

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Барнаулский юридический институт МВД России

А.Г. Степанищев, Н.Ю. ВARGасова

**ПСИХОЛОГИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Курс лекций



Барнаул 2021

УДК 159.9(075.8)
ББК 88.573.я73
С 794

Степанищев, Алексей Геннадьевич.

С 794 Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел : курс лекций / А.Г. Степанищев, Н.Ю. Варгасова. – Барнаул : Барнаульский юридический институт МВД России, 2021. – 124 с.

ISBN 978-5-94552-471-2

Курс лекций раскрывает содержание учебной дисциплины «Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел». В нем рассматриваются: психологическая структура деятельности сотрудников ОВД, психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудников ОВД, психолого-педагогические особенности адаптации и деформации личности сотрудников ОВД, психологические закономерности общения сотрудников ОВД, психология конфликтов в деятельности сотрудника ОВД, психологическая характеристика основных следственных действий, а также психологические особенности личности преступника и преступного поведения.

Предназначено для курсантов и слушателей образовательных организаций высшего образования системы МВД России, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

УДК 159.9(075.8)
ББК 88.573.я73

ISBN 978-5-94552-471-2

© Степанищев А.Г., Варгасова Н.Ю.,
2021

© Барнаульский юридический институт
МВД России, 2021

Введение

Курс лекций «Психология в деятельности сотрудников ОВД» разработан на основании примерной программы для высших образовательных организаций МВД России, подготовлен А.Г. Степанниковым (введение, лекция 1, лекция 5, лекция 6, заключение) и Н.Ю. Варгасовой (лекция 2, лекция 3, лекция 4).

Его содержание предполагает изучение основ общей психологии, социальной, возрастной, педагогической, юридической, психологии конфликта и управления, этнопсихологии и т.д.

Актуальность изучения данной учебной дисциплины определяется требованиями практики, результатами научных исследований, особенностями социально-политических характеристик современного общества. Межнациональные конфликты, социально-экономическая напряженность, крайнее социальное расслоение общества, ужесточение требований к профессиональной деятельности и личности самого сотрудника ОВД и многие другие факторы указывают на необходимость нахождения на месте сотрудника ОВД психологически образованного человека, владеющего не только информацией, но и реальными умениями, техниками эффективного общения, осуществления действия процессуального характера, построения диалога с крайне дифференцированным кругом лиц, объективной и точной оценки различных проявлений личности. Специальной и важной задачей курса будет являться пропедевтика профессиональной деформации личности курсанта и слушателя, их обучение приемам саморегуляции, успешного поведения в ситуациях фрустрации и экстремальности, формирование устойчивого и объемного мировоззрения.

Лекция 1

Психологическая структура деятельности сотрудников органов внутренних дел. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел

Вопросы

1. *Понятие психической деятельности.*
2. *Психологическая структура деятельности сотрудников ОВД.*
3. *Психологическая характеристика условий деятельности сотрудников ОВД.*

1. Понятие психической деятельности

Человек по своей природе активен. Он является творцом и создателем независимо от того, каким видом труда он занимается. Без активности, выражающейся в деятельности, невозможно раскрытие богатства духовной жизни человека: глубины ума и чувств, силы воображения и воли, способностей и черт характера.

Деятельность – категория социальная. Деятельность – это специфический для человека способ отношения к действительности, состоящий в преобразовании и подчинении ее человеческим целям.

Для животных характерна жизнедеятельность, которая проявляется как биологическое приспособление организма к требованиям окружающей среды. Действия животных носят пассивно-приспособленческий характер.

В психологической науке существует целое направление, изучающее психологию активности и деятельности личности.

Любой вид деятельности связан с движениями. Движение есть физиологическая функция живого организма.

По физиологической основе все движения человека могут быть разделены на две группы: врожденные (безусловно-рефлекторные) и приобретенные (условно-рефлекторные). Большинство движений человека являются условно-рефлекторными.

Прижизненные возможности развития движения человека огромны. Они включены в различные виды труда. Упрочившиеся системы движений могут выражать индивидуальные особенности человека. Так, движения ходьбы образуют походку, которая отличает одного человека от другого.

Двигательные способности у людей различны. Они тесно связаны с двигательными задатками.

Система движений, направленных на предмет с целью его присвоения или изменения, называется действием. Действия – отдельный акт (элемент) деятельности.

Самыми простыми действиями являются предметные. В самих предметах, созданных руками человека, заложен способ действия с ними.

Действия могут быть направлены не только на предмет, но и на окружающих людей. Тогда они становятся актом поведения: поступком, если они соответствуют нормам поведения, или проступком, если противоречат им.

В психологии различают физические (внешние, моторные) действия с предметами и умственные (внутренние, психические) действия с психическими реальностями. Как показывают исследования, умственные действия формируются вначале как внешние, предметные и постепенно переносятся во внутренний план.

Формирование разнообразных умственных действий обеспечивает умственную деятельность на достигнутом человеком уровне опыта. Овладение умственной деятельностью приводит к тому, что прежде чем приступить к внешней деятельности, направленной на достижение желаемой цели, человек планирует действие в уме, оперируя образами и речевыми символами.

Внешняя деятельность контролируется внутренним планом действия. Человек сравнивает производимое действие с запланированным, существующим в виде образов и мыслей.

По степени осознанности целей («зачем я это делаю») и последствий («к чему это может привести») действия делятся на импульсивные и волевые. Импульсивные действия характеризуются малой степенью осознанностью целей и возможных последствий. Волевые действия предполагают продуманность целей и возможных последствий.

Совокупность действий, объединенных общей целью и выполняющих определенную общественную функцию, составляет деятельность.

В основе деятельности лежит система движений и предметных действий, необходимая для труда в данной области. Жизненный путь личности тесно переплетен с деятельностью. В ней формируются профессионально-личностные особенности человека. Формирующая роль деятельности раскрывается при сравнении психики людей, занятых в различных областях труда.

Человек в деятельности выступает как личность, движимая определенными мотивами и преследующая намеченные цели. В качестве мотивов могут выступить потребности, мысли, чувства и другие психические образования. Для осуществления деятельности недостаточно внутренних побуждений. Необходимо иметь объект деятельности и соотносить побуждения с целями, которые желает достигнуть личность в результате деятельности.

Поведение человека в большинстве случаев определяется не врожденными стремлениями, а побуждениями, возникающими под влиянием жизненных условий. Основой понимания поведения личности в психологии является учение о потребностях. Наряду с органическими потребностями у человека появляются потребности, порождаемые общественными условиями жизни.

Потребность сама по себе еще не является мотивом целенаправленного сознательного действия. Для возникновения предметной деятельности необходимо соотнести потребность с предметом, которым можно удовлетворить потребность. Осознанная потребность становится мотивом поведения.

Для поведения человека характерна динамичность; с изменением обстоятельств могут измениться и мотивы поведения и средства, необходимые для достижения цели. Общественно значимый мотив оказывает в конечном счете решающее влияние на результат деятельности.

В формировании отношения человека к деятельности, в становлении мотивационно-целевой сферы исключительное значение имеет успех или неуспех в деятельности, уровень притязаний личности и уровень достижений.

Успех притязания – оценка человеком своих возможностей в деятельности. У гармонически сформированной личности уровень притязаний соответствует фактическим возможностям выполнения

деятельности. При высоком уровне притязаний и ограниченной возможности их реализации возникает конфликт личности с коллективом или с самим собой.

При правильном воспитании уровень притязания должен находиться в соответствии со способностями и трудолюбием личности. Высокий уровень притязаний нередко помогает человеку развить свои способности.

Знания человека о мире возникают первоначально в виде образов, ощущений и восприятий. Переработка чувственных данных в сознании приводит к образованию представлений и понятий. В этих двух формах знания сохраняются в памяти.

Знания не существуют ради знаний. Они могут значительно обогнать уровень существующих потребностей.

Знания и действия тесно взаимосвязаны. Деятельность без знаний невозможна.

Непременными компонентами деятельности являются разнообразные навыки и умения.

Умением называют и самый элементарный уровень выполнения действий, и мастерство человека в данном виде деятельности.

Деятельность будет выполнена квалифицированно, если человек овладел навыками. Навык – упрочившийся способ выполнения действий. В процессе выработки навыка происходит перестройка взаимодействия между анализаторами.

В любом виде трудовой деятельности успешное решение задач возможно при овладении определенной суммой навыков.

Различают четыре вида навыков: двигательные, мыслительные, сенсорные навыки и навыки поведения. С навыками тесно связаны привычки. Привычка – потребность совершать действия. Если навык, как правило, формируется путем сознательных упражнений, то привычка может образоваться и без особых усилий со стороны человека.

Навык позволяет мастерски совершать действие, но он не стимулирует выполнение самого действия. Привычки же, в отличие от навыков требуют осуществления действий. Поэтому в поведении они полезны или вредны.

Различают три генетически сменяющих друг друга и сосуществующих на протяжении всего жизненного пути вида деятельности – игру, учение и труд.

Определяющим, или основным, видом деятельности является труд.

В труде раскрываются и формируются способности человека, его характер, личность в целом.

Подводя итог по первому вопросу, можно сказать о том, что деятельность человека социально обусловлена (цель, средства, способы действий, общественно значимый характер). Она строится в соответствии с законами объектов и определяется предметом.

Содержание деятельности включает в себя:

- производство материальных благ;
- форму общения людей;
- преобразование общественных условий и отношений;
- развитие самого человека, его способностей, умений, знаний. Определяющим видом деятельности является труд.

2. Психологическая структура деятельности сотрудников органов внутренних дел

Одной из общих задач юридической психологии является изучение деятельности по осуществлению правосудия, раскрытие ее психологических особенностей. Любая деятельность человека – это определенное целенаправленное взаимодействие человека с окружающей средой. Психологическая структура деятельности должна быть выделена в связи с тем, что каждый вид деятельности требует определенных психических качеств, навыков, проявлений.

В.Л. Васильев выделяет шесть основных видов деятельности, осуществляемых сотрудниками органов внутренних дел: социальная, реконструктивная, организационная, коммуникативная, удостоверительная и поисковая. Для каждой из обозначенных видов деятельности необходим определенный набор тех или иных личностных качеств, без которых ее осуществление представляется невозможным или сильно затрудняется.

Поисковая деятельность

Познание и поиск входят составной частью в любую деятельность человека. При рассмотрении поисковой деятельности сотрудников ОВД необходимо иметь в виду, что она должна обеспе-

чивать установление фактов, их анализ и синтез с целью установления всех важных обстоятельств прошедшего события.

Познание и поиск осуществляются сотрудником как непосредственно, путем чувственного восприятия объектов, так и опосредствованно – через сообщения других лиц.

Отдельными элементами этой деятельности выступают:

- а) раскрытие и расследование преступлений;
- б) раскрытие и расследование административных правонарушений (сотрудник ДПС, участковый уполномоченный);
- в) рассмотрение жалоб и заявлений;
- г) воздействие с целью получения необходимых сведений.

Поисковая деятельность сотрудников ОВД предполагает высокую степень восприятия, наличие таких качества личности, как наблюдательность, объем внимания, устойчивость внимания, концентрацию внимания, высокую ориентацию, интуицию, хорошую память, высокий интеллект, а также богатое воображение (обращение в прошлое, точность и конкретность, связь с реальностью – это основа).

Эта деятельность часто производится в крайне неблагоприятных условиях – при недостатке времени, противодействии заинтересованных в сокрытии истины лиц, наличие объектов и обстановки, вызывающих отрицательные эмоциональные состояния.

Реконструктивная (конструктивная) деятельность.

Эта деятельность предполагает переработку информации и принятие решений. Здесь важное значение имеет общий и специальный интеллект сотрудника. Сотрудник ОВД должен очень много знать: административное и уголовное право, уголовный процесс, криминалистику и педагогику, бухгалтерский учет и баллистику. Это далеко не полный перечень научных дисциплин, на которые опирается специальный интеллект сотрудника ОВД при переработке исходной информации, выдвижении гипотез, версий и разработке планов.

В многоплановой реконструктивной деятельности можно выделить прогнозирование, планирование, принятие решения.

Прогнозирование есть предвидение результата трудового процесса. В деятельности сотрудников ОВД прогнозирование может быть направлено на изучение динамики развития уже происшедшего события и на предсказание событий, которые еще долж-

ны произойти. Последний процесс принято называть предвидением.

Особой формой предвидения является предвосхищение – прогнозирование, осознанное в значительной степени не на имеющихся конкретных фактах, а на общем опыте.

Прогнозирование всегда предшествует конкретной деятельности по планированию. Планирование можно рассматривать как определенное сочетание элементов познавательной и реконструктивной деятельности.

Планированию подвергаются все виды деятельности сотрудников ОВД (следственная, оперативно-розыскная, охрана общественного порядка и др.).

Принятие решения сотрудником ОВД в совершении тех или иных действий, как правило, затрагивает интересы граждан (например, решение произвести обыск) или даже возлагает на них определенные обязанности (явиться для дачи показаний и т.д.). Чтобы обеспечить законность принимаемых решений, результаты деятельности закрепляются в определенных документах.

В этой деятельности проявляются не только умственные способности сотрудников, но их волевые качества.

Принятие решения – это всегда волевой акт.

В процессе принятия решения по анализу фактов конкретной ситуации сотрудник ОВД всегда должен применять специальные знания закона.

Процесс решения любой задачи дознавателем, следователем, оперативным работником включает в себя:

- осмысливание и анализ имеющейся информации;
- формирование цели решения задачи с учетом конкретной ситуации, а также правовых требований;
- выявление всех возможных вариантов решения;
- выбор решения с применением соответствующих методов и его правовую регламентацию;
- планирование исполнения решения.

Существует множество способов выработки и принятия решения: метод проб и ошибок, метод предварительного перебора вариантов, метод оптимального прогнозирования, метод рефлексии и т.д. Однако не все методы могут быть применены в практической деятельности.

Удостоверительная деятельность

Сущность удостоверительной деятельности заключается в переводе добытой информации в новую, преимущественно письменную форму. Сотрудник может получать исходную информацию в виде конкретных образов (например, осмотр, обыск и др.), устной человеческой речи (дача показаний), а также в виде письменной речи (документы, письма, протоколы и т.д.). Всю полученную информацию сотрудник ОВД после ее анализа и отбора в результате удостоверительной деятельности фиксирует в специальных, предусмотренных законом формах: протоколах, постановлениях, рапортах, справках, паспортах и т.д.

Так, протокол допроса должен удовлетворять следующим требованиям:

1. Язык его должен отвечать нескольким критериям: грамматическому, стилистическому и юридическому. Он должен быть точным, достаточно ясно понятным для тех, кто будет читать протокол.

2. В протоколе следует сохранять лексические особенности речи допрашиваемого.

3. Протокол должен полностью соответствовать требованиям процессуального закона по внешнему оформлению и по самому содержанию.

4. Протокол (если это рукопись) должен быть написан разборчивым почерком.

Удостоверительная деятельность не только закрепляет выявленные при познании факты, но и призвана помогать их объективному восприятию самим человеком.

Коммуникативная деятельность

Это деятельность, в процессе которой сотрудник ОВД получает необходимую информацию от людей путем общения с ними. Сотрудник ОВД должен уметь организовать свое психологическое состояние. Он должен обладать навыками управления своей волевой и эмоциональной сферой, устанавливать психологический контакт с правонарушителями, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации.

Организационная деятельность

Специфической особенностью этой деятельности является регламентация ее правовыми нормами.

Она включает в себя организацию собственной деятельности. И выражается в высокой самоорганизованности, волевых действиях по проверке и переработке поступающей информации, по ее удостоверению. В этой деятельности у сотрудника ОВД должны проявляться такие качества, как собранность, целеустремленность, настойчивость.

Организация деятельности других лиц. Здесь должны появляться организаторские способности в общении с людьми. Ее цель – наиболее эффективное выполнение отдельных функциональных обязанностей.

Основа организаторской деятельности – способность точно ориентироваться в действительности, качествах людей и их возможностях.

Талантливый организатор даже в тяжелых условиях находит выход. Организаторские качества и умение в значительной степени можно привить (воспитать) и развить.

Социальная (воспитательная) деятельность

Она охватывает деятельность сотрудника ОВД как организатора и участника борьбы с преступностью на вверенном ему участке. Эта деятельность включает в себя анализ преступности, профилактические мероприятия, правовую пропаганду, воспитание правонарушителей, социальную адаптацию лиц, освободившихся из мест лишения свободы. Главный принцип, которым должен руководствоваться каждый сотрудник при осуществлении этого вида деятельности, – это не подменять борьбу с преступностью борьбой с преступником.

Воспитательная деятельность – это всегда целенаправленное познание личности, воздействие на нее. Воспитательная деятельность выражается, прежде всего, в разработке системы воздействия на конкретную личность – лицо, совершившее преступление.

Эта деятельность реализуется в основном в двух направлениях:

- 1) воспитательное воздействие на правонарушителя с целью изменения его психики, антиобщественной установки, вредных привычек;
- 2) оказание влияния на других граждан с целью законопослушного поведения и уверенности в защите их прав и законных интересов.

Воспитание как сознательная деятельность отличается от стихийных явлений на субъекта наличием определенной программы, средств и методов воздействия. Воспитание всегда имеет целью гармоническое развитие личности.

Воспитательный процесс начинается с момента задержания правонарушителя. На предварительном следствии воспитание решает такие задачи, как: а) создание основы для воспитательного воздействия после завершения следствия; б) непосредственное воспитательное воздействие во время осуществления следственных действий; в) организация и активизация воспитательного воздействия микроколлективов, в которые входит обвиняемый; г) возбуждение процесса самовоспитания у преступника.

Впоследствии, когда преступник попадает в места лишения свободы, с ним проводится воспитательная работа сотрудниками исправительного учреждения. Воспитательные мероприятия в исправительном учреждении имеют целью исправление отрицательных черт личности преступника и привития положительных, его ресоциализации.

В ходе проведения воспитательной работы с правонарушителем нужна кропотливая разъяснительная работа о подлинной сущности совершенных данным лицом поступков, их опасности для общества, причинах, которые повлекли за собой совершение проступка или преступления. Необходимо вызвать у него нравственное осуждение своих поступков, осознание им противоправности своих действий, правильное понимание причин совершения им антиобщественных поступков. Ему следует внушить при помощи фактов, что его отрицательные свойства личности принесли и могут принести в дальнейшем вред обществу и самому себе. Важно, чтобы он сам почувствовал, как ему мешали, мешают отрицательные привычки. Его также необходимо привести к выводу, что он может стать лучше, постепенно воспитывая в себе положительные моральные качества и избавляясь от антиобщественных взглядов и привычек.

Основным методом такого воспитательного воздействия является метод убеждения.

Существует убеждение словом и убеждение делом. Процесс убеждения представляет собой не только явную, но и скрытую дискуссию сотрудника и правонарушителя. Убеждение часто встречает внутреннее противодействие у правонарушителя: он вы-

двигает противоположные доводы, отстаивает свою точку зрения на совершенные им поступки, пытается оправдаться ссылками на различные обстоятельства.

Чаще всего правонарушитель ведет эту дискуссию про себя, мысленно. Задача сотрудника в таком случае состоит в том, чтобы уловить внутренние противоречия в размышлениях и, используя их, усилить свое убеждающее воздействие.

Убеждение не является единственным методом воздействия. В воспитательной деятельности применяются и другие методы: метод примера, метод доверия, метод приучения и др.

Таким образом, психологическая структура деятельности сотрудников органов внутренних дел весьма многообразна. Она не ограничивается только вышеперечисленными видами деятельности, но и включает в себя множество других элементов. Любая деятельность характеризуется наличием конкретных путей, методов, способов достижения целей. Психологическая структура зависит также от условий деятельности.

3. Психологическая характеристика условий деятельности сотрудников органов внутренних дел

Говоря об особенностях работы сотрудников ОВД, невозможно указать какой-то один признак, принципиально отличающий ее от всех других профессий. Лишь совокупность определенных признаков, их специфическое сочетание придают работе сотрудника ОВД характер специальности.

Особый характер выполняемых сотрудником ОВД функций предопределяет специфику в подготовке и подборе кадров, в порядке назначения на должность и освобождения от нее, в регулировании ответственности и порядка прохождения службы.

Положение сотрудников ОВД в системе государственных органов обосновывает предъявление к лицам, назначаемым на должности, особых требований:

1. Деятельность сотрудников ОВД характеризуется разнообразием решаемых задач:

- раскрытие и расследование преступлений;
- рассмотрение жалоб и заявлений граждан;
- профилактика преступлений;

- регистрация автотранспорта;
- выдача различных документов;
- охрана объектов и сопровождение грузов и т.д.

2. Регламентация деятельности сотрудника органов внутренних дел нормативно-правовыми актами.

Производственная деятельность представителей любой профессии регулируется системой различных предписаний (правилами внутреннего распорядка, служебными инструкциями). Но ни в одной профессии нет такой детальной регламентации всего трудового процесса и самого содержания рабочих действий и операций, как у сотрудника ОВД.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих служебных обязанностей всегда является нарушением того или иного закона, подзаконного акта. Поэтому деятельность сотрудников ОВД порождает повышенную ответственность за каждое действие. Глубокое знание права – обязательное требование для сотрудников ОВД.

3. Высокая эмоциональность труда.

Имея дело с людьми, находящимися в состоянии повышенно эмоционального напряжения, сотрудник вольно или невольно подвергается эмоциональному заражению, что может негативно сказываться на его психическом состоянии и здоровье. Чаще всего этому способствуют следующие факторы:

- наличие отрицательных эмоций;
- отсрочена разрядка;
- не всегда испытывает удовлетворение.

4. Наличие властных полномочий.

Наличие властных полномочий ставит сотрудников ОВД в особое положение среди представителей других профессий. Сотрудник ОВД является представителем государственной власти. В интересах защиты законных интересов граждан и их прав ему предоставлены полномочия в необходимых случаях вторгаться в личную жизнь людей, входить в жилище, знакомиться с их корреспонденцией, изымать имущество, ограничивать свободу отдельных граждан. Основанные на законе требования сотрудника ОВД обязательны к исполнению всеми гражданами, должностными лицами, государственными и частными предприятиями.

Умение разумно, законно пользоваться этой властью – важнейшее профессиональное требование, предъявляемое к сотруднику ОВД.

5. Противодействие заинтересованных лиц (активное или пассивное).

Существует определенная группа лиц, которые сочувственно относятся к лицу, совершившему правонарушение, заинтересованных в неудаче разбирательства и готовых принять зависящие от них меры, чтобы помешать деятельности сотрудника ОВД.

Наиболее заинтересован в этом сам правонарушитель, который, как правило, всеми силами активно противодействует сотруднику. Здесь пускаются в ход различные ухищрения: хитрость, шантаж, ложь, обман, клевета, подкуп, фальсификация и т.д.

Все это придает деятельности сотрудников ОВД характер борьбы, принимающей иногда очень острые формы. Необходимость преодоления опасных ситуаций, устранения препятствий, которые специально создаются отдельными лицами и группами, вызывает у сотрудника ОВД различные эмоциональные реакции, требует постоянных волевых напряжений и активной умственной деятельности.

6. Творческий характер деятельности.

Каждый день сотрудник ОВД имеет дело с представителями многих профессий, специалистами различных областей науки, техники, культуры, людьми разного общественного положения и культурного уровня. Особенно это касается следователей, дознавателей, участковых инспекторов и иных должностей. Все это требует от сотрудника ОВД определенных навыков и умений в той или иной области знаний.

Определенные действия сотрудников ОВД, в частности, такие следственные действия, как допрос, эксперимент, обыск, осмотр, опознание и пр., связаны с использованием множества разнообразных приемов и способов, выработанных практикой. Поэтому чем большим запасом знаний будет владеть сотрудник ОВД, тем выше будет его профессиональное мастерство, продуктивнее его работа.

Но наличие знаний само по себе еще не обеспечивает сотрудника необходимым решением стоящих задач. Жизнь заставляет его постоянно искать новые приемы и способы действия, что придает его работе ярко выраженный творческий характер.

7. Воспитательный характер.

Вся деятельность сотрудников ОВД пронизана воспитательной работой. А это, в свою очередь, определяет высокую трудоемкость труда, тем более что результаты этой деятельности отдалены по времени.

8. Рефлексивный характер воздействия сотрудника ОВД на правонарушителя.

Принимая на себя «роль» другого человека, которая связана с имитацией мыслей и действий «противника» и анализом собственных рассуждений и выводов, сотрудник ОВД всегда испытывает нервное перенапряжение.

9. Давление общественного мнения.

Деятельность сотрудников ОВД наряду с правовой регламентацией в некоторой степени регулируется общественным мнением. Выполняя те или иные действия, сотрудник всегда должен помнить о том, как они будут восприняты со стороны общества, других людей, какой будут иметь резонанс. Это, прежде всего, относится не только к проведению отдельных мероприятий в отношении правонарушителя, но и к массовым профилактическим мероприятиям.

Так, практически каждое мало-мальски заметное уголовное дело создает вокруг себя сложную общественно-психологическую ситуацию, которая оказывает ощутимое влияние на ход расследования. Это определенная психологическая атмосфера, в которой формируются впечатления, зачастую рождает ошибочные мнения.

Особую осторожность должен проявлять сотрудник ОВД при освещении того или иного вопроса в средствах массовой информации. Они не всегда в должной мере излагают события и способствуют формированию правильного общественного мнения.

10. Гласность и сохранение служебной тайны.

Вопрос о соотношении гласных и негласных элементов в деятельности сотрудников ОВД правовой теорией и практикой решался по-разному. В настоящее время гласности работы правоохранительных органов придается большое значение. В средствах массовой информации излагаются отдельные материалы о правоохранительной деятельности. Вошли в практику отчеты сотрудников ОВД о проделанной работе.

Вместе с тем в силу своего положения сотрудник ОВД имеет доступ к любым данным. Некоторые из них составляют ту или

иную тайну или имеют определенную степень секретности. Сотрудник обязан хранить в секрете указанные данные.

Большой вред может причинить, например, разглашение некоторых ухищренных методов совершения и сокрытия преступления, методов оперативно-розыскной работы.

Для сохранения сведений, не подлежащих оглашению, необходимо соблюдать специальные требования конспирации, режим секретности, установленные служебными приказами и инструкциями. Законодательством установлены прямые правила, обеспечивающие сохранение служебной и следственной тайны.

Лекция 2

Психолого-педагогические особенности адаптации и деформации личности сотрудников ОВД

Вопросы

1. *Значение адаптации в жизни человека. Понятие адаптации и физиологические механизмы адаптации.*
2. *Виды адаптации. Профессиональная адаптация. Адаптация в экстремальных условиях.*
3. *Сущность и детерминанты профессиональной деформации.*

1. Значение адаптации в жизни человека. Понятие адаптации и физиологические механизмы адаптации

Понятие адаптации прошло большой и противоречивый путь развития: зародившись в лоне естественнонаучного знания – биологии, в рамках которой достаточно давно предпринимались попытки изучения процессов взаимодействия организма и окружающей среды, проблема адаптации расширилась до области гуманитарных и социальных наук, обогатившись при этом их идеями, приобрела новое содержание и значение.

Очень актуален этот вопрос в контексте тех интенсивных трансформаций, которые претерпевает современное мировое общество. Нестабильность (порой даже непредсказуемость) социальных процессов предъявляет повышенные требования к личности, которой приходится учитывать внешне обусловленные социальные требования, т.е. изменяться, и сохранять при этом основополагающие собственные внутренние установки и убеждения, – другими словами, оставаться в относительно устойчивом равновесии. В связи с этим можно вполне обоснованно констатировать, что разработка проблемы адаптации личности становится одной из насущных и ключевых задач психологической науки.

В связи с прогрессом науки и расширением границ приложения данной категории качественно изменяется и само содержание теории адаптации. Детальный анализ различных дефиниций, проведенный исследователями, включает 46 определений понятия

адаптации, однако, несмотря на большое разнообразие, общими во всех определениях адаптации можно выделить, как считает Н.Н. Мельникова, следующие моменты:

1) процесс адаптации всегда предполагает взаимодействие двух объектов;

2) это взаимодействие разворачивается в особых условиях – условиях дисбаланса, несогласованности между системами;

3) основной целью такого взаимодействия является некоторая координация между системами, степень и характер которой могут варьироваться в достаточно широких пределах;

4) достижение цели предполагает определенные изменения во взаимодействующих системах.

Термин «адаптация» происходит от позднелатинского *adaptatio* (приспособление) и первоначально широко использовался в биологических науках для описания феномена и механизмов приспособительного поведения индивидов в животном мире, эволюции различных форм жизни.

В Большом советском словаре понятие «адаптация» рассматривается как *«процесс и результат приспособления строения и функций организма (особей, популяций, видов) и их органов к условиям среды»*.

Особый интерес вызывает тот факт, что к этим основным аспектам П. Медавар (P. Medawar, 1951) добавил еще один: адаптация есть нечто такое, что организм или популяция вырабатывают у себя и обладают в потенциале для успешного существования в условиях, которые изменяются в будущем. Другими словами, в смысловое содержание понятия адаптации добавляется понимание ее как *основы для формирования и проявления некоторых новых качеств*. Исходя из этого, возьмем в качестве исходного рабочего определения адаптации следующее:

Адаптация – это процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения индивида к новым условиям существования.

Наиболее сложные и разнородные аспекты явления адаптации проявляются в многогранной человеческой деятельности, в которой можно выделить психофизиологические, поведенческие, когнитивные и субъектно-личностные компоненты адаптационного процесса.

Адаптация – процесс включения человека в новые формы, условия, отношения деятельности (жизнедеятельности). Адаптация – неперенный компонент всей жизни человека, т.к. его жизненная среда (физическая, психическая, социальная, информационная и т.д.) не бывает полностью стабильной, меняется, комбинируется.

Адаптация реализуется в интервале границ, определяющих саму возможность существования человека: температурные границы, давление воздуха (степень его разрежения), сила тяжести, информационная насыщенность и т.п. Адаптивные возможности людей различны: один комфортно чувствует себя на высоте 5000 м над землей, для других это смертельно опасно, для одних +25°C – легкая прохлада, для других – невыносимая жара. То же касается информационных потоков, количества и качества психологических контактов, выполняемых социальных ролей.

Во многом адаптивные возможности определяются объективными факторами, такими как генетические особенности, характер психофизического формирования личности, климато-географические особенности образа жизни, специфика выполняемой деятельности. Но это не значит, что адаптация – пассивный процесс приспособления к меняющимся обстоятельствам.

Адаптивные возможности не ограничиваются чисто физическими ресурсами организма, так же, как все главные параметры личности человека, они могут развиваться в зависимости от направленности и устойчивости личностных качеств. Например, тренированный альпинист способен подняться на 7000 м без кислородного прибора, ныряльщики – провести 5-6 мин под водой, художник – различить более 500 оттенков одного цвета. Другая область: профессиональный мошенник способен установить доверительный контакт с любым человеком за крайне ограниченное время, карточный шулер различает на ощупь карты, абсолютно одинаковые для любого другого человека. Можно приводить бесконечное число примеров, иллюстрирующих важнейшее положение: адаптивные возможности можно развивать, и это зависит, прежде всего, от направленности конкретной личности.

Устойчивая психическая адаптация (адаптированность) – уровень психической деятельности (комплекс психических реакций), определяющий адекватное заданным условиям среды поведение человека, его эффективное взаимодействие со средой и успешная

деятельность без значительного нервно-психического напряжения. Критерием повышения нервно-психической устойчивости можно считать внутреннюю психическую комфортность человека, определяемую сбалансированностью положительных и отрицательных эмоций. Исходя из данного определения, можно говорить о подобном состоянии человека в среде его привычной жизнедеятельности. Понятие «устойчивая адаптация» можно считать синонимом нормы, здоровья.

При изменении привычных условий жизни появляются факторы, вносящие дезорганизацию в психическую деятельность, регулирующую поведение человека. Возникает необходимость в новых психических реакциях на раздражители, вызванные изменившимися условиями. Относительная дезорганизация психических функций является сигналом для включения механизма регуляции и компенсации, конечный результат действия которого – организация нового уровня психической деятельности в соответствии с изменившимися условиями среды, т.е. включается механизм перадаптации.

2. Виды адаптации. Профессиональная адаптация. *Адаптация в экстремальных условиях*

Адаптация в широком смысле означает приспособление к окружающим условиям. Обычно выделяют *биологический (психофизиологический)* и *психологический* аспекты адаптации, причем качественное своеобразие адаптационных процессов у человека состоит в их активном, лично- и социально-опосредованном характере, дающем возможность произвольного (сознательного) контроля, в т.ч. ряда психофизиологических адаптационных реакций.

Психологический аспект адаптации состоит в приспособлении человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и собственными потребностями, мотивами, склонностями и интересами.

Для сотрудника ОВД развитие адаптивных возможностей имеет существенное значение, т.к. его профессиональная деятельность имеет мало общего с предыдущим жизненным опытом и, следовательно, сформировавшимся диапазоном адаптивных ка-

честв. Это касается и физических, и психологических, и социальных качеств сотрудников.

Физиологическая адаптация

Первый тип адаптационных процессов, с которыми мы сталкиваемся в деятельности сотрудников ОВД, – *физиологическая адаптация*. Достаточно увидеть на посту «молодого» сотрудника ДПС ГИБДД, который, в силу исполняемых им профессиональных обязанностей, в течение суток должен находиться в непосредственной близости от автомобильной трассы. Условия его службы характеризуются следующими признаками:

- а) монотонность работы;
- б) ненормированность рабочего дня (данный признак характеризует деятельность в любом подразделении и любой службе органов внутренних дел);
- в) сильно загрязненная атмосфера непосредственно в зоне несения службы;
- г) устойчивая подверженность шумовому воздействию со стороны проезжающего автотранспорта;
- д) необходимость несения службы на открытом воздухе в любую погоду и т.д.

Перечисленные условия могут формировать у сотрудника такие негативные психические состояния, как нервно-физическое перенапряжение, утомляемость, возбудимость и пр. Несомненно, что эти психические состояния могут отрицательно сказываться на эффективности профессиональной деятельности сотрудника полиции. От умения приспособиться, *адаптироваться* к условиям несения службы зависит успех профессиональной деятельности этого сотрудника.

Социальная адаптация

Следующий вид адаптации – это *социальная адаптация*, которая предполагает включение конкретно взятого индивида или индивидов (в случае формирования новой социальной группы, когда ее члены ранее не были знакомы друг с другом) в новые условия окружающей его (их) социальной среды. *Социальную адаптацию принято считать одним из способов включения определенной личности (группы) в конкретную социальную среду или общность путем стандартизации повторяющейся ситуации*. Процессу социальной адаптации свойственны особенности, заключающиеся в

активном участии сознания индивида (хотя отдельные этапы порой не осознаются), в активном участии эмоциональных и волевых процессов, в способности индивида изменять социальные условия адаптации, в прохождении адаптации индивида в условиях целенаправленной деятельности групп и коллективов. Социальная адаптация служит исходной предпосылкой и постоянным условием эффективности деятельности трудовых коллективов. Определяющим фактором успешной групповой деятельности является высокая степень взаимной адаптированности членов конкретной группы.

В социально-психологической литературе выделяют три основных типа адаптации человека:

- через преобразование среды;
- через приспособление к существующим обстоятельствам путем встраивания в среду, изменения себя;
- через самоустранение или уход из среды.

Эффективность социальной адаптации зависит от многих факторов: характера и условий деятельности, индивидуальных и личностных особенностей членов групп и коллективов, способов влияния и взаимовлияния в процессе служебной деятельности, уровня зрелости группы или коллектива, характера межличностных отношений в группе, направленности неформальных норм, царящих в группе, строгости их претворения в жизнь, общей организации и структуры группы.

Направленность и сплоченность коллектива (группы), обуславливающая его стабильность и способствующая нормальному функционированию и совершенствованию коллектива, с одной стороны, и проявлению творческих возможностей личности, с другой стороны, характеризуют скорость процесса адаптации личности в группе.

Социальная адаптация включает в себя такие важнейшие компоненты, как адаптация к условиям проживания (например, город, село), к собственной группе (классу, слою населения, профессиональной группе), к семье, трудовому коллективу и пр. При изменении любого из этих условий происходит напряжение адаптационных механизмов, перестройка адаптационных процессов с учетом более высоких требований, предъявляемых к индивиду окружающей средой.

Профессиональная адаптация

Весьма важную роль играют адаптационные процессы в разнообразных видах профессиональной деятельности. Здесь могут быть выделены два аспекта: во-первых, адаптация к изменившимся условиям реализации деятельности (изменения и структуре социальных ценностей, организационные преобразования, совершенствование и инновации в технологии и т.п.); во-вторых, адаптация как вхождение в новую профессиональную деятельность.

Рассмотрим *профессиональную адаптацию* и ее роль в деятельности ОВД.

Профессиональная адаптация – это, с одной стороны, *результат приспособления* человека, с другой стороны – *процесс приобщения* к служебной деятельности, к новым условиям труда, быта и трудовому коллективу в целях скорейшего овладения основами профессиональной, боевой и служебной подготовки. Ее главная задача заключается в освоении специальности и служебных обязанностей сотрудником ОВД, в овладении им ценностными ориентациями в рамках профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение внутренних норм человека и профессиональной группы, усвоение компонентов профессиональной деятельности: ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий.

Под процессом профессиональной адаптации следует понимать такой период жизни молодого сотрудника, когда он активно и сознательно включается в новую для него сферу правоохранительной деятельности и соответствующую социальную (и профессиональную) среду, условия, нормы, правила и привычки профессионального поведения в которой ему предстоит усвоить. При этом процессы собственно профессиональной и социально-психологической адаптации, обладая относительной самостоятельностью, протекают во взаимодействии и взаимовлиянии друг на друга.

Выделяют следующие основные направления профессиональной адаптации молодых сотрудников:

- развитие интереса и способностей к службе в ОВД;
- воспитание устойчивого интереса, любви к профессии, а также морально-психологических, правовых, организаторских, педагогических и прочих качеств;
- формирование сознательных мотивов деятельности;
- совершенствование теоретической и практической подготовки, полученной в процессе обучения. Важно обеспечить со-

трудника необходимой профессиональной информацией, т.к. поведение может носить адаптированный характер лишь в том случае, если строится на синтезе информации, исходящей из внешнего мира.

Принято различать процессуальную сторону адаптации (этапность, закономерности, трудности, препятствия, возникающие в процессе адаптации) и ее результативную сторону (достижение адаптивного состояния или развитие дезадаптации).

Рассматривая профессиональную адаптацию как динамическое, комплексное, системное явление, можно выделить следующие взаимосвязанные и взаимообусловленные компоненты этого процесса:

- 1) адаптация к содержанию деятельности;
- 2) адаптация к условиям реальности;
- 3) адаптация к служебному коллективу;
- 4) адаптация к отношениям с руководством;
- 5) включение в первичную (малую) группу сослуживцев;
- 6) включение в процессы профессионального саморазвития (развитие мотивации, целеобразования, перестройка самоидентичности, овладение профессиональными знаниями, становление профессиональных умений, навыков и т.д.).

Неудовлетворительная адаптация хотя бы к одному из компонентов, нарушение целостности всего процесса не позволяют говорить об успешности процесса адаптации в целом. Нарушение адаптации может приводить к низкой эффективности и качеству оперативно-служебной деятельности, дисциплинарным проступкам, явлениям психической дезадаптации вплоть до формирования кризисных психологических состояний. Важная роль в предупреждении подобных негативных явлений сегодня отводится психолого-педагогическому обеспечению работы с личным составом и с молодыми сотрудниками в особенности.

Каждый молодой сотрудник проходит три основных этапа профессиональной адаптации: первое полугодие службы – общее знакомство с условиями труда и коллективом; первый год службы – выработка убежденности в правильном выборе профессии; второй год службы – полное вхождение в коллектив, самостоятельное выполнение служебных обязанностей.

На профессиональную адаптацию сотрудника ОВД влияют психофизиологические факторы: индивидуальные физические и

психологические характеристики сотрудника, уровень его психологической подготовки и степень «втянутости» в работу; темп рабочих операций, количество и величина физических, умственных и эмоциональных нагрузок, количество и продолжительность пауз, сложность перерабатываемой информации и ответственность принимаемых решений; морально-психологический фактор трудовой активности; личная заинтересованность в данном виде деятельности, ценностная мотивация; социально-психологические условия работы, социально-психологические и духовные стимулы.

Кроме этого, профессиональная адаптация зависит также от специфики работы в различных подразделениях и службах ОВД. Например, сотрудник следственных органов должен приспособиться к состоянию монотонии и быть готовым к аналитической работе. Сотруднику уголовного розыска следует развивать в себе такие качества, как оперативность действий, мгновенное реагирование на изменяющиеся события и т.д.

Особого внимания требует проблема адаптации личности в экстремальных условиях. Как уже сказано выше, профессиональная деятельность сотрудника ОВД связана с обстоятельствами, когда сотрудник полиции для выполнения своих служебных задач должен «поставить на карту» свое здоровье или даже жизнь. Необходимо отметить, что в экстремальных условиях несут службу не только сотрудники, выполняющие задачи по обезвреживанию лиц, вступивших в конфликт с законом, или обеспечивающие правопорядок в общественных местах. Другими словами, любой сотрудник независимо от должности и знания в случае необходимости обязан защищать Закон.

Деадаптация – состояние несоответствия, внутреннего диссонанса, заключающееся в потенциальном конфликте между уставным «я» и непосредственной деятельностью человека. Деадаптация индивида в коллективе ОВД может привести к снижению коэффициента сплоченности коллектива, возникновению конфликтных ситуаций (т.к. деадаптированная личность потенциально конфликтна), падению уровня работоспособности коллектива и снижению профессиональной отдачи, ухудшению уровня служебной дисциплины в подразделении и т.д.

3. Профессиональная деформация

Любая профессиональная деятельность оказывает существенное влияние на формирование личности. Это происходит потому, что для выполнения тактических задач приобретаются определённые знания, формируются необходимые умения и навыки. Работа протекает в сходных условиях, с определённым кругом общения, использованием повторяющихся действий и движений. Такие условия деятельности создают специфический внутренний мир личности и систему отношений, особенности реагирования на те или иные события, манеру держаться, одеваться и т.д. Особенности выражаются в поведении человека и доступны для наблюдения и последующих выводов.

Профессиональная деформация личности сотрудника ОВД (ПД) – это изменение психологических и социально-психологических особенностей личности сотрудника ОВД в отрицательную сторону, происходящее, в первую очередь, под влиянием специфики профессиональной деятельности и иных субъективных факторов.

Профессиональная деформация личности сотрудника ОВД – это негативное изменение его личностных черт и качеств, приводящее к искажению общественной и моральной направленности его профессиональных действий и других поведенческих актов.

Вероятность возникновения профессиональной деформации у сотрудников ОВД выглядит следующим образом: до 5 лет службы – незначительная, маловероятная; 6-10 лет – начальный и средний уровни; 11-15 лет – вероятность деформации высокая; свыше 15 лет – деформация у некоторых лиц практически неизбежна.

Профессиональная деформация возникает в нравственной, интеллектуальной, эмоциональной сферах и проявляется в профессиональных действиях.

В сфере нравственной – профессиональная деформация личности проявляется как утрата представления о гражданском смысле своей работы, притупление профессионального долга, рост эгоцентризма и эгоизма, как следствие – формальный подход к работе или использование профессиональной деятельности для достижения личных узкоэгоистических целей.

В сфере интеллектуальной – притупление способности к самостоятельному мышлению и принятию решений, потеря способ-

ностей к самостоятельной учёбе, затруднения с принятием решений в нестандартной ситуации, склонность к шаблону и догматизму, завышенная оценка своих знаний и способностей.

В сфере эмоциональной – «огрубление чувств», сужение эмоциональной сферы личности, ослабление способности контролировать и регулировать свои эмоции и чувства, развитие ощущения внутренней эмоциональной неуравновешенности, конфликтность.

В сфере профессиональной – сужение круга профессиональных знаний, умений, навыков, стереотипность профессиональных действий, завышенная оценка личного профессионального опыта и роли собственных действий в решении общих профессиональных задач, стремление избежать ответственности, подмена профессиональной деятельности составлением разного рода бумаг, формальное отношение к коллегам, преувеличенное внимание к внешней атрибутике.

Возможность деформации личности сотрудника обусловлена рядом причин, постоянно присутствующих при выполнении им профессиональных функций.

К *объективным факторам* относятся:

– своеобразие социальной сферы, в которой действует сотрудник. Прежде всего, это криминально зараженная среда, где доминируют враждебные остальному обществу нормы, ценности, идеалы. Для успешного выполнения профессиональных функций, будь то оперативно-розыскные, следственные или профилактические, сотрудник должен не только знать своеобразие этой среды, но и при необходимости внедряться в нее, сохраняя свои исходные социальные качества. При этом наблюдается общая закономерность: чем полнее сотрудник адаптировался к экстремальным (в т.ч. криминальным) условиям, чем дольше действует в них, тем сложнее ему возвратиться к общесоциальным нормам, ценностям, идеалам;

– специфика служебной деятельности, прежде всего, необходимость соблюдения служебной тайны. Невозможность актуального обсуждения эмоционально острых моментов профессиональной деятельности с близкими людьми порождает отчуждение, психотравмы, способствует нарастанию конфликтности в сфере семейно-бытовых решений. Постоянная опасность, необходимость совершать рискованные действия при выполнении профессиональных функций поддерживают высокий фон (уровень) эмоцио-

нального и физиологического напряжения. Это напряжение способно деформировать характеристические черты личности сотрудника, а в наиболее тяжелых формах ведет к психосоматическим заболеваниям (стенокардия, ишемическая болезнь сердца, язва желудка, гастрит, колит и т.п.).

Такие объективные факторы организации служебной деятельности, как ненормированный рабочий день, непрогнозируемая возможность физических и психологических перегрузок, нахождение под постоянным контролем вышестоящих должностных лиц и общественного мнения (ввиду публичного характера многих профессиональных функций), требуют от сотрудника предельной устойчивости личностных структур и постоянного пополнения внутренних физиологических и психологических резервов.

Немаловажную роль в деформации личностных структур сотрудника способны сыграть объективные *социально-экономические факторы*. Так, нарастающее расслоение общества по уровню жизни, при котором многие из «новых русских» достигли своего благополучия криминальными средствами, порождает у некоторых сотрудников недовольство своим материальным положением, сомнение в правильности своих профессиональных действий. И, как следствие, возникает возможность переориентации с общенациональных ценностей, правовых норм на эгоцентрические, достижение которых возможно криминальным путем.

Проявления профессиональной деформации личности сотрудников ОВД различны. Рассмотрим некоторые из них.

1. *Профессиональный стереотип*, или «шаблон оценок», характеризуется относительной устойчивостью и упрощенностью, складывается при наличии неполной информации, касающейся профессиональной деятельности, на основе собственного профессионального опыта и (или) профессионального опыта коллег.

У начинающего сотрудника ОВД образование стереотипов может быть полезным. Например, некоторые профессиональные стереотипы ускоряют ведение следствия сотрудником уголовного розыска. Профессиональные стереотипы есть неотъемлемое отражение достигнутого высокого уровня мастерства, т.е. проявление не только знаний, но и вполне автоматизировавшихся умений и навыков, управляемых подсознательными установками. Они развиваются, как правило, из тех качеств, которые особенно полезны для данной профессии. Выработанные профессиональные стерео-

типы способны обеспечить необходимую скорость, точность и успешность деятельности. Однако любой стереотип, являющийся истинным в одном случае, в другом может оказаться ложным, в меньшей степени отвечающим конкретной профессиональной ситуации. То есть он может быть эффективным для решения одних профессиональных задач и выполнять консервативную роль при решении других. Если большая доля поведения строится на стереотипных действиях, то это неблагоприятно влияет на выполнение функциональных обязанностей и приводит к профессиональной деформации специалиста: закрепляются излишняя трафаретность в подходах, упрощенность во взглядах на проблемы деятельности, что может привести к снижению уровня профессионализма и развитию профессиональной деформации.

1.1. *«Обвинительный уклон»* представляет собой predisposition сотрудника ОВД занимать обвиняющую позицию по отношению к людям, с которыми приходится сталкиваться в процессе выполнения служебных обязанностей (например, сотрудник ОВД в оценке поступков граждан предпочитает оправдательному подходу обвинительный).

В основе данного стереотипа оценки могут быть два явления.

Первое представляет собой профессиональную установку – готовность сотрудника ОВД обвинять подозреваемого. Формируется эта установка в процессе выполнения профессиональной деятельности. Так, постоянное общение с самыми разными людьми, в т.ч. с преступниками, исследование их личностных особенностей и обстоятельств произошедших событий (например, совершенных преступлений) может развить чрезмерную подозрительность и предвзятость. Эти черты личности в сочетании с не критичным отношением к любой непроверенной информации, неумением более объективно взглянуть на свои действия и на сложившуюся профессиональную ситуацию приводят к образованию обвинительной установки.

Второе явление, находящееся в основе обвинительного уклона, представляет собой психологический барьер, возникающий вследствие усиления отрицательных переживаний – чувства вины, страха, тревоги и низкой самооценки. При установлении психологического контакта с правонарушителем психологический барьер может возникать из-за таких отрицательных эмоций, испытывае-

мых сотрудником ОВД, как гнев, раздражение, ненависть, недоверие и неприязнь по отношению к объекту труда.

Пример поведенческого проявления обвинительного уклона – предпринимаемые сотрудником полиции действия, направленные на получение во что бы то ни стало признания человеком собственной виновности в совершении преступления.

1.2. *Уверенность в собственной непогрешимости* при решении профессиональных вопросов. Её образует профессиональная установка на заведомую, не зависящую от обстоятельств, правильность совершаемых действий в процессе решения профессиональных задач.

Таким образом, психическая составляющая данного проявления профессиональной деформации заключается в повышенной самооценке, уверенности в безошибочности своих мнений, взглядов и поступков, а иногда и в некритичном отношении к противозаконным действиям.

На поведенческом уровне уверенность в собственной непогрешимости может, например, проявляться в принятии должностными лицами решений противоположного характера по одному и тому же вопросу или нежелании эти решения согласовывать.

1.3. *Стереотип закрытости* относится к профессиональному стереотипу оценки и заключается в монополизации определённой информации, склонности к «самозасекречиванию» для придания себе мнимой значительности. На психическом уровне данный стереотип отражает наличие у сотрудника ОВД сверхконтроля, зажатости и склонности к волнениям.

Социально-психологический компонент стереотипа закрытости может проявляться, например, в агрессивном поведении сотрудников в ответ на критические высказывания в их адрес, которые могут присутствовать в печати в отношении огласки фактов вынесения неправосудных приговоров, осуществления незаконных арестов и задержаний, принуждения к даче ложных показаний, в нежелании сотрудников ОВД знакомить общественность с допущенными ими грубыми нарушениями закона и т.д.

1.4. Стереотип «*”оптимального” ролевого поведения*» заключается в убеждённости сотрудника ОВД в том, что наиболее эффективным способом решения проблемных ситуаций является проявление упорства и непоколебимости в отстаивании своей точки зрения или даже агрессивное и угрожающее поведение. В осно-

ве подобного поведения лежит действие защитного механизма личности – компенсации. Компенсаторное, в данном случае агрессивное, поведение обусловлено ощущением повышенной личной уязвимости профессионала. Последнее может возникать, например, вследствие недостаточной социальной защищенности сотрудника ОВД или повышенной профессиональной ответственности. Таким образом, стереотип «оптимального ролевого поведения» выступает как приспособительный механизм, возникающий в результате адаптации сотрудника ОВД к определённым служебным ситуациям.

2. *Перенос своей служебной роли, профессиональных установок и стереотипов во внеслужебные взаимоотношения.*

Осуществление профессиональной деятельности, как правило, приводит к усвоению специалистом определённой ролевой позиции, принятой в данной профессиональной среде. Однако личность является членом не только профессиональной, но и других социальных групп. Когда служебная роль переносится на внеслужебные сферы, где социальные ожидания и ориентации могут не совпадать с профессиональными, можно говорить о проявлении профессиональной деформации. Поведение человека в этом случае становится неадекватным обстановке и общение с ним затрудняется.

У сотрудников ОВД требования профессии вырабатывают наблюдательность, бдительность, критичность и аналитичность мышления. Умение сотрудников подмечать и придавать должное значение мелочам и деталям, методичность в анализе, например, при осмотре места происшествия или составлении словесного портрета являются профессионально важными характеристиками личности. Однако стремление описывать всё столь же подробно и последовательно даже тогда, когда это не обусловлено ситуацией, может препятствовать бесконфликтному и полноценному межличностному общению, проявляясь, например, в бестактности по отношению к собеседникам.

3. *Правовой нигилизм* представляет собой осознанное игнорирование требований закона, исключаящее, однако, преступный замысел. Названное проявление профессиональной деформации имеет несколько форм.

Правовой нигилизм может выражаться *в поведении* как служебное бездействие. Речь идет о ситуациях, когда закон требует от сотрудников ОВД вмешательства, оказания помощи потерпевшим,

пресечения преступных действий, а они этих требований не выполняют по различным причинам неправомерного характера, например, из-за дефицита времени, неумения, занятости и перегрузок в работе.

Игнорирование требований закона в форме *псевдоактивности* и имитации бурной деятельности. Это проявление профессиональной деформации может выражаться в поведении как волокита при расследовании уголовных дел, подмена профессиональной деятельности составлением разного рода бумаг, отрицание прав граждан под предлогом их собственного блага, необоснованное привлечение лиц к уголовной ответственности, грубость по отношению к гражданам, особенно задержанным за совершение правонарушений, и т.д.

4. *Защитные механизмы сотрудника ОВД, которые приводят к развитию проявлений профессиональной деформации на уровне поведения.*

Под защитными механизмами подразумеваются специальные формы психической защиты, применяемые личностью в конфликте. Конфликт может быть внутренним и представлять собой внутреннее напряжение, вызывающее тревогу, или внешним, обусловленным реальной опасностью, идущей из внешнего мира.

Рассмотрим защитные механизмы, которые применяет сотрудник в процессе адаптации к служебной деятельности и которые могут стать причиной развития профессиональной деформации на поведенческом уровне.

Вымещение представляет собой бессознательную переориентацию сотрудника с одного объекта на другой, более доступный. В ОВД вымещение может быть следствием регулярного воздействия на личность сотрудника специфических условий несения службы, например, физических и психических перегрузок, и результатом переживаемых в связи с этим отрицательных эмоций. Разрядка последних может выражаться, в частности, в применении сотрудниками властных полномочий (мер пресечения, физического и психического принуждения и др.) тогда, когда в этом нет объективной необходимости; в использовании физической силы к лицам, не совершившим преступления; в словесном оскорблении задержанных и содержании их под стражей без законных оснований и др.

Другая защитная техника представляет собой *изоляция* индивида от какого-то события или препятствие тому, чтобы оно стало частью значимого для него опыта. У сотрудников изоляция может выражаться, например, в сокращении общения с людьми других профессий, в сужении коммуникативных связей в целом и снижении коммуникативных способностей.

Самоизоляция может принимать форму «трудоголизма» (страстной увлечённости деятельностью и постоянной потребности в её выполнении и профессиональном фанатизме). Феномен «трудоголизма», в свою очередь, способствует возникновению симптомов «эмоционального сгорания»: состояния усталости и истощения с ощущением собственной бесполезности, возможной неудовлетворенности в профессиональной деятельности, агрессивных тенденций (раздражительности, напряженности, тревожности, беспокойства). В этих ситуациях усиливаются тенденции злоупотребления табаком, кофе, алкоголем.

Как проявления профессиональной деформации могут рассматриваться отдельные *качества личности*, например, чрезмерно выраженная подозрительность сотрудников ОВД по отношению к окружающим людям. Подозрительность, как было отмечено, развивается из профессионально важного качества личности – бдительности.

В связи с тем, что в процессе выполнения служебных обязанностей блюститель порядка часто сталкивается с обманом, коварством и лицемерием, у него могут выработаться повышенная критичность и излишняя бдительность. Интенсивное влияние профессионального опыта порой приводит к утрате веры в людей, готовности подозревать окружающих в совершении неблагоприятных действий и злом умысле, побуждает видеть в каждом заподозренном преступника.

Раскрыв понятие профессиональной деформации и форм его проявления, необходимо рассмотреть факторы и причины, выполняющие роль движущей силы развития данного феномена и определяющие его содержание.

Науке и практике известен широкий круг таких факторов. Наиболее полной представляется классификация, в которой выделяется три группы факторов, ведущих к профессиональной деформации:

1. *Факторы, обусловленные спецификой деятельности ОВД* (функциональными обязанностями, правами сотрудника ОВД, объектом профессиональной деятельности и др.).

2. *Факторы личностного свойства*, включающие определённые личностные особенности сотрудников ОВД (например, повышенный самоконтроль, решительность и др.).

3. *Факторы социально-психологического характера*, под которыми подразумеваются социально-психологический климат, стиль руководства в коллективе, степень социально-психологической защищённости личности и т.д.

К факторам, обусловленным спецификой деятельности в ОВД, могут быть отнесены следующие:

1. *Детальная правовая регламентация* деятельности сотрудников ОВД, которая означает необходимость руководствоваться заранее предписанными правилами (например, служебными инструкциями, приказами и т.д.).

2. *Властные полномочия*. Особые властные полномочия предоставлены сотрудникам для того, чтобы они могли более полно реализовать свои должностные обязанности, направленные, в частности, на обеспечение безопасности, благополучия и спокойствия граждан. В результате, у сотрудников, реализующих данные полномочия, может выработаться склонность к их чрезмерному и недостаточно обоснованному применению.

3. *Психические и физические перегрузки*. Психофизиологические перегрузки могут быть вызваны нестабильным графиком работы, длительным лишением сна, резкими колебаниями активности день ото дня или, напротив, монотонностью деятельности и продолжительными дежурствами, а также работой в неудобное или сверхурочное время. В результате, организм не успевает адаптироваться к быстро изменяющимся условиям несения службы, что снижает продуктивность деятельности и повышает вероятность производственных травм и происшествий.

4. *Фактор экстремальности*. Служба в ОВД часто сопряжена с определённым риском и постоянным ожиданием опасности. Она характеризуется информационной недостаточностью для решения тех или иных профессиональных задач, неопределённостью и непредсказуемостью событий. Сотрудник, выполняя служебные обязанности, может погибнуть или получить ранение, а также приме-

нить оружие по отношению к другому человеку (например, в целях обороны или самообороны).

Постоянное пребывание в экстремальных условиях приводит к огромной потере психологической энергии и физических сил, к психосоматической усталости (изнурению) и эмоциональному истощению, вызывает повышенную раздражительность и взволнованность.

5. *Фактор, определяемый объектом профессиональной деятельности.* Сотрудники многих служб постоянно общаются с самым разнообразным контингентом граждан. Не только сотрудник ОВД влияет на преступника, но происходит и обратный процесс. Чтобы раскрыть преступление сотрудник ОВД вынужден хорошо знать психологию рецидивистов, их привычки, манеры и жаргон. Он обязан «вжиться» в личность преступника, уметь поставить себя на его место и прожить какой-то период времени в образе другого. Данный процесс «вживания» может привести не только к приобретению преступного опыта, но и уподоблению ему и формированию качеств деформированной личности.

Рассмотрим *вторую группу* факторов, которые обуславливают профессиональную деформацию сотрудников ОВД и *связаны с их личностными особенностями*:

1. *Профессионально важные качества личности* в некоторых случаях могут выступать фактором профессиональной деформации сотрудников ОВД. Например, *решительность*, как умение самостоятельно принимать и реализовывать ответственные решения, является важным условием успешности решения служебных задач. Но если у сотрудника снижены самоконтроль и самокритичность, то решительность в процессе дальнейшей службы может развиваться в чрезмерную веру в безошибочность своих решений и выразиться в переоценке своего профессионального опыта.

2. *Нереалистично высокие личностные ожидания* (например, человек постоянно ждет от себя слишком многого, трудится в полную силу и тем не менее остаётся недоволен результатами) могут выступать одной из субъективных причин профессиональной деформации. В этом случае специалист почти всегда не удовлетворён своей работой, лишён возможности расслабиться и ощутить, что работа сделана им хорошо.

3. *Недостаточная профессиональная подготовка.* Недостаточная профессиональная подготовка сотрудников может приве-

сти к использованию ими неправильных методов деятельности. Эти сотрудники, как правило, особенно чувствительны к провокациям, склонны к рукоприкладству и используют силу, чтобы показать своё доминирующее положение.

4. Профессиональный возраст (или профессиональный опыт) сотрудников ОВД. Явление профессиональной деформации в известной степени связано и с профессиональным возрастом – степенью профессионального развития человека и его профессиональным опытом.

У сотрудников органов внутренних дел с десятилетним стажем работы происходит усиление функции самоконтроля и нарастание эмоциональной напряженности, что приводит к понижению стрессоустойчивости. В поведении это может проявляться как усталость от службы и эмоциональное сторание, т.е. человеку становится безразлично, как в дальнейшем сложится его карьера. Вместе с этим развивается повышенная коммуникативная и поведенческая осторожность. Повышение неосознанного самоконтроля может приводить к появлению определённых служебных ритуалов. Кроме того, возникает шаблонность в мышлении и действиях, вырабатывается служебный автоматизм, что, с другой стороны, может являться следствием высокого профессионализма.

Третья группа факторов, способствующих развитию профессиональной деформации сотрудников ОВД, представлена социально-психологическими особенностями выполнения профессиональной деятельности (в частности, такими как неадекватный стиль руководства и конфликтные отношения в коллективе, а также особым влиянием на сотрудника ОВД социального окружения вне работы).

1. Неадекватный стиль руководства. Одной из особенностей неадекватного стиля руководства, которая может способствовать развитию профессиональной деформации сотрудников ОВД, является недостаточная и неадекватная информированность сотрудников. Дефицит информации является типичной характеристикой профессиональной деятельности в ОВД и часто вызывается не действиями руководителя подразделения, а объективными трудностями несения службы (например, неожиданностью и непредсказуемостью обстоятельств). В то же время в ряде случаев именно руководитель выступает основным источником информации и во многом определяет психические особенности и поведение подчи-

ненных. В подобной ситуации подчинённый может ощущать себя сторонним наблюдателем процессов, происходящих в коллективе ОВД, и утратить чувство сопричастности к ним.

Неадекватный стиль руководства как фактор развития профессиональной деформации сотрудников ОВД может проявляться в чрезмерной авторитарности начальника и преобладании с его стороны жёсткого стиля управления.

Необходимо отметить, что выбор руководителями ОВД директивного стиля управления может быть вызван различными причинами. Одной из них является специфика управленческой деятельности в ОВД, при выполнении которой руководитель вынужден придерживаться именно директивного стиля. Существует немало обстоятельств, при которых от руководителя ожидается директивное поведение. Например, в экстремальных условиях управленцу вряд ли допустимо при принятии решений опираться на коллегиальное обсуждение служебной задачи и разворачивать дискуссию. Для успешного выполнения поставленной задачи от руководителя в таких ситуациях требуется умение оперативно принимать адекватные обстоятельствам решения, целенаправленно и эффективно действовать и распоряжаться.

Чрезмерно жёсткий стиль руководства может характеризоваться тем, что руководитель не признает за подчинёнными права обдумывать его распоряжения и возможности самостоятельно принимать решения.

2. *Существование напряжённых, конфликтных отношений между сотрудниками ОВД, их равнодушие, обособленность и взаимная подозрительность по отношению друг к другу также способствуют развитию профессиональной деформации.*

Напряжённые отношения вызывают у многих сотрудников чувство неудовлетворённости в принадлежности и причастности к данной социальной группе. Кроме того, становятся невозможными деловая критика и свободное выражение собственного мнения при обсуждении служебных вопросов, снижаются вероятность взаимопомощи в затруднительных профессиональных ситуациях и способность коллегиально принимать конструктивные решения. Такой социально-психологический климат в подразделении ОВД препятствует продуктивному осуществлению совместной деятельности сотрудников и затрудняет гармоничное развитие личности.

3. *Неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (семьи, друзей)*. Подвергающимися в большей степени профессиональной деформации являются те сотрудники ОВД, которые имеют неблагополучные семьи.

Разумеется, профессиональная деформация не является неизбежностью для каждого сотрудника так же, как и любая болезнь (а профессиональную деформацию можно рассматривать как типичное социальное заболевание). Можно ли говорить об иммунитете к профессиональной деформации? По всей вероятности, да.

Практика подтверждает наличие как минимум трех групп факторов, препятствующих или исключаящих возможность профессиональной деформации.

Первая из них непосредственно связана с *направленностью личности*. Чем выше уровень культуры сотрудника, тем шире набор альтернативных моделей поведения, позволяющих остаться в общесоциальных рамках при любом обострении обстановки. Многовековая практика показывает, что высокий уровень культуры – не декоративно-косметическое украшение статусных притязаний личности, а реальная основа сохранения себя в любых сложных ситуациях, в т.ч. основа физического выживания. Разумеется, речь идет не о демонстрации «культурности», а об устойчивом стремлении человека овладеть культурой для собственного самосовершенствования. Сотрудник, считающий, что он всего достиг, все понял и все знает, обречен не только на профессиональную, но и на личностную деформацию.

В то же время анализ практической деятельности в экстремальных условиях (а деятельность сотрудников ОВД именно такая) показывает, что ориентация сотрудника исключительно на успех в профессиональной деятельности достаточно скоро влечет деформацию. Чаще других достигают профессионального успеха и практически не подвержены деформации сотрудники, ориентированные не только на свою деятельность, но и на сохранение круга доверительного общения: семьи, старых друзей. Это «психологический тыл», позволяющий восстановиться после любых перегрузок.

Вторая группа факторов связана с *прочностью личностных структур*, уровнем развития профессионально значимых личностных качеств. Устойчивая направленность личности сотрудника (соответствующая социальным требованиям профессии), развитые

волевые качества и коммуникативные способности являются базой противодействия любым деформирующим условиям. Прочность личностных структур – это не генетический признак. Она создается в ходе всего воспитательного процесса и, прежде всего, в процессе самовоспитания сотрудника.

Третья группа факторов – *уровни овладения соответствующими профессиональными «психотехниками»*. Не каждый может выдержать длительные интенсивные эмоциональные нагрузки, но каждый может научиться регулировать свое эмоциональное состояние, «катализировать агрессивные реакции в безопасном направлении. Не каждому дан талант общения, но каждый может овладеть «технологиями» контактного взаимодействия, нейтрализации конфликтов общения. В настоящее время существует множество высокоэффективных психологических «технологий», позволяющих защитить любого сотрудника от деформирующих влияний. Чтобы овладеть ими, требуется знать основы психологии и педагогики, а также четко осознавать необходимость такой защиты.

Таким образом, профессиональная деформация – это распространенное явление, которое создаёт проблемы большому количеству людей. У неё могут быть и положительные проявления, но в большинстве случаев она мешает человеку жить полной жизнью, создавая ему сложности в общении с близкими. Ощущается её влияние и в деловой сфере: человек теряет мотивацию к работе, вследствие чего резко снижается его продуктивность. К счастью, избежать профессиональной деформации несложно – достаточно воспользоваться информацией и советами, которые рассмотрены в данной главе.

Лекция 3

Психологические закономерности в общении. Специфика их проявления и особенности реализации в деятельности сотрудников органов внутренних дел

Вопросы

- 1. Сущность, функции и роль общения в деятельности сотрудников органов внутренних дел. Структура общения.*
- 2. Психологические закономерности общения. Специфика их проявления и особенности их реализации в деятельности сотрудников полиции.*
- 3. Коммуникативная компетентность сотрудника как фактор успешной профессиональной деятельности.*

1. Сущность, функции и роль общения в деятельности сотрудников органов внутренних дел. Структура общения

Процессы коммуникации играют огромную роль в деятельности сотрудника правоохранительных органов, т.к. в подавляющем большинстве случаев общение из фактора, сопровождающего деятельность, превращается в профессионально значимую составляющую этой деятельности: профессиональная деятельность многих работников полиции на 90% происходит в форме общения с гражданами и коллегами по службе. Поэтому очень трудно представить успешное решение правоохранительных задач без организованного и эффективного общения сотрудников полиции с гражданами, руководителей и подчиненных, представителей различных подразделений ОВД.

В связи с этим к коммуникативной компетентности личного состава органа внутренних дел предъявляются определённые требования. Так, целый набор коммуникативных качеств и достаточно широкий набор ролевых позиций при взаимодействии с гражданами должен иметь следователь, оперуполномоченный участковый инспектор. Каждый сотрудник, реализуя свою деятельность в служебном коллективе, должен уметь организовать информационный обмен, скоординировать свою деятельность с другими сотрудниками, определить межличностные позиции. При

выполнении своих функций, вступая в коммуникативные взаимоотношения с гражданами, сотрудник формирует отношение к правоохранительным органам, мнение о своей роли в обществе. В этом случае коммуникативная компетентность не только помогает ему реализовать свою профессиональную роль, но и сформировать соответствующее мнение о деятельности правоохранительных органов.

В то же время имеются все основания утверждать, что серьезные изъяны в общении – отсутствие коммуникабельности, замкнутость, неумение устанавливать психологический контакт с людьми и др. – являются противопоказанием к деятельности оперативных работников, следователей, участковых инспекторов, работников ГИБДД и др.

Наличие знаний и умений в области коммуникативного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций выступают условием повышения эффективности деятельности сотрудников.

Общение выступает содержанием профессиональной деятельности сотрудника ОВД, поскольку одной из его служебных задач является поиск и сбор информации, новых сведений и фактов. Реализуя эти цели, сотрудникам необходимо выстраивать коммуникативные контакты с людьми разного возраста, пола, вероисповедания, национальности, социального положения, уровня воспитанности и культуры и т.д., быть в непредсказуемых ситуациях общения.

Что же понимают под общением в психологии?

Общение – сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностью в совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания партнера по общению.

Функции общения:

- 1) коммуникативная (передача и прием информации – основная форма);
- 2) регулятивная, организуемая (общение и деятельность);
- 3) познавательная (гностическая);
- 4) аффективно-побудительная (эмоции, чувства, стимулы и т.д.);
- 5) компенсаторная (слух, вымысел, искажение полученной информации).

На практике часто путают два понятия – общение и отношение. Эти понятия не совпадают, общение есть процесс реализации тех или иных отношений.

Процесс общения – это, прежде всего, коммуникация, т.е. процесс обмена информацией (обмен мнениями, идеями, переживаниями, настроениями и т.п.).

Коммуникативный процесс обычно включает 5 элементов:

- Кто? (передает сообщение) – Коммуникатор.
- Что? (передается) – Сообщение (текст).
- Как? (осуществляется передача) – Канал.
- Кому? (направлено сообщение) – Аудитория.
- С каким эффектом? – Эффективность (результат, обратная связь).

Общение зависит от объективных и субъективных факторов.

Объективные факторы: это социально-психологические условия, обстановка, в которой происходит общение.

Субъективные факторы:

- уровень подготовленности к общению (умение слушать, понимать и задавать вопросы);
- культура речи (словарный запас и владение всеми формами речи – монологической, диалогической, разъяснением, осуждением);
- умение воспринимать физический облик другого человека;
- умение владеть собой (выдержка, терпимость, раскованность, снятие мышечного напряжения);
- уровень оценки и самооценки людей (завышенная и заниженная самооценка затрудняет общение).

На эффективность общения влияют:

- 1) настроения партнеров по общению, установки в восприятии собеседника;
- 2) включенность партнеров в общий контекст деятельности;
- 3) наличие обратной связи (это вербальные и невербальные сообщения, которые человек намеренно или ненамеренно посылает в ответ на сообщения другого);
- 4) умения и навыки общения с людьми.

Причинами неэффективного, неудавшегося общения могут выступать:

1) личностные свойства собеседника (эгоизм, застенчивость, подозрительность, авторитарность, отчужденность и пр.);

2) плохое межличностное отношение: если до этого отношение одного уже было враждебным, то его трудно убедить в справедливости вашего взгляда.

3) дефекты речи;

4) ошибки в построении высказываний, неправильный подбор слов, сложность сообщения, слабая убедительность, нелогичность, и т.д.

5) стереотипы – это упрощенные мнения относительно отдельных лиц, групп, ситуаций, в результате чего нет объективного анализа и понимания людей, ситуации, проблем (этакая «шаблонность» восприятия);

6) предвзятые представления, склонность отвергать все, что не совпадает или противоречит собственным взглядам,

7) отсутствие интереса и внимания со стороны собеседника, интерес возникает, когда человек осознает значимость информации для себя, возможность с ее помощью получить желаемое или предупредить нежелательное развитие событий;

8) пренебрежение фактами, т.е. привычка делать выводы на основе своего интуитивного восприятия без учета имеющихся фактов.

Для наиболее полной характеристики общения рассмотрим его типологию.

Самой общей классификацией является выделение непосредственного (это общение прямое, без посредников) и опосредованного общения (при помощи посредников, которое обусловлено внешними факторами и преломляется через них). Это может быть опыт предшествующих поколений, технические средства массовой коммуникации.

Также выделяют формальное и неформальное общение.

Общение, обусловленное социальными функциями, называется формальным. Партнеры в этом случае могут ничего не знать друг о друге, т.к. в этом нет необходимости.

Рассматривая виды общения, нельзя не обратить внимание на специфику профессионального общения.

Профессиональное общение в правоохранительной сфере представляет собой нормативно предписанный, сложный, прагматически обусловленный, целенаправленный процесс установления

и развития межличностных контактов, порождаемых потребностями правоприменительной практики.

Профессиональное общение сотрудника полиции – это разновидность специально организованного взаимодействия людей, содержанием которого являются познание, обмен информацией и влияние участников коммуникаций друг на друга с целью решения правоохранительных задач.

Цели и задачи профессионального общения определяются характером и ситуациями профессиональной деятельности. Их достижение (или недостижение) свидетельствует об уровне профессионализма сотрудника ОВД, о качестве выполнения им своих служебных функций.

Профессиональному общению сотрудников полиции присущ ряд специфических отличительных особенностей:

1. *Высокая общественно-политическая значимость* профессионального общения, определяемая наличием у сотрудников государственно-властных полномочий, неумелая реализация которых в отношении даже отдельных граждан может повлечь проявление негативного общественного резонанса.

2. *Нормативная регламентация общения.* В профессиональном общении работников органов правопорядка всегда присутствует элемент определенных правил и норм поведения, выраженных в различных правовых документах (положениях, приказах, уставах, инструкциях и т.д.). Причем надо заметить, что в некоторых службах специфика профессионального общения регламентирована достаточно жестко. Профессиональное общение, таким образом, связано с нормами юридической деонтологии.

3. *Многообразие ролевых функций* сотрудников, реализуемых в профессиональном общении в диапазонах оперативной, следственной, профилактической и иной служебной деятельности. Широкая «ролевая палитра» партнёров по профессиональному общению: профилактируемые лица, свидетели, потерпевшие, подозреваемые, обвиняемые, конфидененты, фигуранты и т.д. Приходится вступать в контакт с представителями разнообразных возрастных, профессиональных, культурных, этнических групп, а также с лицами, психическое состояние которых непредсказуемо (потерпевшими, подозреваемыми, свидетелями и т.п.). По широте общения деятельность сотрудников органов внутренних дел можно сравнивать с общением в актерской, педагогической, пропаган-

дистской деятельности. Но и они не столь богаты и разнообразны по содержанию и по условиям спонтанного, т.е. заранее неподготовленного общения. Учителя, актеры, пропагандисты общаются с определенной и заранее для них известной категорией людей, кроме того, у них имеется возможность предварительно подготовиться. У сотрудников органов внутренних дел такой возможности нет.

4. *Общение спонтанное, непредсказуемое, неповторимое.* Это тоже является одной из особенностей профессионального общения сотрудника.

5. *Степень опосредованности общения.* Это количественная характеристика профессионального общения, позволяющая оценить «дистанцию» общающихся лиц. Контакт человека с человеком «лицом к лицу» является непосредственным общением, межличностным по своей направленности. Однако в деятельности органов правопорядка существует и ярко выражено опосредованное общение посредством различных нормативно-правовых документов (приказов, распоряжений, отдельных поручений и т.п.) и осведомительных документов (оперативных ориентировок, сообщений, запросов и т.п.).

6. *Высокая степень напряжённости, конфликтности, экстремальности, противоборства участников профессионального общения, обусловленная, прежде всего, пониманием личностной значимости последствий его результатов и принудительностью взаимодействия для ряда категорий граждан.*

7. *Прагматически обусловленная направленность* на решение служебных задач и наличие специфической множественности целей в профессиональном общении, обусловленных режимом права и правоотношений, функциональными обязанностями сотрудников, требуемыми результатами, которые должны быть достигнуты.

8. *Многообразие поводов профессионального общения* (восстановление нарушенных законных прав и интересов граждан, проведение оперативно-розыскных мероприятий, следственных действий и т.д.).

9. *Частота проявлений негативных психических состояний у взаимодействующих с сотрудниками партнёров по профессиональному общению* (агрессия задерживаемых, эмоциональное возбуждение потерпевших, сознательная пассивность со стороны

свидетелей, вызванная страхом за свою жизнь и здоровье близких и т.д.).

10. *Высокая степень формализации общения*, обусловленная необходимостью выполнения ряда служебных предписаний, предусмотренных законами и нормативной документацией. Профессиональное общение сотрудника полиции носит функционально-ролевой характер, обусловленный необходимостью соблюдения этикета, ношением форменной одежды, применением профессиональной лексики; оно позиционно оформлено, иерархично, субординационно, что отражается в отношениях между начальником и подчиненным и атрибутивно (проходит в специальных помещениях, предполагает соответствующую среду).

11. *Общение часто имеет вынужденный*, а порой навязанный характер, осуществляется при несовпадении интересов в условиях резкого противоборства и несогласия сторон, к тому же при дефиците информации и времени.

Все эти особенности выступают факторами, осложняющими процесс общения.

В общении выделяют 3 взаимосвязанные стороны:

1) Перцептивная сторона общения – процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению и установления на этой основе взаимопонимания.

2) Интерактивная – организация взаимодействия между общающимися индивидами, т.е. в обмене не только знаниями, идеями, но и действиями.

3) Коммуникативная – обмен информацией между общающимися индивидами.

Все стороны взаимосвязаны и взаимообусловлены. Рассмотрим каждую из сторон подробнее.

Перцептивная сторона общения

В социальной психологии под этой стороной общения понимается процесс восприятия так называемых «социальных объектов» (людей, социальных групп, больших социальных общностей).

Различают перцепцию социальную (особенности восприятия социальных объектов) и межличностную (специфика восприятия партнера по общению). При этом образ человека, который формируется в межличностной перцепции, несет информационную нагрузку, тем самым регулируя взаимодействие и обуславливая выбор стратегии поведения в процессе общения. Межличностная

перцепция имеет возрастные особенности: например, в младшем школьном возрасте во внешнем облике выделяются только общие детали и не замечаются характерные особенности.

В самом общем плане можно сказать, что восприятие другого человека означает восприятие его внешних признаков, соотнесение их с личностными характеристиками воспринимаемого индивида и интерпретацию на этой основе его поступков.

Другими словами, мы не просто строим зрительный образ другого человека, но на основе внешней стороны поведения как бы «читаем» его, расшифровываем значение этих внешних данных. В зависимости от точности этого «прочтения» общение будет более или менее эффективным. Каковы же механизмы взаимопонимания в процессе общения?

Чаще всего психологи говорят о трех следующих механизмах: идентификации, эмпатии и рефлексии.

Идентификация (отождествлять) в социально-психологическом смысле означает «процесс неосознаваемого отождествления себя с другим субъектом, группой, образцом». Это понятие выражает установленный в ряде экспериментальных исследований факт, что одним из самых простых способов понимания другого человека является уподобление себя ему. В реальных ситуациях взаимодействия люди прибегают к такому приему, когда предположение о внутреннем состоянии партнера по общению строится на основе попытки поставить себя на его место. Это один из механизмов познания и понимания другого человека.

Эмпатия (сопереживание) – «постижение эмоционального состояния, проникновение – вчувствование в переживания другого человека». В отличие от идентификации, эмпатия подразумевает не рациональное осмысление проблем другого человека, а стремление эмоционально откликнуться на чувства другого. Эмпатия – это аффективное понимание. Ее эмоциональная природа проявляется в том, что ситуация другого человека не столько «продумывается», сколько «прочувствуется».

Механизм эмпатии сходен с механизмом идентификации, поскольку и там, и здесь присутствует умение поставить себя на место другого, взглянуть на вещи с его точки зрения, «принять в расчет» поведение другого человека. Но одно дело – понять партнера по общению, встав на его позицию и действуя с нее, другое дело – понять его, приняв в расчет его точку зрения и сочувствуя ей, но

действуя по-своему. Первое соответствует идентификации, второе – эмпатии.

Рефлексия (обращение назад) в социальной психологии означает осознание человеком того, как он воспринимается партнером по общению. «Я думаю, что он думает...» – это рефлексия первого порядка. «Я думаю, что он думает, что я думаю...» – рефлексия второго порядка. В процессе рефлексии выделяются как минимум шесть позиций, характеризующих взаимное отображение субъектов общения: сам субъект, каков он есть в действительности; субъект, каким он видит самого себя; субъект, каким он видит другого, и те же самые три позиции, но со стороны другого субъекта. К ним можно добавить еще две: как партнеры представляют свой образ в сознании другого (т.е. рефлексии первого порядка).

Восприятие и понимание человека человеком носит личностный, субъективный, подчас пристрастный характер, поэтому следует помнить о возможных ошибках межличностного восприятия. Дело в том, что на восприятие другого человека может оказывать большое влияние психологическая установка. Широко известны результаты опыта психологов, в которых фотографии одного и того же человека предварялись сообщением в одном случае – «это преступник», в другом – «это известный ученый», что обуславливало совершенно разные описания психологического портрета одного и того же человека.

В одном из экспериментов А.А. Бодалева двум группам людей была показана фотография одного и того же человека. Но предварительно первой группе было сообщено, что человек на предъявленной фотографии является закоренелым преступником, а второй группе о том же человеке было сказано, что он герой. После этого каждой группе было предложено написать словесный портрет сфотографированного человека. В первом случае были получены соответствующие характеристики: глубоко посаженные глаза свидетельствовали о затаенной злобе, выдающийся подбородок – о решимости «идти до конца» в преступлении и т.д. Соответственно во второй группе те же «глубоко посаженные глаза» говорили о глубине мысли, а выдающийся подбородок – о силе воли в преодолении трудностей). В этой связи необходимо отметить, что сотрудникам органов внутренних дел очень важно учитывать особенности межличностного восприятия в своей деятельности, стремиться сводить на нет негативное влияние эффектов социального

восприятия, избегать создания у себя и у лиц, причастных к расслеуемым событиям социальных установок.

В социальной психологии под установкой понимается предрасположение индивида или группы определенным образом реагировать на те или иные явления социальной деятельности.

Психологическая установка – это относительно устойчивая во времени система взглядов, представлений об объекте или событии, совокупность связанных с ним эмоциональных состояний, предрасполагающих к определенным действиям.

Иными словами, социальная установка может быть определена как внутренняя готовность человека к восприятию другого человека.

Особенно велика роль установки (в т.ч. и вероятность ошибки) при формировании первого впечатления о незнакомом человеке.

Психологический механизм установки обеспечивает появление определенных «эффектов», которые необходимо учитывать, чтобы межличностное восприятие было более точным. В психологии подробно исследованы три таких эффекта: эффект ореола, эффект новизны и первичности, а также эффект стереотипизации.

Ошибки восприятия

Первое впечатление – эффект ореола, эффект первичности. Оказывает сильное воздействие на человека и при последующем общении. Если человек произвел благоприятное впечатление, то при дальнейшем общении его положительные качества переоцениваются, а отрицательные не замечаются.

Фактор превосходства – ошибка неравенства.

Например, встречаясь с человеком выше по статусу, мы оцениваем его несколько более положительно, чем если бы он был равен нам.

Если же мы имеем дело с человеком, которого мы в чем-то превосходим, то мы недооцениваем его. Причем превосходство фиксируется по какому-то одному параметру, а переоценка происходит по многим параметрам.

Эта схема начинает работать в случае значимого для нас неравенства.

Мы оцениваем это на основе одежды человека, его внешнего оформления, кабинета, манеры поведения (как сидит, ходит, разговаривает, куда смотрит) и др.

Фактор привлекательности – ошибки заключаются в том, что если человек нам нравится (внешне), то одновременно мы склонны считать его более хорошим, умным, интересным и т.д., т.е. опять переоценивать многие его психологические характеристики. Чем больше внешне привлекателен для нас человек, тем лучше он кажется во всех других отношениях.

Подобные примеры мы можем найти у многих писателей. Например, у Л. Н. Толстого в «Крейцеровой сонате» говорится:

«Удивительное дело, какая полная бывает иллюзия того, что красота есть добро. Красивая женщина говорит глупости, ты слушаешь и не слышишь глупости, а слышишь умное. Она говорит, делает гадости, а ты видишь что-то милое. Когда же она не говорит ни глупостей, ни гадостей, а красива, то сейчас уверяешься, что она чудо как умна и нравственна».

Здесь под влиянием одного фактора переоцениваются или недооцениваются свойства человека. Мы имеем дело с фактором привлекательности – чем более привлекателен для нас человек внешне, тем лучше он во всех отношениях; если же он непривлекателен, то и остальные его качества недооцениваются.

Фактор отношения к нам – люди, которые лучше относятся к нам, кажутся нам значительно лучше и оцениваются выше тех, кто к нам относится хуже. Следующая схема также хорошо известна.

Сущность *эффекта ореола* проявляется во влиянии общего впечатления о другом человеке на восприятие и оценку частных свойств его личности. Ранее существовавший образ выполняет роль «ореола», мешающего видеть действительные черты и проявления объекта восприятия. Под влиянием этого эффекта, например, сотрудник полиции может проглядеть первые шаги «вечного» правонарушителя к исправлению и, естественно, не сможет подержать его в этом.

Эффект ореола проявляется при формировании первого впечатления о человеке: общее благоприятное впечатление приводит к позитивному впечатлению о незнакомце, что точно соответствует порядку предъявления (получения) информации о нем: информация, полученная первой, преобладает при формировании впечатления, а более поздняя информация вытесняется.

Напротив, в ситуациях восприятия знакомого человека действует эффект новизны: более значимой оказывается последняя, т.е. более полная информация.

Стереотипизация восприятия заключается в стремлении строить выводы на базе ограниченной информации. «Эффект стереотипизации» проявляется в оценке воспринимаемого человека посредством распространения на него качеств, присущих определенной социальной группе. У каждого из нас есть определенные социальные стереотипы – стереотип учителя, военного, преступника и т.п. Сталкиваясь с представителем определенной группы, мы заранее наделяем его определенными качествами, типичными для людей, принадлежащих к данной группе. И зачастую бывает очень тяжело избавиться от этого.

Стереотип – это некоторый устойчивый образ какого-либо явления или человека, этим образом пользуются как известным «сокращением» при взаимодействии с данным явлением. Стереотипы в общении возникают на базе ограниченного прошлого опыта человека, который строит заключения по сходству с этим предшествующим опытом, не смущаясь его ограниченностью. Особенно сильны профессиональные и этнические стереотипы («все торговцы – жулики», «все итальянцы темпераментны» и т.п.). Стереотипизация может приводить к возникновению предубеждения. Такого рода эффекты часто сопровождают восприятие граждан сотрудниками милиции. Однако это может помешать правильной оценке той или иной ситуации, точному расследованию происшествия.

Очень важно отметить, что эти факторы охватывают практически все возможные ситуации общения. Из этого, казалось бы, следует, что первичное восприятие другого человека всегда ошибочно. Но это не совсем так. Специальные исследования показывают, что почти каждый взрослый человек, имеющий достаточный опыт общения, способен точно определить почти все характеристики партнера. Но эта точность бывает только в нейтральных ситуациях (а такие ситуации встречаются только в специальных экспериментах и совершенно отсутствуют в реальной жизни). И эти же эксперименты обнаружили, что в реальной жизни всегда присутствует тот или иной процент ошибок. Почему это происходит?

Вероятно, потому, что перед человеком никогда не стоит задача просто воспринять другого человека. Образ партнера, который создается при знакомстве, – это регулятор последующего поведения, он необходим для того, чтобы правильно и эффективно построить общение в данной ситуации.

Учет закономерностей, эффектов межличностного восприятия имеет большое значение для деятельности сотрудников органов внутренних дел, особенно при оценке показаний очевидцев, свидетелей, потерпевших, а также при оценке собственных восприятий. Поэтому важно уметь соотносить внешние признаки с внутренним состоянием человека и не спешить делать заключение о человеке по отдельным признакам.

Интерактивная сторона общения

При рассмотрении общения как взаимодействия людей всегда необходимо принимать во внимание цель общения. Такой целью является удовлетворение потребности в совместной деятельности. Результат общения – изменение поведения и деятельности других людей. Таким образом, интерактивная сторона общения проявляется в обмене информацией и в усилиях людей по организации совместных действий.

Основным условием успешности общения является соответствие поведения взаимодействующих людей ожиданиям друг друга. Нельзя представить себе общение всегда и при всех обстоятельствах протекающим гладко и лишенным внутренних противоречий.

Различают следующие формы организации взаимодействия:

Сотрудничество – форма общения, когда оба партнера по взаимодействию содействуют друг другу, активно способствуют достижению индивидуальных и общих целей совместной деятельности.

Противоборство – форма общения, когда партнеры противодействуют друг другу и препятствуют достижению индивидуальных целей.

Уклонение от взаимодействия – партнеры стараются избегать активного сотрудничества, но и не противодействуют.

Однонаправленное содействие – один из партнеров способствует достижению целей другого, а второй уклоняется от сотрудничества.

Контрастное взаимодействие – один из партнеров старается содействовать другому, который, однако, активно противодействует ему.

Компромиссное взаимодействие – оба партнера отчасти содействуют, отчасти противодействуют друг другу.

Коммуникативная сторона общения

Средства коммуникации:

- 1) речевые (вербальные).;
- 2) неречевые (невербальные):

оптико-кинестические (Публиций писал: «Говорим голосом, беседуем всем телом»): жесты, мимика, пантомимика, поза, осанка, походка и др.;

паралингвистические – качество голоса, его тональность, диапазон, громкость, тембр. Способствует выражению эмоционального состояния коммуникатора;

экстралингвистические – паузы, смех, плач, кашель, темп речи;

тактильные – рукопожатие, поцелуи, прикосновения и т.д.;

пространственно-временные (проксемика) – время, дистанция, расположение людей в пространстве при общении.

С помощью речи передается в основном чистая информация. С помощью невербальных средств общения – отношение к партнеру, эмоциональное состояние, испытываемое при общении. Если вербальная коммуникация подконтрольна сознанию, то невербальные проявления в большей мере бессознательны. По этой причине имеет смысл обращать внимание на соответствие слов и жестов.

Специфика человеческого обмена информацией заключается в особой роли той или иной информации для каждого участника общения, ее значимости. Значимость информации обусловлена тем, что люди не просто «обмениваются» значениями, а стремятся при этом выработать общий смысл, что возможно при условии не только принятия информации, но ее понимания и осмысления.

Еще Л.С. Выготский отмечал, что мысль никогда не равна прямому значению слов. Поэтому у общающихся должны быть идентичны – в случае звуковой речи – не только лексическая и синтаксическая системы, но и одинаковое понимание ситуации общения.

Содержание конкретной коммуникации может быть различным: обсуждение новостей, сообщение о погоде или спор о политике, решение деловых вопросов с партнерами и т.п. Что бы это ни было – это всегда коммуникация, и представить себе общение без нее невозможно.

Следует отметить *важнейшие характеристики коммуникации*.

1. В коммуникативном процессе происходит не просто движение информации, а активный обмен ею, при котором особую роль играет значимость сообщения. Это возможно тогда, когда информация не просто принята, но и понята, осмыслена.

2. Обмен информацией обязательно предполагает психологическое воздействие на партнера в целях изменения его поведения. Эффективность коммуникации определяется именно тем, насколько удалось это воздействие.

3. Коммуникативное влияние возможно при условии, что оба участника общения должны изъясняться на одном языке. Но, даже зная значение одних и тех же слов, люди не всегда понимают их одинаково. Причинами этого являются различия в социальных, политических, возрастных, профессиональных особенностях общающихся.

4. В процессе коммуникации возникают так называемые коммуникативные барьеры, которые носят социальный и психологический характер. Причинами их появления являются различия в мировоззрении, мироощущении и мировосприятии общающихся, их психологические особенности (например, чрезмерная застенчивость одних, скрытность других, непримиримость третьих и т.д.).

2. Психологические закономерности общения. Специфика их проявления и особенности их реализации в деятельности сотрудников полиции

Причиной затруднений в процессе общения могут быть коммуникативные барьеры.

Коммуникативный барьер – это психологическое препятствие на пути восприятия адекватной информации между партнерами по общению. Принято выделять: барьеры понимания, социально-культурного различия, барьеры отношения.

Возникновение барьера понимания, может быть связано с рядом причин как психологического, так и иного порядка.

Фонетический барьер. Например, он может возникнуть из-за погрешностей в самом канале передачи информации, что ведет к фонетическому непониманию. Барьеры фонетического непонимания порождаются такими факторами, как невыразительная речь, речь-скороговорка, речь с большим количеством слов-паразитов.

Использование в речи неречевых проявлений голоса: смешки, хихиканье, хныканье, шепот, крик, вздохи и пр.;

Другая причина непонимания может заключаться в разных системах значений (семантические барьеры непонимания). Семантические барьеры возникают, когда партнер понял не то, что ему сказали, или то, но с другим смыслом. Причинами семантического барьера могут быть: картонные слова, социальные, религиозные, профессиональные, национальные и культурные различия, многозначность используемых слов.

Разновидностью барьера понимания является *стилистический барьер*, возникающий при несоответствии стиля речи коммуникатора и ситуации общения или стиля речи и актуального психологического состояния партнера по общению. Стилистический барьер к примеру, может возникать, когда информация при непосредственном вербальном общении подается книжным, канцелярским языком. Научный стиль более понятен при чтении, восприятие же его на слух затруднено. К тому же доказано, что лучше всего запоминается фраза, состоящая из 4-14 слов, 15-18 слов – запоминаются уже хуже, из 18-25 слов – удовлетворительно, фраза, насчитывающая свыше 30 слов, на слух практически не воспринимается. Поэтому для преодоления стилистического барьера необходимо не только хорошо структурировать информацию, вкладывать содержание адекватно форме, но и говорить кратко и в том темпе и ритме, который наиболее ситуативно уместен и подходит данной ситуации общения.

Логический барьер непонимания возникает в случаях, когда логика рассуждения коммуникатора – отправителя информации слишком сложна для восприятия реципиента – получателя информации. Так, можно говорить о существовании «женской», «мужской», «детской», профессиональной логики. Основная проблема непонимания связана с особенностями мышления общающихся. Например, у одного партнера преобладает абстрактно-логическое мышление, у другого – наглядно-образное или наглядно-действенное.

Барьеры социально-культурного различия возникают в результате социальных, политических, религиозных, профессиональных различий. Данные различия могут приводить к разной интерпретации одних и тех же понятий, используемых в процессе коммуникации. В качестве барьера может выступать и само вос-

приятие партнера по общению как представителя определенной профессии, национальности, пола, возраста.

Барьеры отношения возникают вследствие таких чувств, как неприязнь, недоверие к коммуникатору, которое распространяется и на передаваемую им информацию.

Устранению коммуникативных барьеров, лучшему пониманию друг друга способствует обратная связь в общении. Обратная связь позволяет устранить преграды, уменьшить искажение информации. Чтобы обеспечить понимание, слушающий (реципиент) должен дать знать говорящему (коммуникатору), что именно воспринято правильно, а что искажено. Это позволяет корректировать сообщение и делать его более понятным.

Такой обмен сигналами прямой и обратной связи представляет собой процесс активного рефлексивного слушания. С целью установления обратной связи рекомендуется использование таких приемов, как: *расспрашивание, перефразирование, отражение чувств, резюмирование*:

расспрашивание это прямое обращение к говорящему, которое осуществляется с помощью разнообразных вопросов. Расспрашивание позволяет уточнять полученную информацию, получать новую дополнительную информацию, выяснять отношения к кому-либо или чему-либо, определить степень понимания. С целью расспрашивания можно использовать следующие вопросы: «Уточните, пожалуйста...», «Не могли бы вы разъяснить, прокомментировать... более подробно», «Правильно ли я вас понял?..»;

перефразирование – высказывание той же мысли, но другими словами. Реципиент перефразирует мысль коммуникатора, т.е. возвращает ему суть сообщения, чтобы он смог оценить, правильно ли его поняли. Как правило, перефразирование используется для выделения только существенных мыслей партнера. Перефразирование можно начать словами: «Насколько я мог вас понять...», «Значит, с вашей точки зрения...»;

отражение чувств – внимание уделяется не содержанию сообщения, а чувствам, которые выражает говорящий. Можно использовать такие фразы, как: «Мне кажется, что вы чувствуете...», «Если я вас правильно понял, это выводит вас из себя...». Для понимания чувств собеседника надо обращать внимание на выражение лица, движения рук, позу, интонацию, расстояние, которое он устанавливает с партнерами по общению;

резюмирование, или обобщение, позволяет связать отдельные части услышанного в единое целое. Используется для подведения итогов разговора. Резюме следует формулировать своими словами, используя, например, такие фразы, как: «Если подвести итог сказанному, то...», «Обобщая сказанное, можно сделать следующий вывод...».

Конечно, обратная связь не спасает от полной потери информации и искажения смысла сообщения, но тем не менее заметно повышает эффективность общения, препятствуя полному искажению информации. Это подтверждается данными психологов, проводивших коммуникативные тренинги: при отсутствии обратной связи между партнерами по общению возникает полное искажение информации, а при наличии этой связи половина участников тренингов выполнила задание адекватно.

Для сотрудника полиции важно не только правильно задавать вопросы гражданам (пострадавшим, обвиняемым и т.п.), но и уметь слушать.

«Слушать» и «слышать» – не одно и то же. Большинство людей рождаются способными слушать, т.е. осуществлять естественный физиологический процесс, не требующих сознательных усилий. Слышать означает стремиться понять и запомнить услышанное. Этот процесс требует наличия сложного комплекса умений, которыми человек овладевает на протяжении всей своей жизни.

Почему люди, слушая, зачастую не слышат других?

1. Объем речи, который обрушивается на нас ежедневно, не позволяет одинаково внимательно воспринимать все устные сообщения.

2. Собеседники часто погружены в собственные заботы, которые имеют для них большую важность, чем сообщения других людей.

3. Люди думают быстрее, чем говорят. Известно, что обычный человек способен воспринимать до 500 слов в минуту, в то время как средняя скорость устной речи – от 125 до 150 слов в минуту. В результате образуется своего рода «свободное время», которое слушатель заполняет обдумыванием своих проблем, мечтами, планами либо начинает перебивать и подгонять говорящего.

Итак, результативное общение – прежде всего эффективное слушание. Но хороший слушатель – это не просто молчаливый человек. В межличностном общении мы постоянно предоставляем друг

другу обратную связь, хотим мы этого или нет. Если наши слова или действия вызывают у другого нежелательную для нас реакцию, мы спешим сопроводить их фразой: «Вы меня неправильно поняли...» или «Я вовсе не это имел в виду».

Умение слушать и понимать собеседника обычно недооценивается. Ошибочно думать, что слушать – значит не говорить. Этот активный процесс проникновения во внутренний мир собеседника, с применением так называемой техники активного слушания. Основные приемы здесь:

- слушать всем телом;
- пассивное слушание: невмешательство, нейтральные, малозначительные фразы («Да...», «Понимаю Вас» и т.п.), кивки;
- активное слушание: обращение за уточнением, перефразирование, отражение чувств говорящего, резюмирование;
- трехтактная схема: поддержка (молчание, угу-поддакивание, эхо, эмоциональное сопровождение) – уяснение (уточняющие вопросы, парафраз) – комментирование (оценка, советы, комментарии);
- эмпатия, сопереживание передача чувства говорящему;
- рефлексия, постановка себя на место собеседника и др.

Хороший слушатель всегда принимает участие в разговоре не только своим видом, сконцентрированным на говорящем взглядом, но и с помощью речи. Словами слушатель сообщает свое мнение, свое отношение к тому, о чем идет речь. В этом случае необходимо использовать обороты, которые указывают на то, что речь идет о собственном мнении человека: «мне кажется», «я думаю», «на мой взгляд». Если эти обороты отсутствуют – воспринимается как грубость или хамство и вызывает у собеседника психологическую защиту. Из-за этого отношения становятся напряженными или даже разрушаются.

3. Коммуникативная компетентность сотрудника как фактор успешной профессиональной деятельности

Под коммуникативной компетентностью понимается способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми. А коммуникативная гибкость обеспечивает способность человека своевременно менять вид и средства общения,

манеру поведения в зависимости от индивидуальных особенностей собеседника, его настроения, контекста ситуации.

При выполнении своих функций, вступая во взаимоотношения с гражданами, сотрудник формирует мнение о своей роли в обществе, отношении к правоохранительным органам. В этом случае коммуникативная компетентность не только помогает ему реализовать свою профессиональную роль, но и сформировать позитивное мнение о деятельности правоохранительных органов. Наличие знаний и умений в области коммуникативного взаимодействия и разрешения конфликтных ситуаций выступают условием повышения эффективности деятельности сотрудников.

Под коммуникативной компетентностью понимают: владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах и ситуациях, знание норм и ограничений в общении, знание традиций, этикета воспитанность, ориентация в коммуникативных средствах. Таким образом, коммуникативная компетентность – это система требований к человеку, связанных с процессом общения.

Коммуникативная компетентность складывается из умения:

- качественно устанавливать психологический контакт с гражданами, коллегами в целях реализации профессиональной деятельности;
- давать социально-психологический прогноз коммуникативной ситуации, в которой предстоит общаться;
- программировать процесс общения, адекватно ориентироваться в ситуациях профессионального общения;
- осуществлять управление процессами общения в коммуникативной ситуации, грамотно осуществлять рефлекссию (т.е. проводить анализ, собственных действий, поведения, речи, состояний), эффективно оказывать правомерное психологическое воздействие;
- умело владеть психотехникой эмоциональной регуляции;
- грамотно и уверенно вести себя на публике.

Указанные критерии являются структурными элементами коммуникативной компетентности сотрудников ОВД.

Профессиональное общение предполагает владение сотрудником определённым психологическим инструментарием, обеспечивающим его успешность. Помимо методов и приёмов, значимая роль в общении отводится психотехникам, основными из которых

являются: психотехника визуальной диагностики собеседника; техника психологического воздействия; техника установления психологического контакта и доверительного общения; психотехника бесконфликтного взаимодействия и др.

Психотехника – совокупность приемов, способствующих лучшему решению задач общения в конкретных профессиональных ситуациях.

Психотехника общения как комплекс приемов и правил осуществления отдельных коммуникативных действий, включает в себя множество элементов.

Особое внимание следует уделить психологическим компонентам профессионального общения сотрудников органов внутренних дел, к которым относятся характеристики и сотрудника органов внутренних дел, и лица, с которым сотрудник общается, и самого процесса общения: тактика, стадии, приемы. Более конкретно это означает понимание субъективной стороны события, с которым сотрудник имеет дело, психологическую атмосферу взаимоотношений, индивидуализацию воздействия, ролевое поведение и др. Рассмотрим их подробнее.

Необходимым условием грамотного профессионального общения является познание собеседника. На практике реализовать это не просто. Дело в том, что человек – сложный объект для восприятия и познания. Он обладает признаками, свойствами, не поддающимися непосредственному наблюдению. Более того, он способен маскировать свои мысли и чувства, показывать себя в выгодном для него свете, играть определенную роль, «напускать» на себя несвойственные ему переживания.

Поэтому очень важно уметь выделить психологически значимые информационные признаки. К их числу относятся прежде всего речь, ее стиль, логика, словарный запас, тембр, темп, экспрессия и др. Необходимую информацию о человеке можно получить тогда, когда между сотрудником и его собеседником устанавливается благоприятная психологическая атмосфера общения. Для этого важно уметь разговорить собеседника, а добившись этого – внимательно слушать. При этом условии можно выявить ряд качеств собеседника, в частности:

– по содержанию высказываний можно судить о взглядах, убеждениях, целях, планах, мотивах, потребностях и других особенностях собеседника;

– по словарному запасу, построению фраз, изложению мыслей, ответам на вопросы можно сделать заключение о его образовании, профессиональной принадлежности, находчивости, умственных качествах;

– по произношению – о национальности, месте рождения и длительности жительства, о региональной принадлежности;

– по темпу речи, интонациям, жестике, выразительности мимики – о типе темперамента, эмоциональной устойчивости, уравновешенности, умении владеть собой, уверенности в себе, самомнении, уровне культуры.

Важно анализировать не только, что говорит человек, но и как – однотипно или с разными людьми по-разному, меняет темп, громкость речи, мимику, или говорит относительно постоянным голосом и т.п. Однако только на речь, сколь бы информативной она ни была, полагаться нельзя. Скрыть свои мысли, не проявить свои действительные интересы, цели, намерения человек может. Поэтому важно объектом наблюдения сделать и другие информативные признаки: одежду, походку, мимику и т.д. Имеет значение, например, как человек вошел в помещение, какую позу принял, как расположил руки, откинул голову, на кого и как посмотрел и т.д. Только совокупность признаков, когда данные перепроверяются и уточняются в ходе беседы, когда сопоставляются и анализируются в комплексе голос, жесты, речь, манера поведения человека, может обеспечить надежность и достоверность психологического наблюдения.

Важность такого внешне-внутреннего изучения личности человека, который совершил преступление, нашла отражение в так называемой субъективной стороне события. На основе понимания субъективной стороны события, учета индивидуальных особенностей обвиняемого сотрудник намечает тактику своего поведения и подбирает конкретные приемы воздействия. Чем более сотрудник осведомлен о субъективной стороне события, тем больше у него возможности воздействовать на психику человека.

Граждане, со своей стороны, пытаются понять логику и приемы действия сотрудника. Оценка сотрудника со стороны граждан, свидетелей, обвиняемых, преступников идет по двум направлениям – как должностного лица и как человека.

Отношение граждан к сотруднику должно быть отношением к нему как к представителю власти, должностному лицу, специали-

сту в области охраны прав граждан, искренне заинтересованному и могущему в силу своего должностного положения справедливо решить возникшую проблему.

Однако не следует сбрасывать со счетов и отношение граждан к сотруднику не как к должностному лицу – следователю, оперативному работнику, а как к человеку. В определенных случаях при воздействии на психику граждан положительное влияние оказывают личностные качества сотрудника, его культура, умение войти в положение другого, понять его мысли и чувства.

Человеческое общение подчиняется определенным общепринятым правилам и требованиям, выполнение которых является одним из основных условий коммуникативной компетентности, наиболее значимые из них приведены ниже:

1. Правило осмысленности: нельзя приступать к сообщению мысли, если она непонятна или до конца непонятна самому себе: четкость формулировки сообщения вполнину облегчает понимание – особенно это правило важно при постановке задач, целей и т.д.)

2. Правило «постоянной готовности к пониманию» – поскольку существует множество коммуникативных барьеров, которые часто приводят к неполному и неточному пониманию информации, то желательно знать эти барьеры и стараться их учитывать.

3. Правило конкретности (следует избегать расплывчатых, двусмысленных выражений и слов и без необходимости не пользоваться незнакомыми или узкоспециализированными терминами).

4. Правило контроля над невербальными сигналами. Недостаточно контролировать только свою речь и содержание сообщения, необходим контроль и над формой подачи, и его внешним «сопровождением» – интонацией, мимикой, жестами, дистанцией. По данным психологов, более половины межличностного общения приходится именно на невербальное общение. Невербальное общение ценно тем, что проявляется, как правило, бессознательно и самопроизвольно. Язык невербального общения – это язык чувств, поэтому, несмотря на то, что люди взвешивают свои слова, возможна «утечка» скрываемых чувств через мимику, жесты, интонацию и тембр голоса.

5. Правило места и времени: эффективность любого сообщения резко возрастает в случае его своевременности и позволяет выбрать адекватный или наиболее эффективный способ решения.

6. Правило активного и конструктивного слушания – одно из основных условий эффективной коммуникации.

7. Правило обратной связи.

Общей характеристикой коммуникативной компетентности является стиль общения (не надо путать со стилем управления).

Стиль общения – это комплекс устойчивых особенностей и способов коммуникации, и у каждого человека он свой. Обычно выделяют следующие стили: агрессивный, авторитетный, пассивный, неуверенный, компромиссный, подчеркнуто вежливый, демонстративный, навязчивый, шуточный, хамский, назидательно-менторский, душевно-располагающий и другие стили общения.

Ключевой характеристикой стиля общения профессионального коммуникатора является гибкость, владение широким репертуаром и арсеналом коммуникативных средств и ресурсов, основанных на зрелых гуманистических ценностях общения.

Общение – это неотъемлемая часть нашей жизни, и чтобы наше общение было наиболее эффективным, не стоит пренебрегать правилами Глеба Жеглова:

- проявлять искренний интерес к собеседнику;
- улыбаться;
- запомнить имя человека и не забывать время от времени повторять его в разговоре;
- уметь слушать;
- вести разговор в кругу интересов Вашего собеседника;
- относиться к нему с уважением.

Вывод по теме: сотруднику полиции жизненно необходимо повышение профессионально-психологической подготовленности. Весь процесс общения сотрудник полиции должен строить на основах взаимопонимания и взаимоуважения как граждан, так и своих коллег, уметь эффективно улаживать споры и разногласия различными подходами, гибко реагируя на различные ситуации. Сотрудник ОВД должен уметь анализировать и оценивать сложившуюся обстановку, делать правильные выводы, которые помогут не только относиться ответственно к выполнению своих должностных обязанностей, но делать это с максимальным профессионализмом.

Лекция 4

Психология конфликтов в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Вопросы:

1. *Значение и роль конфликта в жизни деятельности человека. Понятие, причины и виды конфликтов.*
2. *Структур, стадии и механизмы развития конфликта.*
3. *Способы и методы разрешения конфликтов.*

1. Значение и роль конфликта в жизни деятельности человека. Понятие, причины и виды конфликтов

Конфликты как существенная сторона социальных связей, взаимодействия и отношений людей, их поведения и поступков всегда с незапамятных времен притягивали к себе внимание человека. Свидетельства тому – мифология и религии разных народов, фольклор и памятники древней литературы, суждения античных и средневековых мыслителей, достижения социальных и гуманитарных наук.

К примеру, сюжет с «яблоком раздора» и «судом Париса» в греческой мифологии. Это поэтический рассказ о том, как богиня раздора и вражды Эрида бросила на пирующую стол золотое яблоко с лаконичной надписью «прекраснейшей» и как заспорили, кому предназначено яблоко, бывшие среди пирующих три богини: Гера – супруга Зевса, верховная олимпийская богиня; Афина – богиня мудрости и справедливой войны; Афродита – богиня любви и красоты. За разрешением спора они обратились к Парису – юному царевичу Трои. Тот отдал предпочтение Афродите, признав ее прекраснейшей из богинь.

Служебная деятельность сотрудника полиции заключается в постоянном общении с людьми, значительно отличающихся друг от друга возрастом, полом, образованием, жизненным опытом, опытом работы, психологическими особенностями личности, не говоря уже о ситуациях, в которых сотрудник по долгу службы должен общаться с гражданами, которых раньше никогда не встречал и возможности узнать их никогда не было. Там, где есть

мнения, отличающиеся друг от друга, там с неизбежностью возникают конфликтные ситуации.

Несомненно, конфликты – **явление социальное, порождаемое самой природой общественной жизни**: любой коллектив состоит из людей, значительно отличающихся друг от друга возрастом, образованием, опытом работы, жизненным опытом, психологическими особенностями личности. Люди в коллективе находятся в постоянном взаимодействии, преследуя различные цели в своей жизни и трудовой деятельности. Они несхожи по своим социальным ролям и ценностным ориентациям, взглядам на возникающие в процессе работы проблемы. В результате всех этих различий в коллективах постоянно присутствует возможность для возникновения конфликтных ситуаций. Назначение конфликта было и есть преодоление чрезмерно обострившихся противоречий, нахождения оптимального выхода из возникшего противостояния, поддержание взаимодействия субъектов социальных связей в условиях серьезного расхождения их интересов, оценок, целей.

С точки зрения психологии, конфликты – естественные процессы в жизнедеятельности людей, неизбежное условие их развития. Во многих ситуациях именно конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, альтернатив, дает дополнительную информацию. Поэтому многие специалисты рассматривают конфликт как острую форму противоречия, выполняющую не только негативную и разрушительную функцию, но и позитивную, открывающую возможность для развития отношений и опыта участников как выход на новый уровень взаимодействия. Один из основателей исследования проблемы Льюис Козер в 1956 г. убедительно доказал, наличие **позитивных функций конфликта**, которые имеют значение стимуляторов и движущей силы изменений и в конечном счете служат уравниванию и стабилизации социальной системы. Он отмечал: *«Конфликт сам по себе злом не является, скорее речь идет о феномене, который может иметь конструктивные или деструктивные последствия в зависимости от того, как им управляют»*. Таким образом, принято выделять позитивные и негативные функции конфликта:

Позитивные функции конфликта:

– конфликт вскрывает и способствует разрешению противоречия;

– конфликт способствует определенному движению вперед, предотвращает застой;

– в процессе конфликта происходит объективация источника разногласия и возможно его разрешение, находятся средства предотвращения будущих конфликтов;

– конфликт – это определенное отрицание старых, «отживших» отношений, что приводит к формированию новых отношений, коррекции взаимодействия;

– в конфликте «изживаются» внутренняя напряженность, «выплескиваются» агрессивные чувства, «разряжаются» фрустрации, неврозы;

– конфликт – способ самоутверждения личности, необходимая форма поведения для поддержания статуса в группе.

Основные дисфункциональные (негативные) последствия конфликтов:

Способствует формированию:

– непродуктивных, конкурентных отношений между людьми;

– отсутствия стремления к сотрудничеству, добрым отношениям;

– представления о противоположной стороне как о «враге», о своей позиции как об исключительно положительной, о позиции оппонента – только как об отрицательной;

– нежелания или полного прекращения взаимодействия с противоположной стороной, препятствующее решению производственных задач;

– убеждения, что «победа» в конфликте важнее, чем решение реальной проблемы;

– чувства обиды, неудовлетворенности, плохого настроения, текучести кадров.

Исходя из того, что конфликты охватывают все сферы жизнедеятельности людей, всю совокупность социальных отношений, социального взаимодействия, роль конфликтов и их регулирования столь велика, что во второй половине XX в. выделилась специальная область знания – **конфликтология**.

Подавляющее большинство теоретиков конфликтологии склоняются к мнению, что конфликт означает столкновение сторон, мнений, сил (от лат. *conflictus*).

Конфликт – это трудноразрешимое противоречие, возникающее между противоборствующими сторонами в связи с разрешением социальных, экономических и личностных проблем и проявляющееся в форме острых эмоциональных переживаний и действий (открытого противоборства).

Необходимыми и достаточными условиями наступления конфликта являются наличие у субъектов социального взаимодействия противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними. Иными словами, для наличия конфликта требуются следующие условия:

- 1) объективно складывающаяся конфликтная ситуация;
- 2) субъекты конфликтов;
- 3) наличие повода для конфликта (конфликтогена).

Причины конфликтов

По мнению многих исследований проблематики конфликтологии, *источниками конфликтов* являются противоречия, а противоречия возникают там, где есть рассогласование:

- знаний, умений, способностей, личностных качеств;
- функций управления;
- эмоциональных, психических и других состояний;
- целей, средств, методов деятельности;
- мотивов, потребностей, ценностных ориентаций;
- взглядов, убеждений;
- ожиданий, позиций;
- оценок и самооценок.

Таким образом, традиционно выделяют семь основных причин конфликтов:

Дефицит ресурсов. Это основная причина возникновения конфликтов, поскольку ресурсы ограничены даже в самой крупной и благополучной организации и, следовательно, сотрудники ведут борьбу за человеческие ресурсы, финансы, материалы, оборудование и т.д.;

Консерватизм (желание сохранить status quo). Его главная характеристика – закрепление сложившегося. С точки зрения функциональных конфликтов консерватизм является противодействием изменениям;

Несбывшиеся ожидания;

Взаимозависимость задач. В любой организации высока взаимозависимость сотрудников с точки зрения выполнения задач. Сотрудники не работают автономно, поэтому эффективность их работы во многом зависит от успешного сотрудничества с коллегами;

Различия в целях. По мере того, как организация развивается и структурируется, увеличивается возможность конфликта за счет того, что многочисленные отделы ставят перед собой личные цели и направляют свои усилия на достижение именно этих целей, а не целей всей организации;

Различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения и жизненном опыте;

Неудовлетворительные коммуникации. Неудовлетворительная передача информации может быть не только причиной, но и следствием конфликта. Это может действовать как катализатор конфликта, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других.

Виды конфликтов

Рассмотрим наиболее значимые для профессиональной деятельности сотрудника полиции классификации конфликтов.

1. По характеру наступивших последствий:

а) *конструктивные* – стимулируют развитие группы и личности. Подобного рода конфликты находят свое выражение в принципиальных, проблемных дискуссиях, спорах, обмене мнениями, не унижающих человеческое достоинство участников и направленных на разрешение трудностей, возникших в процессе совместной деятельности, т.е. выводят и коллектив, и сотрудников на новые рубежи и подходы к решению проблем. Эти конфликты не только не мешают, а, наоборот, сплачивают группу.

б) *деструктивные* – тормозят развитие группы или разрушают ее. Формы проявления таких противоборств различны. Это может быть и спор ради спора, когда люди не хотят слушать друг друга, а стремятся только высказать свое мнение, разрядиться эмоционально: это и ругань по пустякам; это, наконец, и драка – решение конфликта грубыми физическими способами.

2. По сфере локализации:

а) *внутриличностные* – затрагивают только одного человека и могут возникать, когда в личности одновременно существуют противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценностные ори-

ентации и цели, с которыми она в данный момент не в состоянии справиться, т.е. выработать приоритеты поведения, основанные на них. Несмотря на то, что внутриличностный конфликт не оказывает прямого воздействия на организацию в целом, он может в результате перерасти в межличностный конфликт, а также в конфликт между личностью и группой, а также снижать эффективность профессиональной деятельности сотрудника.

б) межличностные – являются самым распространенными.

Межличностный конфликт – открытое столкновение взаимодействующих субъектов на основе возникших противоречий, выступающих в виде противоположных целей, не совместимых в какой-то конкретной ситуации. Межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более лицами. Данный вид конфликта *имеет свою структуру* – совокупность устойчивых связей конфликта, обеспечивающих его целостность, которая включает в себя:

1) *предмет* – то, из-за чего собственно и возникает конфликт, противоречие, из-за которого и ради разрешения которого стороны вступают в противоборство;

2) *стороны* – субъекты, непосредственно вступающие в конфликт;

3) *позиция* – система отношений оппонента к элементам конфликтной ситуации, которая проявляется в соответствующих поведении и поступках;

4) *мотив* – побуждения к вступлению в конфликт, связанные с удовлетворением потребностей оппонента, совокупность внешних и внутренних факторов.

5) *образ конфликта* – это субъективное отображение предмета конфликта в сознании субъектов конфликтного взаимодействия.

Это конфликты, где действующие лица сами несовместимы, либо преследуют несовместимые цели, либо в конкретной борьбе стремятся к достижению одной и той же цели, которая может быть достигнута лишь одной стороной.

Особую роль в возникновении межличностных конфликтов играют индивидуальные особенности личностей, вступающих в конфликт, а потому имеет смысл рассмотреть, какие характеристики, свойства, качества личности в наибольшей степени обуславливают или способствуют развитию конфликтной ситуации. К

таким, психологическим потенциально конфликтогенным, особенностям личности относятся:

- неадекватная самооценка своих способностей и возможностей, уровня притязаний;
- стремление доминировать всегда и везде;
- консерватизм мышления, взглядов, нежелание их менять;
- излишняя прямолинейность и принципиальность;
- набор психологических особенностей – неуравновешенность характера, агрессивность, тревожность, излишняя эмоциональность.

Именно совокупность нескольких качеств (а порой только одно из вышеперечисленных, но ярко выраженное) зачастую предопределяет возникновение конфликта. Конфликтная личность – это человек, который в основу поведения кладет конфликт, чаще других создает конфликтные ситуации и вовлекает других в конфликт, т.е. для них это способ разрешения проблемы.

в) между группой и личностью;

г) межгрупповые (между подразделениями, группами) – конфликт возникает между формальными и неформальными группами. Причинами подобного конфликта может стать борьба за ограниченные ресурсы, несовпадение целей и т.д.

Сотрудникам полиции приходится участвовать в различных по своим характеристикам конфликтных ситуациях, основные из которых можно подразделить в зависимости от того, в какой сфере профессиональной деятельности работников они возникают, на конфликты, связанные с:

- а) действиями по раскрытию преступлений;
- б) процессом проведения предупредительной работы.

Конфликтные ситуации в деятельности по раскрытию преступлений нередко характеризуются большим эмоциональным напряжением, значительной временной протяженностью, широким диапазоном возможных последствий исхода конфликта, необходимостью строгого соблюдения закона.

По указанным характеристикам эти ситуации, как правило, отличаются от конфликтных ситуаций, возникающих при осуществлении профилактических воздействий, которые разворачиваются на протяжении довольно длительного времени и в менее напряженной обстановке. Безусловно, отмеченные различия вы-

ступают в роли факторов, оказывающих определенное влияние на форму и процесс взаимодействия в конфликте.

Вместе с этим отдельно можно выделить особый тип конфликта так называемый **юридический конфликт** – любой конфликт, в котором спор так или иначе связан с правоотношениями сторон (их юридическими правами и обязанностями), а сам конфликт влечет юридические последствия.

Юридическим следует считать любой межгосударственный конфликт, даже если стороны не связаны договором, т.к. отношения любых государств подпадают под действие норм международного права.

Юридическими по своей природе являются все трудовые, многие семейные, производственные, бытовые, межнациональные конфликты.

Можно утверждать, что не каждый конфликт – юридический, но практически каждый может завершиться юридической процедурой.

2. Структура, стадии и механизмы развития конфликта

Как ни странно, но подавляющее большинство конфликтов возникает помимо желания их участников. И главную роль в возникновении таких конфликтов играют так называемые *конфликтогены* – слова, действия (или бездействие), могущие привести к конфликту. Причем разжиганию конфликта способствует такая закономерность, как *эскалация конфликтогенов*, т.е. на конфликтоген в наш адрес мы стараемся ответить более сильным конфликтогеном, часто максимально сильным из всех возможных, испытываем желание «проучить» обидчика как можно сильнее, больнее, обиднее, проявляем ответную агрессию.

Первый конфликтоген часто бывает непреднамеренным, ситуативно случайным, а дальше вступает в действие эскалация конфликтогенов – и вот уже конфликт налицо.

Большинство конфликтогенов можно отнести к одному из трех типов:

– стремление к превосходству (прямые проявления превосходства, приказы, угроза, критика, обвинение, издевка, насмешка, снисходительный тон общения, хвастовство, категоричность суж-

дений: «Я уверен...», навязывание своих советов, перебивание собеседника, утаивание информации, подшучивание, нарушение этики поведения, попытка обмана, напоминание о какой-то проигрышной для собеседника ситуации);

– проявления агрессивности (природная агрессивность или ситуативная агрессивность от неприятелей, плохого настроения, фрустраций);

– проявления эгоизма.

В конфликтологии принято выделять четыре основные стадии развития конфликта.

1-я стадия – возникновение конфликтной ситуации (конфликтанты, объект конфликта).

2-я стадия – осознание ситуации как конфликтной (все участники конфликта осознали ситуацию как трудноразрешимую, конфликтную).

3-я стадия – переход к конфликтному поведению (инцидент, эскалация, кульминация).

4-я стадия – разрешение конфликта.

Понятие конфликта отличается от понятия конфликтной ситуации. Базой конфликта принято считать как раз конфликтную ситуацию.

Конфликтная ситуация – это положение дел накануне конфликта – совокупность обстоятельств, предшествующих конфликту и вызывающих конфликт. Ситуация, которая угрожает разрядиться конфликтом, т.е. потенциального (не наступившего) конфликта. Конфликтная ситуация выражается в возникновении в коллективе обид и недовольства друг другом и общей ситуацией, высказывании жалоб и претензий к руководству.

Элементами конфликтной ситуации являются участники конфликта (конфликтанты-оппоненты) и объект конфликта (причина, из-за которой оппоненты вступают в конфликт).

Для возникновения конфликта из конфликтной ситуации необходимо какое-либо действие (инцидент) провоцирующее резкое обострение противоречий между участниками конфликтной ситуации. Начало борьбы между ними, когда одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой, называется инцидентом.

Инцидент – это завязка конфликта – первая стычка конфликтантов. Формальный повод для начала непосредственного столк-

новения сторон, провоцирующий резкое обострение противоречий между участниками конфликтной ситуации.

Нередко инцидент возникает как будто по случайному поводу, но на самом деле повод является последней каплей, которая переполняет чашу.

Таким образом, структуру конфликта можно выразить и схематично:

$K=C+I$, где C – конфликтная ситуация; I – инцидент.

Конфликт, начавшийся с инцидента, может вместе с ним и закончиться. Например – конфликтанты расстались, чтобы никогда не встретиться (пассажиры в транспорте).

Иногда в ходе инцидента удается разрешить противоречия и разногласия.

Но при классическом («нормальном») ходе развития конфликта после инцидента наступает следующая стадия.

Эскалация. В фазе эскалации конфликт «шагает по ступенькам». Эскалация может быть непрерывной, с постоянно возрастающей степенью напряженности. Волнообразной – напряженность то усиливается, то спадает, а период активной конфронтации сменяется затишьем. Эскалация может быть крутой, поднимающейся до крайне резких проявлений враждебности. Может быть вялой – медленно разгорающейся, иногда долго держащейся на одном уровне.

Кульминация – это верхняя точка эскалации. При кульминации конфликт достигает такого накала, что обеим сторонам становится ясно, что надо искать выход иным путем. Эскалация не обязательно заканчивается кульминацией. Нередко стороны начинают предпринимать меры по погашению конфликта, не дожидаясь взрыва.

Завершение конфликта

Во всем многообразии можно выделить 6 основных видов исхода конфликта:

1. Полное прекращение конфликта путем взаимного примирения сторон на какой-либо основе.
2. Прекращение конфликта ввиду победы одной из сторон.
3. Ослабление конфликта почти до полного примирения на основе взаимных уступок или уступок одной из сторон.

4. Трансформация конфликта путем перерастания его в новый конфликт, который затмевает первый, или перерастания в перманентную конфликтную ситуацию.

5. Постепенное затухание конфликта на основе самопроизвольного течения.

6. Механическое уничтожение конфликта.

В конфликтологии различают исход и разрешение конфликта. Исход не предполагает собой активного вмешательства заинтересованных в конструктивном разрешении конфликта лиц.

3. Способы и методы разрешения конфликтов

Всякий конфликт может существовать лишь постольку, поскольку люди затрачивают энергию на поддержание его существования. Костер конфликта горит лишь потому, что люди подбрасывают в него «дрова» – отдают время, здоровье, а иногда и всю жизнь. И чем больше они это делают, тем сильнее энергетика конфликта и его накал.

Разрешение конфликта (или управление конфликтами) представляет собой целенаправленное воздействие по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, или на изменение целей участников конфликта – коррекцию поведения участников конфликта с целью разрешения конфликта.

Разрешение конфликта предполагает сознательные, волевые действия лиц, заинтересованных в разрешении конфликтов. Для того чтобы разрешить конфликт, прежде всего необходимо проанализировать конфликтную ситуацию, т.е. выяснить *причину, а не повод конфликта*, при этом следует помнить, что мотивировки (формулировки), объяснения причин могут не совпадать с истинными мотивами, камуфлировать их. Желание выяснить мотивы приводит к невозможности разрешения конфликта. Необходимо выяснить и удовлетворить потребности, которыми были определены мотивы.

Затем предлагается определить *зону конфликта*, т.е. какие силы состоят в конфликте, определить конфликтантов и иных лиц (в конфликте участвуют как минимум две стороны, но могут быть замешаны и другие участники – сочувствующие, провокаторы

(подстрекатели), примирители, консультанты, невинные жертвы («когда паны дерутся, у холопов чубы трещат»).

Имеет смысл определить *зону разногласий* – предмет спора, факт, вызвавший разногласия. Границы зоны разногласий подвижны, конфликтанты начали дискутировать по какому-то делу, в пылу полемики перешли на личности, в результате – к расхождению мнений по делу добавляется расхождение по поводу оценки манеры речи, морального облика друг друга. Следует отграничить деловые стороны конфликта от межличностных сторон. При этом следует помнить, что мотивировки (формулировки), объяснения причин могут не совпадать с истинными мотивами, камуфлировать их. Желание выяснить мотивы приводит к невозможности разрешения конфликта. Необходимо выяснить и удовлетворить потребности, которыми были определены мотивы.

Затем следует выяснение представлений о ситуации – каждый из участников конфликта имеет свое представление. Конфликт произрастает, когда, по крайней мере, один из конфликтантов воспринимает ситуацию как проявление недружелюбия, агрессии или неправильного образа мыслей и действий другого.

Если человек воспринимает ситуацию как реальную и конфликтную – это влечет реальные конфликтные последствия. Иначе, если вы полагаете, что вступили в конфликт, то вы на самом деле оказываетесь в конфликте, тогда как тот, с кем вы конфликтуете, может даже не подозревать, что находится в конфликтных отношениях.

Анализ практики показывает, что далеко не все конфликты разрешаются в процессе деятельности сотрудника ОВД, и ему часто приходится действовать в ситуациях неразрешенных конфликтов, испытывая противодействие со стороны допрашиваемых и других заинтересованных лиц, поэтому следует учитывать, что сотрудникам полиции следует не только уметь разрешать конфликты, но и осуществлять служебную деятельность в условиях конфликта.

Основное правило при разрешении конфликта: найдите общее, что объединяет стороны, и развивайте его в таком направлении, чтобы достичь взаимоприемлемого решения (чтобы не было проигравших и выигравших, а были только выигравшие от спора). Существенно то, чтобы внимание конфликту было уделено как

можно раньше: длительное игнорирование его может привести к деструктивным последствиям.

Типичные причины, препятствующие конструктивному разрешению конфликтов:

- Стремление победить любой ценой.
- Эмоциональная вовлеченность. Это затрудняет анализ собственной роли в развитии ситуации.
- Борьба каждого из участников только за собственные интересы, отсутствие попыток найти решения, которые удовлетворили бы обоих.
- Отсутствие необходимых коммуникативных навыков, в частности достижения компромисса, вступления в диалог.

Конфликтные ситуации наиболее часто встречаются в деятельности сотрудников ОВД. Причем здесь конфликты сложны и многообразны. Многие антиобщественные поступки выражаются в прямых конфликтах субъекта с окружающими людьми – близкими, знакомыми, незнакомыми, с членами общественных организаций, представителями власти и др. Оскорбления и насилие над личностью, хулиганство, грабеж, убийство, сопротивление представителю власти и т.д. – все это примеры конфликтов, которыми обязаны заниматься сотрудники ОВД.

Осуществляя свою деятельность по борьбе с преступностью, охране общественного порядка, исправлению и перевоспитанию осужденных, работники отделов внутренних дел вступают в определенные отношения (конфликт) с гражданами-правонарушителями.

Наконец, сотрудник органов внутренних дел испытывает определенное эмоциональное отношение к объекту и предмету своей деятельности. Необходимость общения с нарушителями общественного порядка, острые, принципиальные темы разговоров с этой категорией людей, ощущение скрытого, а подчас и открытого противодействия с их стороны и другие подобные ситуации могут явиться причиной повышенной раздражительности сотрудника и на этой почве возникновения конфликта.

Никогда не следует начинать разрешение конфликтов с фактов и логики. Никого не интересуют логика и факты, когда проявляются гнев и ярость. Необходима предварительная канализация эмоций, после чего и можно приступать к разрешению конфликта.

Основным психологически оправданным способом разрешения конфликта в момент кульминации является перевод взаимоотношений с эмоционального на интеллектуальный уровень. Это основано на том, что возбуждение сторон, накал страстей вызывает эффект сужения сознания. Когда эмоции берут верх, разум обычно притупляется и человек плохо разбирается в том, что ему говорят. Эмоции захлестывают нормальное функционирование восприятия, памяти, мышления, распалют воображение. Надо стремиться погасить эмоции, не допускать нетактичных выпадов, оскорблений, повышения голоса, угроз, резких оскорбительных жестов. Некоторые специалисты, работающие в области практической конфликтологии (в частности, Р. Хоменко – автор методики речевой самообороны), предлагают пользоваться специальным «алгоритмом» по выходу из конфликтной ситуации, чтобы не дать «разгореться страстям» по всей классической схеме:

1) **заметить** свои эмоции и чувства (свой «эмоциональный центр»), определить (понять и принять их для себя);

2) **мысленно сказать себе «Стоп!»** (цель – остановить, предостеречь себя от использования конфликтогена, мощного выброса негативной эмоции, слов, действий, о которых впоследствии можно пожалеть). Именно этот шаг позволяет перевести эмоциональный конфликт в рациональный, «включить голову» и избежать не правильных, не профессиональных, не продуманных действий и реакций;

3) **СССП – сохранять состояние спокойного присутствия** – не давать другой стороне заметить, что вас «задели, зацепили» его слова или действия. Именно с этого шага другой человек воспринимает вас в конфликте. Если вы не дадите ему такой информации, т.е. остаетесь в том же эмоциональном состоянии, как и были «до», – можно сказать вы «убиваете двух зайцев» одновременно: во-первых, вы не используете конфликтоген и тем самым как бы блокируете эскалацию конфликта, а во-вторых, вы демонстрируете свое «невосприятие ситуации как конфликтной», чем слегка дезориентируете противника;

4) **использование так называемых «амортизаторов»** – это может быть обращение по имени либо какие-то вводные слова, междометия типа: «Странно!», «Интересное наблюдение (замечание, утверждение, мнение и т.д.)», «Н-да!» и т.д.;

5) **данный шаг зависит от конкретной ситуации:** это может быть использование приемов речевой самообороны, конкретного «скрипта», подходящего для ситуации, либо это может быть действие – но уже более продуманное, взвешенное и осознанное.

В целях предотвращения развития конфликта можно предложить использовать на практике следующие утверждения (правила, тезисы), имеющие более общий характер:

1. Оценить противостоящие силы и подумать, как можно с ними справиться.

2. Нейтральная сторона и нейтральное состояние – лучший помощник в ссоре.

3. Необходимо искать решения, в которых бы обе стороны получили выигрыш, а не какая-нибудь одна.

4. Уметь быть чувствительным к сигналам нарождающегося конфликта, чтобы не иметь дела с конфликтом, грозящим перейти в разрушение.

5. В ходе общения стараться выяснить личные ценности человека и использовать те, которые помогут прийти к решению.

6. Когда люди расстроены, они придают большое значение тому, о чем они говорят и что делают.

В работе по управлению агрессивным поведением правонарушителя важным является метод «активного слушания» – это система поддержания речевого контакта с противником и общения с демонстрацией доброжелательности с помощью жестов и мимики.

Активное слушание – это:

- умение быть открытым и непредвзятым;
- умение слушать, дословно воспринимая информацию;
- умение интерпретировать информацию;
- умение действовать в соответствии с услышанным.

В процессе общения помогут несколько правил, позволяющих минимизировать саму возможность развития конфликтной ситуации, их желательно запомнить:

- не игнорируйте и не относитесь отрицательно к чувствам человека, с которым вы говорите;
- уважайте точку зрения собеседника, с которым разговариваете;
- основное внимание уделяйте решению проблемы, а не собеседнику;

- не говорите о себе: этим вы можете создать дополнительные сложные проблемы;
- не задавайте прямых вопросов, они выглядят агрессивными, когда следуют один за другим;
- пересказ является мощным инструментом в деле общения с правонарушителями и свидетелями.

Кроме того, сотруднику ОВД необходимо учитывать, что люди в трудных ситуациях говорят не то, что думают. Задержанный может находиться под воздействием алкоголя или наркотиков, злости, возбуждения. Умелое проникновение в смысл того, о чем говорится, поможет избежать излишней озлобленности и напряжения.

Основное правило поведения для сотрудника ОВД в конфликтной ситуации – **научиться смотреть и видеть, слушать и слышать**. Получая максимум информации, мы имеем больше шансов разрешить ситуацию таким образом, чтобы были удовлетворены все.

Одним из способов разрешения конфликта является медиация.

Медиация (англ. mediation – посредничество) – один из методов взаимовыгодного разрешения конфликта при содействии третьей незаинтересованной и независимой стороны (медиатора).

Медиация закреплена официально – она регламентирована Федеральным законом РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 № 193-ФЗ, но при этом она не имеет почти ничего общего с судебным рассмотрением споров.

Основное отличие медиации от иных методов разрешения конфликтов состоит в том, что она не требует участия государственных органов.

Медиатором может быть практически любой человек. За одним исключением – он должен быть независим и беспристрастен. Деятельность медиаторов может оплачиваться либо не оплачиваться – по договоренности. Медиаторы не являются предпринимателями – это частные лица. Медиатор может действовать на непрофессиональной и на профессиональной основе.

Осуществлять деятельность медиаторов на профессиональной основе могут люди, достигшие двадцати пяти лет, имеющие высшее профобразование и прошедшие курс обучения по программе подготовки медиаторов. Осуществлять деятельность медиаторов

на непрофессиональной основе могут любые дееспособные люди, достигшие восемнадцати лет и не имеющие судимости.

Соответственно, медиатором может быть кто угодно, тот, кому стороны доверяют и к чьему решению готовы прислушаться. Основное и обязательное условие – это его независимость, а все остальные вопросы о выборе медиатора решаются сторонами самостоятельно.

Вторым очень важным отличием медиации от иных способов разрешения конфликтов является то, что медиатор не выносит решение в пользу одной из сторон (как это происходит при судебном рассмотрении спора), а пытается найти взаимовыгодное решение вопроса, удовлетворяющее всех участников спора. Он старается примирить оппонентов и достичь консенсуса, т.е. добиться того, чтобы конфликт себя полностью изжил, а обе стороны остались довольны исходом рассмотрения их дела.

Медиация – достаточно новый элемент предпринимательских, корпоративных, семейных, жилищных и иных отношений, тем или иным образом затрагивающих всех граждан и юридических лиц нашей страны. В отличие от западных стран (где процедура медиации достаточно распространена и эффективна) в России мало кто прибегает к помощи независимых посредников, предпочитая судебное рассмотрение спора.

Соответственно, можно сказать, что процедура медиации только начала внедряться на территории нашей страны и не скоро граждане и организации смогут переориентироваться на альтернативный способ решения их разногласий.

В заключение предлагается несколько общих рекомендаций, эффективность которых неоднократно нашла подтверждение на практике:

- постоянно напоминайте себе, что агрессию не следует воспринимать как адресованную лично вам. Тот факт, что кто-то раздраженно ведет себя, вовсе не означает, что вы плохой человек;
- не пытайтесь решить проблему здесь и сейчас. Ваша задача – просто сдерживать гнев и препятствовать его наращиванию. Очень часто под влиянием эмоций человек совершает поступки, о которых впоследствии жалеет;
- при возникновении конфликтной ситуации дайте конфликтанту «выпустить пар»;

– снизить агрессию можно неожиданными приемами (можно попросить доверительно у конфликтующего партнера совета; задать неожиданный вопрос);

– не повышайте голос, говорите насколько это возможно, спокойно и самое главное – не пытайтесь оправдываться;

– в конфликтной ситуации типичным поведением является, когда оппонент либо молчит, либо отвечает на агрессию агрессией, поэтому, когда поведение выходит за рамки стандартов, конфликтующий человек теряется, психологически не готов к продолжению дебатов;

– бывают ситуации, когда, несмотря на все усилия, конфликт затягивается, или Вы чувствуете, что теряете контроль над собой. В таких ситуациях лучше замолчать. Ваше молчание позволит выйти из ссоры, т.к. в любом конфликте участвуют две стороны, а если одна исчезла – с кем спорить?

– если человек агрессивен, он переполнен отрицательными эмоциями, то наилучший прием в эти минуты представить, что вокруг Вас есть оболочка (аура) через которую не проходят силы агрессии. Вы изолированы как в защитном коконе. Немного воображения, и этот прием срабатывает;

– не рассчитывайте на логику, если человек находится в состоянии эмоционального возбуждения: он Вас не слышит. Делайте психологические паузы, чтобы снизить температуру общения;

– помните, у Вас есть только минута, чтобы быть услышанным, т.к. затем человек переключится на поиск аргументов, опровергающих критику. Старайтесь в эту первую минуту сказать самое главное. Не требуйте немедленного признания ошибок, согласия с вашей позицией. Нужно время, чтобы человек стал психологически готовым это сделать;

– в любых конфликтных ситуациях никто и никогда никому ничего не может доказать. Даже силой. Отрицательные эмоциональные воздействия блокируют способность понимать, учитывать и соглашаться с «врагом». Если человек не думает, рациональная часть мозга выключается, незачем и пытаться что-то доказывать. Это бесполезное, пустое занятие;

– замолчите первым и говорите, когда оппонент остыл;

– говорите о своих чувствах, не давайте отрицательных оценок оппоненту;

– побеждает не тот, кто оставляет за собой последний разящий выпад, а тот, кто сумеет остановить конфликт в начале, не даст ему разгона;

– уходя, не хлопайте дверью. Ссору можно разрешить, если спокойно и безо всяких слов выйти из комнаты;

– независимо от результата разрешения противоречия старайтесь не разрушить отношения.

Конфликтные ситуации могут развиваться различным образом и выходы из конфликтов тоже бывают разные. Они зависят не только от самого характера разногласий, но также определяются восприятием ситуации ее участниками и избираемой ими стратегией поведения. Однако, следует помнить, что нет универсальных способов выхода из конфликтных ситуаций.

Общие рекомендации

В конфликтной ситуации нельзя:

1. Критически оценивать оппонента.
2. Приписывать ему низменные или плохие намерения.
3. Демонстрировать знаки превосходства.
4. Обвинять и приписывать ответственность только партнеру.
5. Игнорировать его интересы.
6. Видеть все только со своей позиции.
7. Выражаться, кричать, нападать.
8. Задевать «болевые точки» и уязвимые места партнера.
9. Обрушивать на него множество претензий.

«Кодекс поведения в конфликте»

Дайте партнеру «выпустить пар».

Если он раздражен и агрессивен, то нужно помочь ему снизить внутреннее напряжение. Пока этого не случилось, договориться с ним трудно и невозможно. Во время его «взрыва» следует вести себя спокойно, уверенно, но не высокомерно. Он – страдающий человек, независимо от того, кто он. В хорошем настроении люди не кричат друг на друга.

Потребуйте от него спокойно обосновать претензии.

Сбивайте агрессию неожиданными приемами.

Например, попросите доверительно у конфликтующего партнера совета, сделайте комплимент, задайте неожиданный вопрос. Главное, чтобы это переключило его с отрицательных эмоций на положительные.

Предложите оппоненту высказать свои соображения по разрешению дальнейшей проблемы и свои варианты решения.

В любом случае дайте оппоненту «сохранить свое лицо».

Не позволяйте себе распускаться и отвечать агрессией на агрессию. Не задевайте его достоинства. Он этого не простит, даже если и уступит нажиму. Не затрагивайте его личности.

Отражайте, как эхо, смысл его высказываний и претензий: «Правильно ли я понял?», «Вы это хотели сказать?». Это устраняет недоразумения.

Держитесь, как на острие ножа, в позиции «на равных».

Большинство людей, когда на них кричат или обвиняют, тоже кричат в ответ или стараются уступить, промолчать, чтобы погасить гнев другого. Обе эти позиции неэффективны.

Не бойтесь извиниться, если чувствуете свою вину. Во-первых, это обезоруживает человека, во-вторых, вызывает у него уважение.

Лекция 5

Психология следственных действий

Вопросы

1. *Психология осмотра места происшествия.*
2. *Психология обыска.*
3. *Психология допроса.*
4. *Психология следственного эксперимента.*
5. *Психологические аспекты предъявления для опознания.*
6. *Психологические особенности проверки и уточнения показаний на месте.*

1. Психология осмотра места происшествия

Местом происшествия называется то место, где произошло расследуемое событие (преступление, несчастный случай, стихийное бедствие), либо то, которое в начале расследования принималось за место совершения преступления.

Осмотр места происшествия относится к первоначальным следственным действиям, и по большинству дел расследование начинается с осмотра места происшествия. Он необходим во всех случаях, когда обстоятельства предполагают, что там могут быть обнаружены вещественные доказательства, изменения в окружающей среде, иные следы преступления.

Правильно произведенный осмотр места происшествия позволяет установить:

- характер события;
- форму вины субъекта;
- мотивы преступления;
- личностные особенности преступника (пол, примерный возраст, профессию, физические параметры, наличие каких-либо навыков и пр.).

Ошибки же могут завести следствие в тупик или на ложный путь.

Осмотром места происшествия (далее – ОМП) принято считать обнаружение и непосредственное исследование материальных объектов, их признаков и взаимосвязей, имеющих существенное

значение для расследования происшествия и находящихся в пространстве, в котором оно произошло или обнаружены его следы.

Осмотр места происшествия – самостоятельное следственное действие, но вместе с тем он может быть составной частью других следственных действий: задержания, обыска, выемки, наложения ареста на имущество, следственного эксперимента и т.д.

Задачи ОМП

1. Необходимо ответить на основной вопрос – было совершено преступление или нет.

2. Определить основные параметры расследуемого деяния (время совершения, продолжительность, динамику, количество участников и их роли, последствия деяния).

3. Получить информацию путем наблюдения конкретной обстановки места происшествия.

4. Обязательное ведение протокола ОМП.

5. Осуществить сбор вещественных доказательств (фотографий, схем, рисунков, предметов, следов и др.).

Одной из основных особенностей ОМП является то, что он выступает противоположностью допроса, поскольку получение информации идет не от людей (и, как следствие этого, несет в себе определенный аспект субъективности), а от вещей, которые сами по себе не могут нести искаженную информацию, кроме тех случаев, когда имеет место фальсификация доказательств.

В ходе ОМП следователь вынужден конструировать мысленную модель прошлого события.

Выделяют следующие психологические особенности ОМП:

- Неопределенность следственной ситуации, т.е. неясность, что произошло, преступление или несчастный случай, если преступление, то какое, кто его совершил и почему.

- Неотложность ОМП – любая отсрочка может привести к изменению обстановки, утрате следов, преступник скроется, очевидцы забудут подробности.

- Решение сложных задач в условиях недостаточной информации.

- Непосредственное восприятие следователем конкретной обстановки ОМП.

Следователь является руководителем ОМП, он организует людей, находящихся на месте происшествия, этих людей можно разделить на две группы:

1. Следователь, различные специалисты (судмедэксперт, эксперт-криминалист), оперативные сотрудники, УУП, понятые, охрана и т.д., т.е. лица, участие или присутствие которых является обязательным.

2. Это все остальные лица, присутствие которых мешает и является нежелательным (прохожие, соседи, зеваки, очевидцы, которые уже опрошены, и т.д.).

Следователь должен уметь правильно организовать работу с этими людьми.

Компоненты организационной стороны деятельности

1. Психологический фон преступления – совокупность чувств и эмоций, вызванных преступлением (гнев, неприязнь по отношению к преступнику, сострадание, жалость по отношению к потерпевшему его родственникам, вид трупа, крови, повреждений, разрушений).

2. Публичность – присутствие других людей – требует определенной психологической подготовки:

- умение сосредоточиться;
- умение концентрировать и переключать внимание;
- воздействие внешнего фактора при ОМП (холод, снег, дождь, жара и т.д.).

3. Наличие криминалистических знаний у следователя.

Поисковая сторона деятельности

1) выявление значимой информации отражающей динамику события,

- 2) личность преступника,
- 3) личность потерпевшего,
- 4) способ совершения преступления,
- 5) предметы преступного посягательства.

Компоненты поисковой стороны деятельности

1. Криминалистическая наблюдательность, целенаправленное, планомерное, продуманное восприятие обстановки.

2. Мыслительная деятельность.

3. Психическая и физическая выносливость лиц, проводящих ОМП.

Реконструктивная сторона деятельности – это приведение в порядок путем синтеза и анализа полученной в результате поисковой деятельности информации.

Задачи реконструктивной стороны деятельности

- Сбор всей информации, которая может иметь отношение к расследуемому преступлению.
- Анализ собранной информации и создание на ее основе версии.
- Сопоставление выдвинутой версии с конкретной обстановкой места происшествия.

2. Психология обыска

Обыск – это принудительное следственное действие по обследованию объектов и отдельных граждан с целью отыскания и изъятия скрытых предметов и документов, имеющих доказательное значение для раскрытия преступления, а так же для обнаружения разыскиваемых лиц и трупов.

В психологическом аспекте обыск представляет собой сложное и весьма специфическое действие. Обыск, как и ОМП, относится к числу неотложных следственных действий, которые направлены на установление и закрепление следов преступления, чтобы исключить их утрату либо умышленное уничтожение преступниками.

Компоненты обыска

1. Конфликтная ситуация (вторжение в социальную зону).
2. Поисковый характер.
3. Проблемный характер, т.к. в некоторых случаях следователь не знает, что ищет, или располагает о искомом предмете весьма скудными сведениями.
4. Мыслительная и познавательная сторона деятельности.
5. Наличие у следователей определенных профессиональных качеств:
 - организаторские;
 - целеустремленность и настойчивость внимания;
 - выдержка и эмоциональная устойчивость;

- настойчивость;
- бдительность.

В ходе подготовки к обыску следователю рекомендуется получить ответы на следующие вопросы:

1. Что следует искать, как выглядит разыскиваемый предмет (форма, цвет, запах),
2. Что представляет собой объект, где проводится обыск (площадь, рельеф, планировка, мебель и ее расположение и т.д.).
3. Кто кроме обыскиваемого будет находиться на объекте.
4. Каково искусственное и естественное освещение объекта.
5. Где могут находиться искомые объекты.
6. Кто будет проводить обыск.
7. Какие технические средства и другие материалы следует взять с собой.
8. Когда удобно начать обыск.
9. Сколько времени он может продлиться.
10. Необходимо составить план объекта и порядка производства обыска, четко распределить функции каждого участника обыска.
11. Заранее подумать о выборе понятых.

При изготовлении тайников и хранилищ обыскиваемый учитывает психологию производящих обыск.

1. Расчет на утомление и автоматизм (книги).
2. Расчет на брезгливость (мусор, отхожие места).
3. Расчет на проявление такта со стороны сотрудника (постель больного, ребенка, нижнее белье, могилы и т.д.).
4. Оставление искомых предметов на виду, т.е. нарочитая небрежность (у следователя настрой на долгий поиск).
5. Пустые тайники, тайники с небольшим количеством искомого, находящиеся сравнительно легко.
6. Организация конфликта с целью отвлечь от предмета поиска или с целью его препятать.

На основании многочисленных экспериментов и обобщения опыта практических работников было сформулировано «основное правило обыска»:

При проведении обыска следует внимательно следить за реакцией обыскиваемых, т.к. по их поведению, жестам, мимике, тембру голоса и другим вербальным и невербальным проявлениям можно определить местонахождение искомого предмета.

3. Психология допроса

Экспериментальным путем установлено, что 25% всего рабочего времени следователя занимает проведение такого следственного действия, как допрос.

Допрос – это получение следователем от допрашиваемого сведений о событии преступления, лицах, его совершивших, характере и размере ущерба, причинах и условиях как побудивших к преступлению, так и способствовавших его совершению, а также других обстоятельствах, имеющих значение для дела.

Допрос – это одно из средств познания следователем событий, фактов и обстоятельств, не наблюдаемых непосредственно, а путем восприятия речи лиц, свидетельствующих об этих фактах, событиях и обстоятельствах. При допросе в отличие от ОМП и обыска на передаваемую информацию воздействует такой фактор, как *субъективное* восприятие событий через призму сознания отдельных людей (т.е. все люди видят и осмысливают одно и то же событие по-разному).

Особенности информации, передаваемой допрашиваемыми

- Процесс передачи информации допрашиваемым начинается после получения соответствующей задачи от следователя.

- Словесная передача информации всегда непосредственно связана с предварительным или вызванным в ходе допроса наличием желания, интереса, потребности передать следователю словесное описание события или отдельных его элементов.

- Передаваемая информация должна быть основана на имеющемся у допрашиваемого мысленном образе события, факта или воспоминания, восстановлении этого образа связей.

- При допросе во всех случаях требуется активная мыслительная деятельность.

Цель допроса может быть достигнута в процессе обмена информацией между следователем и допрашиваемым, в ходе которого возникает диалог.

Цели диалога

1. Возбуждение интереса, желания передать имеющуюся информацию.

2. Постановка конкретных задач на передачу информации.

3. Оказание помощи при мыслительном воссоздании события допрашиваемым, активизация его мыслительной деятельности, процесса решения мыслительных задач.

На практике очень часто показания свидетелей и потерпевших не отражают подлинной картины происшедших событий.

Причины искажения информации

- Дефекты сенсорного аппарата (плохое зрение, слух, осязание, обоняние) ошибки в восприятии и воспроизведении происшедшего.

- Возрастные и физиологические особенности.

- Неблагополучное психическое состояние в момент восприятия (волнение, боязнь, усталость, растерянность и т.д.).

- Воздействие внешних факторов (плохое освещение, шум, дождь, ветер, снег и т.д.).

- Заведомо ложные показания свидетелей и потерпевших.

Для успешного проведения допроса необходима тщательная подготовка к нему.

Психологические аспекты подготовки к допросу

1. Анализ материалов дела и круга вопросов, подлежащих выяснению.

2. Изучение личности допрашиваемого.

3. Обеспечение необходимых условий для успешного допроса (место допроса, технические средства фиксации).

4. Поведение самого следователя.

5. Определение очередности допросов и способа вызовов допрашиваемого.

6. Подготовка доказательств.

7. Изучение специальных вопросов, получение у специалистов консультаций.

8. Составление плана допроса.

Факт вызова на допрос к следователю даже у невиновного вызывает определенные эмоциональные переживания, а если человек совершил преступление, то он будет стараться «обелить» себя, будет ловчить, изворачиваться, лгать.

Виды психологических состояний обвиняемого, испытываемых им на предварительном следствии

1. Состояние тревоги, боязни перед возможным изобличением в совершенном преступлении.
2. Обвиняемый может быть в состоянии душевного потрясения, опасаясь, что о его преступном деянии узнают родные, близкие, соседи, знакомые.
3. Боязнь лишиться свободы или привычного образа жизни (состояние депрессии, психозы).
4. Когда преступление совершено в группе, обвиняемый испытывает разные чувства к соучастникам (страх, презрение, гнев и т.д.).
5. Обвиняемый, осознавший свою вину, испытывает значительное снижение психической напряженности.
6. Состояние раскованности (исповедь перед следователем).
7. Враждебность, агрессивность, злость как своеобразный замещающий мотив, выраженный в стремлении переложить вину на другого.

Во время допроса цели обвиняемого и следователя полярно противоположны и на фоне этих противоречий возникают конфликтные ситуации.

Причины конфликта при допросе

1. Принудительный характер общения обвиняемого со следователем. Обвиняемый осознает, что каждый проведенный допрос приводит к изобличению в совершенном преступлении, но обвиняемый не может избежать такого общения.
2. Реальная опасность ухудшения положения обвиняемого в результате успешно проведенного допроса (задержание, арест, предъявление обвинения, наложение ареста на имущество, конфискация и т.д.).
3. Сложность положения, в котором уже находится обвиняемый, связывая его с деятельностью следователя (все плохое для обвиняемого исходит от следователя).
4. Противоположность целей и возможности их достижения (следователь устанавливает истину и наделен властными полномочиями, а обвиняемый скрывает истину, минимум прав, но обязан отвечать на вопросы и подчиняться требованиям даже вопреки своему желанию).

При проведении допроса следователь должен стараться быть объективным и строить взаимоотношения с обвиняемым, подозреваемым, свидетелем, потерпевшим в соответствии с законом, стараясь не принимать во внимание свои личные симпатии и антипатии.

Для получения информации, необходимой следователю, допускается применение отдельных психологических приемов, которые не унижают достоинство человека и не связаны с каким-либо насилием.

Индивидуальные приемы воздействия на допрашиваемого

Выделяют три группы приемов допустимого воздействия на допрашиваемого:

1. Эмоциональные;
2. Логические;
3. Тактические комбинации.

1. Приемы эмоционального воздействия:

- побуждение к раскаянию и чистосердечному признанию;
- использование положительных сторон личности допрашиваемого;
- использование антипатии, питаемой допрашиваемым к кому-либо из соучастников;
- использование фактора внезапности постановкой неожиданных вопросов.

2. Приемы логического воздействия.

- предъявление доказательств, требующих от допрашиваемого детализации показаний;
- логический анализ противоречий, имеющих в показаниях допрашиваемых;
- логический анализ противоречий между интересами допрашиваемого и его соучастников;
- предъявление доказательств опровергающих показания допрашиваемого.

3. Тактические комбинации.

- создание у допрашиваемого преувеличенного представления об осведомленности следователя;
- сокрытие от допрашиваемого осведомленности следователя о тех или иных обстоятельствах дела;

– косвенный допрос – постановка вопросов второстепенных с точки зрения допрашиваемого, маскирующих главный вопрос о причастности его к преступлению;

– создание ситуации, вызывающей проговорки допрашиваемого, которые свидетельствовали бы о его причастности к преступлению.

Практически в каждом деле следователю приходится сталкиваться с тем, что обвиняемый или подозреваемый говорит неправду.

Принято выделять два вида лжи:

1. Пассивная (умолчание):

- полная (целый эпизод или факт);
- частичная (умолчание о деталях);
- запирательство (я ничего не знаю, не скажу).

2. Активная:

- полная (целиком состоит из вымысла);
- частичная:

а) инсинуация (завуалированная ложь);

б) диффамация (подтасовка фактов, придание им другого смысла);

в) полуправда (правда + ложь).

Полная ложь сравнительно легко опровергается, поэтому наиболее распространена частичная ложь, сочетаемая и увязываемая с фактами реальной действительности. Как узнать, говорит человек правду или лжет?

Симптомы лжи

– противоречие показаниям других лиц, доказательствам, самому себе);

– неопределенность и неконкретность показаний;

– описание событий и фактов с чрезмерной точностью (заучивание);

– совпадение мелких подробностей у нескольких лиц (сговор);

– различное изложение событий при первоначальном и последующих допросах;

– сообщение только положительной информации в отношении себя;

- настойчивое, неоднократное повторение по собственной инициативе каких-либо утверждений (ты сказал – я поверил, ты еще раз сказал – я усомнился, ты еще раз сказал – я не верю);
- проговоры;
- наличие в показаниях терминов и выражений, не соответствующих уровню развития и образованности;
- неоправданная информированность о каких-либо фактах (признаки инструктажа);
- неоднократная ссылка на свою добропорядочность и незаинтересованность;
- уклонение от ответа на прямой вопрос, попытка изобразить, что вопрос непонятен;
- сокрытие фактов, которые, по данным следователя, допрашиваемому известны;
- забывчивость;
- внешнее проявление изменения поведения как реакция на вещественные доказательства, значимые вопросы.

Тактические приемы преодоления отказа обвиняемого от дачи показаний.

1. Убеждение обвиняемого в неправильности занятой им позиции.
2. Побуждение к даче показаний путем сообщения о показаниях соучастников.
3. Использование фактов дачи показаний соучастниками обвиняемого.
4. Использование противоречий между интересами соучастников.

Вывод:

Допрос является одним из наиболее психологизированных следственных действий, он представляет собой психологическую борьбу интеллектов, знаний и умений следователя и допрашиваемого, и от того, как теоретически и практически хорошо подготовлен следователь, зависит выполнение им поставленной задачи, т.е. получит он правдивые и точные показания или нет.

4. Психология следственного эксперимента

Следственный эксперимент – это самостоятельное следственное действие, направленное на проверку имеющихся и получение новых доказательств. Содержанием его является производство различных опытов с целью установления возможности какого-либо события, действия или явления в определенной обстановке и при известных условиях.

Психологическое своеобразие следственного эксперимента обусловлено тем, что он представляет собой типичный образец реального динамического моделирования обстоятельств исследуемого события или отдельных его моментов.

Основой следственного эксперимента являются опытные действия. Эксперимент своеобразен тем, что при его проведении воссоздается описанная кем-либо или предполагаемая следователем ситуация и проводятся заранее определенные опытные действия. При его производстве следователь опытным путем проверяет свои сомнения в истинности сведений и доказательств, имеющих в уголовном деле.

Принято выделять две группы следственных экспериментов.

1. Эксперименты, направленные на исследование психических процессов проверяемых лиц.

2. Эксперименты, направленные на исследование физических процессов, связанных с действиями людей и взаимодействием объектов.

В первом случае подтверждается возможность наличия или отсутствия того или иного психического состояния у лица. Во втором, как правило, возможность использования различных предметов в целях совершения преступления или способов его совершения.

Следственный эксперимент является сильным средством психологического воздействия на его участников, поскольку его результаты нередко наглядно и неопровержимо свидетельствуют о возможности или невозможности определенного явления, события, факта и опровергнуть их подозреваемому или обвиняемому очень трудно. Так, человек довольно крупной комплекции, обвиняемый в краже из магазина путем проникновения в помещение через форточку заявил на допросе, что совершил это преступление в одиночку, без соучастников. Был проведен следственный экспе-

римент. Все попытки обвиняемого проникнуть через форточку в помещение оказались безуспешными. И обвиняемый вынужден был признаться, что у него имелся соучастник – несовершеннолетний, который по его просьбе и проник через форточку в магазин и изнутри открыл ему дверь.

Как самостоятельное следственное действие с преимущественной активностью иных участников, следственный эксперимент имеет определенную психологическую структуру производства.

Структура следственного эксперимента (по В.Е. Коноваловой)¹¹



По структуре и характеру организации следственный эксперимент относится к наиболее сложным следственным действиям. Поэтому, прежде чем решать вопрос о его проведении, следует определить его целесообразность в конкретном случае.

Особое значение имеет вопрос об особенностях психологии участников следственного эксперимента и, в первую очередь, следователя.

¹¹ Копылова Г.К., Прозоров А.В. Психология в деятельности внутренних дел: курс лекций. Департамент кадрового обеспечения МВД России. М.: ЦОКР МВД России, 2006. 236 с.

Психология следователя обусловлена:

- необходимостью проверки возникших сомнений в достоверности показаний свидетелей, потерпевших, подозреваемых и получения доказательств, способствующих установлению истины по делу;

- необходимостью проверки версий следователя и других участников процесса расследования в отношении механизма образования следов;

- необходимостью оказать психологическое воздействие на лиц, дающих ложные показания.

Психологическая направленность участников следственного эксперимента определяется:

- потребностью подтвердить правильность своих показаний и рассеять сомнения следователя;

- неосведомленностью о способе проведения этого следственного действия;

- надеждой на успешное выполнение опытных действий и подтверждение своих версий;

- наличием внимания и установки на восприятие каких-то фактов;

- наличием отношений временного сотрудничества со следователем в период производства эксперимента.

Как следует из сказанного, психология следователя и других участников детерминирована различными факторами и преследует различные цели. Объективность и результативность следственного эксперимента зависит от того, насколько полно учтены все факторы, способные оказать влияние на эти результаты, и насколько точно воспроизведены все обстоятельства изучаемого акта, явления. Цель эксперимента может быть достигнута только при сходстве условий проведения опытов с условиями, в которых происходило проверяемое действие или воспринималось какое-то обстоятельство.

Между тем очевидно, что возможность восприятия какого-то факта в подлинной (при совершении преступления) и инсценированной (при производстве эксперимента) обстановке далеко не всегда одинакова. На результаты следственного эксперимента оказывает большое влияние как соблюдение объективных факторов, так и различие в психическом состоянии воспринимающего в момент происшествия и при выполнении опытных действий. Поэтому

му необходимо согласиться с точкой зрения А.Р. Ратинова, который выделил в структуре следственного эксперимента следующие основные компоненты:

- моделирование объективных факторов;
- моделирование субъективных факторов;
- моделирование опытного действия, события или явления;
- моделирование объективных факторов.

Для обеспечения правильных результатов следственного эксперимента необходимо достижение максимального сходства материальной обстановки и объективных условий экспериментального и проверяемого события, что возможно, если следователь будет придерживаться разработанных криминалистикой тактических приемов производства данного следственного действия.

Основными из таких приемов являются:

1. Проведение эксперимента на том же месте, где происходило исследуемое событие. При необходимости реконструируется обстановка в том или ином помещении, восстанавливается меблировка комнат и т.д.

2. Использование подлинных или сходных с ними предметов и материалов. Например, при проверке видимости какого-либо предмета в определенных условиях можно использовать и другой предмет, но аналогичный по форме, размеру, весу, окраске и т.д.

3. Проведение эксперимента при тех же внешних условиях, что и подлинное событие. Имеется в виду время года и суток, климатические условия, степень освещенности, звуковой фон и т.д.

Естественно, что не всегда возможно воспроизвести в точности указанные объективные факторы, но каждое из них должно быть учтено при оценке результатов эксперимента.

Моделирование субъективных факторов

Под моделированием субъективных факторов подразумевается воспроизведение всей психической деятельности (психических процессов и состояний) лица, непосредственно воспринимавшего или участвовавшего в совершении преступления.

Воспроизведение объективных факторов, хотя и встречает определенные затруднения, но все же в своей основе доступно следователю, в то время как воссоздание субъективных факторов зачастую является непосильной задачей. Никогда нельзя быть гарантированным в том, что при проведении эксперимента были

учтены и воспроизведены все необходимые психические состояния и процессы, бывшие у проверяемых лиц в момент исследуемого события.

Поясним это на примере. В одной из комнат коммунальной квартиры обнаружен труп хозяйки комнаты с огнестрельным ранением головы. Выстрел в упор. На полу – пистолет, неподалеку – стреляная гильза. Сосед по квартире был дома в момент убийства, но выстрела не слышал, т.к. в это вечернее время его посетила знакомая женщина и они слушали магнитофонную запись. Несмотря на плотно закрытые двери, работу магнитофона на полную мощность и исполнение самой громкой музыки, результаты эксперимента показали – звук выстрела ясно слышен. Вывод о том, что сосед должен был слышать звук выстрела, явился бы серьезной уликой по делу. Но этот вывод был бы правомерен, если бы в эксперименте удалось до точности воспроизвести физическое и психическое состояние человека в тот вечер, его настроение, переживания, направленность внимания и т.д. Ясно, что даже для одного и того же человека ни один самый обыденный момент его жизни не является простым повторением прошлого. При таком положении моделированию в следственном эксперименте поддаются только некоторые наиболее выраженные психические явления, да и то лишь весьма приближенно.

Анализируя приведенный пример, необходимо коснуться вопроса о психологической готовности участников следственного действия к выполнению определенных опытов. Человек, в присутствии которого произошло то или иное событие, может вовсе не обратить на него внимания либо сделает это непроизвольно в силу занимательности, значимости, неожиданности, необычности происходящего.

Однако при проведении следственного эксперимента внимание участников сосредоточено на ожидаемом факте (выстрел в соседней комнате, появление «труппы» на дороге и т.п.), благодаря чему и восприятие их происходит полнее и качественнее. Все участники эксперимента должны отчетливо представлять себе цель опытных действий и свои задачи в период их проведения (где находиться, что делать, на что обращать внимание). Специалисты и понятые, кроме того, должны быть посвящены в план эксперимента, в содержание проверяемых версий и т.д. Все эти данные

они получают из инструктажа, проводимого следователем при подготовке к проведению указанного следственного действия.

Инструктаж следователя, обстановка самого следственного действия, особая значимость ситуации, присутствие, кроме следователя, еще и ряда других лиц вызывает порой у участников эксперимента напряженное состояние, весьма отличное по своей психологической природе от того, в котором находился тот же человек в момент происшествия. Эмоциональный подъем, испытанный во время действительного события, может смениться подавленным состоянием, или, наоборот, вместо растерянности наступит нервное возбуждение.

Известно, как влияют на результаты деятельности такие близкие к описанным явления, как экзаменационный страх, эстрадное волнение, боязнь аудитории и пр., когда люди, стремясь сознательно контролировать каждое свое действие, утрачивают легкость исполнения хорошо освоенных ими операций.

В подобных случаях необходимо, насколько это возможно, при проведении следственного эксперимента сделать обстановку менее напряженной, вывести человека из подавленного или слишком возбужденного состояния. В этих целях следователь осуществляет психологическую подготовку участников эксперимента.

Психологическая подготовка участников следственного эксперимента:

Вызывается желание принять участие в эксперименте и стремление добиться успеха.

Осуществляется понимание своих задач и функций.

Путем психологического воздействия в форме тактических приемов моделируется состояние, имевшее место при расследуемом событии.

Следователь путем инструктажа и установления психологического контакта налаживает взаимоотношение и взаимодействие многочисленных участников следственного эксперимента.

Моделирование проверяемого действия, события или явления.

Сказанное выше об относительности сходства подлинного и экспериментального события справедливо и для динамической части эксперимента. При производстве следственного эксперимента следователь сталкивается с определенными трудностями:

Наличием не всегда полной информации о проверяемом факте, событии, его протекании в действительности;

С технической невозможностью абсолютно точного его повторения.

Поэтому для получения объективных результатов, для большей наглядности и убедительности рекомендуется при проведении эксперимента соблюдать два важнейших требования:

- 1) вариативность опытов;
- 2) многократность опытов.

Вариативность опытов – сознательное изменение условий (как объективного, так и субъективного характера) для большей демонстрации достоверности выводов проводимого эксперимента. Изменение условий может заключаться в их усложнении, ухудшении или упрощении, улучшении.

Многократность опытов – неоднократное повторение одних и тех же опытов в одинаковых неизменных условиях в процессе одного следственного эксперимента. Соблюдение этого требования позволяет более тщательно изучить исследуемое явление, убедиться в том, что полученные результаты не являются случайными и что они достоверны.

Выводы:

1. Следственный эксперимент имеет достаточно сложную операциональную структуру.
2. При производстве следственного эксперимента необходимо учитывать психологию его участников.
3. Следственный эксперимент предполагает моделирование трех групп факторов: субъективных, объективных, действия или события.

5. Психологические аспекты предъявления для опознания

Предъявление для опознания – следственное действие, в котором свидетель, потерпевший, подозреваемый или обвиняемый в результате восприятия предъявленных ему объектов и их сравнения с мысленным образом лица или предмета, воспринимавшегося ранее, приходит к выводу об их тождестве, сходстве или различии (А.Р. Ратинов).

Опознание производится в тех случаях, когда допрашиваемый, описавший в ходе допроса то или иное лицо или предмет, утверждает, что он узнает его при предъявлении.

Вместе с тем вопрос о целесообразности проведения данного следственного действия решает следователь.

Мыслительная деятельность следователя в этом случае направлена на решение следующих задач:

- принятие решение о производстве опознания;
- психологическая подготовка опознающего;
- создание необходимых условий для объективности опознания (время, место, освещенность и т.д.);
- организация и проведение опознания;
- оценка результатов опознания и реализация их в процессе расследования.

Следует иметь в виду, что основную деятельность по опознанию проводит именно опознающий и от степени его психологической подготовки во многом зависят результаты этого следственного действия.

Психологическая подготовка опознающего необходима:

- для вызова психического состояния активизирующего предстоящую деятельность;
- оживления мысленного образа ранее воспринятого предмета;
- активизации предстоящего изучения объектов и их сравнения с мысленным образом;
- усиления волевых качеств, волевых усилий опознающего.

Кроме психологической подготовки опознающего, деятельность следователя должна быть направлена на организацию условий, которые облегчают опознающему процесс сопоставления объектов в натуре с сохранившимся мысленным образом. К таким условиям относятся: место предъявления объекта, освещенность, расположение их и т.д.

Чем больше условия настоящего восприятия объектов соответствуют тем условиям восприятия, которые имели место ранее, тем более надежными будут результаты опознания.

Организация и проведение опознания в основном регламентировано уголовно процессуальным законодательством, однако основанном на учете определенных психологических закономерностей.

Количество предъявляемых при опознании объектов должно быть не более семи, ибо предъявление слишком большого числа объектов может расщепить внимание опознающего, затруд-

нить его деятельность по анализу и синтезу признаков каждого объекта. В то же время нельзя предъявлять объект в единственном числе, что может содействовать ошибочному узнаванию (внушению). Исключение делается для трупов.

Большое психологическое значение имеет однородность предъявляемых для опознания объектов. Нельзя предъявлять объекты, которые резко контрастируют друг с другом (старый нож на фоне новых, брюнета среди блондинов и т.п.). В этих случаях происходит не опознание, а угадывание по резко отличительным признакам. При предъявлении для опознания задержанного для установления его причастности к преступлению необходимо учитывать еще один психологический фактор. Зачастую опознание проводится не сразу после задержания, а через определенное время, в течение которого задержанный находится в камере. И естественно, одежда его в этих условиях мнется, пропитывается специфическими запахами, да и внешний вид задержанного оставляет желать лучшего (небритость, «помятость» и т.д.). То есть он начинает принимать вид, соответствующий стереотипу «преступник». И если он, хотя бы отдаленно, похож на разыскиваемого преступника, будьте уверены – «опознание» произойдет.

Оценка результатов опознания. Здесь, с одной стороны, представляет интерес оценка результатов опознания, проводимая самим опознающим; с другой стороны – оценка результатов опознания следователем. Эти оценки могут быть неравнозначны. Так, оценка со стороны опознающего объект выражается в уверенности или неуверенности в результатах произведенного сравнения, категоричности или вероятности собственных выводов – прямая оценка. Оценка со стороны следователя – опосредованная. Он непосредственно не воспринимал объект или лицо, и поэтому может судить лишь со слов опознающего. Иногда при опознании опознающий заявляет о том, что он не узнал опознаваемого, но его произвольные реакции (не может оторвать взгляд от опознаваемого или, наоборот, стремится избегать смотреть на него, слишком поспешное заявление, дрожь в теле и т.п.) говорят об обратном – опознание произошло, но по каким-то причинам опознающий не хочет об этом сообщить. В таких случаях следователю после окончания следственного действия необходимо поговорить с опознающим, выяснить причину произошедшего. Часто такое поведение опознающего связано с боязнью, что преступник останется на сво-

боду и сведет с ним счеты. Для исключения воздействия на опознающего этого довольно сильного психологического фактора желательно проводить опознание в специально оборудованных помещениях для опознания, когда опознающий огорожен от опознаваемых зеркальным стеклом, не позволяющим им его видеть.

Таковы некоторые организационно-психологические аспекты опознания. Какова же его собственно психологическая сущность?

Психологическая характеристика предъявления для опознания основана на анализе двух основных процессов – усвоения отличительных признаков определенного объекта и использования данных признаков для выделения этого объекта из числа других, ему подобных.

Первый процесс в психологии называется формирующим и относится к стадии усвоения, второй – собственно опознавательный – относится к стадии распознавания. Эти процессы строго взаимосвязаны и взаимообусловлены, каждый из них немислим без другого.

В обоих этих стадиях центральное место занимает выделение отличительных (идентификационных) признаков.

В психологии опознания выделяют две группы таких признаков:

- 1) достаточные и необходимые;
- 2) достаточные, но не необходимые.

Совпадение достаточных и необходимых признаков того или иного объекта во всех случаях является основанием для положительного вывода об их тождестве, а не совпадение требует бесспорного вывода о различии.

Если же совпадают только достаточные, но не необходимые признаки, то их наличие подтверждает правильность опознания, но отсутствие отнюдь не свидетельствует об обратном.

В основе предъявления для опознания лежит ряд психологических закономерностей. Психологически здесь очень важно выделить уровни перцептивных действий:

- обнаружение объекта;
- различение (отличие одного от другого);
- идентификацию (отождествление);
- опознание или узнавание знакомых объектов.

В результате этих перцептивных действий у субъекта формируется психический образ человека или предмета в совокупности всех его отличительных признаков.

Важную роль в формировании перцептивного образа играют движения глаз человека, ибо неподвижный глаз столь же слеп, сколь неподвижная рука перестает быть орудием познания. Специальными психологическими экспериментами установлено, что глаз человека при восприятии предмета или картины совершает большое количество различных движений. Различаются два вида движений: плавные, дрейфовые и скачкообразные, саккадические. А также фиксация глаз на информационных точках объекта.

Психологические стадии формирования показаний опознающего:

- 1) восприятие объекта;
- 2) запоминание и сохранение в памяти воспринятого;
- 3) воспроизведение и передача информации;
- 4) отождествление объекта.

Восприятие объекта есть психический процесс отражения предмета в совокупности его свойств и признаков. Каждый объект обладает самыми разнообразными признаками и люди их воспринимают избирательно, субъективно, вследствие чего одна и та же вещь или человек могут быть восприняты или опознаны по различным признакам. Это не всегда учитывается на практике.

В процессе восприятия признаков объекта происходит формирование образа, создание мысленной модели, используемой затем в качестве эталона для будущего опознания.

Правильность и полнота восприятия зависит от субъективных и объективных факторов:

объективные факторы, влияющие на восприятие:

- время восприятия;
- расстояние до наблюдаемого объекта;
- метеорологические условия;
- освещенность воспринимаемых объектов;
- количество объектов;
- одновременное действие побочных раздражителей.

Во всех этих случаях наблюдается зависимость типа: «хуже освещенность или видимость объекта – хуже восприятие». Так, по данным проф. А.А. Бодалева, люди с нормальным зрением в усло-

виях хорошей видимости выделяют человека из окружения (фона) на расстоянии 2 км.

- 1 км – видят общий контур человека;
- 700 м – воспринимают движение рук и ног;
- 400 м – воспринимают головной убор;
- 300 м – голова, плечи, овал лица, цвет одежды;
- 200 м – лицо, кисти рук;
- 60 м – глаза, нос, пальцы;
- 20 м – всего человека.

Субъективные факторы, влияющие на восприятие:

1. Индивидуальные качества личности;
2. Физическое и психическое состояние;
3. Направленность внимания;
4. Возраст воспринимающего;
5. Наличие профессиональных и иных социальных знаний;
6. Социально-психологическая установка;
7. Эмоциональное возбуждение;
8. Тип темперамента воспринимающего лица.

Психологические особенности личностного восприятия

1. Восприятие осуществляется по внутренней субъективной системе. Влияют черты характера, ценностные ориентации, убеждения и т.д.

2. Психическое состояние во многом определяется характером события, степенью эмоционального впечатления. События, связанные с разбойным нападением, хулиганскими действиями, по-разному в эмоциональном плане оказывают воздействие на потерпевшего и свидетеля, т.к. первый является непосредственным участником события. В результате испытываемого страха и волнения возникают аффективные реакции, происходит гиперболизация восприятия события. В результате этого преступник кажется более высоким, более крепким по телосложению, более «страшным» и т.п.

3. Направленность восприятия. Наибольшее эмоциональное влияние на потерпевшего оказывает момент действия преступника, связанный с насилием. Внимание здесь в основном сосредоточивается на деятельности, а не на внешности участников воспринимаемого события. Этим объясняются полные показания относительно динамики события и скудные – относительно внешности.

От направленности зависит степень адекватности восприятия. Направленность внимания свидетеля определяется интересом к воспринимаемому объекту, а также соотношением интереса и его собственного состояния, мыслей и т.д.

4. Возраст. Возраст существенно сказывается на восприятии. Особенности восприятия взрослых, по А.А. Бодалеву:

- элементы физического облика – 82,5%;
- экспрессии – 13,6%;
- оформления внешности – 3,9%.

Взрослые испытуемые выделяют прежде всего рост, цвет глаз, цвет волос, мимику (выражение глаз и лица), нос, особенности телосложения. Почти не отмечаются – руки, плечи, шея и т.д.

Рост, цвет глаз и волос являются в глазах взрослых наиболее значимыми отличительными признаками облика человека. Вместе с тем установление возраста лица представляет значительную трудность (существенно влияют субъективные состояния, одежда, очки, прическа и т.д.). Оценка возраста тем точнее, чем моложе воспринимаемый субъект.

Определенной спецификой обладает восприятие несовершеннолетних. Наблюдается стремление к детализации.

Пример. Зимой в лесу была обнаружена в бессознательном состоянии девочка 7 лет. Преступник под предлогом покатасть ее на санях отвез в лес, снял с нее шубу, валенки и с помощью веревки пытался удушить. Он был уверен, что девочка мертва и уехал домой. При допросе девочки выяснился ряд деталей, которые дали возможность установить преступника. В частности, девочка рассказала, что на преступнике была старая шинель с большим масляным пятном, валенки подшиты резиной с рисунком, характерным для автопокрышек, указала правильно и масть лошади.

5. Влияние профессии. Определяет избирательность восприятия черт внешности человека. По данным А.А. Бодалева, лучше воспринимают:

- учителя – экспрессию, речь.
- хореографы – движения тела, рук, фигуру.
- художники – глаза, рот, подбородок.

6. Социально-психологическая установка. Оказывает существенное влияние на восприятие человека человеком. Показательны в этом отношении эксперименты А.А. Бодалева. Если одну и ту же фотографию лица показать различным группам испытуемых с

различной инструкцией, то характер восприятия от этого существенно меняется.

Установка «преступник»: «Этот зверюга понять что-то хочет. Умно смотрит и без отрыва. Стандартный бандитский подбородок, мешки под глазами, фигура массивная, стареющая, брошена вперед».

Та же фотография, установка «герой». «Молодой человек лет 25-30. Лицо волевое, мужественное с правильными чертами. Взгляд очень выразительный. Волосы всклокочены, небрит, ворот рубашки расстегнут. Видимо, это герой какой-то схватки, хотя у него и не военная форма».

Следовательно очень важно учитывать этот эффект при проведении опознания. Следует быть очень внимательным при подготовке к опознанию опознающего, следовательно следует избегать таких формулировок, как: «Сейчас Вы должны опознать преступника, который Вас ограбил» и подобных этому. Такие формулировки приводят к возникновению установки на восприятие преступника, а если образ опознаваемого не вяжется со стереотипом «преступника», то это может исказить результаты опознания. В этих случаях следует использовать нейтральные формулировки типа: «Сейчас Вы должны опознать среди предъявленных лиц человека, который отнял у Вас бумажник с деньгами». Это снижает возможность негативного влияния установки.

7. В зависимости от эмоционального состояния человек воспринимает также по-разному. Существенное влияние могут оказать такие состояния, как настроение, любопытство, страх, стресс, фрустрация и т.д.

8. Тип темперамента оказывает влияние на силу реакции, решение, как поведет себя человек и т.д.

Запоминание и сохранение в памяти воспринятого

Воспринятый облик сохраняется в памяти свидетеля (потерпевшего) разный период времени в зависимости от таких причин, как состояние памяти, уровень ее зрительной функции, сила эмоционального воздействия в момент восприятия. В зависимости от роли в уголовном процессе запоминание протекает по-разному у свидетеля и потерпевшего. Оказывает влияние также произвольное и непроизвольное запоминание.

С течением времени воспринятый облик стирается из памяти или подвергается искажению, связанному с осмысливанием воспринятого. В этом случае пробелы, имеющие место при восприятии, могут быть заполнены фантастическими представлениями субъекта и не соответствовать действительности.

Воспроизведение и передача информации. Особенности воспроизведения сказываются при описании хода события, словесном портрете, описании внешности и особенностей человека. Отмечается, что в этих случаях человек начинает рассказывать не о том, что произошло на самом деле, а высказывает свое мнение о том, что произошло.

Иногда при описании внешности человека, которое предшествует предъявлению для опознания, встречаются термины, носящие собирательный характер. Необходимо уточнить их содержание. Например, встречаются фразы: «умное лицо», «волевой подбородок», «хитрые глазки», «открытое лицо», «добродушное лицо» и т.д. В таких суждениях, как правило, сказываются житейские представления и эталоны. Так, по данным А.А. Бодалева, из 72 опрошенных в этом отношении людей 9 отнесло людей с квадратным подбородком к волевым; 17 – людей с большим лбом к умным; 14 – полных к добродушным; 2 – толстогубых к сексуальным; 5 – маленьких людей к властолюбивым.

Отождествление объекта

Следует помнить, что лицом, производящим идентификацию, во всех случаях является тот субъект, который сравнивает запечатленный ранее облик и внешность предъявляемых для опознания предметов и лиц. Образ памяти, который сформировался при прежнем восприятии лица или предмета, и выполняет роль идентифицирующего объекта. При его отсутствии опознание теряет смысл. Следовательно, психологическое содержание опознания включает в себя момент совпадения следового образа и образа предъявленного объекта. Если все признаки совпадают – происходит опознание.

При рассмотрении системы примет внешности или признаков предмета, являющейся основанием для достоверного вывода о тождестве объекта, предъявляемого для опознания, важное значение имеет их классификация.

Как правило, предметы классифицируются по форме, размеру, окраске, наличию дефектов и т.д. Личность человека – по признакам анатомическим, функциональным и социальным.

Анатомические признаки – статика внешности, рост, пол, возраст.

Функциональные – система движений личности (походка, жесты, привычки).

Социальные – признаки внешнего оформления: одежда, украшения, косметика.

На их основе формируются опорные признаки опознания человека.

Опорные признаки опознания человека.

1. Особенности внешности.
2. Походка.
3. Голос и речь.
4. Мимика и жестикация.
5. Изображения.

Следует также обращать внимание на такие моменты, как потирание рук, поглаживание головы, почесывание носа, пожимание плечами, которые могут служить отличительными признаками при опознании.

Последнее, на чем следует остановиться, это типы опознания. В психологии их выделяют два вида.

Типы опознания

1. **Симультанное** (синтетическое) – мгновенное узнавание путем общего восприятия объекта, минуя анализ его признаков.
2. **Сукцессивное** (аналитическое) – узнавание путем нахождения и выделения в объекте отдельных признаков, элементов, деталей, которые затем синтезируются в общий образ и делается вывод о тождестве, сходстве или различии объектов.

Выводы:

1. При проведении опознания необходима психологическая подготовка опознающего.
2. Формирование показаний опознающего имеет ряд стадий или этапов, характеризующихся особым психологическим содержанием.
3. При проведении опознания следователю необходимо учитывать влияние как объективных факторов на опознающего, так и его субъективные состояния.

6. Психологические особенности проверки показаний на месте

Психологическими основами проверки показаний на месте являются закономерности восприятия и запоминания обстановки, в которой происходило то или иное действие, пространственная ориентация лица при воспроизведении обстановки, психологическое воздействие обстановки события на личность, повторно пребывающую на этом месте.

А.В. Дулов указывает, что присутствие на месте, где произошло преступление, воздействует на психику лица, давшего показания, приводит к оживлению процессов памяти и вызывает определенные переживания, связанные с данным местом.

Участниками расследования, показания которых проверяются, могут быть потерпевшие, свидетели, подозреваемые и обвиняемые. В психологическом плане их можно условно разделить на две группы.

Лица, которые на следствии дали правдивые показания о месте и совершенных там событиях и искренне желают подтвердить свои показания на месте. Такие лица сотрудничают со следователем и конфликтов в их отношениях не имеется. Ошибки при осуществлении проверки показаний на месте ими допускаются в результате пробелов в памяти и переживаемых отрицательных психических состояний.

Лица, дававшие на следствии ложные показания, и стремящиеся ввести следствие в заблуждение, воспрепятствовать установлению истины.

Отношения между ними и следователем носят конфликтный характер, поскольку имеется противоречие в целях. Такие лица внешне сотрудничают со следователем, однако между ними происходит невидимая психологическая борьба.

Поскольку проверка показаний на месте производится только с согласия проверяемых лиц, следует остановиться на мотивах, которыми они руководствуются, давая согласие на участие в этом следственном действии.

Что касается представителей первой группы, то здесь лица, принявшие решение дать правдивые показания на допросе, испытывают потребность рассеять сомнения следователя и суда в искренности их показаний.

Так, обвиняемый, давший подробные показания о совершенном разбойном нападении и месте, где были сокрыты похищенные ценности и оружие, на предложение следователя показать это место, выразил согласие и при проверке показаний на месте указал место, где был обнаружен тайник.

Представители второй группы проверяемых лиц, как правило, надеются подтвердить свои ложные показания выходом на место и этим самым ввести следователя в заблуждение.

Так, свидетель, давший ложные показания в отношении алиби обвиняемого, надеется показать то место, где в определенное время он находился вместе с обвиняемым. Однако он не осознает, что, договорившись в общих чертах о времени и месте, он даст противоречивые показания в отношении мелких деталей встречи и будет впоследствии изобличен.

Наряду с этими у представителей данной группы могут встречаться и иные мотивы. Например, дав в результате предъявления доказательств правдивые показания, обвиняемый в дальнейшем пересматривает свою позицию, и, когда следователь предлагает ему принять участие в проверке показаний на месте, у него появляется иной мотив – создать основу для своего последующего отказа от ранее данных правдивых показаний. Он даст согласие на участие в этом следственном действии, однако при выходе на место покажет другое, не имеющее отношения к расследуемому событию место. Затем использует этот факт для отказа в суде от ранее данных показаний.

Встречаются и такие мотивы дачи согласия на участие в проверке показаний на месте, как стремление использовать сам выход на место для совершения побега из-под стражи или для передачи информации пособникам или знакомым.

При производстве этого следственного действия большое значение придается направленности и активности психических процессов лица, с которым осуществляется выход на место.

Обстановка оживляет топографическую память, а отдельные опорные пункты помогают вспомнить маршрут и особенности места события. Следует учитывать и такую психологическую особенность, как последовательное запоминание объектов и явлений. Поэтому при допросе проверяемого лица необходимо выяснить, откуда, с какого места он попал к месту расследуемого события, и именно с этого места начинать проверку показаний на месте.

Известно, что состояние страха, напряжения ухудшает процессы памяти, а присутствие при этом следственном действии различных лиц, не может не вызвать волнения у проверяемого лица.

Поскольку при проверке показаний на месте напряженно работает память проверяемого лица, не следует отвлекать его разговорами на посторонние темы. Необходимо устранять различные раздражители, препятствующие работе процессов памяти.

Ход и результаты проверки показаний на месте оказывают психологическое воздействие на проверяемое лицо. С одной стороны, последнее вспоминает ряд обстоятельств, связанных с расследуемым событием, и уточняет те факты, о которых оно уже дало показания.

С другой стороны, лицо осознает, что в ходе проверки показаний на месте, его прежние показания потеряли доказательственное значение и опровергаются его поведением в ходе этого следственного действия. Поэтому после проверки показаний целесообразно вновь допросить данное лицо по обстоятельствам расследуемого события.

Основные цели следователя при производстве проверки показаний на месте:

- установить осведомленность лица об обстановке и предметах, связанных с расследуемым событием, и проверить правильность показаний участников расследования;
- восполнить и детализировать показания, данные ранее участником расследования;
- выявить новые доказательства на месте указанном проверяемым лицом, а также изъять предметы, о которых проверяемое лицо информировало на допросе и изъявило желание выдать их следствию;
- разоблачить ложные показания участников расследования;
- выявить условия и обстоятельства, способствовавшие совершению преступления.

Психологическая структура производства проверки показаний на месте:

- принятие решения о производстве проверки показаний на месте;
- организация проверки показаний на месте;

- оказание психологической помощи лицу, дающему показания на месте, и принятие своевременных мер для пресечения попыток оказания противодействия установлению истины;
- оценка полученных результатов при производстве проверки показаний на месте.

Важное значение для производства данного следственного действия имеет психологическая подготовка лиц, принимающих в нем участие. Психологическая подготовка следователя к проверке показаний на месте определяется осознанием им конкретной цели, знанием личности проверяемого лица и предвидением его вероятного поведения во время производства следственного действия, наличием внутреннего плана предстоящих действий и мобилизацией своих психических процессов на достижение поставленных целей.

Выводы:

1. Проверка показаний на месте является мощным фактором воздействия на психику подозреваемого и обвиняемого.
2. При проведении проверки показаний на месте необходимо учитывать психологию лица, чьи показания подвергаются проверке.

Лекция 6

Психологические особенности личности преступника и преступного поведения

Вопросы

1. *Психология личности правонарушителя.*
2. *Психологическая классификация преступников.*

1. Психология личности правонарушителя

Психологическая наука изучает формирование и развитие личности, как действует человек, почему он действует именно так, а не иначе. Один из разделов юридической психологии «Криминальная психология» изучает психологию личности в аспекте его противоправного поведения.

Личность – это целостная совокупность взаимосвязанных черт, свойств и качеств участника и носителя общественных отношений. В нее входят три основных компонента:

- 1) социальный статус личности;
- 2) социальные функции (роли) личности;
- 3) нравственно-психологическая характеристика (отношение к государству, коллективу, окружающим людям, себе и др.).

Существует множество теорий относительно того, почему человек становится преступником, все эти теории можно разделить на три большие группы:

1. **Биологические** – т.е. все преступные задатки заложены в человеке с рождения, генетически (строение тела, наследственность);

2. **Социальные** – причина преступного поведения объясняется недостатками воспитания, образования, культуры и т.д.;

3. **Социально-биологические** – преступное поведение объясняется совокупностью биологических и социальных причин.

Каждая из этих групп теорий имеет как свои достоинства, так и свои недостатки, и потому ни одна из теорий не может претендовать на исключительность.

Основными причинами совершения преступлений считают следующие:

1. Разница между материальными потребностями личности и степенью их удовлетворения.

2. Разница между психофизиологическими потребностями личности и степенью их удовлетворения.

3. Дефекты воспитания.

4. Дефекты психической саморегуляции (случайные).

5. Психические аномалии (врожденные или приобретенные).

Как было сказано выше, социально-психологическая сущность личности преступника формируется до момента совершения преступления.

2. Психологическая классификация преступников

Исследователи криминального поведения личности неоднократно предпринимали попытки классифицировать личность преступника, но создать какую-либо универсальную классификацию не представляется возможным, поскольку преступность – довольно динамичное социальное явление, и это заставляет исследователей постоянно искать новые подходы и совершенствовать уже имеющиеся типологии преступников.

Довольно подробной и практикоприменимой является типология преступников, предложенная А.Г. Ковалевым и впоследствии доработанная А.Д. Глоточкиным и В.Ф. Пирожковым. Ее основополагающим принципом является степень криминальной зараженности личности, преступники разбиваются на криминальный, предкриминальный и некриминальный типы.

1. **Криминальный тип** делится на следующие подтипы:

– глобальный преступный подтип (полная криминальная зараженность) – совершенное деяние которого полностью соответствует общественной опасности личности, ибо оно является результатом преступной установки, включающей активный поиск и организацию ситуаций для совершения преступлений, данному подтипу преступника абсолютно все равно, какие преступления совершать;

– парциальный криминальный подтип – поведение которого лишь частично соответствует принятым социальным нормам, а преступление является результатом односторонней антиобщественной направленности и избираемой преступной установки,

включающей (как и у глобального подтипа) активный поиск и организацию ситуаций для совершения только однотипных преступлений. Они совершают или убийство, или грабеж, или насилие, мошенничество и т.д.

2. **Предкриминальный тип** – совершенное им деяние не всегда соответствует личности правонарушителя, хотя оно обусловлено аморальной направленностью личности, педагогической запущенностью, но у данного типа отсутствует криминальная установка. Ситуационная установка на совершение преступления проявляется при стечении обстоятельств, под влиянием группы, подстрекательства, под воздействием примера преступного поведения и т.п. Обозначенный тип можно разделить на следующие подтипы:

- легкомысленных самонадеянных лиц, не желавших предвидеть последствия своего поведения;
- чрезмерно эмоционально возбудимых (аффективных);
- трусливых, имеется желание и установка совершить преступление, а боязнь наказания не позволяет этого сделать, но как только появляется уверенность в том, что можно сделать это безнаказанно, данный подтип преступление совершает;
- слабовольных и слабохарактерных.

3. **Нонкриминальный** – к нему относятся правонарушители, преступление которых противоречит общей положительной направленности, положительным качествам, ориентации личности, общественно ценным жизненным установкам. Указанный тип делится:

- на лица, недостаточно предусмотрительные и осторожные;
- лица, совершившие преступления в связи со стечением обстоятельств.

Заключение

Основными задачами курса лекций «Психология в деятельности сотрудников ОВД» являются информационное обеспечение обучающихся теоретическим материалом, создание условий для формирования навыков и умений успешного профессионального общения, саморегуляции, навыков рефлексивной мыследеятельности, психологического воздействия на личность, внешней диагностики, предупреждения и разрешения конфликтов разной этиологии и т.п. При подготовке данного курса авторы старались максимально использовать теоретические разработки как отечественных, так и зарубежных ученых, а также практический опыт деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Литература

1. Бычков В.В. Система следственных действий в российском уголовно-процессуальном законодательстве // Российский следователь. – 2013. – № 10. – С. 11-14.
2. Еникеев М.И. Юридическая психология: учебник. – М.: Норма, 2012. – 448 с.
3. Еремеев С.Г., Караваев А.Ф. Юридическая психология: учеб. пособие. – М.: ДГСК МВД России, 2011. – 208 с.
4. Карагодин В.Н. Осмотр места происшествия, обыск или выемка? // Российский юридический журнал. – 2012. – № 5. – С. 128-132.
5. Караяни А.Г., Цветков В.Л. Юридическая психология: от эксперимента к практике: учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ: Закон и право, 2012. – 112 с.
6. Нестерова В.В., Ворошилова Т.В. Актуальные проблемы исследования личности преступника для получения его розыскного профиля в ходе раскрытия и расследования преступления // Личность преступника: теоретические и практические проблемы: материалы межведомственного круглого стола (Москва, 19 октября 2011 г.). – 2012. – Ч. 2. – С. 54-59.
7. Попов И.А. Следственная группа как одна из форм коллективного метода расследования преступлений: современное состояние и перспективы развития // Вестник Московского университета МВД России. – 2013. – № 3. – С. 119-124.
8. Психология и этика делового общения: учебник для студентов вузов / под ред. В.Н. Лавриненко. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2012. – 415 с.
9. Пряхина М.В., Устюжанин В.Н. Психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел (в схемах с пояснениями): учеб.-нагляд. пособие. – М.: ДГСК МВД России, 2011. – 128 с.
10. Романов В.В. Юридическая психология: учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2012. – 544 с.
11. Рыбин Д.Н., Степанищев А.Г. Морально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел, привлекаемых к проведению контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона Российской Федерации. – Барнаул: Барнаульский юрид. ин-т МВД России, 2015. – 80 с.

12. Степанищев А.Г. Некоторые проблемы психолого-педагогической типологии правонарушителей // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск: Омский юрид. ин-т МВД России. – 1998. – № 2 (7). – С. 90-95.

13. Степанищев А.Г. Преступные группы несовершеннолетних и подготовка сотрудников ОВД к профилактической работе с ними: учеб.-метод. пособие. – Барнаул: Барнаульский юрид. ин-т МВД России, 2005. – 48 с.

14. Степанищев А.Г. Психологические особенности деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях: учеб.-метод. пособие. – Барнаул: Барнаульский юрид. ин-т МВД России, 2017. – 30 с.

15. Токаренко Е.С. Процессуальный порядок установления новых обстоятельств в ходе проверки показаний на месте // Закон и право. – 2013. – № 4. – С. 73-74.

16. Цветков В.Л., Караяни А.Г., Хрусталева Т.А. Профайлинг в деятельности органов внутренних дел [Электронный ресурс]: учеб. пособие. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 254 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18170>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю.

17. Цветков В.Л., Шевченко В.М., Шанава Е.М. Психология оперативно-розыскной деятельности. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011.

18. Честь и долг сотрудника органов внутренних дел: учеб. пособие / под общ. ред. В.Я. Кикотя. – М.: ЦОКР МВД России, 2009. – 216 с.

19. Шошин А.А. Некоторые процессуальные аспекты осмотра места происшествия, осмотра местности и помещений // Российский следователь. – 2012. – № 6. – С. 8-10.

Содержание

Введение	3
Лекция 1. Психологическая структура деятельности сотрудников органов внутренних дел. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел	4
Лекция 2. Психолого-педагогические особенности адаптации и деформации личности сотрудников ОВД	19
Лекция 3. Психологические закономерности в общении. Специфика их проявления и особенности реализации в деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	42
Лекция 4. Психология конфликтов в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	66
Лекция 5. Психология следственных действий	86
Лекция 6. Психологические особенности личности преступника и преступного поведения	117
Заключение.....	120
Литература	121

Учебное издание

Степанищев Алексей Геннадьевич
Варгасова Наталья Юрьевна

ПСИХОЛОГИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Курс лекций

Редактор	Ю.С. Жолобова
Корректурa, компьютерная верстка	М.В. Егерь
Дизайн обложки	О.А. Розум

Лицензия ЛР № 0221352 от 14.07.1999 г.
Лицензия Плр № 020109 от 15.07.1999 г.

Подписано в печать 30.09.2021. Формат 60x84/16.
Ризография. Усл. п.л. 7,8. Тираж 105 экз. Заказ 463.
Барнаульский юридический институт МВД России.
Научно-исследовательский и редакционно-издательский отдел.
656038, Барнаул, ул. Чкалова, 49; бюи.мвд.рф.