессиональную деятельность психологов, которая сильно отличается от работы обычного психолога. Во-первых, в силовом ведомстве один и тот же «универсальный» специалист решает широкий спектр задач по психологической диагностике, подготовке, коррекции и реабилитации. Во-вторых, психолог не только защищает интересы своего работодателя — министерства или службы, но и должен соблюдать все профессиональные этические принципы по отношению к «клиентам» — сотрудникам ведомства. Ещё одно отличие от работы обычного психолога — вместо уютного кабинета, в котором должны проходить консультации; «силовой» психолог работает в экстремальных условиях — зонах боевых действий и чрезвычайных ситуаций.

В связи со спецификой деятельности психологов в силовых ведомствах остро стоит проблема качества их подготовки. Существует и ряд других важных вопросов: слишком разный уровень методических материалов, коррекционного и диагностического инструментария.

Работа психологов в России всегда основывалась на том, что у каждого из нас есть профессиональная совесть и этика. Но нынешняя ситуация выходит за эти рамки, поэтому возникла необходимость в «этическом кодексе российского психолога», «этическом кодексе практической деятельности». На съезде психологов силовых структур внесены предложения по дополнениям в этический кодекс с учетом специфики МВД. На основе разработанных этических кодексов пси-

холога строятся и принципы взаимодействия субъектов психологического обеспечения силовых ведомств. В состав принципов входят¹:

1. *Принцип уважения*, который предполагает уважение личного достоинства, прав и свобод человека, провозглашенных и гарантированных Конституцией Российской Федерации и международными документами о правах человека.

2. *Принцип конфиденциальности*, предполагающий что информация, полученная психологом в процессе работы с клиентом на основе доверительных отношений, не подлежит намеренному или случайному разглашению без согласования с ним.

3. *Принцип компетентности*, который означает, что психолог должен стремиться обеспечивать и поддерживать высокий уровень компетентности в своей работе, а также признавать границы своей компетентности и своего опыта. Психолог должен предоставлять только те услуги и использовать только те методы, которым обучался и в которых имеет опыт. Принцип компетентности включает в себя положения о знании профессиональной этики, ограничениях профессиональной компетентности, ограничения применяемых средств и др.

4. *Принцип ответственности*, предписывающий, что психолог должен помнить о своих профессиональных и научных обязательствах перед своими клиентами, перед профессиональным сообществом и обществом в целом. Психолог должен стремиться избегать причинения вреда, должен нести ответственность за свои действия, а также гарантировать, насколько это возможно, что его услуги не являются злоупотреблением.

5. *Принцип честности*, который предполагает, что психолог должен стремиться содействовать открытости науки, обучения и практики в психологии. В этой деятельности психолог должен быть честным, справедливым и уважающим своих коллег. Психологу надлежит четко представлять свои профессиональные задачи и соответствующие этим задачам функции.

Помимо взаимодействия в рамках общественного совета «Общества психологов силовых структур» психологи силовых структур осуществляют взаимодействие в рамках Российского психологического общества. Многие психологи являются членами этого общества, но кроме этого в рамках Российского психологического обще-

¹ Этический кодекс психолога. — URL: <http://xn--n1abc.xn--p1ai/rpo/documentation/ethics.php> (дата обращения: 12.02.2015).

ства организованы и работают секции «военной психологии» и «психологического обеспечения органов внутренних дел».

Все эти вопросы сегодня особенно актуальны, поскольку в России на уровне федерального законодательства деятельность по оказанию психологической помощи никак не регламентируется и не лицензируется. Именно поэтому не существует никакой гарантии, что специалист, который оказывает психологическую помощь, является грамотным, квалифицированным и соблюдает этические нормы и принципы, принятые в профессии. Первыми шагами в решении этой проблемы могла бы стать добровольная общественно-профессиональная сертификация по принципу той, которая проводится за рубежом, где ни один специалист-психолог не может работать без сертификата, подтверждающего его профессиональные качества.

Несмотря на схожесть работы, психологические службы в силовых структурах решают и уникальные задачи, которые напрямую связаны со спецификой деятельности ведомств. Так, специалисты психологической службы МЧС России оказывают экстренную психологическую помощь пострадавшим при чрезвычайных ситуациях.

В соответствии с действующими нормативными актами психологу органов внутренних дел в рамках осуществления взаимодействия предоставлены следующие полномочия:

— осуществлять взаимодействие с психологами других органов, организаций, подразделений МВД России, представителями подразделений психологической работы органов государственной власти и общественных объединений по вопросам профессиональной деятельности;

— принимать участие в работе научно-практических конференций и семинаров, тематика которых связана с совершенствованием психологической работы;

— осуществлять иные полномочия в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите основные задачи, возлагаемые на психологов, занимающихся психологическим обеспечением оперативно-розыскной деятельности.

2. Каковы специфические признаки оперативно-розыскной деятельности?

3. Что включает в себя первичная психологическая информация, необходимая для объективного рассмотрения дела?

4. Что подразумевается под психолого-криминалистическим портретом разыскиваемого лица?

5. Какая межрегиональная общественная организация занимается взаимодействием психологических служб силовых ведомств?

6. Назовите наиболее актуальные вопросы взаимодействия субъектов психологического обеспечения силовых ведомств.

7. Какие полномочия предоставлены психологу органов внутренних дел в рамках осуществления взаимодействия?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящее учебное пособие посвящено обзору основных направлений психологической работы в рамках морально-психологического обеспечения профессионально-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, поскольку она носит сложный и многоплановый характер, зачастую сопряжена с высоким риском для жизни и здоровья, что не может не отразиться негативным образом на психическом состоянии. Психологическое сопровождение позволяет сотрудникам полиции сохранять и восстанавливать свои психологические ресурсы, способствующие оперативному и эффективному выполнению служебных задач.

В результате освоения учебной дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности» курсанты и слушатели должны изучить основы организации и ведущие направления психологической работы в рамках морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Данное пособие в доступной форме содержит необходимую для этого информацию.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты¹:

1. ФЗ РФ от 07.02.2011 г. № 3-ФЗ «О полиции».
2. ФЗ РФ от 19.07.2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
3. ФЗ РФ от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».
5. Приказ МВД России от 25.12.2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».
6. Приказ МВД России от 02.09.2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».
7. Приказ МВД России от 10.01.2012 г. № 5 «О медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

Основная литература:

8. Берн Э. Введение в психиатрию и психоанализ для непосвящённых. — Москва: Попурри, 2012. — 528 с.
9. Бодров В. А., Журавлёв А. Л. Актуальные проблемы психологии труда инженерной психологии и эргономики. — Москва: Институт психологии РАН, 2012. — 400 с.
10. Васильев В. Л. Юридическая психология: учебник для вузов. — Санкт-Петербург, 2012. — 608 с.
11. Дружилов С. А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека. Психологические исследования, 2012, №. 1(21), 2. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 26.01.2015) (дата обращения: 26.01.2015).

¹ Нормативно-правовые акты приведены в соответствии с данными официального интернет-портала правовой информации pravo.gov.ru (дата обращения: 10.07.2021).

12. Караяни А. Г. Психологическая модель служебной деятельности как инструмент создания системы ее психологического обеспечения // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2013. № 4. Т. 6. С. 92–98.

13. Кобозев И. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности: учебное пособие. — Москва: ДГСК МВД России, 2015. — 144 с.

14. Маклаков А. Г. Общая психология. — Санкт-Петербург: Питер, 2013. — 592 с.

15. 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 / под общ. ред. В. А. Шаповала. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 236 с.

16. Психологическое моделирование. — URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 26.01.2015).

17. Фромм Э. Искусство быть. Сборник. — Москва: АСТ, 2013. — 348 с.

18. Цветков В. Л. Психология конфликта. От теории к практике: учебное пособие. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 183 с.

19. Цветков В. Л., Шевченко В. М., Шаматава Н. Е. Психология оперативно-розыскной деятельности. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2012. — 255 с.

Дополнительная литература:

20. Аврутин Ю. Е., Пряхина М. В., Самарин Н. Ю., Статный В. М. Оперативно-розыскная психология: учебное пособие. — Москва: ЦОКР МВД России, 2010. — 308 с.

21. Актуальные вопросы психологического обеспечения работы с личным составом ОВД: сборник МВД России ДКО / под ред. В. Л. Кубышко. — Москва, 2009. — 164 с.

22. Безносков Д. С., Почебут Л. Г. Психология толпы и терроризм: учебное пособие. — Москва, 2007. — 176 с.

23. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретический и прикладные аспекты. — Москва: Институт психологии РАН, 2006. — 624 с.

24. Вахнина В. В., Трубочкин В. П. Диагностика и формирование мотивационной готовности сотрудников в ОВД. — Москва: ЦОКР МВД России, 2005. — 140 с.

25. Деркач А. А., Зызыкин В. Г., Маркова А. К. Психология развития профессионала. — Москва, 2000. — 125 с.
26. Дулов А. В. Психологическое обеспечение учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях МВД России. — Москва: ЦОКР МВД России, 2005. — 24 с.
27. Караваев А. Ф., Петров В. Е. Психологическое обеспечение формирования и развития личности. — Москва, 2006. — 176 с.
28. Караяни А. Г. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность» / А. Г. Караяни, В. Л. Цветков. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2011. — 247 с.
29. Караяни А. Г. Прикладная военная психология / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. — Санкт-Петербург: Питер, 2006. — 480 с.
30. Квинн В. Прикладная психология. — Санкт-Петербург: Питер, 2000. — 592 с.
31. Петров В. Е. Введение в профессию «Психолог органов внутренних дел». — Москва, 2006. — 423 с.
32. Петров В. Е., Филипенкова Н. Ю. Психотехнологии оказания помощи и самопомощи в экстремальных условиях: учебно-методическое пособие. — Домодедово: ВИПК МВД России, 2011. — 168 с.
33. Тарабрина Н. В. Практикум по психологии посттравматического стресса. — Санкт-Петербург: Питер, 2001. — 272 с.

Учебное издание

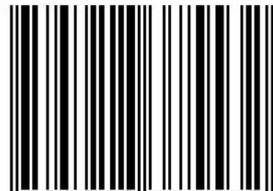
Кобозев Игорь Юрьевич,
кандидат психологических наук, доцент;
Ермаков Андрей Геннадьевич,
кандидат педагогических наук;
Шаранов Юрий Александрович,
доктор психологических наук, профессор;
Белянкина Валентина Александровна,
кандидат психологических наук;
Хвеженко Сергей Петрович,
кандидат психологических наук, доцент;
Громыко Елена Сергеевна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Учебное пособие

Редактор *Шереметьева Т. Л.*
Компьютерная верстка *Душкова А. Ю.*
Дизайн обложки *Малофеев А. А.*

ISBN 978-5-91837-553-2



9 785918 375532 >

Подписано в печать 02.06.2022. Формат 60×84¹/₁₆
Печать цифровая 8,0 п. л. Тираж 50 экз. Заказ № 70/2022

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1