

Академия управления МВД России

Ю. Ю. Тарасов, В. В. Вахнина,
Т. В. Мальцева, О. А. Ульянина

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В СИСТЕМЕ
МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЛИЧНОГО СОСТАВА**

Учебное пособие

Москва • 2018

УДК 615.851

ББК 88.53

П86

*Одобрено редакционно-издательским советом
Академии управления МВД России*

Рецензенты: *А. А. Набока*, врио заместителя начальника УРЛС УМВД России по Белгородской области; *Р. Р. Садеков*, начальник кафедры психолого-педагогического и медицинского обеспечения деятельности ОВД Центра кадрового, психолого-педагогического и медицинского обеспечения деятельности ОВД ВИПК МВД России, кандидат педагогических наук, доцент.

Авторы: Ю. Ю. Тарасов, В. В. Вахнина, Т. В. Мальцева, О. А. Ульянина.

Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава : учебное пособие / Ю. Ю. Тарасов и др. – М. : Академия управления МВД России, 2018. – 108 с.

ISBN 978-5-906942-61-6

В учебном пособии рассматриваются содержательные и информационно-правовые аспекты организации психологической работы в ОВД. Освещаются наиболее значимые научные исследования, раскрывающие сущность и методологию ведомственной психопрактики. Описывается иерархическая организация субъектов психологической работы МВД России. Анализируется современное состояние и отличительные особенности психологической работы в ОВД. Раскрываются правовая, кадровая, методическая, материально-техническая, организационная составляющие деятельности подразделений психологической работы. Освещаются перспективные направления развития и совершенствования ведомственной психологической службы.

Издание предназначено для сотрудников подразделений психологической работы ОВД, курсантов, слушателей, адъюнктов и профессорско-преподавательского состава образовательных организаций МВД России.

УДК 615.851

ББК 88.53

ISBN 978-5-906942-61-6

© Академия управления МВД России, 2018

Содержание

Введение	4
Глава 1. Теоретико-методологические основы психологической работы в органах внутренних дел	5
§ 1. Психологическая работа в ОВД России: история становления, современное состояние и перспективы развития	5
§ 2. Сущность и содержание психологической работы в ОВД	13
§ 3. Основные понятия и определения психологической работы в ОВД	26
§ 4. Основные направления деятельности психолога ОВД.	36
Глава 2. Профессионально-психологический отбор на службу в органы внутренних дел Российской Федерации.	45
§ 1. Организационные и методические аспекты проведения профессионального психологического отбора граждан на службу в ОВД	45
§ 2. Проведение специального психофизиологического исследования с применением полиграфа с кандидатами на службу в ОВД	51
Глава 3. Основные формы психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации	60
§ 1. Психодиагностика при сопровождении служебной деятельности сотрудников ОВД	60
§ 2. Психологическое консультирование в деятельности психологов ОВД России	70
§ 3. Социально-психологический тренинг как эффективная психотехнология формирования личных и деловых качеств сотрудников ОВД	78
§ 4. Психологическая профилактика и коррекция негативных психических состояний сотрудников ОВД	89
Заключение.	103
Библиографический список	104

Введение

Успех происходящих в настоящее время процессов реформирования органов внутренних дел в существенной мере зависит от готовности и способности кадрового потенциала ведомства решать масштабные задачи, поставленные перед ним руководством страны.

Востребованность психологического знания, социальный заказ на оказание психологической помощи в различных сферах практики правоохранительных органов позволяют считать психологическую работу необходимой составляющей оперативно-служебной деятельности в целом. При выраженной положительной динамике развития ведомственной психологии возникает необходимость анализа накопленного опыта, идентификации психологической службы как субъекта профессионального психологического сообщества, формирования целостного подхода к организации психопрактики. Особая значимость проведения соответствующего анализа обусловлена тенденцией реформирования системы МВД России, изменением отношений и статуса сотрудников, совершенствованием системы управления ОВД.

В условиях интенсификации деятельности сотрудников ОВД, расширения спектра оперативно-служебных задач, стоящих перед МВД России, возрастает потребность повышения качества профессионального психологического отбора кандидата на службу в ОВД и психологического сопровождения всех этапов прохождения службы сотрудниками. В связи с этим актуальными являются разработка и внедрение эффективных методологических подходов к организации психологической работы с личным составом и реализации основных направлений деятельности практическими психологами ведомства.

В связи с этим на первый план для психологов ОВД выходят задачи поиска и формирования современного психологического инструментария, отвечающего требованиям современной науки и практики. Помочь психологам в решении этой непростой задачи призвано и данное учебное пособие.

Глава 1

Теоретико-методологические основы психологической работы в органах внутренних дел

§ 1. Психологическая работа в ОВД России: история становления, современное состояние и перспективы развития

Подразделения психологической работы ОВД в своем развитии прошли непростой путь. Создание, формирование и совершенствование системы психологической работы – важная задача не только прикладных отраслей психологии, но и практической деятельности органов, организаций и подразделений МВД России.

Проведение подобного исторического анализа направлено на выявление наиболее перспективных моделей организации и функционирования подразделений психологической работы, совершенствование и оптимизацию форм, методов и технологий психологической работы, на инновационную поддержку деятельности психолога.

Для объективного и всестороннего анализа генезиса ведомственной психологической службы, установления основных закономерностей формирования подразделений психологической работы и систематизации разноплановых сведений, носящих исторический, нормативно-правовой, методический и справочно-аналитический характер, необходимо определить соответствующую периодизацию.

Выделение этапов становления системы психологической работы целесообразно осуществлять на основании следующих критериев:

- наличие социального запроса и потребности в психологической работе;
- представленность субъектов и объектов данной работы;
- возможность для реализации основных направлений деятельности психолога ОВД;
- уровень кадрового, научно-методического и материально-технического обеспечения деятельности подразделений психологической работы.

С учетом изложенных критериев оценки уровня сформированности ведомственной психологической службы ее становление и развитие условно можно разделить на четыре этапа.

Познавательльно-исследовательский этап становления (до 1990 г.) – этап обоснования необходимости, формулирования целей и задач психологической работы, создания частных психологических практик и технологий.

В истории становления психологической службы в системе ОВД особое место занимает психологическое сопровождение деятельности сотрудников в условиях чрезвычайных происшествий. Данная работа началась с середины 80-х годов, когда была создана Группа экстренной помощи МВД СССР. В это время впервые была актуализирована проблема посттравматических стрессовых расстройств у сотрудников.

Правопреемник Центральной научно-исследовательской психофизиологической лаборатории – Научно-исследовательский центр проблем медицинского обеспечения (НИЦПМО) внес значительный вклад в исследование различных видов профессиональной деятельности сотрудников ОВД. На основании результатов профессиографических исследований были выделены группы основных служб в ОВД с учетом напряженности труда, сформулированы рекомендации по профессиональному отбору и сопровождению сотрудников ОВД.

В 1990 г. лаборатория была преобразована в Научно-практический центр психофизиологии и психологии труда МВД СССР, который включил в сферу своих исследований новые научные направления, связанные с суицидальным и зависимым поведением среди личного состава. Психологи центра, являясь членами созданного в МВД Координационно-методического совета по психологическому обеспечению деятельности ОВД и внутренних войск, активно участвовали в разработке концепции психологической службы МВД.

На данном этапе развития психологическая работа в основном носила образовательно-прикладной и познавательльно-исследовательский характер: разрабатывалась система и уточнялся методический инструментарий профессионального психологического отбора и последующей адаптации сотрудников; апробировалась технология психологического консультирования личного состава; осуществлялся контроль уровня психологической подготовленности сотрудников.

Таким образом, становлению и развитию психологической работы в ОВД предшествовало проведение различных «пилотажных» научных исследований, поиск результативных психотехноло-

гий, которые уместно использовать в работе с сотрудниками. Однако в целом психологическая работа в ОВД не носила системный характер, а ее формы и методы отличались некоторой ограниченностью. Необходимого правового закрепления проведение психологических мероприятий не находило. Не было достигнуто единства психологической теории и практики: теоретические возможности психологической науки значительно опережали организацию психологической практики в ОВД.

Этап статусного определения психологической службы (1990–1994 гг.) – организационный этап становления психологической работы в ОВД. Для него характерно создание в отдельных школах милиции и территориальных органах, организациях, подразделениях МВД России групп специалистов, на которые была возложена функция осуществления отбора кандидатов на службу, обучение, а в последующем – реализация психологического сопровождения личного состава, проведение научно-исследовательских работ по психологической тематике.

С 1991 г. практически во всех вновь создаваемых (реорганизуемых) ведомственных образовательных организациях вводились штатные единицы психолога или структурные подразделения психологического обеспечения. На данном этапе началось активное формирование кадрового ядра подразделений психологической работы.

Работа психолога не столько реализовывалась в плановом порядке, сколько была ориентирована на запрос со стороны сотрудников. Охват личного состава психологическими мероприятиями был незначителен (5–10 %)¹.

Подчиненность психологов научно-исследовательским и редакционно-издательским отделам ставила приоритетными научно-исследовательские задачи. При этом реальная психологическая работа уходила на второй план.

Эти особенности организации психологической работы впоследствии послужили основанием для совершенствования ее организационно-штатной структуры путем изменения названия подразделений на «подразделения психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса» и их переподчинения кадровому аппарату².

¹ Аксенова Г. И., Аксенова П. Ю. Развитие адаптированности курсантов в образовательной среде // Прикладная юридическая психология. 2016. № 4. С. 12–18; Ульянина О. А., Дашко М. Н. Психологическая работа в образовательных организациях МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 4. С. 267–270.

² Бурцев А. О., Ефимкина Н. В. Психологические аспекты организационно-штатных изменений в системе органов внутренних дел Российской Федерации // Прикладная юридическая психология. 2016. № 4. С. 109–112.

Оставляло желать лучшего материально-техническое обеспечение деятельности психологов: отсутствовали отдельные служебные кабинеты, компьютеры, специальное психологическое оборудование. Создание кабинетов психологической регуляции находилось в стадии изучения опыта применения кабинетов психологической и психофизиологической разгрузки реабилитационно-оздоровительных и профилактических центров в различных отраслях народного хозяйства России и зарубежных стран¹.

Этап формирования целостности психологической работы (1994–2000 гг.) – этап оптимизации организационно-штатной структуры психологической службы, правовой регламентации психологической работы, совершенствования ее форм и методов как целостного направления деятельности.

До 1997 г. ведомственная психологическая служба развивалась для «самой себя». Психологи были вынуждены предпринимать значительные усилия для отстаивания своей необходимости. Наиболее остро перед молодой психологической службой стоял вопрос изменения отношения к ней со стороны руководителей ОВД, которые далеко не всегда рассматривали психологическую работу как эффективный инструмент профессиональной подготовки сотрудников, предупреждения чрезвычайных происшествий среди личного состава, поддержания психического здоровья сотрудников, управления служебным коллективом.

Динамично развивалась нормативно-правовая база, регламентирующая психологическую работу в ОВД. Всего с 1996–1997 гг. отделом психологического обеспечения и развития личности УРЛС ГУК МВД России было подготовлено 23 нормативных документа и методические рекомендации.

Значимая методическая поддержка деятельности практических психологов осуществлялась социально-психологической лабораторией при учебно-научном комплексе № 1 Республиканского института повышения квалификации работников МВД России, основным направлением деятельности которой выступала научно-методическая и практическая работа. В 1996–1997 гг. в институте был создан первый специализированный кабинет психолога, получивший название «кабинет психологической поддержки», где проводилась апробация современных психотехнологий.

¹ Душкин А. С., Зуева Е. Г. Зарубежный опыт психологического сопровождения профилактической деятельности сотрудников правоохранительных органов // Прикладная юридическая психология. 2017. № 1. С. 112–118.

До 2001 г. координация деятельности подразделений психологического обеспечения осуществлялась Методическим центром профессионального образования и координации научных исследований при ГУК МИД России (в дальнейшем – Центром обеспечения кадровой политики МИД России, Информационно-методическим центром ГУК МВД России), в котором проводился анализ работы психологов, изучался и распространялся передовой опыт психологического обеспечения, совершенствовалась нормативно-правовая база.

Совершенствовались материально-технические условия деятельности психологов. Служебными кабинетами было обеспечено около 35 % подразделений психологической работы.

Несмотря на явную положительную динамику развития психологической службы, на данном этапе ощущалась потребность в улучшении координации деятельности психологов, научном обосновании их деятельности, материально-техническом обеспечении.

Этап всестороннего совершенствования психологической работы и развития психологической службы (с 2000 г. по н. в.) – характеризуется позитивными преобразованиями внутри системы, в результате которых деятельность психологов предстает не как вспомогательное звено в работе с личным составом, а как один из основных инструментов формирования личности сотрудника и повышения эффективности служебной деятельности в целом.

Новый период истории ведомственной психологической службы связан с Указом Президента РФ «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», с которого началось реформирование системы МВД России. В одном из пунктов данного Указа Министру внутренних дел было предписано в 3-месячный срок пересмотреть порядок отбора кандидатов для службы в ОВД с учетом их морально-этических и психологических качеств в целях повышения уровня профессионализма сотрудников¹.

Вскоре в этой связи был издан приказ МВД России № 80 от 11 февраля 2010 г. «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», утверждающий новое Руководство по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации и Примерное

¹ О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 24 декабря 2009 г. № 1468 (ред. от 1 марта 2011 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

положение о подразделении морально-психологического обеспечения в территориальном органе МВД России, а также вводящий понятие «морально-психологическое обеспечение», рассматриваемое в качестве важнейшей составной части реализации государственной кадровой политики в органах внутренних дел¹.

В данном приказе понятие «психологическое обеспечение» было заменено термином «психологическая работа», которая наряду с воспитательной, социальной, культурно-просветительной работой, а также работой по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава стала рассматриваться в качестве составной части системы морально-психологического обеспечения.

Центральным событием проводимой реформы стало принятие в феврале 2011 г. нового Федерального закона «О полиции», в рамках действия которого должна быть исключена сама возможность приема на службу в ОВД людей с неустойчивой психикой и отклонениями в состоянии психического здоровья.

В качестве важнейших вех новейшей истории ведомственной психологической службы следует отметить вступление в силу постановления Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации»² и издание приказа МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации»³.

С 2014 г. при научно-методическом сопровождении доктора психологических наук, профессора Игоря Носса последовательно реализуется качественно новая система профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД.

На современном этапе развития ОВД перед специалистами подразделений психологической работы стоят сложные и ответственные задачи, выполнить которые способны высококлассные специалисты. Поэтому в ОВД организована целенаправленная работа по

¹ Ульянина О. А. Организационно-правовые аспекты морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в ОВД России // Человеческий капитал. 2017. № 8 (104). С. 100–103; Шаповал В. А., Кобозев И. Ю., Золотенко В. А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учеб. пособие. СПб., 2016. С. 10–11.

² Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 // СПС «КонсультантПлюс».

³ Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 // СПС «КонсультантПлюс».

формированию кадрового ядра подразделений психологической работы, повышению квалификации и профессиональной переподготовке специалистов-психологов.

Так, на базе Санкт-Петербургского и Московского университетов МВД России осуществляется профессиональная подготовка психологов для ОВД. Ежегодно на базе Академии управления МВД России, Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя и ВИПК МВД России дополнительное профессиональное образование получают в среднем 300 специалистов-психологов. В январе 2016 г. в составе Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя был создан институт-факультет психологии служебной деятельности органов внутренних дел. В нем развернута сеть специализированных классов и исследовательских лабораторий, оснащенных наукоемким оборудованием, которое позволило проводить подготовку специалистов на уровне современных требований.

В 2011 г. в Российской Федерации был впервые утвержден и введен в действие ФГОС ВПО¹ «Психология служебной деятельности», в разработке которого приняли участие ведущие вузы МВД России. С этого времени на базе Московского, Санкт-Петербургского и Краснодарского университетов МВД России организована и проводится базовая (пятилетняя) подготовка специалистов-психологов для ОВД.

В истории становления ведомственной психологической службы важную роль сыграло создание в Академии управления МВД России, Московском университете МВД России имени В. Я. Кикотя, Санкт-Петербургском университете МВД России диссертационных советов по защите диссертаций на соискание ученых степеней кандидата/доктора психологических наук.

Давно подтвердили свою востребованность и актуальность для профессионального совершенствования психологов постоянно действующие семинары, учебно-методические сборы, заседания Координационно-методического совета по психологической работе с личным составом органов, организаций, подразделений системы МВД России, которые проводятся на базе ДГСК МВД России. На них приглашены ведущие ученые и практики, освещаются актуальные и перспективные направления психологической работы².

¹ В настоящее время действует Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности» (уровень специалитета), утвержденный приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2016 г. № 1613.

² *Дашко М. Н.* Психология на службе закона // Полиция России. 2017. № 2. С. 8–12.

Большое значение в контексте популяризации психологического знания имеет организация и проведение сотрудниками ДГСК МВД России конкурса профессионального мастерства среди психологов МВД России на звание «Лучший по профессии». Первый такой конкурс был проведен в сентябре 2013 г. на площадке Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя, а в октябре 2017 г. эта традиция повторилась на базе Краснодарского университета МВД России. Победители ведомственного конкурса традиционно принимают участие во Всероссийском профессиональном конкурсе психологов силовых структур «Сила души».

Проведение подобного исторического анализа, конечно, не является самоцелью, а служит выявлению наиболее перспективных моделей организации и функционирования подразделений психологической работы; совершенствованию и оптимизации форм, методов и технологий психологической работы.

Система МВД России не существует отдельно, вне общества, в котором функционирует. Поэтому при формулировании перспективных направлений деятельности подразделений психологической работы необходимо ориентироваться на социальные, политические, экономические трансформации, происходящие в нашем государстве. В связи с этим на сегодняшний день существует необходимость в более дифференцированном (учет групп профессий и сложности, напряженности труда) и методологически обоснованном подходе к отбору кандидатов на службу в ОВД; в расширении спектра методического инструментария, позволяющего решать актуальные проблемы служебной деятельности. Остро стоит вопрос и о необходимости проведения ряда научных фундаментальных исследований в области психологии профессиональной деятельности сотрудников ОВД, продиктованных запросом практики. Все эти и другие проблемы еще предстоит решать совместными усилиями. Данная ситуация вполне нормальна, поскольку система психологической работы является «живой системой», которая находится в постоянном развитии, мобильно реагируя на изменения микро- и макроуровня.

Формирование психологического сопровождения служебной деятельности как системы психопрактики свидетельствует о внутреннем потенциале ее саморазвития. Правовая и методическая определенность деятельности психологов, включенность психологических аспектов в большинство мероприятий, реализуемых правоохранительными органами, институциональная развитость подразделений психологической работы обуславливают большие перспективы ведомственной психопрактики. При всей развитости

системы психологического сопровождения служебной деятельности она открыта для обмена передовым опытом психологической работы, накопленным отечественным и зарубежным профессиональным сообществом психологов.

§ 2. Сущность и содержание психологической работы в ОВД

В современных условиях психологическая работа – один из востребованных и динамично развивающихся видов морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД России. Она является составной частью кадрового обеспечения МВД России.

Деятельность подразделений психологической работы сосредоточена на комплексном решении задач, связанных с формированием у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач в повседневных и экстремальных условиях.

Одним из основных факторов динамичного развития ведомственной психологической службы явилось усиление координации деятельности психологов со стороны МВД России. Так, головным подразделением, осуществляющим организационно-методическое руководство и координацию морально-психологического обеспечения в системе МВД России, является отдел организации психологической работы Департамента кадрового обеспечения МВД России. Данным подразделением был выполнен большой объем работы по концептуальной детерминации развития службы, совершенствованию правового регулирования и методического обеспечения психологической работы, формированию профессионального ядра практических психологов, установлению взаимодействия между различными субъектами психологической работы¹.

Разработкой теоретических и методологических основ психологической работы в ОВД занимаются известные российские ученые: Ю. П. Зинченко, А. В. Юревич, Т. Ю. Базаров, П. А. Корчемный, С. Л. Кандыбович. Большой вклад в развитие ведомственной психологии вносят М. И. Марьин, И. О. Котенев, В. В. Вахни-

¹ Ульянина О. А. Правовое обеспечение организации психологической работы в органах внутренних дел: состояние и перспективы развития // Труды Академии управления МВД России. 2017. № 4. С. 148–152.

на, В. Л. Цветков, С. Н. Федотов, Л. Н. Костина, В. А. Юренкова, А. А. Таганова, А. Ф. Караваев.

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

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

Психологическая работа проводится в форме индивидуальных (с одним сотрудником) и групповых (с двумя и более сотрудниками) психологических мероприятий.

Перечень психологических и психофизиологических методик, используемых в психологической работе, устанавливается ДГСК МВД России на основании рекомендаций Координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России¹.

На современном этапе целью психологической работы в ОВД является достижение высокой степени морально-психологической готовности личного состава к безусловному и качественному выполнению оперативно-служебных задач, надежности и управляемости в любых условиях обстановки.

В соответствии с целями, сформулированными достаточно широко, задачами психологической работы выступают:

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

¹ Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660. Пп. 6, 7 // СПС «Гарант».

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

Объектами психологической работы являются: отдельные сотрудники, категории сотрудников, служебные коллективы.

Предмет психологической работы в ОВД составляют комплекс личностных качеств сотрудника, морально-психологическое состояние личного состава и социально-психологический климат в служебных коллективах.

Субъектами психологической работы являются руководители органов, организаций и подразделений МВД России; заместители руководителей – начальники подразделений по работе с личным составом, заместители (помощники) руководителей по работе с личным составом; иные должностные лица, на которых решением руководителей возложена организация психологической работы; подразделения психологической работы.

Главным подразделением, осуществляющим организационно-методическое руководство и координацию морально-психологического обеспечения в системе МВД России, является Департамент кадрового обеспечения МВД России.

В настоящее время психологическая работа в ОВД имеет ряд отличительных особенностей:

- 1) наличие специализированных, определенных штатными расписаниями субъектов психологической работы – подразделений (отделов, отделений, групп) и специалистов-психологов;
- 2) вариативность моделей организации психологической работы;
- 3) иерархическая организация субъектов психологической работы: первый уровень иерархии – аппарат управления и организации деятельности психологической работы (представлен отделом организации психологической работы Департамента государственной службы и кадров МВД России); второй – подразделения психологической работы территориальных органов и образовательных организаций; третий – психологи и группы психологической работы филиалов и факультетов образовательных организаций;
- 4) централизация управления деятельностью субъектов психологической работы – выработка регулирующего воздействия в фор-

ме приказов, распоряжений, инструкций, методических рекомендаций; контроль и анализ состояния объекта управления; распределение отдельных задач;

5) системность организации – многосвязное взаимодействие субъектов психологической работы, не сводимое к простой совокупности работы отдельных психологов;

6) ориентация деятельности субъектов психологической работы на реализацию сопровождения служебной деятельности;

7) обязательный для личного состава характер психологических мероприятий – реализация основных форм психологической работы в связи с нормативно-правовой регламентацией изменяет характер взаимоотношений между психологом и объектом психологической работы: от «необходимости для клиента» к «обязательности по приказам»;

8) многообразие методов и форм, методик и технологий реализации психологической работы, что позволяет варьировать сферу психокоррекционного и психопрофилактического влияния;

9) диагностический «уклон» в реализации психологической работы. В настоящее время мероприятия по изучению личности и социума по-прежнему являются доминирующими в объеме психологической работы, занимая около 44 % фонда рабочего времени;

10) актуализация востребованности психологической работы в ОВД, ее состоятельность и устойчивость развития¹.

Психологическая работа в ОВД выступает как система организационных и психопрактических мероприятий, направленных на повышение эффективности правоохранительной деятельности на основе применения психологических технологий, мобилизации психологического потенциала личности и служебного коллектива, оптимизации условий личностного развития, профессиональной деятельности, организационно-управленческих процессов.

Психологическая работа в ОВД должна осуществляться на основе следующих принципов.

1. Теоретико-методологические принципы базируются на фундаментальных положениях общей, социальной, юридической психологии, психологии труда, а также нормативных документах, регламентирующих деятельность подразделений психологической работы в ОВД.

Планирование и проведение мероприятий психологической работы опирается на основные методологические принципы психо-

¹ *Марын М. И., Петров В. Е., Кузнецова О. В.* Психологическая служба в системе управления органами внутренних дел: учеб. пособие. М., 2012. С. 20–21.

логии: детерминизма, активности сознания, единства внешних воздействий и внутренних условий развития, единства психики и деятельности, системности и развития.

Общенаучную методологию психологической работы в ОВД определяют диалектические идеи о взаимосвязи теории и практики в развитии; современные научные представления о закономерностях развития человеческого сознания, психики и поведения.

Конкретно-научная методология психологической работы включает:

- принципы системного анализа психологических явлений, идеи о междисциплинарных связях в системе наук о человеке и о комплексном подходе к его изучению (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, Б. Ф. Ломов);

- базовые положения психологической теории деятельности, представления о деятельности как об основе общего психического и профессионального развития человека (Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн);

- акмеологический подход к анализу профессиональной деятельности (Б. Г. Ананьев, А. А. Деркач, А. М. Зимичев, Н. В. Кузьмина, А. А. Реан);

- теории о социализации и адаптации личности к специфическим условиям профессиональной деятельности (К. К. Платонов, А. Л. Свенцицкий, В. Л. Васильев, Г. С. Никифоров);

- положения теории управления развитием деятельности ОВД (Ю. А. Шаранов);

- теоретические основы организации психологической службы в ОВД (А. И. Адаев, А. В. Дулов, А. Т. Иваницкий, М. И. Марьин, Н. И. Мягих, А. Р. Ратинов, В. Ю. Рыбников).

2. **Организационные принципы** включают:

- научную обоснованность, системность, преемственность, оперативность и своевременность психологической помощи;

- взаимодействие психологов с различными структурами и подразделениями ОВД по направлениям оперативно-служебной деятельности;

- специальную подготовку и аттестацию лиц, реализующих психологическое сопровождение оперативно-служебной деятельности;

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

- использование психологических методик, прошедших апробацию в рамках современной психологической науки и рекомендованных Координационно-методическим советом по психологиче-

ской работе с личным составом органов, организаций, подразделений системы МВД России;

- комплексность и всесторонность в изучении психологических явлений;

- гибкость и вариативность используемых форм и методов психологической работы;

- препятствование любым непрофессиональным действиям, приводящим:

 - а) к дискредитации психологической службы ОВД;

 - б) к дискриминации личности по признаку возраста, пола, образования, вероисповедания, идеологии, социальной и национальной принадлежности, способностей, индивидуально-психологических особенностей и успешности деятельности;

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

3. **Профессионально-этические принципы** включают:

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

- направленность на гуманизацию оперативно-служебной деятельности, на безусловное оказание квалифицированной психологической помощи в служебных и личных вопросах;

- объективность и конфиденциальность, корректное психопрофилактическое изложение результатов психодиагностической и психокоррекционной работы с сотрудниками подразделений ОВД;

- профессиональную компетентность психологов, стремление к творчеству, саморазвитию и профессиональному совершенствованию¹.

Содержание психологической работы в ОВД представлено комплексом организационных и психопрактических мероприятий, направленных на решение задач, возлагаемых на систему МВД России, среди которых необходимо выделить:

- осуществление синтеза психологических и юридических знаний;

- раскрытие психолого-юридической сущности базовых правовых категорий;

- обеспечение глубокого понимания личным составом объекта своей деятельности; психологии поведения человека, индивидуаль-

¹ Шаповал В. А., Кобозев И. Ю., Золотенко В. А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учеб. пособие. СПб., 2016. С. 168–170.

но-психологических особенностей лиц, совершивших различные правонарушения, психологических механизмов совершения преступлений, психологических аспектов вины и юридической ответственности;

- раскрытие особенностей психической деятельности различных субъектов правоотношений, их психических состояний в разных ситуациях правоприменения и правоохранения;

- использование выявленных общих психологических особенностей применительно к отдельным стадиям и видам правоохранительной деятельности;

- непосредственное участие психологов в проведении следственных, оперативно-разыскных и других мероприятий, реализуемых в правоохранительной практике;

- выработку психологических рекомендаций по совершенствованию правового регулирования профессиональной деятельности.

Психологическая работа в ОВД в первую очередь охватывает нижеперечисленные направления:

- психологию совершения преступного деяния, вины и ответственности (криминальную психологию);

- психологию проведения следственных действий в общей системе расследования и судебно-психологическую экспертизу в уголовном процессе (психологию предварительного следствия);

- психологию розыска и установления лиц, причастных к совершению преступлений, оценки оперативной обстановки, объектов и субъектов оперативно-разыскной деятельности, проведения оперативно-разыскных мероприятий (оперативно-разыскную психологию);

- психологические особенности проведения судебного следствия, поведения его участников, психологию судебных прений (психологию судебного разбирательства);

- психологию охраны общественного порядка и безопасности, психологию охранной деятельности;

- психологию деятельности в особых условиях, в том числе при психологическом сопровождении переговорной деятельности в ситуациях с захватом заложников и угрозой совершения террористических актов (экстремальную психологию);

- психологию правоотношений и правосознания (правовую психологию);

- психологию управления в правоохранительной сфере.

По содержанию деятельность психолога соответствует обслуживаемым направлениям, реализуясь в консультационных, аналитико-психологических, диагностических и познавательно-прогно-

стических психотехнологиях. Так, в рамках криминальной психологии изучаются особенности личности преступника и преступного поведения, определяются психологические причины отклоняющегося поведения, разрабатываются психологические рекомендации по предупреждению правонарушений.

Помимо методик реализации психологической работы общего плана психологами применяются специальные методы, в том числе: метод составления психологического портрета преступника (подозреваемого); метод психологического анализа уголовного дела и составления рекомендаций следственно-оперативным работникам; метод гипнорепродукции для установления существенных обстоятельств преступления.

При обслуживании судебно-следственных действий анализируются психологические особенности деятельности суда, органов следствия и дознания по сбору доказательств в уголовном или гражданском процессе, формируются предложения по психологически эффективной тактике проведения различных процессуальных действий (осмотра места происшествия, допроса, выемки, опознания, очной ставки и др.). Широко применяются как традиционные методы психологии (судебно-психологическая экспертиза, психологический анализ), так и сравнительно новые, например, следственный гипноз, психолого-почерковедческая и психолингвистическая экспертизы. Важное направление составляют психологическая диагностика ложных показаний и борьба с лжесвидетельством, установление скрываемой информации.

Психологическое сопровождение оперативно-разыскной деятельности охватывает психологические закономерности раскрытия преступлений, поиска виновных лиц и их оперативного задержания. Помимо применения традиционных психологических методов и техник (наблюдение, анализ продуктов деятельности и независимых характеристик, психолого-биографический метод) оказывается психологическая поддержка сотрудникам правоохранительных органов в установлении психологического контакта с криминальными элементами, получении оперативной информации, реализации психотехник влияния, вербовки и внедрения, разоблачении преступной группы, дезинформации.

Психологическая работа организована и осуществляется на различных уровнях:

- на индивидуально-психологическом, где определяется развитие основных психологических качеств сотрудников (включая интеллектуально-познавательную, мотивационную, эмоциональную сферы);

– на личностном, учитывающем индивидуально-психологические особенности сотрудников при реализации основных форм психологической работы;

– на микрогрупповом и социальном – при реализации адаптационного процесса, организации взаимодействия развивающегося субъекта как целостной системы с другими субъектами и их объединениями, профилактики конфликтного поведения в служебных коллективах¹.

Психологическая работа в ОВД в настоящее время представляет собой целостную модель – систему деятельности, включающую в себя правовую, кадровую (субъектную), методическую, материально-техническую, организационную составляющие.

Правовая компонента образуется нормативными правовыми актами и документами, определяющими содержание данной деятельности, правовой статус психолога, порядок организации и проведения психологических мероприятий, ведения учетно-планирующей документации и отчетности, требования к методическому, материально-техническому обеспечению службы.

Кадровая составляющая определяет субъекты, реализующие основные направления психологической работы в ОВД. По состоянию на 2017 г. в МВД России трудятся более 2 тыс. специалистов-психологов, 92 % из числа которых имеют высшее психологическое образование. В среднем нагрузка на психолога составляет около 300 человек².

Методическая компонента регламентирует содержание психологической работы, определяет научно обоснованные формы и методы ее проведения, психологические приемы повышения эффективности служебной деятельности. Она включает методы индивидуальной и групповой психологической диагностики, социально-психологических и специальных психофизиологических исследований, психологической коррекции и развития личности, психотерапии, технологии использования специального оборудования.

Материально-техническая составляющая формирует необходимые условия проведения психологической работы с личным составом.

На протяжении двух последних десятилетий психологи ОВД в работе с личным составом активно используют специальное пси-

¹ Ульяшина О. А. Психологические подходы к реализации компетентностной модели подготовки специалистов в образовательных организациях высшего профессионального образования МВД России: монография. Омск, 2017. С. 146.

² Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2017 год: сборник аналитических и информационных материалов. М., 2018.

ходиагностическое и психокоррекционное оборудование. Оснащение данным оборудованием территориальных органов и образовательных организаций осуществляется централизованно.

По состоянию на 2017 г. в ОВД функционируют 1 047 кабинетов психологической регуляции и психореабилитационных центров, оснащенных современным профессиональным оборудованием; 622 компьютерных полиграфа; 397 аппаратно-программных психодиагностических комплексов. В прошедшем году в подразделении МВД России поставлено 45 полиграфов и 14 аппаратно-программных психодиагностических комплексов¹.

Организационная компонента определяет порядок управления процессом психологического сопровождения служебной деятельности, а также взаимодействия всех субъектов психологической работы, технологию реализации отдельных мероприятий психологического отбора и сопровождения. Организационная составляющая является интегратором всех других базовых компонент психологической работы, обеспечивая их взаимодействие и придавая этому объединению системность.

Системный подход к реализации психологической работы позволяет дистанцироваться от утилитарного ее понимания как совокупности отдельных психотехник. Именно одновременное существование всех системных компонент позволяет говорить о полноценно организованной и планомерно реализуемой психологической работе в конкретном органе, организации, подразделении МВД России и сформировать трансметодическую полиобъектную модель организации психологического сопровождения служебной деятельности.

Имея много общего, модели реализации психологического сопровождения формируются на основе базовой (универсальной) модели. Парциальный характер моделей обусловлен соотношением элементов, образующих концептуальную и операциональную сферы системы психологической работы с личным составом. Важным аспектом выступает практика, которая может реализовываться в следующих формах: 1) копирование типовых моделей психологической работы (т. е. психолог будет действовать таким образом, как работает, например, его знакомый психолог); 2) осуществление деятельности по собственному представлению без учета каких-либо обстоятельств и опыта, накопленного в ведомственной психопрактике; 3) рефлексивная деятельность (психолог выполняет только выраженный социальный заказ); 4) творческий мультимодельный

¹ Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2017 год: сборник аналитических и информационных материалов. М., 2018.

подход, основанный на использовании типовых моделей организации психологической работы с учетом реалий профессиональной деятельности.

Сравнительный анализ подходов к организации психологической работы позволяет сформулировать базовые требования к построению универсальной модели реализации психологического сопровождения служебной деятельности сотрудников.

Модель метауровня, определяющая организацию системы психологической работы в МВД России (в наиболее общем виде), должна отвечать следующим требованиям:

- учитывать достигнутый уровень развития теоретических и фундаментальных исследований, передовой практики, прикладных методик и технологий в области психологии, а также в смежных областях общественного знания (в педагогике, управлении, социологии, юриспруденции и др.);

- определять основные компоненты – цели, задачи и направления профессиональной деятельности, субъект и объект психологической работы, организационные уровни деятельности психолога, идейно-стратегическое, правовое, методическое, кадровое и материально-техническое обеспечение психологической работы;

- формировать перспективы развития психологической работы в МВД России;

- быть технологичной, адаптируемой, гибкой в реализации на практике;

- обеспечивать полноценность и всесторонность отражения ведомственной психопрактики, а также корреляцию с целевым назначением системы МВД России;

- учитывать реальные условия деятельности ОВД, соответствовать их ресурсным возможностям¹.

К числу проблем, решение которых обеспечивается психологической работой, в первую очередь необходимо отнести²:

- личностные – проблемы, затрудняющие личностное развитие сотрудников, негативно воздействующие на их нравственное и психологическое здоровье, самочувствие и потенциальные профессиональные возможности. Это, прежде всего, трудности социально-психологической адаптации индивидов к условиям служебной деятельности. Их проявления находят свое выражение в форме

¹ *Марьин М. И., Петров В. Е., Кузнецова О. В.* Психологическая служба в системе управления органами внутренних дел: учеб. пособие. М., 2012. С. 54–55.

² *Марьин М. И., Петров В. Е., Ульянина О. А.* Особенности психологического обеспечения в подготовке специалистов в образовательных организациях МВД России // Труды Академии управления МВД России. 2016. № 1 (37). С. 85–90.

конфликтов с окружающими, различных формах девиантного поведения, а в содержательном отношении они переживаются как чувство тревоги, растерянности, безысходности и т. п.;

– коллективно-групповые – проблемы, ухудшающие социально-психологический климат служебного коллектива. К их числу относятся различные виды нарушений и деформаций внутриколлективных связей (моральных, деловых, личных), распад позитивных ценностей коллектива, разобщенность курсантов, слушателей, сотрудников и работников, выражающаяся в профессиональных и бытовых конфликтах, различные формы психологической несовместимости, существование микрогрупп, характеризующихся негативным устойчивым стремлением к выбору ложных асоциальных целей, ориентиров и т. д.;

– деятельностные – проблемы, присущие неадекватному выполнению служебной деятельности из-за несоответствия индивидуально-личностных особенностей сотрудников объективным требованиям профессиональной деятельности.

Проявление данных проблем находит свое выражение в снижении эффективности служебной деятельности, нравственных барьеров при возникновении ситуаций, когда на первый план выходит конфликт интересов¹.

Анализ нормативной правовой и методической базы показал, что оценка эффективности психологической работы осуществляется с помощью различных показателей и характеристик. Однако общепринятых критериев оценки психологической работы в настоящее время все еще не существует².

К основным группам таких критериев относятся:

– практико-результативные критерии: определяют действенность психологической работы в плане установления реального влияния субъектов на личность учащегося и сотрудника, вследствие чего в обучении, служебной деятельности и, что особенно важно, в поведении происходят конкретные позитивные изменения, характеризующиеся совершенствованием объективных показателей;

– оптимально-деятельностные критерии: оценивают соответствие целей, задач, содержания, принципов, форм и средств пси-

¹ Бархаев Б. П. Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера. М., 2007.

² Дебольский М. Г. История зарождения и основные этапы развития психологической службы уголовно-исполнительной системы России // История отечественной и мировой психологической мысли: судьбы ученых, динамика идей, содержание концепций: материалы всероссийской конференции по истории психологии «VI Московские встречи» / отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова, Ю. Н. Олейник. М., 2016. С. 423–433.

хологической работы требованиям учебной и служебной деятельности, индивидуально-психологическим особенностям личности, социально-психологическим характеристикам учебных групп и служебных коллективов;

– реализационно-целевые критерии: определяют готовность субъектов психологической работы к успешному решению профессиональных задач, использованию конкретных путей повышения эффективности учебно-воспитательного процесса и служебной деятельности.

Следует отметить, что при всей своей определенности предлагаемые показатели организации психологической работы не исчерпывают возможности критериальной системы, дополнением может служить еще ряд формализуемых объективных характеристик.

Результативность психологической работы с личным составом может оцениваться также через ряд таких объективных показателей, как:

– у отдельных сотрудников: отношение к выполнению служебных обязанностей; исполнительность; дисциплинированность и способность к проявлению инициативы; способность управлять собой в штатных и экстремальных условиях; готовность к риску; адекватная реакция на новые события и факторы; проявление воли при выполнении служебных обязанностей в критических ситуациях; состояние психического здоровья;

– в служебном коллективе: состояние служебной дисциплины; результаты профессиональной психологической подготовки, служебной деятельности; степень сплоченности коллектива, отсутствие межличностных конфликтов; уровень доверия к руководителям; психологическая совместимость личного состава; уровень взаимовыручки и взаимозаменяемости личного состава; отношения между различными категориями личного состава; наличие или отсутствие неформальных лидеров; наличие микрогрупп и характер их деятельности.

Приведенная система индикаторов может быть положена в основу исследования эффективности организации психологической работы с последующим построением перспективной модели развития подразделений психологической работы. Кроме того, объективная оценка результатов позволит должностным лицам оперативно вносить соответствующие коррективы в данный процесс, придать ему управляемый характер.

За годы существования в ОВД подразделений психологической работы накоплен ценный опыт, являющийся по своей сути уникальным и высоко востребованным. Широкий спектр задач, функций и направлений психологической работы обуславливает необходи-

мость интеграции психопрактики, ее институциональных, методолого-концептуальных и содержательно-технологических основ в единую систему морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в МВД России.

§ 3. Основные понятия и определения психологической работы в ОВД

Деятельность подразделений психологической работы, как уже было отмечено ранее, сосредоточена на комплексном решении задач, связанных с формированием у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач в повседневных и экстремальных условиях.

Базовой информационной единицей, широко распространенной в практической психологии, отраженной в специализированной литературе и закрепленной во многих нормативных правовых актах и документах МВД России, выступает понятие «морально-психологическое обеспечение».

Морально-психологическое обеспечение – деятельность по формированию, поддержанию и восстановлению морально-психологического состояния личного состава, обеспечивающего успешное выполнение оперативно-служебных задач. Его основу составляет термин «обеспечение», который рассматривается как вид профессиональной активности различных субъектов деятельности. Отличительной особенностью подобной активности является ее вспомогательный характер по отношению к основной деятельности. Соответственно, влияние субъектов, реализующих психологическое обеспечение, на общий результат опосредовано деятельностью иных (специальных) субъектов.

Морально-психологическое обеспечение в широком смысле слова может быть представлено как комплексное использование психологической науки, средств и технологий специально подготовленными людьми для совершенствования профессиональной деятельности.

Термин «морально-психологическое обеспечение» применяется в сочетании с объектом его приложения – определенной деятельностью или субъектом профессионального труда. Поскольку деятельность правоохранительных органов носит многофункциональный характер (служебная, оперативно-служебная, служебно-боевая,

административная, учебная и т. п.), существует достаточно большое число вариантов словосочетаний с использованием данного термина.

Вышеприведенное понятие охватывает важнейшие компоненты: цель и основные направления психопрактики. Приоритетами последней выступают показатели работы с кадрами (косвенно – успешность профессиональной деятельности): качественное комплектование ОВД личным составом, поддержание психического здоровья сотрудников, профилактика девиантного поведения, формирование благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах и т. п.

На повышении эффективности профессиональной деятельности через реализацию психопрактики непосредственно в ходе осуществления мероприятий по предупреждению и пресечению преступлений и административных правонарушений, выявлению и раскрытию преступлений, охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности, защите собственности акцентируется внимание в понятии «морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности».

Применительно к основным направлениям оперативно-служебной деятельности психологами реализуются функции психологического сопровождения: переговорной деятельности в ситуациях захвата заложников и угрозы совершения террористических актов; раскрытия серийных насильственных преступлений; деятельности органов предварительного следствия; проведения различных видов психологических экспертиз; составления психологических портретов лиц, подозреваемых в причастности к совершению преступлений; проведения специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа и др.

Распространенным в нормативно-правовой и профессиональной практике является понятие «психологическая работа». Наряду с воспитательной, социально-правовой, культурно-досуговой и другими формами работы психологическая работа реализует на практике систему морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности. Психологическая работа – вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению оперативно-служебных задач.

Значимыми категориально-понятийными единицами психологической работы в ОВД выступают следующие:

– *морально-психологическое состояние* – динамическое проявление нравственных качеств и психологических свойств личности

сотрудников ОВД, выражающееся в их отношении к реальной действительности, степени служебной активности, уровне готовности и способности решать поставленные задачи;

– *морально-психологическая готовность личного состава к оперативно-служебной деятельности* – состояние сознания и психики сотрудников, отражающее их нацеленность, активность, настроенность и мобилизованность на преодоление возможных трудностей, обеспечивающее результативность и качество выполнения оперативно-служебных задач;

– *морально-психологическая устойчивость личного состава к влиянию психотравмирующих факторов* – система личностных качеств (знаний, умений, навыков, взглядов, убеждений, мотивов, установок, черт характера), определяющая способность сотрудников сохранять высокую функциональную активность и успешно выполнять поставленные задачи в любых условиях обстановки;

– *социально-психологический климат в служебном коллективе* – качественная характеристика межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности нравственных и психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности сотрудника в группе.

Сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании, представляют собой категорию лиц, у которых личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности¹.

В рамках реализации основных форм и направлений психологической работы значимыми являются следующие понятия.

Психологическая профилактика – предупреждение возникновения явлений дезадаптации, негативных психоэмоциональных состояний, постстрессовых реакций сотрудников, суицидально направленного поведения, «эмоционального выгорания», профессиональной деформации личности и девиации поведения сотрудников. Одной из форм реализации психологической профилактики является *морально-психологическая подготовка*. Она организуется

¹ Приложение к письму ДГСК МВД России от 30 сентября 2015 г. № 21/7/10458 «Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании».

и проводится в порядке, установленном нормативными правовыми актами МВД России, является основной формой морально-психологического обеспечения в органах (учреждениях) и представляет собой самостоятельный вид обучения сотрудников.

Психологическое просвещение – формирование у сотрудников потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах профессионального развития; создание условий для их полноценного личностного развития на каждом этапе прохождения службы.

Психологическое воздействие – воздействие одного индивида на психику другого индивида (группы), которое в своей произвольной форме исходит из определенного мотива и преследует цель изменения и укрепления взглядов, мнений, отношений, установок и других психологических явлений. Воздействие может осуществляться в двух системах отношений: субъект-объектной и субъект-субъектной.

Психологическое консультирование – особый вид межличностного взаимодействия, при котором клиентам оказывается профессиональная психологическая помощь в форме проведения специальной беседы для решения существующих у них профессионально-личностных проблем или затруднений психологического характера. При этом включенность (активность) клиентов в процесс консультирования выступает неотъемлемым условием его реализации¹.

Психологическая коррекция – направленное психологическое воздействие на определенные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования индивида².

Психологическая саморегуляция – регуляция собственного психоэмоционального состояния и поведения с использованием специальных психотехнологий.

Социально-психологический тренинг – это комплекс методов активного социально-психологического обучения, в процессе которого происходит преобразующее воздействие на личность. Главным системообразующим компонентом тренинга является именно психологическое воздействие группы на личность сотрудника посредством специальных методов³.

¹ Петров В. Е., Мальцева Т. В. Психологическое консультирование сотрудников органов внутренних дел: монография. Домодедово, 2013. С. 10.

² Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. СПб., 2000. С. 607.

³ Ульянина О. А. Формирование личностной компетентности курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России посредством социально-психологического тренинга: учеб.-метод. пособие. Волгоград, 2016. С. 18.

Психологическая диагностика – углубленное социально-психологическое изучение личности сотрудников на протяжении всего периода служебной деятельности в целях определения уровня сформированности необходимых профессиональных компетенций, а также своевременного выявления девиантного, деструктивного поведения и негативных психоэмоциональных состояний.

Психологическая диагностика проводится в рамках психологического отбора, подбора и расстановки кадров, а также в ходе сопровождения служебной деятельности сотрудников.

Профессиональный психологический отбор гражданина на службу осуществляется для определения способности указанного гражданина по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД России, а также для выявления факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения. В процессе психологического отбора проводится определение категорий профессиональной психологической пригодности кандидатов. Критерием определения категорий является уровень развития личных и деловых качеств кандидатов, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД России¹.

Специальное психофизиологическое исследование (СПФИ), опрос с использованием (применением) полиграфа (ОИП, ОПП), инструментальная детекция лжи, тестирование (проверка, испытание) на полиграфе – измерение и документирование с помощью полиграфа физиологических показателей (параметров) организма обследуемого (опрашиваемого, тестируемого, проверяемого, испытываемого), анализ и оценка результатов измерения с целью принятия решения о достоверности сообщаемой информации².

Силы морально-психологического обеспечения – подразделения и учреждения, осуществляющие мероприятия морально-психологического обеспечения, актив служебных коллективов.

Средства морально-психологического обеспечения – технические, аппаратные и наглядные средства, приборы и устройства, информационные ресурсы в единой информационной телекоммуникационной системе ОВД и сети Интернет, ведомственные СМИ.

Психологическая помощь рассматривается как вид практической деятельности, выражающийся в содействии самостоятельному преодолению сотрудниками психологических трудностей освоения

¹ Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259. П. 4 // СПС «КонсультантПлюс».

² *Обухов А. Н., Обухова И. П.* Теоретические и методические основы применения полиграфа: учеб. пособие. 5-е изд. М., 2015. С. 115.

служебных обязанностей, выполнения их на должном уровне, привыкания к условиям службы, благополучного завершения службы. Формы реализации психологической помощи могут быть различными: психологическая поддержка (содействие внутренней мобилизации); психологическое ориентирование (улучшение психологической информированности); психологическое ассистирование (подключение психолога к непосредственному преодолению трудностей) и др.

Категориальный анализ нормативной правовой и методической базы показал, что важной информационной единицей, неразрывно связанной с термином «психологическая работа», является понятие «*психологическая служба*».

Психологическая служба представляет собой сложный феномен, который может рассматриваться в различных аспектах. Так, недостаточная сформированность этого понятия и его институциональной сущности в определенной степени обуславливает сдерживание поступательного развития психопрактики. Если понятие «психологическая работа» – относительно устоявшаяся сущность, то проблема определения понятия «психологическая служба» не находит до настоящего времени единообразного разрешения.

Различные аспекты создания, построения и совершенствования психологической службы рассматривались рядом ученых и практиков (А. И. Адаев, Н. В. Андреев, М. Г. Дебольский, Е. П. Клубов, А. В. Кононов, Г. К. Копылова, И. О. Котенев, М. И. Марьин, В. Е. Петров, В. М. Поздняков, И. Б. Пономарев, В. Ю. Рыбников, И. В. Соловьев, А. М. Столяренко, В. П. Трубочкин, В. И. Черненилов). Так, при определении психологической службы М. Г. Дебольским и Е. П. Клубовым делался акцент на ее организационно-иерархическом построении и совершенствовании управления деятельностью психологов¹; М. И. Марьиным и В. Е. Петровым – на формировании целостности реализации психопрактики; Н. В. Андреевым, И. Б. Пономаревым, В. П. Трубочкиным, В. И. Чернениловым – на концептуальном построении и научно-методическом обеспечении деятельности института ведомственных психологов²; А. В. Кононовым – на функционально-содержательном

¹ Дебольский М. Г. История зарождения и основные этапы развития психологической службы уголовно-исполнительной системы России // История отечественной и мировой психологической мысли: судьбы ученых, динамика идей, содержание концепций: материалы всероссийской конференции по истории психологии «VI Московские встречи» / отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова, Ю. Н. Олейник. М., 2016. С. 423–433.

² Марьин М. И., Петров В. Е., Кузнецова О. В. Психологическая служба в системе управления органами внутренних дел: учеб. пособие. М., 2012. С. 14–21.

назначении психологического обеспечения¹; Г. К. Копыловой – на предпосылках повышения эффективности труда психолога ОВД².

Различаются две составляющие данного термина – «психологическая» и «служба».

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

Специфика службы (в том числе психологической) как вида профессиональной деятельности заключается в следующем:

– материальные ценности непосредственно не создаются, но обеспечиваются условия для их производства – психологи, как правило, не принимают непосредственного участия в раскрытии и расследовании преступлений, обеспечении общественного порядка и охране имущества);

– специалисты (психологи) обладают особым предметом труда – информацией, которая выступает одновременно средством их воздействия на обслуживаемых (личный состав);

– в ходе реализации преобладает интеллектуальный труд.

Применительно к правоохранительным органам термин «служба» употребляется в основном:

– для определения характера и рода профессиональной деятельности, отражая факт общественного разделения труда;

– для обозначения структурных подразделений (например, кадровая, юридическая, финансовая или тыловая службы);

– как вид деятельности сотрудников правоохранительных органов, определенная часть их работы, отличающаяся спецификой полномочий (патрульно-постовая, уголовного розыска, наружная и т. д.);

– как самостоятельное ведомство (например, Федеральная миграционная служба, Федеральная служба безопасности, Федеральная служба исполнения наказаний и др.).

В законотворческом процессе данный термин наиболее часто рассматривается как синоним деятельности, осуществляемой во благо государства³.

¹ Кононов А. В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки курсантов образовательных учреждений МВД России: автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 2001.

² Копылова Г. К. Предпосылки эффективности деятельности практического психолога органов внутренних дел (на материалах деятельности милиции): автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 1997.

³ Марьин М. И., Петров В. Е., Ульянина О. А. Особенности психологического обеспечения в подготовке специалистов в образовательных организациях МВД России // Труды Академии управления МВД России. 2016. № 1 (37). С. 85–90.

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

В наиболее общем виде психологическая служба может рассматриваться как система практического использования психологии для решения комплексных задач психологической экспертизы, диагностики, консультации в различных отраслях общественной деятельности¹.

Уточнение понятия «психологическая служба» невозможно без учета социальной сущности и назначения данного организационного института. Так, акцентирование внимания на социально-правовом характере данной службы позволяет раскрыть генезис и специфику этого феномена общественных отношений, социальную обусловленность его формирования и развития, зависимость от типа органа внутренних дел, реализуемой деятельности и подходов к работе с личным составом. Другими словами, психологическая служба как социальный институт не является раз и навсегда определенной категорией (структурой), а постоянно развивается, приобретая новые черты. Попытка характеризовать ее лишь на основе анализа нормативной правовой базы или заимствования соответствующих материалов из словарей, справочников, энциклопедий не дает желаемых результатов, поскольку приводимые в них определения зачастую являются весьма условными и односторонними.

Как социальный институт психологическая служба представляет собой исторически сложившуюся, устойчивую организацию должностных лиц, характеризующихся согласованностью по целям профессиональной деятельности и реализуемым функциям. При этом социальная компетенция такой службы определяется объемом функций и задач, возложенных на нее.

Психологическая служба – это социокультурный феномен нравственно-этической системы, формирующей правосознание, специальные знания, служебную культуру и дисциплину, являю-

¹ Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М., 1985. С. 323; Большой психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. М., 2009. С. 330–331.

щейся носителем норм профессиональной этики, тесно связанных с моральными нормами и правилами.

В то же время наряду со своим социальным назначением данная служба обладает всеми признаками организационно-правового института, что придает ей обязательный правовой статус (характер). В этом аспекте содержание функционирования психологической службы включает базирующуюся на использовании основ и достижений практической психологии деятельность личного состава правоохранительных органов, а также профессиональные действия психологов по психологическому обеспечению последней.

Психологическая служба представляет собой специфическую систему, обеспечивающую в рамках предоставленных ей полномочий упорядоченность, согласованность и социальную полезность всей работы с личным составом (в определенных случаях – с гражданами – носителями правоотношений), в том числе отбора, подготовки, формирования, развития и коррекции личности, повышения эффективности профессиональной деятельности, оптимизации социального взаимодействия и т. п. В этом качестве она включает в себя различные функциональные подсистемы: социальную, личностную, поведенческую и др.

Деятельностный и социокультурный подходы к рассмотрению понятия, содержания и целеполагания (миссии) психологической службы позволяют выявить особенности отношений (в частности, иерархичность и подчиненность, степень централизации и организованности, отношения между объектами и субъектами психологической работы в процессе реализации должностных обязанностей), структуру и взаимосвязи подразделений психологической работы и психологов. При этом территориальный принцип построения службы обеспечивает максимальную доступность и приближенность психологической работы к ее потребителям (субъектам).

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

Суть понятия «психологическая служба» требует уточнения ведомственным аспектом. Так, специфика профессиональной деятельности правоохранительных органов вносит в содержание и организацию указанной службы ряд особенностей.

Во-первых, существует объективная необходимость наличия ведомственной структуры – психологов и подразделений психологической работы.

Во-вторых, трансформируется характер взаимоотношений между психологом и объектом психологической работы: от желания, потребности и собственного запроса клиента на психологическую помощь к принудительному, обязательному обращению к специалисту-психологу, т. е. изменяется основополагающий принцип оказания психологической помощи – принцип добровольности. Психологическая работа реализуется не столько и не только по запросу клиента, сколько в связи с необходимостью повышения эффективности оперативно-служебной деятельности и в соответствии с нормативно-правовой регламентацией.

В-третьих, методики, разработанные в гражданской психопрактике, в основном требуют адаптации к условиям их применения в ОВД России в связи со спецификой стоящих перед полицией задач.

В-четвертых, ОВД представляют собой сложную систему оперативных, строевых, административно-управленческих и вспомогательных подразделений, в которых профессиональная деятельность сотрудников сочетается с исполнением ими служебных обязанностей.

В-пятых, психологическая практика во многом определяется объектом психологической работы. В силу ряда социально-демографических и экономических факторов из года в год на службу в ОВД поступает все более «проблемный» контингент. Недостаточное развитие личных и деловых качеств, сниженная мотивация к деятельности, «ускоренная» профессиональная деформация личности – вот современные реалии комплектования ОВД личным составом, которые обуславливают необходимость проведения дополнительных психопрактических мероприятий по компенсации проблем так называемого человеческого фактора.

Анализ ведомственных нормативных правовых актов и документов свидетельствует, что термин «психологическая служба» в нормотворческой практике МВД России широкого применения не нашел. В соответствующем контексте наиболее часто употребляются термины «морально-психологическое обеспечение» и «психологическая работа».

Психологическая служба – это, прежде всего, статусное состояние должностных лиц, организующих и непосредственно проводящих психологическую работу в правоохранительных органах. Указанная служба представляет собой централизованно управляемую систему специальных структурных подразделений и должностей специалистов (практических психологов), осуществляющих целенаправленную работу по психологическому обеспечению профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

Конкретизация области приложения и акцент на особом статусном состоянии субъектов психологической работы позволяют сформулировать определение, учитывающее различные аспекты непосредственной реализации практической психологии в деятельности правоохранительных органов.

Подразделения психологической работы ОВД – это иерархически организованная система специализированных подразделений (аппаратов управления и практических работников), профессиональная деятельность которых направлена на психологическое обеспечение функционирования ОВД¹.

§ 4. Основные направления деятельности психолога ОВД

Осознание острой необходимости формирования положительного образа сотрудника полиции в глазах общественности и выхода на качественно новый уровень профессионализма российских полицейских, соответствующий международным стандартам, обусловило неизбежность реформирования системы МВД России. Данный процесс предполагает не только реорганизацию структурных подразделений системы, расширение и углубление критериев отбора кандидатов на службу в полицию, но и разработку, внедрение новых концептуальных подходов к психологическому сопровождению оперативно-служебной деятельности.

Психологическая работа в ОВД в настоящее время регламентирована приказом МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Согласно приказу психологическая работа в ОВД России проводится:

1) в подразделениях центрального аппарата МВД России, оперативных бюро МВД России, центрах специального назначения МВД России, а также в иных организациях и подразделениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на ОВД России, дислоцированных в г. Москве (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России), – психологами подразделений по работе с личным составом

¹ *Марьин М.И., Петров В.Е.* Организация психологического обеспечения в образовательных учреждениях МВД России: учеб.-метод. пособие / под общ. ред. В. Л. Кубышко. М., 2006.

вом, должностными лицами, имеющими высшее (послевузовское) психологическое (по специальностям «Психология», «Психология служебной деятельности», «Клиническая психология») или медицинское (по специальности «Психиатрия») образование, на которых в установленном порядке возложены обязанности проведения психологической работы, а в случае их отсутствия – психологами, определенными ДГСК МВД России;

2) в территориальных органах МВД России на окружном, региональном (включая подчиненные организации) и районном уровнях, линейных управлениях МВД России на железнодорожном, водном и воздушном транспорте, образовательных, научно-исследовательских, медико-санитарных и санаторно-курортных организациях системы МВД России, окружных управлениях материально-технического снабжения системы МВД России, а также в иных организациях и подразделениях, которые созданы для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на ОВД (за исключением дислоцированных в г. Москве), – психологами названных подразделений, а в случае их отсутствия – определенными ДГСК МВД России психологами территориальных органов МВД России на региональном уровне, образовательных организаций МВД России по месту их дислокации;

3) в подразделениях, указанных в подпунктах 1 и 2 настоящего перечня, с сотрудниками, назначаемыми на должности Президентом РФ, Министром внутренних дел РФ, заместителями Министра, – психологами, определенными ДГСК МВД России.

Для осуществления профессиональной деятельности психологам выделяются служебные помещения, оснащенные необходимой мебелью, средствами связи и оргтехникой, кабинеты психологической регуляции, а также учебно-методические пособия, психологические тесты и методики, психодиагностические и психокоррекционные приборы.

Психологическую работу обязаны организовывать руководитель, заместитель руководителя по работе с личным составом, а при его отсутствии – должностное лицо, на которое возложены обязанности организации морально-психологического обеспечения.

Ответственность за организацию психологической работы несут руководители (начальники), заместители (помощники) руководителей (начальников) по работе с личным составом органов, организаций, подразделений МВД России¹.

¹ Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660. Пп. 3, 4 // СПС «Гарант».

Подразделения психологической работы (психологи) обязаны обеспечивать и проводить мероприятия психологической работы с личным составом.

В настоящее время психологическая работа в ОВД охватывает все этапы прохождения службы – с момента поступления кандидата на службу, вхождения в должность до увольнения по достижении предельного возраста.

Одним из первостепенных по значению и масштабам направлений психологической работы в ОВД является организация и проведение профессионального психологического отбора кандидатов на службу, стажеров по должности в период испытательного срока, сотрудников при перемещении, назначении на руководящие должности, включении в кадровый резерв.

Социально-психологическое изучение личности в рамках профессионального психологического отбора включает последовательную реализацию таких форм работы, как тестирование (психологическая диагностика), психологическое обследование (индивидуальное собеседование), специальное психофизиологическое исследование с применением полиграфа в целях выявления личных и деловых качеств, необходимых для успешного выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД, а также для выявления факторов риска девиантного поведения. Тщательное изучение личностных качеств помогает сделать прогноз, насколько успешной окажется последующая профессиональная деятельность сотрудников.

Психологи активно принимают участие в работе с сотрудниками, претендующими на руководящие должности, при формировании федерального кадрового резерва, кадровых резервов Министерства, его территориальных органов и подразделений. В данном случае используются современные инновационные психотехнологии, которые позволяют комплексно оценить управленческий потенциал. Полученные результаты помогают принять взвешенные кадровые решения, препятствуют назначению на руководящие должности сотрудников с недостаточной управленческой компетентностью, слабым уровнем общей и психолого-педагогической культуры, низкой степенью авторитетности в служебном коллективе¹.

Практика показывает, что отобрать достойных кандидатов, отвечающих самым высоким требованиям, – недостаточно. Необходимо осуществлять непрерывное морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности (от приема на

¹ *Дашко М. Н.* Психология на службе закона // Полиция России. 2017. № 2. С. 8–9.

службу вплоть до увольнения на пенсию), создавая внутреннюю организационную среду, которая обеспечивает профессиональное развитие сотрудников и формирование у них ценностных координат в соответствии с задачами, возложенными на ОВД¹.

В ходе психологического сопровождения служебной деятельности психологами подразделений психологической работы осуществляется непрерывная психодиагностика в рамках закрепления табельного оружия, осуществления допуска сотрудников в наряд, аттестации, продления контракта, оценки динамики развития профессиональных компетенций сотрудников. Психологическая диагностика направлена на изучение эмоционально-волевой, мотивационной сфер, нервно-психической устойчивости, способов реагирования на стрессовые ситуации, уровня развития коммуникативных способностей и иных профессионально значимых особенностей личности сотрудников. Данный вид работы ориентирован в первую очередь на выработку психологических рекомендаций по работе с сотрудниками, на профилактику деструктивного и суицидально направленного поведения, нарушений дисциплины и законности.

Отдельное внимание в блоке психологической диагностики следует уделить изучению, анализу и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах и морально-психологического состояния личного состава, внутригрупповых процессов и явлений в служебных коллективах (социометрический статус сотрудников, уровень конфликтности и удовлетворенности членов коллектива, авторитет и профессиональная компетентность руководителя, стиль управленческой деятельности).

Полученные результаты в ходе изучения социально-психологического климата в обязательном порядке должны учитываться специалистом-психологом при построении программы мероприятий, направленных на оптимизацию внутригрупповых отношений сотрудников в коллективе и формирование благоприятного социально-психологического климата, разрешение конфликтных ситуаций. Следует отметить, что данные мероприятия должны проводиться не только с членами коллектива, но и с руководителями структурных подразделений в формате организационного консультирования по вопросам управления и регуляции деятельности подчиненного личного состава. При своевременном выявлении проблем у личного состава удается в рабочем порядке принять меры, чтобы восстановить благоприятную рабочую обстановку.

¹ Там же.

Проведение специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа также осуществляется не только в ходе профессионального психологического отбора, но и в рамках служебных проверок по фактам нарушения служебной дисциплины и законности в целях выявления негативной информации и фактов противоправного поведения.

Следующим, не менее значимым направлением работы является оказание психологической помощи сотрудникам, впервые принятым на службу в ОВД, а также окончившим образовательные организации высшего образования МВД России по очной форме обучения, в процессе их социально-психологической адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности.

Отдельным направлением деятельности психологов выступает формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств, которое реализуется через такие формы работы, как:

- психологическое сопровождение мероприятий воспитательной работы с сотрудниками, работы по укреплению служебной дисциплины и законности;
- повышение психолого-педагогической компетентности руководителей, сотрудников подразделений по работе с личным составом;
- проведение занятий по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки личного состава;
- формирование необходимых социальных и профессиональных навыков у сотрудников посредством активных методов социально-психологического обучения (социально-психологические тренинги: тренинг развития когнитивных (познавательных) возможностей; тренинг по формированию коммуникативной компетентности, включая овладение навыками бесконфликтного общения; тренинг по формированию и сплочению коллективов; тренинг развития навыков саморегуляции психоэмоционального состояния; тренинг развития профессиональных компетенций и т. д.);
- специальная психологическая подготовка сотрудников к деятельности в экстремальных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах (в том числе обучение психологии личной безопасности);
- психологическое просвещение личного состава, повышение психологической культуры, пропаганда психологического знания;
- психологическое информирование соответствующих должностных лиц по вопросам совершенствования организации работы с личным составом.

Обозначенные формы работы нацелены на формирование у сотрудников комплекса профессиональных и нравственных

качеств, обусловленных потребностями служебной деятельности, психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач. Работа по этим направлениям позволяет внедрять в практику позитивный опыт проведения мероприятий психологической работы, используя при этом современные технологии.

Практика последних лет показывает, что многие социально-психологические проблемы сотрудников гораздо эффективнее заблаговременно предупредить, чем корректировать последствия, именно поэтому важное место в повседневной деятельности психологов ОВД занимает психологическая профилактика.

Психологические проблемы сотрудников личного, семейного, бытового, профессионального плана разрешаются в рамках психологического консультирования. В процессе консультирования анализируется комплекс причин, повлиявших на возникновение трудностей, рассматриваются варианты решения и вырабатывается алгоритм выхода из трудной жизненной ситуации, осуществляется психологическая поддержка в выполнении необходимых действий.

В контексте служебной деятельности консультирование сотрудников осуществляется по следующим вопросам:

- учет психологических аспектов, возникающих при выполнении оперативно-служебных задач, составление психологических портретов лиц, подозреваемых в совершении преступлений;
- изучение (прогнозирование) социально-психологических процессов при охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности в период подготовки и проведения крупных публичных и массовых мероприятий, определение по внешним признакам граждан, имеющих противоправные намерения;
- выработка стратегии и тактики ведения переговоров, в том числе при освобождении заложников.

Помимо консультирования в практике деятельности специалиста-психолога используется такая форма работы, как психологическая коррекция, которая представляет собой направленное психологическое воздействие на определенные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования индивида¹. Психологи ОВД осуществляют подобного рода воздействие в целях коррекции негативных личностных черт, уровня самооценки, неуверенности, девиантного поведения, нарушения психической адаптации или переутомления, трудностей семейно-бытовых отношений, межличностных и внутриличностных конфликтов.

¹ Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. СПб., 2000. С. 607.

Деятельность сотрудников ОВД зачастую сопряжена с опасностью и риском и проходит в экстремальных условиях, поэтому необходимым является как сопровождение личного состава, командированного в другую местность для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях, так и осуществление психологической реабилитации сотрудников после выполнения задач в особых условиях, а также в случаях, связанных с гибелью личного состава, применением оружия.

Одним из направлений деятельности психолога является своевременное выявление потенциально проблемных сотрудников и включение их в группу повышенного психолого-педагогического внимания в целях осуществления дополнительных мероприятий, направленных на точечное решение конкретных психологических проблем, имеющихся у данной категории лиц.

На каждом этапе реализации основных направлений деятельности психолога ОВД осуществляется методическая работа, выражающаяся как в подборе наиболее эффективных психотехнологий для решения актуальных проблем, так и в подготовке соответствующих психологических заключений, характеристик, справок и рекомендаций, являющихся отражением полученных в ходе психологических мероприятий результатов.

Методическая работа имеет отражение в таких областях деятельности психолога, как:

- разработка профессионально-психологических требований к сотрудникам, конструирование так называемой модели личности успешного специалиста;
- психологическая поддержка профориентационной работы (методический аспект), работы по формированию позитивного имиджа ОВД;
- подготовка рекомендаций в отношении сотрудников при назначении на должность с учетом их индивидуально-психологических особенностей и групповой совместимости;
- разработка рекомендаций на основании результатов психологического сопровождения личного состава в целях оптимизации служебной деятельности;
- разработка рекомендаций по формированию благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, совершенствованию стиля и методов управления сотрудниками;

¹ *Петрова А. С.* Совершенствование системы профессиональной ориентации на учебу и службу в органах внутренних дел // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2014. № 3. С. 104–109.

– разработка рекомендаций по минимизации последствий чрезвычайных происшествий и их профилактике.

Деятельность психологической службы эффективна только тогда, когда реализуется целостная система психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности. Дальнейшее развитие психологических методов работы с личным составом предполагает совершенствование системы оценки психологического состояния личного состава ОВД с учетом специфики их работы, поиск новых методов и технологий работы с сотрудниками, повышение статуса психолога во многих вопросах служебной деятельности.

В настоящее время развитие психологической службы происходит в следующих направлениях:

– повышение статуса подразделений психологической работы в решении насущных вопросов ОВД;

– повышение уровня взаимодействия между различными подразделениями психологической работы;

– укрепление и подготовка кадрового потенциала психологической службы;

– совершенствование материально-технической базы, создание баз данных, АРМ-психолога и единой системы информационно-психологического обеспечения;

– развитие научно-методической базы по направлениям деятельности психологов, внедрение новых психологических технологий работы с личным составом;

– совершенствование психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности; осуществление комплекса мероприятий по психологическому сопровождению расследования и раскрытия преступлений;

– применение психологических знаний в решении задач борьбы с преступностью и обеспечения общественной безопасности.

Таким образом, психологическая служба МВД России, выполняя ответственные задачи психологического отбора, сопровождения и реабилитации личного состава, находится в стадии динамического развития. Важными направлениями деятельности практических психологов ОВД являются: профессионально-психологическая подготовка личного состава, проведение психопрофилактических мероприятий, профилактика самоубийств и девиантного поведения сотрудников, психологическое обеспечение кадровой работы, участие в раскрытии преступлений¹.

¹ Шаповал В. А., Кобозев И. Ю., Золотенко В. А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учеб. пособие. СПб., 2016. С. 18–21.

Вышеприведенный перечень не является исчерпывающим. Разнообразие психологических мероприятий, с одной стороны, указывает на весьма широкие возможности системы психологического обеспечения в решении задач, стоящих перед МВД России, а с другой – обуславливает существование обширной психологической практики.

Контрольные вопросы

1. Назовите этапы становления и развития системы психологической работы в ОВД.
2. Каковы цели, принципы и методы психологической работы в ОВД?
3. Перечислите нормативные правовые акты, регламентирующие организацию психологической работы в ОВД.
4. Каковы основные направления деятельности психолога ОВД?

Глава 2

Профессионально-психологический отбор на службу в органы внутренних дел Российской Федерации

§ 1. Организационные и методические аспекты проведения профессионального психологического отбора граждан на службу в ОВД

Основной целью отбора граждан РФ на службу в ОВД является прием граждан, способных выполнять служебные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне.

В последние годы в связи с реформированием системы МВД России, а также со сложившейся социально-психологической, политической, экономической обстановкой в стране остро стоит вопрос качественного кадрового отбора кандидатов на службу в органы. В МВД России проделана значительная работа по совершенствованию кадровых технологий и процедур. В числе прочих руководством МВД России была поставлена задача качественного изменения системы профессионального психологического отбора кандидатов на службу, приведения ее в соответствие с предъявляемыми требованиями и справедливыми ожиданиями граждан относительно профессионального и нравственного облика современного сотрудника ОВД.

В связи с этим по инициативе ДГСК МВД России впервые были определены личные и деловые качества, которыми должен обладать гражданин, способный выполнять служебные обязанности сотрудника, а также факторы риска девиантного (общественно опасного) поведения, наличие которых препятствует поступлению на службу. Эти качества и риски были определены в Правилах профессионального психологического отбора на службу в ОВД России, утвержденных постановлением Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259¹.

¹ Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 // СПС «КонсультантПлюс».

В этих же Правилах был сформулирован новый подход к отбору кандидатов, суть которого в комиссионном и комплексном рассмотрении психологами подразделений по работе с личным составом и специалистами центров психофизиологической диагностики вопросов о профессиональной психологической пригодности граждан к службе в ОВД.

Важнейшим шагом в качественном изменении системы профессионального психологического отбора стали издание и государственная регистрация в Минюсте России в 2014 г. приказа МВД России «О мерах по реализации в органах внутренних дел Российской Федерации постановления Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259».

Данным приказом утверждены: методика проверки личных и деловых качеств кандидатов на службу и выявления у них рисков отклоняющегося поведения, критерии оценки результатов комплексного обследования, типовое положение о комиссии по профессиональному психологическому отбору, а также образцы документов, подготавливаемых в ходе обследования.

Таким образом, с 2014 г. последовательно реализуется качественно новая система профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД. Данная система отбора основана на инновационной модели личностно-профессионального развития сотрудника и заключается в комплексном и комиссионном характере деятельности психологов подразделений по работе с личным составом и специалистов центров психофизиологической диагностики¹.

Профессиональный психологический отбор гражданина, поступающего на службу в ОВД России, является составной частью системы психологической работы в ОВД России, одним из видов профессионального отбора кадров.

Профессиональный психологический отбор гражданина на службу (далее – психологический отбор) осуществляется для определения способности указанного гражданина (далее – кандидат) по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД России, а также для выявления факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения (далее – факторы риска).

В процессе психологического отбора проводится определение *категорий профессиональной психологической пригодности* (далее – профессиональная пригодность) кандидатов.

¹ Дашко М. Н. Психология на службе закона // Полиция России. 2017. № 2. С. 8.

Определение категорий профессиональной пригодности осуществляется путем проведения:

- психологических и психофизиологических исследований;
- тестирований;
- медицинских исследований.

Критериями определения категорий профессиональной пригодности являются уровень развития личных и деловых качеств кандидатов, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД России (далее – личные и деловые качества), наличие или отсутствие факторов риска.

Личными и деловыми качествами, подлежащими изучению в ходе комплексных обследований, являются:

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

б) эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;

в) уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности;

г) внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;

д) уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали;

е) зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности;

ж) самооценка, особенности мотивационной сферы личности.

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

а) злоупотребление алкоголем или токсическими веществами;

б) потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ;

в) участие в незаконном обороте наркотических средств или психотропных веществ;

г) противоправные контакты с лицами, имеющими неснятую или непогашенную судимость;

д) участие в незаконном обороте оружия;

е) участие в деятельности запрещенных общественных объединений;

ж) совершение уголовно наказуемых деяний (кроме уголовно наказуемых деяний, указанных в других подпунктах настоящего пункта);

з) сокрытие или искажение анкетных данных, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

и) попытка поступления на службу в интересах деятельности запрещенных общественных объединений, преступных и иных организаций;

к) склонность к злоупотреблению должностными полномочиями;

л) склонность к совершению суицидальных действий.

Методика проверки личных и деловых качеств кандидатов, методики выявления факторов риска (за исключением факторов риска, указанных в пп. «а», «б» и «л»), а также критерии оценки результатов комплексного обследования, направленного на изучение и выявление личных и деловых качеств и факторов риска, утверждаются Министром внутренних дел РФ. Методики выявления факторов риска, указанных в пп. «а», «б» и «л», а также критерии оценки результатов комплексного обследования, направленного на их выявление, утверждаются Министром внутренних дел по согласованию с Министерством здравоохранения РФ.

Для проведения психологического отбора в ОВД России формируются специальные комиссии.

В состав комиссий включаются специалисты кадровых подразделений и медицинских организаций ОВД России, имеющие высшее профильное образование.

Комплексное обследование проводится в течение 30 суток с момента явки кандидата в комиссию для прохождения указанного обследования.

Комплексное обследование состоит из двух этапов.

Первый этап проводится в медицинской организации системы МВД России (ЦПД МСЧ МВД России по соответствующему субъекту РФ, ЦПД ЦМСЧ МВД России) в целях выявления у кандидата факторов риска, указанных в пп. «а», «б» и «л».

Второй этап проводится психологом подразделения по работе с личным составом в целях изучения личных и деловых качеств кандидата, а также выявления у него факторов риска, указанных в пп. «в»–«к».

Выявление у кандидата факторов риска, указанных в пп. «а», «б» и «л», осуществляется в ходе *медицинского обследования*. Изучение личных и деловых качеств кандидата, выявление у него факторов риска, указанных в пп. «в»–«к», осуществляется в процессе *тестирования, психологического обследования и СПФИ*.

На основании проведенного комплексного обследования члены комиссии, придя к общему мнению, составляют и подписывают заключение о профессиональной пригодности кандидата (далее – заключение) по форме, утверждаемой Министром внутренних дел РФ.

Заключение должно содержать сведения о кандидате, результаты комплексного обследования с указанием примененных методов и средств, оценку полученных результатов, факторы риска, а также один из следующих выводов:

а) рекомендуется в первую очередь (первая категория профессиональной пригодности);

б) рекомендуется (вторая категория профессиональной пригодности);

в) рекомендуется условно (третья категория профессиональной пригодности);

г) не рекомендуется, не способен выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД России (четвертая категория профессиональной пригодности).

К первой категории относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется высокий уровень развития личных и деловых качеств, позволяющий быстро овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями, успешно выполнять обязанности сотрудника ОВД России, в том числе в особых условиях деятельности.

Ко второй категории относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется средний уровень развития личных и деловых качеств, позволяющий в установленные сроки овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями, успешно выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД России.

К третьей категории относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется уровень развития личных и деловых качеств ниже среднего, позволяющий овладеть необходимым минимумом профессиональных знаний, навыков и умений, удовлетворительно выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД России в обычных условиях, но не обеспечивающий успешного выполнения обязанностей в особых условиях деятельности.

К этой категории могут быть отнесены также кандидаты, у которых при высоком или среднем уровне развития личных и деловых качеств выявлен один фактор риска. Решения о профессиональной пригодности таких кандидатов принимаются с учетом содержания фактора риска, уровня развития их личных и деловых качеств, а также других данных.

К четвертой категории относятся кандидаты, у которых имеется низкий уровень развития личных и деловых качеств, не позволяющий в установленные сроки овладеть необходимым минимумом знаний, навыков, умений и выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД России, или выявлен фактор риска (за исключением случаев, предусмотренных п. 22 Правил психологического отбора).

Решение комиссии в форме соответствующего заключения приобщается к личному делу сотрудника (материалам изучения кандидата).

Таким образом, на службу в ОВД не смогут поступить лица, не способные в дальнейшем успешно противостоять воздействию факторов экстремального характера службы, овладеть в установленные сроки необходимым минимумом знаний, навыков, умений и выполнять служебные обязанности сотрудника.

Заключение в 5-дневный срок направляется в соответствующее кадровое подразделение. Сведения, содержащиеся в заключении, являются конфиденциальной информацией (служебной тайной).

Заключение действительно в течение 6 месяцев со дня определения категории профессиональной пригодности.

Повторное определение категории до истечения обозначенного срока проводится в случае, если требуется определить категорию профессиональной пригодности кандидата к службе иного направления деятельности, чем при предыдущем комплексном обследовании.

Заключение учитывается руководителем (начальником), наделенным в установленном порядке правом рассмотрения документов, представляемых кандидатом (далее – руководитель), при принятии решений и приобщается кадровым подразделением к личному делу сотрудника (материалам изучения этого кандидата).

Кандидат имеет право ознакомиться с заключением. Ознакомление организует соответствующее кадровое подразделение с соблюдением законодательства об охране государственной или иной тайны.

Для урегулирования разногласий по вопросам, касающимся применения настоящих Правил, в МВД России формируется центральная комиссия по психологическому отбору (далее – центральная комиссия). В ее состав вошли квалифицированные сотрудники ДГСК МВД России, Управления медицинского обеспечения ДТ МВД России, Московского университета МВД России им. В. Я. Кикотя, Академии управления МВД России, представители Российского психологического общества.

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

Руководитель в случае несогласия с заключением направляет в центральную комиссию полученные в процессе психологического отбора документальные материалы с пояснительной запиской, отражающей суть несогласия с заключением.

В случае если по результатам рассмотрения обращения кандидата или материалов руководителя в деятельности комиссии выявлены нарушения установленного порядка проведения психологического отбора, центральная комиссия принимает решение об отмене заключения и назначает новое комплексное обследование, которое проводится комиссией, определяемой центральной комиссией, в 10-дневный срок. Правила обязывают центральную комиссию МВД России рассмотреть жалобу кандидата на службу не позднее 30 дней с момента ее регистрации¹.

Таким образом, комиссионный и комплексный подход к оценке личных и деловых качеств кандидатов на службу способствует эффективному комплектованию ОВД, а также является основой для непрерывного психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности сотрудников (от приема на службу вплоть до увольнения на пенсию).

§ 2. Проведение специального психофизиологического исследования с применением полиграфа с кандидатами на службу в ОВД

В последние годы в связи с реформированием системы МВД России, а также со сложившейся социально-психологической, политической, экономической обстановкой в стране остро стоит вопрос качественного кадрового отбора кандидатов на службу в ОВД. Данные обстоятельства обуславливают актуальность изучения и разработки современных технических инструментальных способов выявления скрываемой информации с целью предотвращения поступления на службу лиц с корыстной мотивацией, склонных

¹ Дашко М. Н., Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 101–102.

к противоправному поведению, употреблению психотропных и наркотических веществ и т. д.

Изучение данной проблемы в первую очередь связано с поиском надежных, быстрых и экономичных способов решения кадровых вопросов. В настоящее время существует ряд методов выявления скрываемой информации, однако в России наиболее популярным стал инструментальный метод детекции лжи, именуемый как специальное психофизиологическое исследование (далее – СПФИ) с применением полиграфа.

В современной отечественной и зарубежной психологии существует ряд теорий (Л. Мэрси, Д. Ликкен, Г. Бен-Шахер, М. Клейнер, Дж. Фереди, Г. Митчелл, Э. А. Костандов, А. Р. Лурия, И. П. Павлов, К. Милетан, П. В. Симонов, П. М. Ершов, А. А. Заничева и др.), посвященных инструментальному выявлению скрываемой информации. Однако ученые-полиграфологи (В. А. Варламов, А. Ю. Молчанов, С. И. Оглоблин, А. Б. Пеленицын, Ю. И. Холодный и др.) отмечают, что естественнонаучные механизмы инструментальной детекции лжи в психологии и психофизиологии остаются до сих пор в значительной степени непознанными. Результаты полиграфного опроса носят ориентирующее значение и не могут применяться в качестве доказательства без наличия полноценной теоретической и научной базы (Г. Барланд, Н. Гронау, Л. Элбер, С. Сатран, А. Бреска, Г. Бен-Шахар, Дж. Фюреди, Ф. М. Даттилио, Д. Д. Ланглебен, Т. Г. Гузей, Я. В. Комиссарова, Н. И. Мягких, А. Б. Пеленицын).

На вероятность распознавания скрываемой информации при проведении СПФИ с применением полиграфа могут влиять многочисленные психологические факторы, такие как установление психологического контакта специалиста-полиграфолога и опрашиваемого, применение методов психологического воздействия, уровень психоэмоционального напряжения и учет индивидуально-психологических особенностей опрашиваемого, противодействие обследуемых лиц (Н. Гронау, Г. Бен-Шахар, В. А. Варламов, Г. В. Варламов, С. Б. Целиковский, Р. С. Иванов, В. А. Плотников).

При проведении СПФИ с применением полиграфа в рамках отбора кандидатов на службу имеет место ряд проблем, вопросов и противоречий относительно избирательности и чувствительности тестовых методик, а также достоверности используемых систем оценки полиграмм (М. Р. Бутта, К. С. Хонг, М. Ж. Хонг, Ю. Х. Ким, В. Л. Ху, К. Акаш, Н. Джейн, Т. Рейд, В. А. Гаужаева, О. В. Шорон, А. Н. Коновалов).

Вышеобозначенные направления исследований в данной области определяют необходимость рассмотрения организационно-

правовых аспектов проведения СПФИ с применением полиграфа в рамках профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД, существующих проблем специалистов-полиграфологов и перспективных направлений совершенствования СПФИ с применением полиграфа в кадровой работе.

Становление и развитие инструментального метода выявления лжи прошло длительный исторический этап. В ведомственных силовых структурах, в том числе в МВД России, психофизиологические исследования с применением полиграфа начали проводиться с 1993 г., в основном в рамках оперативно-разыскной деятельности. На сегодня спектр задач, решаемых при проведении СПФИ с применением полиграфа, существенно расширился. В МВД России подобного рода проверки проходят кандидаты на службу, сотрудники при перемещении из других подразделений, включении в кадровый резерв, назначении на руководящие должности, по фактам нарушения дисциплины и законности личным составом в рамках служебных проверок. Таким образом, метод инструментальной детекции лжи является одновременно и профилактическим, и диагностическим, а степень достоверности получаемых результатов позволяет уточнять данные, полученные другими психологическими и психофизиологическими методами.

Следует отметить, что с 2014 г. последовательно реализуется качественно новая система профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД, одним из обязательных этапов которой является проведение СПФИ с применением полиграфа. Данная система отбора основана на инновационной модели личностно-профессионального развития сотрудника и заключается в комплексном и комиссионном характере деятельности психологов подразделений по работе с личным составом и специалистов центров психофизиологической диагностики¹.

Кардинальным образом была изменена роль психологов и специалистов-полиграфологов подразделений по работе с личным составом. Именно на них теперь возложены обязанности по изучению всего спектра личных и деловых качеств кандидатов и выявлению у них большинства (восьми из одиннадцати) существующих факторов риска (связанных с совершением кандидатами на службу уголовно наказуемых деяний или административных проступков). Конкретизированы и уточнены задачи специалистов центров психофизиологической диагностики, которые выявляют у кандидатов медицинские противопоказания к поступлению на службу. Речь идет о рисках: злоупотребления алкоголем или токсическими веще-

¹ Дашко М. Н. Психология на службе закона // Полиция России. 2017. № 2. С. 8–12.

ствами; потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ; суицидального поведения¹.

Применение полиграфа в рамках профессионального психологического отбора регламентируется следующими нормативными правовыми актами:

1) Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ч. 5 ст. 9, ч. 2 ст. 19);

2) постановлением Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации»;

3) приказом МВД России от 1 октября 2014 г. № 840 «О мерах по реализации в органах внутренних дел Российской Федерации постановления Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259»;

4) приказом МВД России от 25 декабря 2014 г. № 1130 «Об утверждении методик выявления злоупотребления алкоголем или токсическими веществами, потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ, склонности к совершению суицидальных действий, а также критериев оценки результатов комплексного обследования, направленного на их выявление»;

5) Инструкцией об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденной приказом МВД России от 18 марта 2010 г. (далее – Инструкция);

6) методическими рекомендациями по организации профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации ДГСК МВД России от 30 сентября 2015 г. № 21/7/548.

Проведение СПФИ с использованием полиграфа предполагает соблюдение ряда правил, определяемых требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов, а также особенностями организации и проведения опроса. СПФИ могут проводить специалисты, имеющие высшее образование, прошедшие обучение по СПФИ и имеющие документ (диплом о профессиональной переподготовке, свидетельство о повышении квалификации) государственного образца, дающий право на данный вид деятельности.

¹ Дашко М. Н., Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 101–102.

В процессе проведения опроса полиграфолог руководствуется научно обоснованными методиками.

СПФИ проводится только на основании задания заказчика (инициатора). Проведение СПФИ предполагает соблюдение прав и свобод человека, в частности принципа добровольности, который выражается в заблаговременном уведомлении обследуемого лица о сроках, целях и порядке проведения СПФИ, получении заявления на добровольное согласие обследуемого лица на проведение СПФИ.

Обследуемому разъясняются его права и порядок проведения тестирования. Категорически запрещается применение к обследуемому лицу угроз, насилия или иных незаконных мер воздействия с целью получения согласия на проведение СПФИ. Обследуемый вправе отказаться от участия в СПФИ как до начала тестирования, так и в процессе его проведения. Отказ от участия в СПФИ не может служить основанием для ущемления прав обследуемого.

В ходе СПФИ вопросы задаются на родном языке обследуемого либо на языке, которым он уверенно владеет. Если специалист и обследуемый не могут общаться на одном языке, привлекается переводчик, на которого распространяются права и обязанности, предусмотренные российским законодательством. В процессе тестирования задаются только те вопросы, которые были предварительно согласованы с опрашиваемым лицом. При этом исключаются вопросы, унижающие его честь и достоинство.

С согласия опрашиваемого лица может осуществляться видео- и/или аудиозапись опроса. В случаях, предусмотренных законом, при опросе могут присутствовать педагог, законный представитель, близкие родственники опрашиваемого, медицинские работники, адвокат, следователь, прокурор и другие лица.

На основании результатов опроса в отношении опрашиваемого не может быть принято никаких мер, ущемляющих его законные права и свободы. Опрашиваемый может быть ознакомлен с результатами опроса инициатором. При неопределенности результатов правомерен повторный опрос. В этом случае подписывается новое заявление о добровольном согласии на проведение опроса. Информация, полученная при проведении СПФИ, не подлежит разглашению без согласия обследуемого, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Условия хранения и использования материалов СПФИ должны исключать возможность их утраты и несанкционированного доступа к ним. Продолжительность процедуры СПФИ составляет от 2 до 4 часов. Оптимальным временем для тестирования считается первая половина дня, а именно утренние часы, что обусловлено биологически-

ми ритмами человека. Опрос может проводиться как в специально оборудованных для этих целей помещениях, так и в любых других местах, обеспечивающих такие необходимые условия, как звукоизоляция, нейтральная окраска стен, отсутствие предметов, привлекающих внимание. Во время тестирования необходимо исключить все побочные влияния на обследуемого, оставив его наедине с вопросами полиграфолога¹.

Проведение СПФИ с применением полиграфа в рамках профессионального психологического отбора регламентируется приказом МВД России и методическими рекомендациями ДГСК МВД России. В данных документах описывается процедура проведения СПФИ с применением полиграфа, выделяются основные этапы проверки, раскрываются их методический и оценочный аспекты, подробно излагается содержание факторов риска и их нормативно-правовая подоплека.

СПФИ проводится в целях выявления у кандидатов факторов риска девиантного поведения.

Перед началом тестирования с обследуемым в обязательном порядке проводится предтестовое собеседование, которое включает три основных этапа.

1. Процедура знакомства специалиста-полиграфолога и обследуемого лица.

На данном этапе устанавливается коммуникативный контакт, создается атмосфера доверия и психологическая зона безопасности. Полиграфолог в процессе беседы с испытуемым оценивает его уровень интеллектуального развития и индивидуально-личностные особенности.

На данном этапе необходимо выяснить наличие или отсутствие противопоказаний к проведению СПФИ.

Постоянные противопоказания – это факторы, которые не изменятся в ближайшее время:

- наличие серьезного психического заболевания;
- очень низкий интеллект, когда практически отсутствуют переживания морального плана;
- нахождение полиграфолога в служебной зависимости от обследуемого лица, а также в родственных связях с ним.

Временные противопоказания – это факторы, которые с течением времени могут быть исключены:

- наличие данных о беременности;
- наличие заболевания сердечно-сосудистой или дыхательной системы в период обострения;

¹ Обухов А. Н., Обухова И. П. Теоретические и методические основы применения полиграфа: учеб. пособие. 5-е изд. М., 2015.

- состояние алкогольного или наркотического опьянения;
- физическое или психическое истощение обследуемого, а также состояние сонливости;
- болезни, такие как простуда, приступы кашля, астма, сильная аллергическая реакция;
- недавно перенесенные операции или ранения;
- приступы острой боли.

2. Сообщение обследуемому информации об организационных аспектах тестирования.

Сущность процедуры и принцип работы полиграфа необходимо излагать с учетом интеллектуально-образовательного уровня опрашиваемого лица.

При проведении беседы специалист должен убедить человека в абсолютной надежности используемого полиграфа и невозможности получения ложной информации. Принцип работы прибора и назначение отдельных датчиков объясняется в общей форме.

Прежде всего специалист должен разъяснить обследуемому лицу полную безопасность проводимого мероприятия для его здоровья. При этом вполне уместны сравнения полиграфа с медицинскими приборами, обследованию на которых человек подвергался ранее (электрокардиограф, электроэнцефалограф). Следует также сообщить обследуемому лицу элементарные сведения о физиологических изменениях, происходящих в организме человека при попытке скрыть какую-либо информацию.

В результате беседы обследуемый должен владеть следующей информацией:

- СПФИ будет проведено только после его письменного согласия;
- перед началом СПФИ он будет ознакомлен с тематикой вопросов;
- в процессе СПФИ он может в любой момент отказаться от ответа на вопрос и от дальнейшего участия в проверке;
- результаты СПФИ будут использованы только в целях проведения проверки;
- доступ к результатам имеет ограниченный круг должностных лиц.

После ознакомления обследуемого с процедурой тестирования подписывается его согласие на проведение процедуры СПФИ.

3. Обсуждение проверочных тем и вопросов, которые ожидают обследуемого в процессе тестирования.

На данном этапе специалист-полиграфолог объясняет обследуемому содержание и смысловую нагрузку каждого вопроса таким образом, чтобы он правильно их понимал. В ситуации неоднознач-

ности вопросов для обследуемого или сложности их понимания формулировки уточняются и корректируются.

Подводя итог предтестовой беседы, полезно спросить у обследуемого, не желает ли он еще что-либо добавить, убежден ли он, что рассказал все необходимое.

В ходе предтестовой беседы специалист должен сообщить обследуемому, что на проверку будут вынесены только те вопросы, которые обсуждались.

Результаты тестирования проходят комплексную систему оценки, выбор методов анализа результатов варьируется в зависимости от целей исследования и применяемых тестовых методик.

После предварительной оценки результатов тестирования обычно проводится заключительное собеседование.

Если у полиграфолога нет сомнений в искренности обследуемого, заключительное собеседование проводится для того, чтобы вывести его из процесса тестирования.

Заключение по результатам проведения СПФИ оформляется в соответствии с п. 11 Инструкции и приобщается к акту комплексного обследования.

Практика последних двух лет реализации новой системы профессионального психологического отбора показала, что применение полиграфа позволяет повысить защищенность МВД России от поступления на службу лиц с коррупционными и криминальными наклонностями, злоупотребляющих алкоголем или токсическими веществами, употребляющих наркотики.

Рассматривая организационные аспекты проведения СПФИ с применением полиграфа в ОВД, следует обозначить существующие проблемы и перспективы развития данной сферы деятельности. Практика показывает, что обязанности по проведению полиграфных проверок в рамках отбора, перемещения, назначения на руководящие должности сотрудников возложены на специалистов-психологов кадровых подразделений. Однако функции проведения скрининговых проверок с применением полиграфа противоречат функциям психолога и затрудняют работу по дальнейшему психологическому сопровождению личного состава. В целях оптимизации временных ресурсов работы психолога и разграничения несопоставимых по содержанию сфер деятельности все более остро встает вопрос о необходимости введения в кадровых подразделениях должности полиграфолога.

С целью повышения качества результатов СПФИ существует необходимость дополнительной правовой конкретизации содержания, основной юридической терминологии, правовых последствий и сроков давности факторов риска девиантного (общественно опас-

ного) поведения, обозначенных в постановлении Правительства от 6 декабря 2012 г. № 1259.

Остро стоит сегодня вопрос и об оценке качества работы полиграфологов, о единых стандартах процедурного и методологического характера. Среди ведомственных специалистов активно обсуждается необходимость создания Ассоциации полиграфологов, на которую возлагались бы функции контроля качества и достоверности проводимых проверок; сертификации и соответствующей профессиональной подготовки специалистов.

История становления инструментального метода детекции лжи в ОВД России свидетельствует о положительной динамике, выражающейся в расширении спектра оснований для проведения СПФИ с применением полиграфа, увеличении количества обученных специалистов-полиграфологов и самих ежегодно проводимых проверок. Предпринят ряд шагов по нормативной регламентации алгоритма проведения проверки на полиграфе и принятия решений специалистом. Существующие трудности и открытые вопросы являются лишь основанием и вектором для развития данного метода в ОВД.

В условиях социально-экономических изменений, формирования правового государства необходимость подбора и расстановки квалифицированных кадров в МВД России обуславливает потребность внедрения новых достижений науки и техники. Сегодня используются все более сложные алгоритмы сокрытия нежелательной информации, тщательно планируются преступления. Необходимо констатировать: преступность умнеет. Одним из методов, эффективно используемых в борьбе с указанными проблемами, безусловно, является полиграф.

Контрольные вопросы

1. Какова правовая регламентация системы профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД?
2. Перечислите основные этапы процедуры профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД.
3. Опишите методику проведения специального психофизиологического исследования с применением полиграфа в рамках профессионального психологического отбора.
4. Каковы сроки подготовки и структура заключения комиссии по результатам комплексного обследования кандидатов на службу в ОВД?

Глава 3

Основные формы психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации

§ 1. Психодиагностика при сопровождении служебной деятельности сотрудников ОВД

Современное понимание психологической практики как гуманитарной области, раскрывающей, развивающей и поддерживающей человека в его личностном становлении, самоутверждении, самосознании, придает особое значение психодиагностике в процессе сопровождения профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

Деятельность сотрудников полиции, безусловно, сопряжена со значительными интеллектуальными, эмоциональными, физическими нагрузками и нередко проходит в экстремальных, стрессовых условиях, что обуславливает необходимость постоянного мониторинга как психоэмоционального состояния сотрудников, так и динамики развития их личных, деловых качеств, способствующих сохранению собственного психологического здоровья и успешному выполнению служебных задач.

Психологическая диагностика – наука о конструировании методов оценки, измерения, классификации психологических и психофизиологических особенностей людей, а также об использовании этих методов в практических целях¹.

Психодиагностические методы на основе применения психометрических тестов выгодно отличаются от неформализованных процедур (неструктурированного интервью, наблюдения, учета рекомендаций или изучения личного дела кандидата на должность / сотрудника и т. п.) тем, что они позволяют стандартизировать и формализовать процедуру обследования и принятия экспертных решений, обеспечивают их верифицируемость, внешнюю легитимность и справедливость с точки зрения обследуемых.

¹ Носс И. Н. Психодиагностика: учебник для бакалавров. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2016.

Выделяют две функции психологической диагностики – научную и практическую. Первая характеризует ее как научно-исследовательскую область и представляет собой деятельность по конструированию психодиагностических методик. Поскольку их используют в практических целях, к ним предъявляются особые требования, связанные с повышением точности и объективности показателей, они разрабатываются по определенным правилам и проверяются по ряду критериев. В первую очередь это делается для того, чтобы оценить их качество и практическую полезность, пригодность для решения прикладных задач.

Психодиагностические методики – это специфические психологические средства, предназначенные для измерения и оценки индивидуально-психологических особенностей людей.

Вторая функция психодиагностики реализуется практически психологами, использующими диагностические методики, среди них можно выделить:

- постановку психологического диагноза, информационное обеспечение психологического воздействия;

- сравнение полученных данных с прежними показателями того же человека, с показателями других членов группы или же с имеющимися статистическими нормами;

- интерпретацию – раскрытие, разъяснение смысла полученных данных психодиагностики;

- прогнозирование – экстраполирование данных, полученных в результате диагностики, на возможное развитие личности в будущем.

Таким образом, психологи измеряют, анализируют, оценивают индивидуальные особенности человека или выявляют различия между группами людей, объединенных по какому-либо признаку. Эти виды деятельности практических психологов называются постановкой диагноза и осуществляются ради решения определенных прикладных задач.

Слово «диагноз» (от греч. *diagnosis*) означает распознавание, обнаружение.

В современной психологии применяются различные методы психодиагностики (см. рис. 1).

Основными организационно-методологическими принципами психодиагностики выступают:

- *уровневый принцип* оценки, прогнозирования и представления информации, сочетающий в себе преимущества как патоцентрической (лимитирующей, ориентированной на скрытую психопатологию), так и ресурсоцентрической (ориентированной на личност-

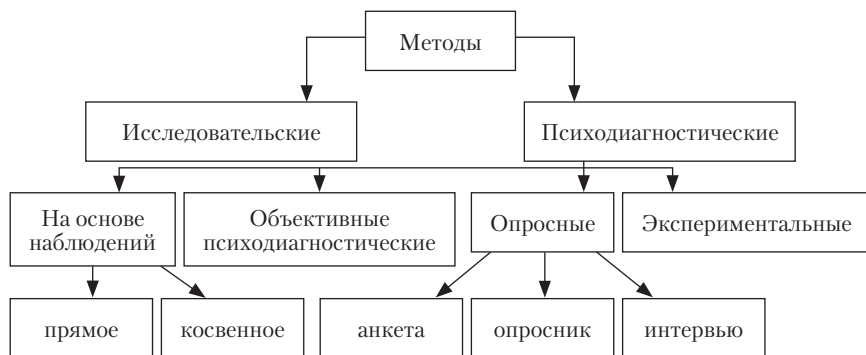


Рис. 1. Классификация психодиагностических методов

ные ресурсы) диагностики с градацией испытуемых на несколько (обычно от 3 до 7) критериальных групп (психического или психологического здоровья, профессионально-психологической успешности, профессиональной пригодности и т. п.);

– *принцип содержательного единства* согласованных (непротиворечивых), эффективных и надежных методов прогностической психодиагностики, созданных на основе валидной концепции;

– *принцип математической корректности*, реализующийся путем использования современных информационно-компьютерных технологий при создании, обработке, анализе и ведении многомерных баз психологических данных;

– *принцип развития экспертно-диагностической системы*, реализующийся на основе систематической обратной связи и обеспечивающий периодическую рестандартизацию, ревалидизацию, разработку новых психодиагностических комплексов, шкал и критериев оценки испытуемых, включая их дифференцировку по гендерному, возрастному, территориальному, этнокультуральному признакам, принадлежности к специфическим профессиональным группам (например, сотрудники уголовного розыска, подразделений специального назначения, подразделений обеспечения и т. п.)¹.

Психодиагностика как одно из первостепенных направлений психологической работы в ОВД, безусловно, имеет свои специфические отличительные особенности, а ее роль и методологические

¹ Шаповал В. А., Голянич В. М., Подкорытова И. В., Еников К. К. Методологические проблемы разработки эффективных технологий диагностики профессионально-психологической успешности сотрудников организации // Научные труды Северо-Западного института управления. 2012. Т. 3. № 3 (7). С. 280.

подходы к реализации менялись на протяжении длительного времени становления и развития ведомственной психологической службы.

Одной из особенностей является произвольность возникновения психодиагностических ситуаций в процессе сопровождения служебной деятельности¹. Проведение диагностики обусловлено необходимостью определения соответствия уровня сформированности личных, деловых качеств сотрудников характеру профессиональной деятельности, оценки их актуального морально-психологического состояния, определения благополучия социально-психологического климата, что предполагает проведение групповых обследований, многие из которых имеют плановый, обязательный характер и проводятся по запросу не только самих сотрудников, но и руководства.

Таким образом, в психодиагностической деятельности в сфере образования доминирует социальный контроль, который определяет содержание и типы психодиагностических ситуаций. Большая часть из них предполагает отсутствие свободы волеизъявления при принятии решения об участии в психодиагностическом процессе.

Доминирование социального контроля не только отражает специфику возникающих психодиагностических ситуаций, но и изменяет статус психодиагностической информации и формулируемых на ее основе решений. Конфиденциальность сведений носит относительный характер, поскольку они используются в работе психологов, специалистов кадровых подразделений, руководителей и учитываются при принятии кадровых решений, определении необходимости включения в ГПППВ и оказания психологической помощи.

Следующим отличием выступает практико-ориентированность психодиагностических задач.

Психологическое сопровождение служебной деятельности предусматривает постоянный мониторинг динамики развития личных и деловых качеств сотрудников на протяжении всего профессионального пути. С этой целью создается соответствующая программа диагностики, реализуемая по различным основаниям. Данная программа включает:

- 1) психологическую диагностику:
 - в период адаптации сотрудников, вновь принятых на службу, проходящих соответствующую стажировку;

¹ Дружинин В. Н. Ситуационный подход к психодиагностике способностей // Психологический журнал. 1991. Т. 12. № 2. С. 94–97.

- при закреплении табельного оружия на постоянное ношение и хранение;
- перед заступлением в наряд, ГБР и т. д.;
- перед направлением для выполнения служебных задач в зоны ЧП/ЧС;
- после выполнения служебных задач в условиях ЧП/ЧС;
- при перемещении из других подразделений органов, организаций МВД России;
- при включении в резерв и назначении на руководящую должность;

2) изучение морально-психологического состояния личного состава, социально-психологического климата в служебных коллективах, стиля управленческой деятельности и степени авторитета руководителей;

3) проведение социально-психологических исследований в служебных (учебных) коллективах;

4) изучение индивидуально-личностных проблем и особенностей психоэмоционального состояния сотрудников, оказавшихся в сложных кризисных ситуациях и включенных в ГПППВ.

Результаты диагностики, с одной стороны, позволяют оценить эффективность используемых психотехнологий в работе с сотрудниками, с другой – прицельно и индивидуализированно выстраивать стратегию формирования их личных и деловых качеств и разрабатывать соответствующие рекомендации.

Периодичность проведения психодиагностического обследования сотрудников варьируется в зависимости от необходимости решения различных задач:

- обязательная диагностика, регламентированная по срокам приказом МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации»;

- текущая (оперативная) диагностика (например, перед заступлением в наряд, ГБР и т. д.;

- диагностика по запросу сотрудников, членов семей сотрудников, руководителей ОВД различного уровня.

Информационные технологии активно внедряются во все сферы человеческой деятельности, не стала исключением и психодиагностика. Очевидным преимуществом компьютерной психодиагностики является автоматизация обработки результатов, за счет чего существенно увеличивается количество обследуемых лиц за конкретный временной интервал. Расширяются возможности статистической обработки и алгоритмов оценивания полученных результатов.

К настоящему времени сложилась самостоятельная междисциплинарная область исследований – компьютерная психодиагностика (далее – КПД), основной задачей которой является создание психодиагностического инструментария (компьютерных психодиагностических методик и реализующих их программно-технических средств) и принципиально новых, недоступных прежде методов работы с психодиагностической информацией на основе новейших информационных технологий. Конечной целью КПД можно считать обеспечение психологов качественными психодиагностическими инструментами, позволяющими более эффективно решать стоящие перед ними задачи.

Следует отметить, что в МВД России уже на протяжении более 10 лет успешно используется аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультиспихометр» (далее – АППДК). Он применяется специалистами-психологами не только в диагностических целях, но и в качестве коррекционного оборудования. Данный АППДК позволяет провести комплексную оценку уровня развития широкого спектра личных и деловых качеств, психологических и психофизических свойств, характеристик психологического состояния по результатам выполнения тестовых заданий и их комбинаций. Возможности данного комплекса позволяют проводить психологическое обследование как в диалоговом (индивидуальном), так и в бланковом (групповом) форматах. Средняя пропускная способность обследования: в индивидуальном интерактивном формате – 5–8 чел./день; в групповом бланковом формате – 150–200 чел./день¹.

Значимым достоинством компьютерной диагностики является интеграция результатов батареи тестов с целью получения логически непротиворечивого и вместе с тем более надежного и защищенного от случайных артефактов и направленных искажений заключения по результатам обследования².

АППДК включает обширную (свыше 350) библиотеку тестов, реализуемых в диалоговом (индивидуализированном) формате, из которых не менее 250 могут проводиться также и в бланковом формате (оптимальном для группового обследования).

Перечень психодиагностических методик, реализуемых в процессе сопровождения служебной деятельности, устанавливается ДГСК МВД России с учетом рекомендаций Координационно-методическо-

¹ Фромич Ю. В. Особенности психологического сопровождения образовательного процесса в ведомственных учреждениях МВД России // Современные проблемы профессионального образования: опыт и пути решения. Иркутск, 2016. С. 902–906.

² Общая психодиагностика / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. СПб., 2002.

го совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России¹. Данный перечень методик в полной мере представлен в АППДК.

Анализ ситуации в тех сферах психологической практики, в которых автоматизация психодиагностических мероприятий стала свершившимся фактом, показывает, что использование АППДК обеспечивает существенный прирост эффективности мероприятий психологического сопровождения как на количественном, так и на качественном уровнях.

Количественные эффекты связаны главным образом с автоматизацией традиционных для психологического тестирования операций, таких как инструктаж обследуемого, предъявление тестовых стимулов и регистрация ответов, оперативный контроль хода тестирования и (при необходимости) коррекция тестового поведения обследуемого, расчет, представление и документирование результатов обследования, вынесение заключения о степени соответствия обследуемого заданным требованиям (критериям) и др.

В традиционном для психодиагностики «бумажно-карандашном» формате эти операции сопряжены с большими трудовыми и материальными затратами и предъявляют достаточно высокие требования к уровню квалификации исполнителя. В то же время они наиболее успешно поддаются формализации и могут быть автоматизированы, благодаря чему повышается уровень стандартизации тестовой процедуры, точность и скорость получения результатов тестирования. Это, в свою очередь, делает возможным проведение массовых психодиагностических обследований в условиях дефицита времени и других ресурсов.

Качественные эффекты гораздо более разнообразны и вместе с тем пока еще в меньшей степени осознаны и востребованы как психологическим сообществом, так и потребителями (заказчиками) психодиагностической информации.

Во-первых, они связаны с возможностями современных компьютеров и сопряженных с ними периферийных устройств моделировать настолько широкий спектр тестовых сигналов и способов реагирования на них, что оказывается возможным существенно разнообразить спектр реализуемых тестовых заданий и оцениваемых профессионально релевантных характеристик. В этом случае АППДК выступает не в роли эквивалента бланкового теста и ускорителя расчетов,

¹ Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660. Пп. 6, 7 // СПС «Гарант».

а является неустрашимым элементом системы, организатором и синтетизатором стимульного материала, без которого в принципе невозможно реализовать тесты определенных типов (динамические, адаптивные, игровые, мультимедийные, дистанционные и др.).

Во-вторых, проведение тестирования в интерактивном режиме позволяет повысить защищенность тестов от утечки информации и некооперативного поведения обследуемого.

В-третьих, применение компьютеров позволяет извлекать даже из традиционных статических тестов существенно больше диагностически значимой информации за счет включения в алгоритмы оценивания результатов математически более изощренных способов расчета тестовых баллов, включения в них статистических алгоритмов (ранее выполнявшихся только отсроченно). Сюда же можно отнести возможность интеграции результатов многих тестов с целью получения логически непротиворечивого и вместе с тем более надежного и защищенного от случайных артефактов и направленных искажений заключения по результатам обследования. Огромные возможности для повышения точности интерпретации результатов тестирования таит в себе встраивание в состав программного обеспечения АППДК технологий инженерии знаний.

В-четвертых, из того обстоятельства, что любое обследование с применением АППДК сопровождается регистрацией протокола и результатов обследования в базе данных, следуют недоступные ранее возможности накопления, циркуляции и анализа массивов психодиагностических данных, причем не только на уровне научно-исследовательских центров, но и на уровне отдельного пользователя АППДК.

Наконец, на базе универсального АППДК разработано интегрированное рабочее место практического психолога ОВД, более адаптированное к корпоративному функционалу и обеспечивающее решение максимально возможного числа стоящих перед ним задач.

Таким образом, АППДК «Мультиспихометр» обеспечивает возможность решения разнообразных задач профессиональной и консультационной психодиагностики, что поддерживается широтой тестовой библиотеки, разнообразием форматов обследования и гибкостью механизмов оценки результатов обследования.

Унификация АППДК в масштабах ведомства создает предпосылки для внедрения единообразных подходов к оцениванию и критериев соответствия сотрудников установленным требованиям, позволяет наряду с традиционной для профессиональной психодиагностики задачей оценки *индивида* решать задачу оценки (в том числе сравнительной) *контингентов*.

Построение в перспективе системы информационного обмена между различными звеньями системы психологического сопровождения сделает возможным оперативный мониторинг психологического состояния и потенциала подразделений, позволит повысить эффективность кадровой работы, дистанционно оценивать качество работы психолога, оперативно вносить коррективы в программно-методическое обеспечение АППДК в интересах повышения эффективности деятельности психологов ОВД.

Важным процедурным аспектом является соблюдение всех профессионально-этических норм, принципа личной ответственности, профессиональной тайны, обеспечение суверенных прав личности, конфиденциальности психопрофилактической интерпретации результатов диагностики.

Результаты диагностики должны отражаться в психологическом паспорте изучения личности сотрудника, что в дальнейшем позволяет построить профессиональный профиль специалиста, сформулировать рекомендации по его совершенствованию и наиболее целесообразному распределению в органах, организациях, подразделениях МВД России.

Оценка динамики развития личных и деловых качеств сотрудников позволяет прогнозировать успешность в служебной деятельности, а также проектировать траекторию дальнейшего развития. Интерпретируя результаты диагностики, сообщая их обследуемому, мы тем самым актуализируем имеющиеся у него психологические знания, развиваем рефлекссию и самоанализ. Поскольку индивидуальные показатели диагностики имеют значимость для сотрудников, то объяснение сущности диагностируемых психологических характеристик также приобретает особую личностную значимость. Психологические знания не столько усваиваются, сколько присваиваются, происходит формирование личностной и профессиональной компетентности, что становится фактором самореализации профессионально-психологического потенциала сотрудников.

Психодиагностика, направленная на развитие и саморазвитие человека, может рассматриваться как разновидность личностно-ориентированных технологий. Для этого необходимо создание особой ситуации развития, которая включает следующие аспекты:

- психолог создает внутреннюю мотивацию саморазвития и самосовершенствования у сотрудников в ходе разъяснения диагностируемых показателей;

- данные диагностики ориентированы на обогащение представлений обследуемых о себе; психодиагностика направлена на формирование аутокомпетентности;

– психодиагностические процедуры предусматривают активное участие сотрудников в проектировании и обсуждении профессионального профиля, в обработке полученных данных и их интерпретации;

– при проведении личностно-ориентированной диагностики широко применяются диалогические техники: беседы, тренинги, организационно-деятельностные игры, психологические консилиумы, кейс-методы, проблемно-ситуационное моделирование;

– психодиагностика должна быть направлена на комплексную оценку личности сотрудников, а для этого необходимо построение профессионального профиля;

– обобщение результатов диагностики кладется в основу программы развития ресурсов и потенциала каждого сотрудника;

– периодичность диагностики становится основой психологического сопровождения формирования профессиональной и личностной компетентности сотрудников.

Данные психодиагностики должны использоваться психологом для выбора эффективных психотехнологий сопровождения служебной деятельности, построения стратегии развития, прогнозирования результативности осуществляемого психологического воздействия, а при необходимости – и для коррекции поведенческих моделей и психологических качеств личности¹. Результаты диагностики могут инициировать у сотрудников вопросы, направленные на уточнение уровня сформированности необходимых личных и деловых качеств. Предоставление психологом обратной связи о результатах диагностики осуществляется в формате психологического консультирования, которое в данном случае ориентировано на внутриличностное развитие сотрудников, осознание собственных ресурсов, обсуждение вариантов реализации имеющегося потенциала.

В целом, психодиагностика является важным инструментом сопровождения социального и профессионального становления личности сотрудника ОВД², позволяющим актуализировать психологический потенциал личности, стимулировать профессиональный рост, корректировать деструктивные тенденции психоэмоционального состояния и поведенческих характеристик.

¹ Енина В. В., Енин К. А. К вопросу о психологическом обеспечении профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов с психическими дисфункциональными состояниями // Психология и право. 2017. № 1. С. 80–88.

² Новиков М. Г. Личностно-ориентированная психодиагностика – инициирующий фактор профессионального развития студента // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2010. № 4. С. 124–129.

§ 2. Психологическое консультирование в деятельности психологов ОВД России

Среди методов психологического воздействия одно из важнейших мест принадлежит психологическому консультированию.

Консультативная деятельность как вид психологической помощи должна и может выступать одной из важных форм деятельности психолога-практика ОВД, так как является средством совершенствования личностных и социально-психологических характеристик конкретного человека и коллективов. Психологическое состояние выступает частью духовности личности и выражает степень готовности человека решать конкретные личные, социальные и профессиональные задачи¹.

На сегодняшний день не существует единой концепции оказания психологической помощи сотрудникам, не систематизированы наиболее эффективные техники и методики консультативной практики, ориентированные на специфику запросов личного состава МВД России. На основании вышесказанного особую значимость приобретает теоретико-методологический анализ сущности, подходов, видов, моделей и техник психологического консультирования с учетом актуальных запросов сотрудников правоохранительных органов.

Психологическое консультирование является одним из основных инструментариев профилактической, коррекционной и обучающе-информационной работы практического психолога. Несмотря на определенную проработанность теоретико-прикладных вопросов консультативной психологии (Г. С. Абрамова, Ф. Майленова, Н. И. Олифирович, Р. Нельсон-Джоунс и др.), особенностей психологического консультирования в ОВД (Т. В. Мальцева, В. Е. Петров, И. Е. Реуцкая и др.), данная проблематика по-прежнему остается актуальной.

В рамках данного пособия на основании существующих исследований внимание обращено к анализу эффективных методологических подходов и соответствующего методического инструментария психологического консультирования. Выбор методического инструментария должен осуществляться на основании содержания запроса сотрудников, специфики их проблемы.

Прежде всего, следует остановиться на определении самого понятия «психологическое консультирование». В рамках зарубежной психологии чаще всего его определяют как совокупность процедур, направленных на помощь человеку в разрешении проблем принятия

¹ Петров В. Е., Мальцева Т. В. Психологическое консультирование сотрудников органов внутренних дел: монография. Домодедово, 2013. С. 3.

решений относительно профессиональной карьеры, брака, семьи, совершенствования личности и межличностных отношений. Иногда процесс рассматривают как систему отношений консультанта и клиента, где цель клиента – достичь желаемого результата на основе разрешения проблем эмоционального и межличностного характера¹.

В отечественной психологии принято несколько иное определение психологического консультирования. Во многих источниках оно определяется как специально организованный процесс, который способен актуализировать резервы человека для поиска новых возможностей и выхода из той или иной ситуации. Психологическое консультирование – это средство оказания психологической помощи практически здоровым людям, испытывающим различные затруднения при решении жизненных задач, а также феномен культуры, формирующийся в обществе и отличающийся особой «психологической экологией»². Психологическое консультирование направлено на изменение мировосприятия и поведения с использованием вербальных средств и невербальной коммуникации³.

Проведенный анализ позволяет определить психологическое консультирование как форму оказания психологической помощи, основанную на межличностной коммуникации психолога-консультанта и клиента с целью решения внутриличностных, социальных, профессиональных проблем и определения стратегии развития личности на основании собственных ресурсов и потенциала.

Базой психологического консультирования являются традиционно выделяемые основные теоретические подходы в психотерапии: психодинамический, когнитивно-бихевиоральный и экзистенциально-гуманистический. Это обусловлено историческим развитием психологического консультирования из теории и практики психотерапии⁴. Кроме того, выделяются неклассические направления психологической помощи, такие как психосинтез, трансперсональная концепция, психодрама и пр.

Современное психологическое консультирование усилиями ученых и психологов-практиков стремится сформировать универсальный подход. Так, в настоящее время в консультационной

¹ Charles C. J., Williams E. N., Fretz B. R. Counseling Psychology. Third Edition. Washington, D.C., 2014; Cottone R. R. Theories and Paradigms of Counseling and Psychotherapy. Boston, 1992; Kirst-Ashman K. K., Hill G. H. Understanding Generalist Practice. Chicago, 1995.

² Олифиринович Н. И. Индивидуальное психологическое консультирование: теория и практика. М., 2005.

³ Абрамова Г. С. Психологическое консультирование. Теория и опыт. М., 2001.

⁴ Майленова Ф. Выбор и ответственность в психологическом консультировании. М., 2002.

практике широкое применение находит мультимодальное консультирование¹, которое «подразумевает использование техник, скорее выбранных на основе эмпирических данных и потребностей клиентов, чем теоретически предопределенных». Подобное во многом обусловлено сложностью психологически значимых проблем, предъявляемых клиентом, и вариативностью путей их решения².

В настоящее время ведомственными психологами также разрабатывается трансконцептуальный подход³ психоконсультационной деятельности, подразумевающий использование в работе психолога-практика комплекса средств из современных научных школ.

Трансконцептуальный подход свидетельствует об интеграции лучших сторон различных теоретических школ и психологических практик, о выработке на основе наблюдений и опыта гибкой, работоспособной и последовательной позиции психолога, собственной объяснительной и коррекционной системы. Таким образом, фактически реализуемый теоретико-концептуальный подход и методико-технологическая база консультирования остаются прерогативой психолога.

Истинная интеграция предполагает построение новой метатеории, объединяющей все существующие концепции психопрактики⁴. По мнению К. Уилбера и В. В. Козлова, интегративная методология также заключается в консолидации множества областей, школ, направлений, уровней знаний о человеке в смысловом поле психологического консультирования⁵.

Методики и техники психологического консультирования в рамках трансконцептуального подхода включают в себя широкий спектр психологических техник, общим для которых является поиск собственных ресурсов и реализация личностно-профессионального потенциала. Трансконцептуальный подход является принципиально новым смысловым пространством как для психологов, так и для клиентов⁶.

¹ Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. СПб., 2002. С. 363.

² Петров В. Е., Мальцева Т. В. Психологическое консультирование сотрудников органов внутренних дел: монография. Домодедово, 2013. С. 53.

³ Мальцева Т. В. Психологическое консультирование курсантов и слушателей высших образовательных учреждений МВД России в ситуациях внутриличностных конфликтов профессионального становления: монография. М., 2005. С. 68; Поздняков В. М., Реуцкая И. Е. Проблемы в профессионально-личностном росте руководителей органов внутренних дел и психологическая помощь при их разрешении: науч.-практ. пособие. М., 2005. С. 78.

⁴ Холмогорова А. Б. Интегративная психотерапия расстройств аффективного спектра. М., 2011.

⁵ Козлов В. В., Пермина С. В. Интегративная арттерапия. Ярославль, 2014. С. 84.

⁶ Там же. С. 85.

Критерием адекватности используемых средств, методов и приемов будет являться эффективность психологического консультирования сразу в двух ракурсах: результативность и приемлемость для конструктивного развития клиента как субъекта деятельности.

Таким образом, реализация трансконцептуального подхода в рамках психологического консультирования сотрудников ОВД позволит осуществлять выбор методов и приемов консультирования с учетом индивидуальных особенностей и запросов, варьировать длительность и количество консультативных сессий, способствуя при этом личностному и профессиональному развитию специалистов¹.

Наиболее значимой отличительной особенностью психологической помощи ведомственной психологической службы является то, что запрос на работу может исходить не только от самих сотрудников, но и от руководителей, специалистов кадровых подразделений. Причиной для встречи с психологом может являться и включение сотрудника в группу повышенного психолого-педагогического внимания. Соответственно, принцип добровольности оказания психологической помощи не всегда соблюдается, что усложняет задачу психолога и накладывает на него дополнительные функции по формированию заинтересованности в совместной работе у сотрудника.

В ОВД психолог в основном проводит консультирование по следующим направлениям:

- психологическое консультирование руководителей ОВД, образовательных организаций МВД России по вопросам совершенствования организации и проведения индивидуальной профилактической и воспитательной работы с личным составом;
- консультирование сотрудников по психологическим аспектам оперативно-служебной деятельности, участие в составлении психологических портретов лиц, подозреваемых в совершении преступлений, осуществление различных видов психологических экспертиз;
- оказание консультативной помощи в выработке стратегии и тактики ведения переговоров, участие в психологическом обеспечении переговорной деятельности по освобождению заложников;
- психологическое консультирование сотрудников (курсантов, слушателей) и членов их семей по профилактике и разрешению межличностных конфликтов и особенностям профессиональной деятельности;

¹ Ульянина О. А., Федотов С. Н., Марьин М. И. Психологическое консультирование в деятельности психологов образовательных организаций МВД России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 4 (71). С. 67–73.

– оказание консультативной помощи сотрудникам в решении личных и семейных психологических проблем, а также при их подготовке к выходу на пенсию.

В целом психологическое консультирование способно помочь как в коррекции возникающих у сотрудников психологических проблем, так и в определении стратегии личностного и профессионального развития.

Основной целью консультирования является обеспечение полноценного психического и личностного развития сотрудников в соответствии с индивидуальными возможностями и особенностями.

В процессе консультирования решаются следующие задачи:

- психологическое сопровождение адаптации молодых сотрудников, вновь принятых на службу;
- решение проблем межличностной коммуникации;
- психологическая помощь в сложных жизненных ситуациях;
- помощь в формировании готовности к осуществлению личностного и профессионального выбора.

Технологии деятельности по психологическому консультированию разрабатываются и подбираются на основе анализа жизненных трудностей, т. е. запросов, с которыми сотрудники обращаются к психологу.

Психологическое консультирование сотрудников включает также элементы профориентационного, возрастно-психологического, а иногда и семейного консультирования. Поэтому психологическая помощь ориентирована и на решение личностных проблем клиентов, и на реализацию личностно-профессионального потенциала человека.

Методологический подход при таком комплексном консультировании должен быть ориентирован на формирование у сотрудника индивидуального опыта, адекватного той проблемной ситуации, в которой он оказался. При этом успешность консультационной работы во многом детерминируется тем, насколько объективно исследованы и учитываются:

- индивидуально-психологические особенности конкретного человека;
- сферы проявления возрастных кризисов;
- исходные причины и жизненная ситуация, связанные с возрастным кризисом;
- факторы психического развития человека (наследственный фактор);
- средовой фактор (окружающие человека общественные, материальные и духовные условия);

– факторы профессиональной деятельности, обучения и воспитания;

– личностное отношение клиента к актуальной проблематике (сила и глубина переживаний, значимость проблемы и т. п.).

Технология консультирования включает в себя¹:

– изучение проблемы сотрудника, его запроса;

– демонстрацию значимости для психолога проблемы сотрудника, готовности оказать помощь в ее решении;

– определение длительности (одна сессия, несколько консультационных сессий), периодичности, характера (справочно-информационный, ориентационный, диагностико-рекомендательный, профессионально-коррекционный, формирующий, развивающе-обучающий) консультационной работы;

– предварительное изучение индивидуально-психологических особенностей личности;

– формирование толерантности к жизненным (социальным, профессиональным) и возрастным кризисам, развитие компетенций, способствующих их преодолению;

– психологическую помощь в развитии самосознания, формировании «внутренней позиции», перестройке сферы потребностей и побуждений, интеллектуальной и эмоциональной сфер;

– укрепление ресурсности личности, повышение личностно-профессионального потенциала;

– гармонизацию развития личности;

– коррекцию негативных личностных черт, формирование морально-нравственных качеств личности как внутреннего регулятора поведения;

– преодоление проблемы девиантного поведения и депривации;

– помощь в коррекции жизненного стиля, мотивационной сферы личности, в выработке новых ценностей и установок, принятии личностно значимых решений;

– проведение профессио- и психографического описания профессиональной деятельности;

– корректировку стратегии и плана при значимых расхождениях между желаниями индивида и реальными возможностями;

– психологическую поддержку активности сотрудника как неотъемлемого условия преодоления трудностей, связанных с успешностью в профессии.

¹ Дикова В. В. Карьерное консультирование – инструмент прогнозирования профессионального будущего молодого специалиста // Профессиональное образование и рынок труда. 2016. № 2. С. 24–27.

Психологическое консультирование сотрудников охватывает непосредственную работу не только с ними, но и с членами семьи, социальным окружением, руководством.

Все технологии психологического консультирования опосредствованы совместной деятельностью сотрудника и психолога. Диалогичность общения, присоединение к клиенту, безоценочное отношение к нему определяют стиль взаимодействия на всех этапах осуществления психологической помощи.

В практике психологического консультирования выделяется 6 категорий воздействий. В зависимости от целей и содержания они объединяются в две группы:

1) *авторитарные*: предписывающие, информирующие, конфронтационные;

2) *фасилитирующие*: катарсические, каталитические, поддерживающие.

Рассмотрим каждую в отдельности.

Предписывающее воздействие сфокусировано на поведении клиента вне рамок консультативного взаимодействия.

Информирующее воздействие предоставляет клиенту знания, информацию и смыслы.

Конфронтационное воздействие имеет своей целью осознание клиентом каких-либо ограничительных установок.

Катарсическое воздействие имеет своей целью помочь клиенту разрядиться, дать выход подавляемым болезненным эмоциям, таким как горе, страх или гнев.

Каталитическое воздействие ориентировано на стимулирование самопознания, самоуправяемого бытия, научения и решения проблем.

Поддерживающее воздействие ориентировано на подтверждение значимости и ценности личности клиента, его качеств, установок или поступков.

Авторитарные виды воздействия более иерархизированы: практик принимает ответственность за клиента и от его имени (направляя поведение, давая инструкции и повышая уровень осознанности).

Фасилитирующие виды воздействия ориентированы на большую автономию клиентов и принятие ответственности за самих себя (помогая в облегчении душевных страданий и боли, способствуя самостоятельному научению, подтверждая их значимость как уникальных существ)¹.

¹ Мальцева Т. В., Филипенкова Н. Ю. Развитие основных базовых навыков психологического консультирования: учеб.-метод. пособие. Домодедово, 2007.

Выбор того или иного типа и вида воздействия зависит от типа личности клиента (а также типа личности консультанта) и специфики его ситуации. Соотношение авторитарных и фасилитирующих видов воздействия связано главным образом с темой власти и контроля: консультант полностью контролирует клиента, контроль поделен между консультантом и клиентом, клиент полностью автономен.

Возможности профессионального воздействия у консультанта необычайно широки и многообразны, но основным среди них, бесспорно, является вербальный контакт с клиентом, точнее, консультативная беседа. Такой тип беседы отличается от того, что обычно встречается в жизни, и владение подобными навыками на профессиональном уровне – настоящее искусство.

Профессиональная беседа является сложной конструкцией, построенной из разного рода приемов и техник, используемых профессионалом с целью достижения соответствующего эффекта. Важную роль среди них играют техники ведения консультативной беседы, такие как одобрение мнений клиента, стимулирование высказываний, краткость и ясность речи психолога и др. Правильное использование этих техник обеспечивает эффективность психологического воздействия, возможность установления и развития контакта клиента и консультанта.

Большую роль в процессе консультирования играют приемы и техники, направленные на решение различных специальных задач, возникающих во время приема. Среди них разнообразные вопросы, направленные на изменение и коррекцию позиции клиента, домашние задания с четким предписанием того, что и как должен делать клиент, дискуссии, ориентированные на принятие клиентом того или иного решения, и т. д. В большинстве своем эти техники тесно связаны с процессом беседы, непосредственно вытекают из нее и не выступают для клиента как нечто особое, специфичное. Овладение такого рода приемами и техниками, обогащение палитры высказываний и идей консультанта во многом определяется опытом и знакомством профессионала с различного рода теоретическими работами по психотерапии и консультированию, а также его профессиональным общением с коллегами.

Особую группу приемов консультирования представляют методы и техники, выступающие для клиента как специальные задания и упражнения, изменяющие или углубляющие ход беседы. К их числу относятся, например, «техника пустого стула», разработанная в рамках гештальт-терапии, «заклучение контрактов», практикуемое в рамках супружеской и семейной терапии. Использование этих приемов во многом определяется теоретической ориентацией консультанта, а так-

же характером проблем, с которыми обращается клиент. Профессиональное знакомство с широким перечнем подобных техник в каком-то смысле является критерием мастерства консультанта, его профессиональной компетентности. Они, несомненно, обогащают консультативную беседу, делают ее более эмоциональной, динамичной.

Кроме вербальных средств воздействия консультант должен владеть и широким набором невербальных средств, среди которых и контакт глаз, и характеристики голоса, и поза. Чаще всего использование этих средств не служит достижению какой-либо конкретной цели, а обеспечивает процесс консультирования как таковой, снимая напряжение клиента, обеспечивая его комфорт и контакт с консультантом. Важнейшим условием успешного психологического воздействия является правильная организация беседы¹.

Психологическое консультирование раскрывает индивидуальные возможности личности, обеспечивающие творческую адаптацию посредством нахождения и использования эффективного способа разрешения трудных жизненных ситуаций.

В современном мире спектр психологических проблем, с которыми сталкиваются сотрудники, стремительно расширяется. В этих условиях существенно возрастает необходимость как в постоянном мониторинге актуальных запросов личного состава, так и в разработке практического инструментария психологического консультирования. На основании трансконцептуального подхода перспективным видится в дальнейшем анализ и описание комплекса эффективных техник и приемов, направленных на разрешение конкретного типа запроса, как некоего алгоритма оказания психологической помощи сотрудникам в определенном проблемном поле.

§ 3. Социально-психологический тренинг как эффективная психотехнология формирования личных и деловых качеств сотрудников ОВД

Возрастание требований к уровню личностных и деловых качеств сотрудников ОВД обуславливает необходимость совершенствования их психологической подготовки, ориентацию на формирование и развитие личности. Эта сложная работа проводится в условиях непростой общественно-политической обстановки,

¹ Мальцева Т. В., Филипенкова Н. Ю. Развитие основных базовых навыков психологического консультирования: учеб.-метод. пособие. Домодедово, 2007.

необходимости обеспечения общественного порядка в ходе крупных международных спортивных и политических мероприятий. Вопросы совершенствования кадрового потенциала сотрудников, поиска оптимальных методов психологической работы с личным составом рассматриваются как важнейший резерв повышения эффективности оперативно-служебной деятельности ОВД.

Для решения этих задач активно используются достижения психологической науки, ее средства, методы и технологии. Одной из наиболее эффективных психотехнологий, включающих в себя диагностическую, формирующую и коррекционную составляющие, является социально-психологический тренинг¹. Назначение, форма и методика проведения тренинга варьируются в достаточно широком диапазоне. Эта работа не только позволяет развивать необходимые компетенции сотрудников, но и является оценочным средством динамики развития их личных и деловых качеств.

Необходимость использования в практике психологов именно данной формы работы продиктована тем, что реализации традиционных методик подготовки оказывается недостаточно, так как овладение социально-психологическими компетенциями предполагает преодоление ряда специфических трудностей. Во-первых, лекционные, семинарские формы занятий ориентированы, прежде всего, на теоретическую, информационную подготовку и оказываются неэффективными для овладения практическими навыками регуляции психоэмоционального состояния, межличностного общения и взаимодействия в группе. Во-вторых, многие не в полной мере осознают, что их индивидуальный опыт понимания и анализа социально-психологических явлений недостаточен.

В процессе тренинга участники имеют возможность пересмотреть прежние способы поведения и отработать новые. В группе создается творческая обстановка и доверительная атмосфера, что способствует раскрытию потенциала каждого участника². Возможность

¹ Жидкова О. А. Психологическая подготовка сотрудников полиции в период профессионального обучения путем внедрения в образовательный процесс личностно-ориентированных тренингов профессионального развития // XX Юбилейные Царскосельские чтения: сборник материалов международной научной конференции. 2016. С. 53.

² Кочесокова З. Х., Машекуашева М. Х. Формирование межличностной составляющей профессиональной деятельности сотрудника ОВД в ходе социально-психологического тренинга // Право и государство: проблемы методологии, теории и истории: сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции: в 2 ч. Краснодар, 2013. С. 149–151; Никитин А. В. Социально-психологический тренинг как форма активных методов обучения сотрудников ОВД // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии: сборник материалов 22-й всероссийской научно-методической конференции: в 2 ч. 2017. С. 203–204.

в игре пробовать различные формы поведения позволяет овладеть широким спектром поведенческих моделей. Особую ценность представляет обратная связь, которая позволяет участникам тренинга осознать и проанализировать внутренние процессы и состояния, способствующие личностному и профессиональному росту.

Понятие «тренинг» (от англ. *train, training* – «воспитание, обучение, подготовка, тренировка, дрессировка, выучка») многозначно. В психологической практике оно часто используется в сочетании с формулировками «психологический» и «социально-психологический». В специальном словаре социально-психологический тренинг определяется как «область практической психологии, ориентированная на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности в общении»¹. Однако, как отмечает И. В. Вачков, психологический тренинг не сводится только к социально-психологическому. Область его применения значительно шире, чем у последнего, и отнюдь не ограничивается развитием навыков эффективного общения и повышением коммуникативной компетентности².

Один из ведущих специалистов по тренингам в нашей стране Ю. Н. Емельянов отмечает, что термин «тренинг» в структуре русской психологической речи должен использоваться не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития способностей к обучению или овладению любым сложным видом деятельности³.

Отечественные исследователи определяют тренинг как комплекс методов активного социально-психологического обучения, в процессе которого происходит преобразующее воздействие на личность (Л. А. Петровская, А. А. Артамонова)⁴. Тренинг рассматривается как синтетическая антропотехника, сочетающая в себе учебную и игровую деятельность, проходящую в условиях моделирования различных игровых ситуаций (А. П. Ситников)⁵.

В рамках данной работы тренинг рассматривается как одна из основополагающих психотехнологий формирования личных и деловых качеств сотрудников и определяется как совокупность

¹ Психология: словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М., 1990.

² Вачков И. В. Уровневая типология тренинговых групп // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2013. № 10. С. 207–210.

³ Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Ленинград, 1985. С. 89.

⁴ Петровская Л. А. Общение – компетентность – тренинг. М., 2007; Артамонова А. А. Роль тренингов и деловых игр в процессе обучения и профессиональной адаптации персонала современной организации // Вектор науки ТГУ. 2013. № 2. С. 229–232.

⁵ Ситников А. П. Акмеологический тренинг. Теория. Методика. Психотехнологии. М., 1998. С. 144.

методов активного социально-психологического обучения, позволяющих сформировать у обучаемых компетенции и освоить конкретные виды деятельности. Тренинг является тем инструментом, который позволяет связать весь комплекс знаний, полученных в ходе профессиональной подготовки, сформировав способность решать мультимодальные профессиональные проблемные ситуации.

Исходными методолого-концептуальными положениями при построении модели тренинга выступают следующие: а) личные и деловые качества могут быть предметом целенаправленного формирования и совершенствования; б) важным средством воздействия является специфическая тренинговая среда, учитывающая требования профессиональной деятельности и создающая информационную нагрузку; в) процесс формирования происходит через интериоризацию опыта конструктивного разрешения затруднений в моделируемых ситуациях профессиональной коммуникации; г) новые психологические образования, возникающие в процессе интериоризации внешнего профессионального контекста, создаваемого в психологическом тренинге, активизируют профессиональное саморазвитие сотрудников и закрепляются в последующей профессиональной деятельности¹.

Тренинг ориентирован на все сферы личности: когнитивную, эмоциональную, поведенческую. Единство этих паттернов в тренинге расширяет индивидуальный репертуар действий личности.

Личностные изменения в ходе тренинга происходят в процессе самосовершенствования и самопознания каждого участника тренинговой группы. Самосовершенствование стимулирует процессы перестройки внутреннего и внешнего опыта индивида и способствует расширению границ потенциала личности. Самопознание позволяет сложить представление о своем «Я» индивида, способствует формированию адекватной самооценки личности и построению реального «Я»-образа.

В ходе тренинга имеют место диагностический, формирующий, коррекционный и психотерапевтический эффекты. Это расширяет области применения групповой работы, повышает ее ценность и увеличивает возможности.

Различные ситуации, возникающие в группах тренинга, являясь учебными и в этом смысле условными, игровыми, для обучаемого выступают как вполне реальные и профессиональные, в которых надо действовать со всей ответственностью за результат.

¹ Щербакова О. И., Свинобой О. В. Социально-психологический тренинг как способ формирования профессионально важных качеств личности сотрудника органов внутренних дел // Инициативы XXI века. 2016. № 2. С. 45–47.

Тренинг в зависимости от тематической направленности имеет свои цели и задачи, которые решаются с помощью специфических методов, приемов и психотехник¹.

Среди наиболее актуальных и востребованных видов тренингов в практике ведомственных психологов можно выделить:

- тренинг сплочения служебных коллективов и формирования благоприятного социально-психологического климата (тим-билдинг);
- тренинг развития управленческого потенциала для руководителей ОВД;
- тренинг по формированию коммуникативной компетентности;
- тренинг по формированию конфликтологической компетентности и обучению навыкам бесконфликтного общения;
- тренинг развития эмоционально-волевой регуляции (стресс-менеджмент);
- тренинг развития интеллектуальных возможностей;
- тренинг развития временной компетентности (тайм-менеджмент);
- профессионально ориентированный тренинг и тренинг личностного роста.

Наполнение программы конкретными тренинговыми действиями и упражнениями может меняться в зависимости от тематики, профессиональной принадлежности участников, их проблем и уровня подготовленности, а также особенностей групповой динамики. Таким образом, социально-психологический тренинг сочетает в себе спонтанность с системностью, позволяющие структурировать полученный опыт и использовать его в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Построение программ социально-психологического тренинга основано на тесно связанных между собой методических требованиях. Основными из них являются: определение потребности в социально-психологическом тренинге, формулирование его целей, учет критериев комплектования группы; оценка мотивации участников и ее коррекция; определение принципов работы, стадий развития группы, средств и методов психологического воздействия; формирование критериев оценки процесса и результатов тренинга; создание условий для переноса результатов тренинга в профессиональную реальность².

¹ Борисова С. Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга // Вопросы психологии. 1999. № 4. С. 52–58.

² Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников органов внутренних дел / под общ. ред. д-ра псих. наук М. И. Марына. Казань, 2003. С. 4–12.

Принципы проведения социально-психологического тренинга

Организационные принципы

1. Принцип постоянного состава группы. Тренинговая группа работает более продуктивно, если она закрыта и в ней действует постоянный состав участников. Изменение данного состава в процессе работы может привести к нарушению внутригрупповых отношений.

2. Принцип погружения. Наибольший эффект достигается при работе в течение длительного времени, так как в этом случае меньше усилий затрачивается на «размораживание» участников при их эмоциональном вхождении в групповые процессы.

3. Принцип свободного пространства. В помещении для занятий должна быть возможность свободного передвижения участников, их расположения по кругу.

Принципы создания среды тренинга

1. Принцип психологического события – фиксирует положение о том, что развитие рефлексии в процессе коммуникации возможно лишь в ситуации межличностного взаимодействия, содержание которого важно и значимо для каждого участника. Важно спроектировать, создать ситуации совместной деятельности всех участников.

2. Принцип объективации поведения: основным средством является обратная связь. Благодаря этому принципу происходит непрерывное получение участником информации о себе. Обратная связь будет более эффективной, если будут соблюдены следующие моменты:

– описательный характер обратной связи, при обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а только их действия (высказывания);

– своевременность обратной связи;

– конкретизация описываемых поведенческих особенностей;

– релевантность обратной связи потребностям участников;

– реализация обратной связи в контексте группы;

– анализ тех поведенческих реакций и внутриличностных состояний, которые могут быть реально скорректированы.

Этические принципы

1. Принцип партнерского общения – равенство социально-психологических позиций участников:

– признание личности другого человека;

– принятие интересов собеседника;

– взаимное воздействие;

– взаимное проникновение в мир чувств, переживаний;

– стремление к соучастию и сопереживанию.

2. Принцип гуманистического отношения к личности – уважительное отношение друг к другу; безусловное принятие людей такими, какие они есть.

3. Принцип конфиденциальности. Все происходящее на тренинге не должно выноситься за его пределы и остается внутри группы. Это одно из этических оснований работы.

Принципы поведения участников тренинга

1. Принцип самодиагностики – осознание и вербализация собственных лично-значимых проблем и состояний. Раскрытие себя другим позволяет установить близкие и доверительные отношения между участниками группы, а самое главное – способствует личностному росту.

Принцип активности – зависимость эффективности групповой работы от вклада каждого ее участника. Он обуславливает необходимость осуществления деятельности, направленной не только на себя и решение собственных проблем, но и на других, так как стремление понять и помочь окружающим является способом познания себя.

2. Принцип персональной ответственности за свое поведение в группе – каждый участник тренинга должен осознавать, что результаты обучения и личностного роста зависят, прежде всего, от него самого. Ведущий же тренинга принимает ответственность за результаты обучения всех участников.

Права и обязанности участников тренинга:

- право получать поддержку, помощь со стороны группы;
- право на собственное мнение;
- право каждого участника по его инициативе прекратить обсуждение его проблем;
- обязанность слушать, не перебивая;
- обязанность говорить только за себя, от первого лица.

В социально-психологическом тренинге формирования личных и деловых качеств сотрудников полиции представляется целесообразным использовать следующие методы работы: метод анализа конкретных ситуаций, метод ролевой игры, метод деловой игры, метод групповых дискуссий. Базовыми процедурами, которые рекомендуется использовать на каждом этапе психологического тренинга, являются:

- индивидуальная и групповая рефлексия в начале и конце занятия: суть ее, прежде всего, в осмыслении процессов, способов и результатов индивидуальной и совместной деятельности;
- психогимнастические упражнения – благодаря им участники «разогреваются», снимается напряжение, усталость, в группе создается доброжелательная атмосфера;

– аналитическая работа ведущего по осмыслению групповых процессов, изменений профессиональных компетенций участников тренинга.

В социально-психологическом тренинге большое значение имеет сам процесс игры, а также анализ происходящего в конце игры. Предметом обсуждения становятся: игровое взаимодействие участников, демонстрируемые модели поведения, способы разрешения проблемных ситуаций и снятия конфликтов, позиции участников во взаимодействии, их профессиональные и межличностные роли.

Использование групповой дискуссии позволяет объективировать ситуацию взаимодействия, при этом происходит осознание собственных способов поведения и их оснований, глубокое понимание мотивов партнера и его отношения к ситуации, к самому себе, формирование более адекватных представлений о себе и партнере. В процессе обсуждения происходит формирование особого отношения к социальному взаимодействию, развитие рефлексивного анализа ситуаций и коллективного принятия решений.

В основе модели тренинга лежат принципы поэтапности развития группы. Каждый этап логически вытекает из предыдущего и является в содержательном плане основой для следующего.

I этап. Ориентация в психологическом тренинге:

– ориентация в специфике тренинга, определение групповых целей, принятие принципов работы группы, уточнение, конкретизация каждым своих индивидуальных целей;

– знакомство друг с другом, ориентация относительно участников группы, выявление ожиданий и опасений по отношению к каждому участнику;

– снятие напряжения, создание в группе доброжелательной атмосферы, которая способствовала бы самопознанию и самопроявлению.

II этап. Переосмысление своих профессиональных возможностей:

– получение новой информации о себе;

– конфронтация с ведущим, с другими участниками и с самой собой;

– снятие агрессии, создание в группе доброжелательной атмосферы;

– переосмысление участниками представлений о себе как о профессионалах на основе обратной связи, анализа происходящего в группе и рефлексии;

– осознание каждым участником своих трудностей в профессиональном общении;

- переоценка возможностей и выработка индивидуальных критериев эффективной саморегуляции и коммуникации, определение уровня своих профессиональных притязаний;
- формирование у сотрудников мотивации к самосовершенствованию.

III этап. Преобразование своих профессиональных возможностей:

- поддержание доверительной, теплой атмосферы, повышение активности, работоспособности участников в группе;
- обогащение профессиональным опытом участников группы;
- выстраивание нового типа отношений с самим собой и гражданами в процессе профессионального взаимодействия;
- апробирование эффективных психотехник общения и саморегуляции в контексте конкретных проблемных профессиональных ситуаций.

IV этап. Самоактуализация профессиональных возможностей:

- творческое самопроектирование своих возможностей;
- построение концепции будущего и соотнесение с опытом прошлого;
- обсуждение впечатлений участников о работе в группе; изменение субъективных результатов тренинговой работы.

В методическом обеспечении тренинга следует выделять три основных блока мер: 1) по организации тренинга; 2) по ведению тренинга; 3) по анализу итогов тренинга и мониторингу успешности их переноса сотрудниками в профессиональную деятельность.

В организационный блок входит решение вопросов, связанных со стратегией, тактикой, технологией проведения тренинга, а также с подготовительными процедурами.

Опора в разработке программы тренинга на деятельностный, личностно-ориентированный, компетентностный, системный подходы и использование разноплановых психотехнических приемов позволяет повысить эффективность профессиональной подготовки сотрудников по заданным направлениям. Оптимальной представляется развивающая стратегия социально-психологического тренинга, которая обеспечивает актуализацию у каждого из участников личностного потенциала и осуществляется, прежде всего, на основе включения сотрудников в диалог, а также за счет их самораскрытия в доброжелательной атмосфере группы.

Непосредственная подготовка к проведению тренинга заключается в определении пространственно-временных условий, необхо-

димого оборудования и материалов, а также в подборе участников и формировании группы.

Тренинг желательно проводить в помещении, которое исключает посторонние шумы, отвлекающие участников от работы в группе, и соответствует психогигиеническим требованиям комфортности (температурный режим, освещение, эргономичные кресла и т. п.). Кроме того, для повышения эффективности следует осуществлять видео- и аудиозапись. Также весьма продуктивным может оказаться проведение психологического тренинга на загородной учебной базе (в командном пункте).

Численность группы во многом определяется стилем проведения тренинга. Чем более директивный стиль, тем больше по численности может быть группа. Ведущему с демократичным стилем предпочтительно работать с группой 8–12 человек, т. к. для каждого участника хватает времени и внимания, никто не выпадает из общего группового процесса.

При подборе участников отмечается важность соблюдения следующих взаимосвязанных методических требований: определение потребности в тренинге, мониторинг мотивации участников и ее коррекция, учет критериев комплектования группы.

Одной из первоначальных и важных задач тренера является психодиагностика и подбор участников группы. Так как тренинг формирования психологической устойчивости и коммуникативной компетентности носит профессиональную направленность, то в первую очередь в группу необходимо включать сотрудников, у которых возникают проблемы в профессиональном взаимодействии с коллегами и гражданами.

При формировании группы важен не столько образовательный уровень участников, сколько их стаж службы в полиции, так как сотрудники с разным стажем имеют большую возможность обмена профессиональным опытом, что является важным моментом для динамики группы и для развития каждого участника.

Второй блок мер методического обеспечения связан с непосредственной психотехнологией ведения тренинга, которая осуществляется в соответствии с динамикой прохождения группой определенных этапов и зависит от стилевых характеристик тренера и особенностей участников.

Ведущий выполняет важную роль в организации группового процесса, он во многом определяет процедуру тренинга и получаемые результаты. Каждый тренер имеет свой индивидуальный стиль ведения группы, но ему всегда необходимо строить свое поведение в соответствии с теми принципами, которые вырабатываются им вместе с группой. Кроме того, он несет ответственность за социально-психологический климат в группе.

Тренеру необходимо так организовать групповую работу, чтобы каждый участник во время или по окончании работы группы почувствовал и осознал индивидуальный путь своего профессионального развития, совершенствования.

В социально-психологическом тренинге ярко проявляются все феномены групповой динамики: групповое давление, убеждение, внушение, заражение, подражание, симпатии-антипатии, лидерство. Именно в связи с динамикой прохождения основных этапов необходима определенная стратегия и тактика тренера с использованием разных техник и приемов.

Когда группа вступает на начальный этап ориентации, атмосфера в ней, как правило, характеризуется высоким уровнем напряженности, который возникает в связи с собственными проблемами каждого участника (несовпадение ожиданий, установок) и внутригрупповым напряжением. Преобладающими чувствами участников являются осторожность, недоверие, а порой агрессия по отношению друг к другу, что обычно не способствует эффективной работоспособности. Но этого не стоит бояться, так как конструктивное напряжение аккумулирует энергию для всей последующей работы по исследованию себя и перестройке межличностных отношений.

Возможна даже конфронтация с ведущим или другими участниками, которая начинается с высказывания претензий. В ситуациях, когда участники ведут себя агрессивно и вызывающе, ведущему необходим контроль над собой и гибкость. Если тренер чувствует в группе напряжение, то он может его направить на себя, иначе агрессию группа выпустит на кого-нибудь из участников. Нельзя заводить конфликт между группой и тренером слишком далеко. Следует снять этот конфликт, объяснив группе, по каким именно причинам она ведет себя агрессивно и к чему это может привести, или предложить специальные упражнения для снятия агрессивности.

Благодаря работе в группе участники видят свои недостатки, и это оказывает стимулирующее воздействие на повышение их творческой активности. При этом они ощущают прилив энергии, под влиянием чего перестраивают свои отношения с группой. Уровень тревожности после начала общения в группе снижается в основном за счет уменьшения неопределенности относительно намерений, позиций участников, их личностных качеств. На последующем этапе совместной работы в тренинге взаимные симпатии участников возникают не столько на основе внешней привлекательности, сколько на основе ценностных ориентаций, делового взаимодействия и обусловлены индивидуальным вкладом каждого участника в выполнение тренинговых процедур.

Наиболее продуктивная работа в группе основывается на активном включении в соответствующее действие каждого участника. Активность возрастает в том случае, когда участники получают установку на включение в совершаемые в группе действия в любой момент. Создается дополнительная мотивация, повышается активность за счет процессов межличностного сравнения.

Характерной особенностью завершающего этапа работы группы является высокий эмоциональный накал, происходящий у ее участников. Отношения переходят на более высокий уровень взаимодействия, их отличает искренность, доверие, эмпатийный способ взаимопонимания. Поэтому группе важно закончить свое существование полным выполнением поставленных задач. В этом случае момент предстоящего расставания у участников в какой-то мере компенсируется радостью от успеха их совместной работы в группе. Для того чтобы после окончания тренинга у участников не осталось тягостного чувства, следует провести определенный ритуал прощания.

Целостное построение работы в группе зависит от представлений тренера о том, как должен совершаться переход от простого к сложному, от безличного к более личному, от безопасного – к тому, что бросает вызов. Работа в группе во многом определяется логикой перехода от разминочных упражнений к напряженной работе, к тренинговым действиям, обладающим профессионально значимой нагрузкой.

Важным является анализ результатов тренинга и мониторинг успешности их переноса сотрудниками в профессиональную деятельность. На протяжении всех этапов тренинга необходимо отслеживать его цели и планомерно двигаться к ним.

Таким образом, тренинг выступает эффективным психолого-педагогическим средством в процессе формирования необходимых профессиональных компетенций сотрудников полиции. Он также может стать неотъемлемой частью профессиональной подготовки личного состава, выступать как инструмент для внешней оценки и самооценки уровня развития личных и деловых качеств сотрудников ОВД.

§ 4. Психологическая профилактика и коррекция негативных психических состояний сотрудников ОВД

Современные условия службы в правоохранительных органах предъявляют высокие требования к таким личным и деловым качествам сотрудников, как нервно-психическая устойчивость, волевая регуляция поведения, умение действовать в различных стрессовых,

чрезвычайных ситуациях. Данные исследований¹ указывают на высокий уровень стрессовых воздействий, которым подвергаются сотрудники правоохранительных органов в ходе своей повседневной жизнедеятельности. Все это ведет к распространению среди сотрудников различных психосоматических расстройств и заболеваний.

Негативные психические состояния, возникающие у сотрудников ОВД при выполнении служебных обязанностей, значительно осложняют успех профессиональной деятельности и нередко приводят к печальным последствиям. Поэтому одной из задач психологической практики является выработка методологических подходов к психологической профилактике и коррекции негативных психических состояний сотрудников ОВД.

Прежде чем перейти к описанию содержания и методического инструментария психокоррекционных мероприятий с сотрудниками ОВД, следует остановиться на определении самого понятия «негативные психические состояния» и его смысловых единицах.

Состояние человека существует во внутренней и внешней формах проявления. Внутреннее состояние человека предполагает фиксацию сознания в конкретный временной интервал на ощущении комфорта или дискомфорта либо в отдельных подсистемах, либо организма в целом. Внешнее состояние человека сопряжено с его внутренними ощущениями (благополучия или неблагополучия). В совокупности своей внутреннее и внешнее состояние человека выполняет функцию регуляции, адаптации к внешним воздействиям среды, социальной, профессиональной ситуации и т. д.

Психическое состояние – это интегральная характеристика психической активности человека в конкретный временной интервал, отражающая особенности и динамику протекания психических процессов как ответной реакции на внешние воздействия и определяющая успешность жизнедеятельности индивида в сложившейся ситуации.

Существует множество оснований для дифференциации психических состояний. В рамках обозначенной темы остановимся лишь на отдельных из них. По характеру влияния на личность психические состояния могут быть стеническими, активизирующими жиз-

¹ Долженко В. Ю., Ключко Ю. В. Сотрудникам ОВД о психологическом здоровье: учеб.-метод. пособие. Барнаул, 2015; Зайцев Н. В. Формирование стрессоустойчивости и коррекция психологического стресса // Евразийский юридический журнал. 2017. № 6. С. 231–232; Кобозев И. Ю. Психопрофилактика и коррекция профессионального стресса сотрудников ОВД // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 1. С. 205–209.

недеятельность, и астеническими, подавляющими ее; положительными и негативными.

Среди наиболее распространенных негативных состояний, оказывающих астеническое влияние как на личность, так и на деятельность, в которую она включена, выделяют стресс, невроз, фрустрацию, состояние напряженности, депрессию, агрессию, страх, тревожность.

Неоспоримым выступает тот факт, что гораздо более продуктивным и безопасным для личности является своевременное предупреждение развития негативных психических состояний, чем последующая коррекция их последствий. Именно поэтому психопрофилактика имеет первостепенное значение среди направлений психологической работы с личным составом.

Для наиболее полного освещения процедурных аспектов психопрофилактики негативных психических состояний у сотрудников ОВД необходимо остановиться на раскрытии сущности и содержания понятий «профилактика» и «психопрофилактика». Профилактика (от греч. *prophylaktikos* – «предохранительный») – это совокупность мероприятий по предупреждению, предотвращению нежелательных процессов и явлений. В свою очередь, под психопрофилактикой понимают систему приемов, методов и мероприятий, направленных на предотвращение возникновения у людей личностной и социальной дезадаптации, болезней психосоматической этиологии¹.

Психопрофилактика негативных психических состояний включает предотвращение отрицательных воздействий (психологическое просвещение и формирование жизненных стратегий) и соответствующую психологическую подготовку (формирование стрессоустойчивости, обучение методам внутренней регуляции)². В рамках такого подхода различные приемы психопрофилактического воздействия можно разделить на две основные группы: внешние и внутренние.

К внешним методам психопрофилактики негативных психических состояний у сотрудников ОВД относят воздействие на рефлексогенные зоны и биологически активные точки, назначение

¹ Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. М., 1998.

² Шаламов В. В., Тураев А. А. Методы психологической саморегуляции в деятельности практического психолога в ОВД // Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты: сборник статей студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей / под общ. ред. Т. М. Сигитова. Пермь, 2017. С. 79–80; Ларионова С. В. Особенности эмоционально-волевой саморегуляции сотрудников органов внутренних дел // Право и образование. 2016. № 1. С. 149–156.

и соблюдение режима питания, терапию лекарственными препаратами, музыкотерапию и цветомузыкальные воздействия, библиотерапию и т. п.

К методам внутренней психопрофилактики относят: аутотренинг, самокодирование, различные релаксационные техники, идеомоторную тренировку, сенсорную репродукцию, поведенческую психотерапию, групповые тренинги.

Учитывая специфику профессиональной деятельности сотрудников ОВД, можно выделить следующие основные принципы психопрофилактической работы:

- комплексность (организация воздействия на различных уровнях социального пространства, семьи и личности);
- адресность (учет возрастных, половых и социальных характеристик);
- массовость (приоритет групповых форм работы);
- позитивность информации;
- минимизация негативных последствий;
- личная заинтересованность и ответственность участников;
- устремленность в будущее (оценка последствий поведения, актуализация позитивных ценностей и целей)¹.

Психопрофилактика в деятельности психолога ОВД представлена тремя основными видами (разделами):

1) первичная психопрофилактика – предупреждение возникновения психических заболеваний и расстройств психического здоровья у сотрудников;

2) вторичная психопрофилактика – предотвращение рецидивов возникших расстройств психического здоровья у сотрудников и перехода их в хронические психические заболевания;

3) третичная психопрофилактика – реабилитация сотрудников, перенесших психические расстройства, и их реадaptация.

Первичная профилактика предполагает максимальное по возможности устранение факторов, приводящих к негативным последствиям. Кроме того, она ориентирована на повышение психологической устойчивости сотрудников к воздействию этих факторов. В ходе вторичной профилактики необходимо максимально широкое скрининговое обследование с целью своевременного выявления и устранения нежелательных последствий воздействия стрессоген-

¹ Алексеева М. Г. Организация психологической работы в ОВД для поддержания психологического здоровья личности сотрудников // Актуальные проблемы психологического здоровья: теория и практика: материалы международной научно-практической конференции. М., 2016. С. 163–167.

ных факторов на сотрудников и работа с «группой повышенного психолого-педагогического внимания». Третичная профилактика направлена на решение таких специальных задач, как восстановление утраченного здоровья. Помимо этого, третичная профилактика ориентирована на предотвращение возникновения рецидивов у сотрудников психосоматических расстройств и заболеваний.

На этапе первичной психопрофилактики решаются следующие основные задачи: 1) акцентирование внимания сотрудников на необходимости развития индивидуальной стрессоустойчивости путем управления своей когнитивной оценкой воздействующего стресс-фактора и включения в свой поведенческий арсенал активных адаптивных копинг-стратегий; 2) восстановление, сохранение и приумножение личностных и средовых копинг-ресурсов (развитие позитивного отношения к себе, поддержание и развитие благоприятных отношений в семье, с друзьями и родственниками, формирование интернального локуса контроля, стремления к самоконтролю, саморефлексии и саморазвитию).

Задачи психопрофилактики на первом этапе реализуются с помощью обучения навыкам преодолевающего поведения, а также путем оказания сотрудникам социально-психологической поддержки. Обучение навыкам преодолевающего поведения может быть осуществлено в формах социально-психологического тренинга, формирующего активные адаптивные копинг-стратегии поведения, тренинга навыков восприятия и оказания социальной поддержки, индивидуальных и групповых занятий, направленных на повышение самооценки, формирование навыков самонаблюдения и самоуправления и т. д.¹

На этапе первичной психопрофилактики наиболее эффективно использование следующих форм и методов занятий, проводимых в рамках морально-психологической подготовки: информирование сотрудников о разновидностях, причинах возникновения и последствиях негативных психических состояний, обучение аутотренингу, релаксационным методикам, дыхательным упражнениям и т. д. Кроме того, психологам рекомендуется проводить индивидуальные психологические консультации с сотрудниками и членами их семей, а также консультации в форме кризисной помощи (организация телефона доверия).

Вторичная психопрофилактика строится с учетом специфики профессиональных задач, реализуемых сотрудниками ОВД

¹ Кобозев И. Ю. Профессиональный стресс руководителей ОВД и его психопрофилактика: дис. ... канд. псих. наук. СПб., 2011.

в ситуациях воздействия негативных факторов различной этиологии. В ходе осуществления мероприятий вторичной психопрофилактики достигается решение следующих задач: 1) формирование поведенческого арсенала на основе использования копинг-стратегии «ассертивные действия» (активное разрешение возникающих проблем), совершенствования умений и навыков реализации копинг-стратегии «поиск социальной поддержки», снижения частоты использования дезадаптивных копинг-стратегий («избегание», «манипулятивные действия», «агрессивные действия», «асоциальные действия»); 2) восстановление и наращивание личностно-средовых копинг-ресурсов.

Выполнение задач вторичной психопрофилактики может достигаться в рамках самостоятельного изучения различных методик контроля и управления своим психическим состоянием, а также в ходе участия сотрудника в различных тренингах (тренинг осознания и разрешения проблем, тренинг управления когнитивной оценкой негативных факторов, тренинг развития коммуникативных навыков на основе развития чувства эмпатии, навыков сопереживания и сочувствия, формирование психологической направленности на достижение успеха и др.).

Вторичная психопрофилактика направлена, прежде всего, на своевременное выявление сотрудников, находящихся в состоянии психоэмоционального дисбаланса. На этом этапе профилактики усилия психологов должны быть направлены на выявление негативно влияющих на состояние сотрудников факторов профессиональной деятельности и по возможности их устранение, что, в конечном итоге, должно привести к снижению риска возникновения психосоматических заболеваний, установлению благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе и соответствующего морально-психологического состояния. Среди форм и способов работы психолога на этом этапе необходимо выделить: обучение сотрудников навыкам практического применения активных адаптивных копинг-стратегий, коррекцию пассивных копинг-стратегий, восстановление, сохранение и развитие личностно-средовых копинг-ресурсов, помощь в преодолении дезадаптивных настроений, мыслей и убеждений, семейное консультирование, разработку индивидуальных рекомендаций сотрудникам с учетом специфики их профессиональной деятельности, обучение навыкам динамического самонаблюдения и саморефлексии¹.

¹ Кобозев И. Ю. Профессиональный стресс руководителей ОВД и его психопрофилактика: дис. ... канд. псих. наук. СПб., 2011.

Третичная психопрофилактика ориентирована на сотрудников ОВД, страдающих различными хроническими заболеваниями, и поэтому не может в чистом виде считаться профилактикой. Специфика третичной психопрофилактики предполагает, прежде всего, медицинское воздействие с учетом индивидуально-психологических качеств сотрудника, уровня его социальных и личностных ресурсов. Оно должно быть сосредоточено на предотвращении перехода имеющегося хронического заболевания в более тяжелую форму, предотвращении его обострений, сокращении длительности связанных с ним сроков временной нетрудоспособности, снижении вторичной психологической травматизации вследствие имеющегося заболевания.

Третичная психопрофилактика реализуется за счет обучения больных активным адаптивным стратегиям преодоления трудных профессиональных и жизненных ситуаций, опоры на социально-поддерживающие сети (воспитательный аппарат, психологи), обязательного привлечения к лечению специально подготовленных психотерапевтов, психологов и т. д.

В качестве специфической психологической особенности третичной психопрофилактики можно выделить необходимость формирования у сотрудника не только активного адаптивного копинг-поведения, но и специальных копинг-стратегий, направленных на устранение аддиктивного поведения, на соблюдение режима труда и отдыха, соблюдение диеты, снятие болевых ощущений и т. д.

Третичная психопрофилактика направлена на сотрудников с учетом их конкретных заболеваний для предупреждения рецидивов заболеваний, коррекции имеющихся нарушений поведения. Основными объектами третичной психопрофилактики являются сотрудники, использующие для преодоления негативных переживаний так называемые псевдоресурсы (алкоголь, наркотики и т. п.). Психопрофилактика должна проводиться с учетом имеющейся социальной среды и включать в себя: информирование о психофизиологических механизмах возникновения стресса и его последствиях, влияющих на здоровье, тренинг резистентности (устойчивости) к негативному социальному влиянию, тренинг формирования и поддержания здорового образа жизни, восстановление и активизацию личностных ресурсов, минимизацию стресса, не связанного с профессиональной деятельностью, оказание своевременной медицинской помощи¹.

¹ Кобозев И. Ю. Психопрофилактика и коррекция профессионального стресса сотрудников ОВД // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 1. С. 205–209.

В целом психопрофилактическое воздействие на социально-психологическом и психологическом уровнях осуществляется путем отработки навыков уверенного самостоятельного поведения (тренинги структурных ролевых игр, самостоятельного решения проблем), а также путем когнитивного реструктурирования (перестройки) проблемных стереотипов мышления (когниций).

На физиологическом и психофизиологическом уровнях психопрофилактическое воздействие осуществляется с использованием методов телесной психотерапии (массаж, палсинг, танатотерапия и др.) и биологической обратной связи (обучение способам самостоятельной мышечной релаксации).

Психопрофилактика негативных психических состояний может осуществляться и на основе проблемно-ориентированных методов, связанных с ведущими стресс-факторами профессиональной деятельности различных категорий сотрудников, например, тренинг уверенности в себе (для молодых сотрудников), тайм-менеджмент и стресс-менеджмент (для руководителей разного уровня), тренинг коммуникативной компетентности, позволяющей предотвращать стрессовые ситуации, связанные с общением, как в бытовой, так и служебной сферах.

В связи со спецификой деятельности ОВД развитие негативных психических состояний у сотрудников является актуальной проблемой. Своевременная диагностика и коррекция возникающих психоэмоциональных проблем позволяет спрофилировать чрезвычайные происшествия и суициды среди личного состава.

Переходя к вопросу коррекции негативных психических состояний, следует первоначально рассмотреть само понятие психокоррекции в современной науке и практике.

Психологическая коррекция предполагает работу с психически здоровыми сотрудниками и направлена на исправление уже сформировавшихся качеств личности, поведенческих паттернов и состояний¹. В работе с сотрудниками, испытывающими негативные психические состояния, первоначально, как правило, проводится симптоматическая коррекция, в результате которой купируются острые состояния. После снятия симптомов острых состояний осуществляется казуальная коррекция, направленная на выявление источников и причин отклонений.

Основными принципами психокоррекционной работы выступают: принцип единства диагностики и коррекции; системности развития психической деятельности; ориентации как на уже сфор-

¹ *Осипова А. А.* Общая психокоррекция. М., 2008. С. 7.

мированные способности и качества личности, так и на зону ближайшего развития; деятельностный принцип коррекции.

В современной психопрактике существует множество методов психокоррекционной работы, которые варьируются в зависимости от научных школ, в рамках которых были разработаны. В последнее время все большую популярность начинает приобретать транс-концептуальный подход в работе ведомственных психологов, реализация которого предполагает выбор методов на основании целей, задач, содержания психокоррекционной работы и индивидуальных особенностей самого человека, который обратился за психологической помощью. Ниже кратко описываются наиболее эффективные методы психокоррекции негативных психических состояний сотрудников.

Методы психической саморегуляции. На ранних этапах развития негативных психических состояний наблюдается нарушение баланса процессов возбуждения и торможения вегетативной нервной системы, что может приводить к нарушению режима сна, появлению тремора конечностей, возникновению головных болей, нарушению в работе желудочно-кишечного тракта, повышенному мышечному тону и спазмам и т. п. С подобными жалобами психосоматического характера в основном обращаются сотрудники, выполнявшие служебные обязанности в зонах ЧП и ЧС. Для снятия подобных нарушений наиболее адекватными и эффективными являются: нервно-мышечная релаксация, дыхательная гимнастика, аутогенная тренировка, гипносуггестивная терапия.

Метод рациональной психокоррекции. Использование рациональной психотерапии в работе с сотрудником предполагает вербализацию, осознание, понимание и принятие существующей проблемы; выявление причин ее возникновения, построение прогноза и динамики психологического состояния. Основными методиками при данном виде коррекции являются: риторические приемы, разъяснение, логическая аргументация, внушение, эмоциональное воздействие. Целью реализации данного метода является разъяснение сотруднику причин, характера и механизмов протекания имеющихся негативных состояний. Важно снять симптом уникальности имеющейся проблемной ситуации у сотрудника, объяснить, что подобная реакция является нормальным ответом организма на дискомфортные внешние обстоятельства.

Метод поведенческой психокоррекции. Методы данной психотерапевтической интервенции наиболее эффективны при навязчивых состояниях, в том числе при коррекции навязчивых симптомов из группы «вторжения» и «избегания». В основе поведенческой

коррекции заложена теория научения. Одной из наиболее распространенных методик является оперантное обусловливание. Среди них хорошо зарекомендовала себя с практической точки зрения методика систематической десенсилизации¹, которая основывается на принципе противообусловливания. Данный принцип заключается в том, что субъект может преодолеть дезадаптивное состояние, провоцируемое ситуацией, фактом или явлением, посредством постепенного «приближения» к источнику тревоги, страха и, как следствие, выработки психологического состояния, тормозящего развитие негативных эмоциональных проявлений. В основе психотехнологии NLP – шестишагового рефрейминга заложен аналогичный принцип. Человек погружается в состояние полной релаксации, а затем подвергается влиянию стимула, который вызывает реакцию страха, тревоги. На основе данной технологии отрицательное состояние постепенно замещается состоянием релаксации. Этот процесс получил название «реципрокного торможения». Процедура данной методики такова: обучение методам вхождения в состояние релаксации; формирование иерархии тревожащих, пугающих, стрессовых ситуаций, фактов, явлений; составление ранжированного списка из 10–18 ситуаций по степени увеличения вызываемой ими тревоги, страха; вхождение в состояние релаксации и мысленное погружение в психотравмирующую ситуацию. Основное правило здесь состоит в постепенном прохождении сначала ситуаций, вызывающих наименьшую тревогу, а затем ситуаций, вызывающих наибольшую тревогу, вплоть до максимальной степени тревоги. Наиболее эффективна данная методика в случае, если имеется четкое указание на стимул (ситуацию), вызывающий тревогу.

Методы когнитивной психокоррекции². В основе данного метода заложена идея о том, что адекватные реакции опосредуются когнитивными процессами, благодаря которым человек адекватно воспринимает и оценивает происходящие с ним события. Соответственно, при дестабилизации психического состояния эта способность нарушается, что, в свою очередь, приводит к когнитивным ошибкам. В реальном поведении это проявляется в искаженном восприятии психотравмирующей ситуации и своего собственного «Я». Искаженное восприятие в свете психотравмирующей ситуации приводит к негативной оценке человеком себя, своего окружения и того, что его ждет в будущем.

¹ Wolpe J. More Buying Choices for the Practice of Behavior Therapy (Pergamon General Psychology Series). Stanford, 1991.

² Beck A. T., Rush A. J., Shaw B. F., Emery G. Cognitive Therapy of Depression. NY., 1979.

В рамках когнитивной психотерапии выделилось направление, получившее название рационально-эмотивной терапии¹. Такие состояния, как депрессия и тревога, возникают в значительной степени вследствие жестко детерминированного мышления, которое возлагает на человека бессмысленные навязанные обязанности. Таким образом, человек начинает руководствоваться в своей жизни ригидными иррациональными установками, например, «они никогда не поймут меня, они не работали в таких условиях» или «после 10 лет работы я понял, что эта система ломает людей» и т. п. В рамках данного метода психокоррекция заключается в совместном поиске и идентификации дезадаптивных утверждений, в последующем переосмыслении и замене иррациональных установок на более адаптивные. К эффективным приемам здесь относится выявление скрытого смысла, неосознаваемого мотива, дезадаптивного утверждения с целью осознания алогичности и иррациональности подобной установки.

Методы личностной психокоррекции. Зачастую постстрессовые вегетативные нарушения, симптомы гиперактивации и вторжения в сознание образов, воспоминаний и эмоций, связанных с содержанием психотравмирующей ситуации, сопровождаются сильным психологическим дистрессом. Проявлениями дистресса являются эмоциональные расстройства (тревога, депрессия), отклоняющееся поведение, алкоголизация, нарушения социально-психологической адаптации, профессиональной работоспособности, общее снижение социальной успешности. Все это может приводить к значительным нарушениям в межличностном взаимодействии, способствуя тем самым снижению самооценки пострадавшего.

Наиболее эффективным методом коррекции постстрессовых изменений личности является личностно-ориентированная психотерапия. В качестве примера приведем подход, разработанный в гештальт-терапии. Психолог и психотерапевт Д. Энрайт утверждал, что, «если человек сохраняет нежелательное поведение, мы знаем, что в этом есть какая-то выгода, какое-то видимое приобретение, ради которого организм и сохраняет это поведение»². С точки зрения гештальт-терапии только сам человек является, в конечном счете, ответственным за все, что с ним происходит, и за все, что он испытывает в виде эмоций или ощущений. Иными словами, сам человек ответственен за тот выбор, который он производит, и если

¹ Эллис А., Драйден У. Практика рационально-эмоциональной поведенческой терапии. М., 2002.

² Энрайт Дж. Б. Гештальт, ведущий к просветлению. М., 1994.

он выбирает быть несчастным и жить в прошлом, то это его право и его ответственность. Из этого положения и выводится основной принцип применения методов гештальт-терапии при коррекции негативных психических состояний: основная цель психокоррекционной интервенции заключается в изменении отношения человека к самому факту имевшей место в его жизни критической (психотравмирующей) ситуации.

На практике человеку, пережившему психотравмирующее событие, предлагают сравнить его с более тяжелыми жизненными обстоятельствами или же воспринимать его как самый ужасный эпизод в своей жизни. По большому счету, личностно-ориентированная терапия есть «терапия смыслов».

Методы групповой психокоррекции. При выявлении среди сотрудников, переживших психическую травму (столкнувшихся с чрезвычайными обстоятельствами), лиц, нуждающихся в коррекции, следует обращать внимание на наиболее очевидные признаки дистресса, такие как эмоциональная неуравновешенность, вспышки гнева, нарушения психомоторики, шоковое состояние, потеря ориентации, самоизоляция, провалы в памяти. Обычно в острой фазе постстрессовых нарушений групповые стратегии не используются, т. к. пострадавшие находятся на разных стадиях развития стресса, часто просто не готовы обсуждать свои чувства в группе. Групповые методики показаны в случаях, когда люди подверглись совместной (коллективной) травме, например, в составе группы, наряда или целого подразделения. В данном случае могут быть проведены групповые занятия по аутогенной тренировке, сеансы декомпрессии и разрядки, направленные на снижение уровня психологического дистресса. Последние представляют собой укороченные дебрифинги, включающие в себя такие фазы, как краткое введение, обсуждение фактов, предоставление информации. Их задача – исключить необходимость в дальнейшем полном дебрифинге или, наоборот, стимулировать участие в таковом в случае, если возникает соответствующая потребность.

По окончании периода пребывания в психотравмирующей обстановке рекомендуется проводить деэскалацию или демобилизацию: мероприятия, направленные на уменьшение дистресса, связанного с возвращением к повседневной жизни и обычным условиям деятельности. В рамках короткой 10–15-минутной беседы обсуждаются симптомы постстрессовой реакции, способы их уменьшения, даются соответствующие рекомендации.

Дебрифинг стресса критических инцидентов. В наиболее полном и структурированном виде процесс работы с последствиями

ми коллективной психической травмы отражает метод дебрифинга стресса критического инцидента, разработанный американским психологом Дж. Митчеллом в 1983 г. для работников опасных профессий (спасатели, полицейские, пожарные, военнослужащие во время боевых действий и др.)¹. Психологический дебрифинг проводится с группами людей, совместно переживших стрессовые или трагические события. Его цель – минимизировать нежелательные психологические последствия и предупредить развитие синдрома посттравматических стрессовых расстройств. По своей природе дебрифинг представляет собой психолого-педагогический групповой метод дискуссии под руководством подготовленного специалиста.

Процесс дебрифинга обычно состоит из трех основных частей: «вентиляции» чувств в группе и оценивания стресса; подробного обсуждения симптоматики, психологической поддержки; мобилизации личностных ресурсов, предоставления необходимой информации и планирования дальнейшей помощи.

Достоинства метода заключаются в том, что он предоставляет возможность взаимного обучения людей тому, как лучше мобилизовать и направить свои ресурсы для преодоления негативных психических состояний, понимания природы психотравмы и способов ее преодоления, с тем чтобы использовать эти знания при возможных новых драматических инцидентах; предоставляет условия для самовыражения, обретения уверенности в себе и взаимной поддержки².

Естественно, данный обзор психокоррекционных методов не передает всего разнообразия существующего инструментария практического психолога. Выделялись лишь те из них, которые в наибольшей степени отвечают задаче коррекции негативных психических состояний применительно к сотрудникам ОВД.

Специфика профессиональной деятельности сотрудников ОВД обуславливает возникновение у них различных психоэмоциональных состояний, дифференцируемых по содержанию и направленности, силе, действенности и длительности. Знание психологических основ управления психическим состоянием человека способствует повышению профессионализма сотрудников, поддержанию их психического здоровья, а также выступает одним из методов профилактики девиантного поведения.

¹ *Mitchell J. T. Major Misconceptions in Crisis Intervention // International Journal of Emergency Mental Health. 2003. № 5 (4). P. 185–197.*

² *Котенев И. О. Психологическая диагностика постстрессовых состояний у сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие для практических психологов. М., 1997.*

Контрольные вопросы

1. Назовите основные виды психодиагностики при сопровождении служебной деятельности сотрудников ОВД.
2. Какова технология психологического консультирования сотрудников ОВД?
3. Назовите виды тренинговых форм работы и требования к их проведению.
4. Опишите методы коррекции негативных психических состояний сотрудников.

Заключение

Реформирование системы ОВД актуализировало необходимость применения в организации работы с личным составом инновационных подходов и технологий, в том числе психологических, главным субъектом которых выступают психологи ОВД. Эти технологии, применяемые в комплексе с другими, позволяют мобилизовать сотрудников на эффективное выполнение оперативно-служебных задач, формировать у них позитивные установки на соблюдение норм и правил нравственного поведения.

Профессиональный психологический отбор и сопровождение служебной деятельности сотрудников ОВД – одно из важнейших направлений поддержания требуемого качественного уровня и профессиональной компетентности личного состава органов.

Представление психологической работы как системы профессиональной деятельности в историческом контексте, определение ее структуры и функций, методов и психотехнологий открывают новые возможности для формирования и наращивания достойного высокопрофессионального кадрового потенциала МВД России. Авторы надеются, что учет при организации психологической работы в ОВД сформулированных в пособии категориально-понятийных, методолого-концептуальных, организационно-содержательных и критериальных основ системы психологической работы будет способствовать повышению уровня профессиональной компетентности ведомственных психологов и более эффективному решению задач, стоящих сегодня перед Министерством.

Учебное пособие призвано помочь слушателям сформировать целостное представление о достаточно сложной, многофункциональной и поливариантной деятельности ведомственного психолога-практика. Оно демонстрирует системный подход к организации психологической работы в ОВД, определению концептуальных основ развития психологической службы МВД России, новый взгляд на интегрирование достижений современной психологии в правоохранительную деятельность.

Библиографический список

Абрамова Г. С. Психологическое консультирование. Теория и опыт. М., 2001.

Аксенова Г. И., Аксенова П. Ю. Развитие адаптированности курсантов в образовательной среде // Прикладная юридическая психология. 2016. № 4.

Борисова С. Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга // Вопросы психологии. 1999. № 4.

Бурцев А. О., Ефимкина Н. В. Психологические аспекты организационно-штатных изменений в системе органов внутренних дел Российской Федерации // Прикладная юридическая психология. 2016. № 4.

Вачков И. В. Уровневая типология тренинговых групп // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2013. № 10.

Гаужаева В. А. Методические основы проведения исследований на полиграфе // Теория и практика общественного развития. 2015. № 1.

Дашко М. Н. Психология на службе закона // Полиция России. 2017. № 2.

Дикова В. В. Карьерное консультирование – инструмент прогнозирования профессионального будущего молодого специалиста // Профессиональное образование и рынок труда. 2016. № 2.

Долженко В. Ю., Клочко Ю. В. Сотрудникам ОВД о психологическом здоровье: учеб.-метод. пособие. Барнаул, 2015.

Душкин А. С., Зуева Е. Г. Зарубежный опыт психологического сопровождения профилактической деятельности сотрудников правоохранительных органов // Прикладная юридическая психология. 2017. № 1.

Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Ленинград, 1985.

Зайцев Н. В. Формирование стрессоустойчивости и коррекция психологического стресса // Евразийский юридический журнал. 2017. № 6.

Козлов В. В., Пермина С. В. Интегративная арттерапия. Ярославль, 2014.

Комиссарова Я. В., Мягких Н. И., Пеленицын А. Б. Полиграф в России и США: проблемы применения. М., 2012.

Кононов А. В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки курсантов образовательных учреждений МВД России: автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 2001.

Котылова Г. К. Предпосылки эффективности деятельности практического психолога органов внутренних дел (на материалах деятельности милиции): автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 1997.

Костандов Э. А. Восприятие и эмоции. М., 1977.

Лурия А. Р., Леонтьев А. Н. Исследование объективных симптомов аффективных реакций: опыт реактологического исследования массового аффекта // Мир психологии. 2003. № 2.

Майленова Ф. Выбор и ответственность в психологическом консультировании. М., 2002.

Мальцева Т. В., Филипенкова Н. Ю. Развитие основных базовых навыков психологического консультирования: учеб.-метод. пособие. Домодедово, 2007.

Милетан К. Психология лжи. М., 1903.

Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. СПб., 2002.

Носс И. Н. Психодиагностика: учебник для бакалавров. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2016.

Обухов А. Н., Обухова И. П. Теоретические и методические основы применения полиграфа: учеб. пособие. 5-е изд. М., 2015.

Общая психодиагностика / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. СПб., 2002.

Оглоблин С. И., Молчанов А. Ю. Инструментальная детекция лжи: академический курс. Ярославль, 2004.

Олифинович Н. И. Индивидуальное психологическое консультирование: теория и практика. М., 2005.

Осипова А. А. Общая психокоррекция. М., 2008.

Пеленицын А. Б., Сошников А. П. Краткий справочник по проведению тестирований с применением полиграфа. М., 2016.

Петров В. Е., Мальцева Т. В. Психологическое консультирование сотрудников органов внутренних дел: монография. Домодедово, 2013.

Петровская Л. А. Общение – компетентность – тренинг. М., 2007.

Плотников В. А. Противодействие при проведении СПФИ и контрпротодействие в практике психологической службы // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 2 (61).

Психология: словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М., 1990.

Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. СПб., 2000.

Симонов П. В., Ершов П. М. Темперамент. Характер. Личность. М., 1984.

Социально-психологический тренинг профессионального общения сотрудников органов внутренних дел / под общ. ред. д-ра псих. наук М. И. Марьина. Казань, 2003.

Ульянина О. А., Дашко М. Н. Психологическая работа в образовательных организациях МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 4.

Ульянина О. А. Правовое обеспечение организации психологической работы в органах внутренних дел: состояние и перспективы развития // Труды Академии управления МВД России. 2017. № 4.

Ульянина О. А. Формирование личностной компетентности курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России посредством социально-психологического тренинга: учеб.-метод. пособие. Волгоград, 2016.

Харский К. В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб., 2003.

Холодный Ю. И. Опрос с использованием полиграфа и его естественнонаучные основы // Вестник криминалистики. 2005. Вып. 1 (13).

Целиковский С. Б., Иванов Р. С. Тревожность как предиктор психофизиологического реагирования субъекта при исследовании на полиграфе // Современные тенденции развития науки и технологий. 2015. № 4–6.

Шаповал В. А., Кобозев И. Ю., Золотенко В. А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учеб. пособие. СПб., 2016.

Шоронов О. В., Коновалов А. Н. Полиграф в правоохранительных органах // Вестник Пензенского государственного университета. 2014. № 4 (8).

Энрайт Дж. Б. Гештальт, ведущий к просветлению. М., 1994.

Charles C. J., Williams E. N., Fretz B. R. Counseling Psychology. 3rd ed. Washington, D. C., 2014.

Cottone R. R. Theories and Paradigms of Counseling and Psychotherapy. Boston, 1992.

Dattilio F. M., Langleben D. D., Guthei T. G. True Lies: Delusions and Lie-Detection Technology // Journal of Psychiatry and Law. 2006. No 3.

Gronau N., Elber L., Satran S., Breska A., Ben-Shakhar G. Retroactive Memory Interference: a Potential Countermeasure Technique Against Psycho-physiological Knowledge // *Biological Psychology*. 2015.

Groth-Marnat G. Handbook of Psychological Assessment. 5th ed. N. J., 2009.

Mitchell G. The Polygraph and Lie Detection // *The Security Management*. 2003. No 7.

Учебное издание

Тарасов Юлий Юльевич
Вахнина Виктория Владимировна
Мальцева Татьяна Вячеславовна
Ульянина Ольга Александровна

**Психологическая работа в системе морально-психологического
обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава**

Учебное пособие

Редактор *Э. А. Циткилова*
Верстка: *Д. А. Бурцев*

Подписано в печать 19.12.2018. Формат 60 × 84 $\frac{1}{16}$.
Усл. печ. л. 6,3. Уч.-изд. л. 5,8. Тираж 48 экз. Заказ № ____

Отделение полиграфической и оперативной печати РИО
Академии управления МВД России.
125993, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8

ISBN 978-5-906942-61-6



9 785906 942616