

Академия управления МВД России

А. О. Бурцев

**КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МВД РОССИИ**

Научно-практическое пособие

Москва • 2022

УДК 159.9
ББК 88.5
Б 91

*Одобрено редакционно-издательским советом
Академии управления МВД России*

Рецензенты: *А. С. Душкин*, начальник кафедры педагогики и психологии учебно-научного комплекса по исследованию проблем кадровой работы и морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидат психологических наук, доцент; *Ю. В. Чуманов*, старший преподаватель-методист факультета подготовки научно-педагогических кадров Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя, кандидат психологических наук.

Б 91

Бурцев А. О.

Копинг-поведение в профессиональной деятельности руководителей территориальных органов МВД России : научно-практическое пособие / А. О. Бурцев. – Москва : Академия управления МВД России, 2022. – 100 с.

ISBN 978-5-907530-48-5

Актуальность пособия обусловлена тем, что сегодня существует потребность в совершенствовании психологического подбора и сопровождения сотрудников органов внутренних дел и руководителей в различных профессиональных сферах, а также в создании современной системы тренинговых психотехнологий, необходимой для подготовки управленцев МВД России. Пособие нацелено на совершенствование образовательного процесса в ведомственных образовательных организациях МВД России и профессиональной психологической подготовки руководителей органов внутренних дел Российской Федерации. Предназначено для руководителей органов внутренних дел Российской Федерации, психологов подразделений МВД России.

УДК 159.9
ББК 88.5

ISBN 978-5-907530-48-5

© О. А. Бурцев, 2022
© Академия управления МВД России, 2022

Оглавление

Введение	4
1. Теоретико-методологические основы изучения копинг-поведения руководителей органов внутренних дел Российской Федерации	11
2. Модель эмпирического исследования копинг-поведения руководителей территориальных органов внутренних дел Российской Федерации	24
3. Анализ результатов исследования копинг-поведения руководителей территориальных органов внутренних дел Российской Федерации	31
4. Рекомендации по совершенствованию психологического сопровождения кандидатов в резерв на должности руководителей территориальных органов внутренних дел МВД России	54
Заключение	67
Список литературы	72
<i>Приложения</i>	77
<i>Приложение А. Анкетные данные и психодиагностические методики исследования</i>	77
<i>Приложение Б. Статистические нормы по общей выборке испытуемых руководителей территориальных органов МВД России</i>	82
<i>Приложение В. Тренинговые упражнения по развитию личностного роста</i>	94

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня современный руководитель должен обладать не только определенным набором личностных свойств и качеств, но и конкретными психологическими особенностями. Отвечающий требованиям времени управленец должен иметь в своем арсенале ряд психотерапевтических приемов, позволяющих ему вовремя стабилизировать свое психоэмоциональное и психофизическое состояние. Неумение справляться со стрессом, управлять своим поведением в сложных/напряженных, неопределенных ситуациях снижает успешность и качество выполнения должностных обязанностей, а иногда приводит и к более серьезным последствиям.

Стресс-преодолевающее поведение является одним из факторов обеспечения надежности профессиональной деятельности в непредсказуемых, экстремальных условиях, поэтому выявление особенностей поведения руководителей правоохранительных органов в такой обстановке указывает на необходимость качественного подбора современных управленцев.

Изучение копинг-стратегий в стресс-преодолевающем поведении руководителей территориальных органов внутренних дел не только является приоритетным направлением для юридической, экстремальной психологии, психологии управления, но и позволяет определить необходимость психологического обеспечения деятельности сотрудников полиции.

Копинг-поведение – термин не новый. Впервые он начал упоминаться в 60-е гг. XX столетия. Сегодня в психологии существует достаточно много определений данного термина. Собственно, и само понятие достаточно плотно вошло в научный обиход.

За более чем полувековую историю появились различные термины: копинг-поведение, копинг-стратегии, стресс-менеджмент и т. п., однако суть данного понятия остается прежним: «копинг-поведение – это осознанное поведение субъекта, направленное на психологическое преодоление стресса»¹. Иначе говоря, копинг-поведение – состояние человека/субъекта, направленное на эмоциональное выравнивание, саморегуляцию своего как внутреннего, так и внешнего состояния. А если говорить еще проще, копинг-

¹ Копинг-поведение – это осознанное поведение субъекта, направленное на психологическое преодоление стресса. URL: <https://fb.ru/article/380862/koping-povedenie---eto-osoznannoe-povedenie-subyekta-napravlennoe-na-psihologicheskoe-preodolenie-stressa> (дата обращения: 05.01.2021).

поведение – это поведение, направленное на преодоление стресса в обычной, повседневной жизни.

Слово *cope* произошло от английского глагола *coping* и означает «справляться», «совладать», «бороться», «преодолевать» и т. п. Считается, что впервые в научный обиход данный термин ввел Абрахам Харольд Маслоу во второй половине XX в. Однако слово «копинг» упоминается и в трудах других ученых/психологов – Л. Мэрфи (1962 г.), Р. Лазаруса (1966 г.) и др.

В настоящее время существует достаточно много междисциплинарных работ, исследований, трактовок и определений данного термина, однако актуальность и широта его применения с каждым годом продолжает расти. Так, много исследований, в частности диссертационных, посвящено изучению копинг-поведения, копинг-стратегий как в гражданских, медицинских, так и в ведомственных силовых структурах, таких как Вооруженные Силы России, Росгвардия, МЧС России, МВД России и др. Нельзя оставить без внимания тот факт, что наибольшее количество исследований феномена копинг-поведения и копинг-стратегий проводится именно психологами – учеными и практиками.

Для нашего пособия непосредственно представляют интерес исследования копинг-поведения, проведенные в Министерстве внутренних дел Российской Федерации. Одна из первых и наиболее значимых работ для системы МВД России – докторская диссертация И.Б. Лебедева на тему «Психологические механизмы, стратегии и ресурсы стресс-преодолевающего поведения (копинг-поведения) специалистов экстремального профиля: на примере сотрудников МВД России», защита которой состоялась в 2002 г.

Известны и другие не менее значимые работы (статьи, учебные пособия, диссертационные исследования, монографии и т. п.). В качестве примера приведем несколько диссертационных исследований:

- «Психологические и соматовегетативные характеристики у сотрудников МВД России, выполняющих боевые задачи в особых условиях» (К. В. Безчасный, канд. мед. наук, 2005 г.);

- «Психологические особенности копинг-поведения следственных работников МВД России» (Е. Н. Пономаренко, канд. психол. наук, 2006 г.);

- «Психологические особенности личности сотрудников спецподразделений МВД России – участников контртеррористической операции на Северном Кавказе и их психотерапевтическая коррекция» (И. В. Пажильцев, канд. психол. наук, 2007 г.);

– «Личностные детерминанты, стратегии копинга и типы руководителей высшего и среднего звена в условиях профессиональных стрессовых ситуаций» (К. И. Корнев, канд. психол. наук, 2008 г.);

– «Особенности и прогнозирование стресс-преодолевающего поведения в деятельности оперуполномоченных криминальной милиции МВД России» (В. И. Солдатов, канд. психол. наук, 2009 г.);

– «Профессиональный стресс в деятельности сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел» (А. П. Шихова, канд. соц. наук, 2009 г.);

– «Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика» (И. Ю. Кобозев, канд. психол. наук, 2011 г.);

– «Психолого-акмеологические особенности копинг-поведения руководителей с различным уровнем успешности деятельности» (Л. А. Саврасова, канд. психол. наук, 2012 г.);

– «Психологическое сопровождение жизнедеятельности курсантов образовательных учреждений МВД России в кризисных ситуациях» (Т. А. Грозная, канд. психол. наук, 2012 г.);

– «Психологические модели и технология интегративной оценки копинг-поведения специалистов экстремального профиля» (Ф. К. Гемешлиев, канд. психол. наук, 2014 г.);

– «Психологические ресурсы личности как субъекта преодоления стресса в условиях командной деятельности» (З. Р. Совмиз, канд. психол. наук, 2017 г.);

– «Педагогическое сопровождение формирования профессионального копинг-поведения курсантов военных вузов» (Т. П. Тукачева, канд. пед. наук, 2019 г.);

– «Ассертивность сотрудников внутренних дел как условие достижений вершин профессионального мастерства» (Е. В. Саунин, канд. психол. наук, 2021 г.) и др.

Как уже отмечалось, копинг-поведение – тема достаточно актуальная, изучается в междисциплинарном ракурсе, особенно в отношении специалистов экстремального профиля:

– «Психологические особенности копинг-поведения сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России» (А. В. Бухвостов, канд. психол. наук, 2004 г.);

– «Личностно-ситуационные предпосылки профессионального развития управленцев среднего звена: на примере управленцев нефтегазодобывающего комплекса» (И. Н. Чикишева, канд. психол. наук, 2004 г.);

– «Психология совладающего поведения в разные периоды жизни» (Т. Л. Крюкова, д-р психол. наук, 2005 г.);

- «Копинг-стратегии личности в экстремальных условиях жизнедеятельности» (И. В. Камынина, канд. психол. наук, 2008 г.);
- «Психология копинг-поведения сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России: концепция, модель, технологии» (Е. Н. Ашанина, д-р психол. наук, 2011 г.);
- «Клинические и социально-психологические особенности комбатантов Министерства внутренних дел при воздействии стресс-факторов боевой обстановки» (Е. Г. Ичитовкина, канд. мед. наук, 2011 г.);
- «Психологические особенности совладающего поведения личности при деструктивных эмоциональных состояниях» (Д. Н. Ефремова, канд. психол. наук, 2012 г.);
- «Оценка и прогнозирование личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения сотрудников ГПС МЧС России в период адаптации к профессиональной деятельности» (Б. М. Лопухин, канд. психол. наук, 2013 г.);
- «Расстройства адаптации у сотрудников УМВД России по Курской области, вернувшихся из командировки в Северо-Кавказский регион (клинико-психопатологический, реабилитационный и профилактический аспекты)» (П. В. Шибаев, канд. мед. наук, 2019 г.) и др.

Нельзя не отметить ряд зарубежных авторов, которые занимались изучением копинг-поведения в психологически трудных, быстро меняющихся, неопределенных ситуациях: R. A. Blak, J. M. Horn, I. V. Carlier, Y. Danieli, R. H. Pietrzak, C. B. Schechter, E. J. Bromet etc., S. S. Inslicht, S. E. McCaslin, T. J. Metzler etc., J. P. Crank, M. Caldero, B. D. Naemi, D. J. Beal, S. C. Payne, D. Zhu, X. Xie, J. Xie.

Стресс у сотрудников полиции изучался в ряде таких стран, как Австралия (G. J. Coman, B. J. Evans), Греция (E. C. Alexopoulos, V. Palatsidi, X. Tigani, C. Darviri), Малайзия (R. Masilamani, A. Bulgiba, K. Chinna etc.), Норвегия (B. Lau, E. Hem, A. M. Berg etc.), Швеция (M. Gerber, M. Kellmann, T. Hartmann, U. Pühse), Южная Корея (M. Morash, D. Kwak, V. Hoffman etc.), Тайвань (K. Chueh, C. Yen, L. Lu, M. Yang) и др.

Таким образом, проблема копинг-поведения, копинг-стратегий в профессиональной деятельности сотрудников ОВД достаточно хорошо освещена как в зарубежной, так и современной отечественной литературе.

Однако при всем многообразии работ монографические исследования психологов по изучению копинг-поведения руководителей ОВД проводились в недостаточном количестве.

Следующее, на что хотелось бы обратить внимание: пандемия 2020 г. внесла свои коррективы и в научно-исследовательскую деятельность. Так, ранее было издано научно-практическое пособие на тему «Психология толерантности к неопределенности (на примере сотрудников органов внутренних дел)», в котором описаны такие феномены, как толерантность к неопределенности (далее – ТН), интолерантность к неопределенности (далее – ИТН) в деятельности руководителей территориальных органов МВД России¹.

В работе проанализирован материал, раскрывающий суть понятий ТН, ИТН и подходы к их изучению в зарубежной и отечественной науке. Рассмотрены требования к руководителям органов внутренних дел Российской Федерации территориального уровня, особенности их управленческой деятельности и проблемы, встречающиеся у современных руководителей, препятствующие эффективному выполнению ими должностных обязанностей. С учетом результатов проведенного анализа разработана программа эмпирического исследования, подобран психологический инструментарий для изучения управленческого потенциала руководителей органов внутренних дел Российской Федерации.

В ходе эмпирического исследования на основе метода поперечных срезов выявлено, что в системе управленческого образования МВД России наиболее уязвимым звеном становятся сами обучающиеся, и, как следствие, проявляются сбои при обеспечении органов внутренних дел высококвалифицированными управленческими кадрами.

Кроме того, в работе отражены результаты психодиагностического обследования слушателей факультета подготовки руководителей территориальных органов внутренних дел Академии управления МВД России в аспекте развития управленческого потенциала слушателей в ходе обучения, приведены средние значения компонентов психологического потенциала руководителей, определены их типы личности (по результатам методики «СРІ-2» – Калифорнийский личностный опросник). Раскрыты основные компоненты интеллектуально-личностного потенциала современного управленца, показаны и приведены значимые различия в индивидуально-психологических особенностях руководителей ОВД.

¹ Бурицев А.О., Бульбачева А.А. Психология толерантности к неопределенности (на примере сотрудников органов внутренних дел): научно-практическое пособие. Москва: Академия управления МВД России, 2021. 80 с.

По результатам анализа эмпирических данных выявлены профессионально-психологические качества личности, характеризующие управленческий потенциал «успешных» и «неуспешных» будущих руководителей территориальных органов внутренних дел, которые проходят обучение в Академии управления МВД России. Полученные данные по управленцам МВД России сравнивались с результатами по военным руководителям, у которых монографически изучалась толерантность к неопределенности. Близость выявленного исследователями комплекса индивидуальных предикторов характеризует ядро управленческого потенциала личности.

Таким образом, результаты нашей работы идут не в параллели, а в продолжение развития и изучения феномена ТН и ИТН, что позволит по-иному взглянуть на копинг-поведение в профессиональной деятельности руководителей территориальных органов МВД России.

Нельзя не отметить, что результаты нашего исследования актуальны и потому, что сегодня существует достаточно острая потребность в совершенствовании психологического подбора и сопровождения современных руководителей в различных профессиональных сферах, в том числе в создании современной системы тренинговых психотехнологий, необходимой для подготовки управленцев системы Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Научная новизна работы заключается в изучении конструкта «копинг-поведение» в тесной взаимосвязи с иными психологическими феноменами и непосредственно с конструктами «толерантность к неопределенности», «интолерантность к неопределенности», а также процесса толерирования руководителями территориальных органов внутренних дел неопределенности и построения эффективных управленческих моделей поведения при принятии решений в экстремальных ситуациях. Кроме того, научный интерес представляет эмпирическое исследование особенностей ядра личности современного управленца – его самоотношения и специфики поведения – копинг-стратегий, что позволяет в целом изучить личность руководителя ОВД в психологически трудных, стрессовых, неопределенных ситуациях.

Практическая значимость исследования состоит в изучении особенностей копинг-поведения в профессиональной деятельности руководителей территориальных органов МВД России в связи с феноменом ТН и ИТН, в том числе с выявлением личностных свойств (нервно-психическая устойчивость, уровень саморегуляции, склонность к риску и др.) и профессионально важных качеств

(прогностические способности, уровень развития управленческого потенциала). Выявленные закономерности позволят не только спрогнозировать модель поведения руководителей в стрессовых ситуациях и ситуациях неопределенности, но и осуществлять подбор современных управленцев на замещение вышестоящих вакантных должностей разного уровня и должностного статуса из числа руководителей ОВД, а также применять полученные результаты исследования для разработки программ психологической коррекции и профилактики стресса.

1. Теоретико-методологические основы изучения копинг-поведения руководителей органов внутренних дел Российской Федерации

В данном параграфе будут кратко освещены такие феномены как копинг-поведение, копинг-стратегии в тесной взаимосвязи с конструктами ТН и ИНТ.

Начнем с изучаемых нами ранее феноменов/конструктов «толерантность к неопределенности», «интолерантность к неопределенности».

С начала XXI в. термин «толерантность к неопределенности» уже широко используется в научном обиходе (как, собственно, и копинг-поведение). В ряде исследований раскрывается смысл и содержание нового понятия, но по интересующей нас тематике, а именно «толерантность к неопределенности у сотрудников силовых ведомств и правоохранительных органов», опубликованных научных работ очень мало. Что же касается копинг-поведения сотрудников ОВД, следует отметить, что по данной проблематике проводилось достаточно много исследований, однако мало работ посвящено изучению копинг-поведения, копинг-стратегий руководителей ОВД.

В настоящее время конструкт «толерантность к неопределенности» разрабатывается учеными достаточно интенсивно. В научной литературе, посвященной исследованиям ТН и связанной с ним смежной психологической феноменологии, данный конструкт рассматривается с позиций философии, этнологии, экономики, педагогики, психологии и других гуманитарных наук. Мы постараемся коснуться и междисциплинарных связей при изучении ТН, но главным предметом рассмотрения останутся психологические исследования закономерностей и механизмов ТН.

Следует особо отметить, что параллельно с ТН часто исследуется и феномен «интолерантность к неопределенности», так как они не являются контрастными полюсами одного и того же свойства личности. Выявлено, что ТН может быть низкой, средней или высокой, но низкая ТН не есть ИНТ, а поэтому последнюю надо изучать как отдельный феномен.

Анализ публикаций свидетельствует, что наиболее многоплановым является монографическое исследование И. Н. Леонова, в котором рассмотрена история подходов к толерантности к неопределенности как психологическому конструкту, ее

влияние на профессионально важные качества руководителя¹. По мнению ученого, сложились два направления психологических исследований, трактующих толерантность к неопределенности как:

- независимую черту личности, несводимую к другим ее чертам или их комбинациям;

- «сквозную» характеристику поведения и личности человека.

Чтобы лучше понимать подходы к изучению толерантности к неопределенности как в гуманитарных науках в целом, так и в психологии, обратимся к значению термина «толерантность». Термин происходит от лат. *tolerare* – терпеть, переносить, выносить, привыкать², то есть толерантность – это терпимость; в свою очередь, интолерантность – это нетерпимость, непереносимость. Оба этих слова применяются в разных науках: медицине (именно в ней он впервые и был применен), в биологии, педагогике, экономике, социологии, политологии и ряде других наук, но в каждой из них получил свое базовое определение. Отметим, что ежегодно 16 ноября по всему миру отмечается Международный день толерантности.

Еще один интересный факт был обнаружен при прояснении сути термина ТН: ни в одном словаре русского языка – ни в словаре В.И. Даля, ни у С.И. Ожегова, ни в этимологических словарях М. Фасмера, П.Я. Черных не приводится термина «толерантность» в чистом виде, но он широко распространен в психологических и педагогических словарях.

Достаточно полный анализ понятия «толерантность» представлен в статьях О.А. Белобрыкиной «Семантико-этимологический анализ понятия «толерантность» и его значение для психолого-педагогической практики»³, О.В. Бессчетновой «Толерантность как объект изучения гуманитарных наук»⁴, Л.Н. Вшивцевой «Толерантность

¹ Леонов И.Н. Влияние толерантности к неопределенности на стратегии совладающего поведения у менеджеров // Известия Саратовского университета. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2015. Т. 4. № 3. С. 259–262.

² Толерантность // Википедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 05.01.2021).

³ Белобрыкина О.А. Семантико-этимологический анализ понятия «толерантность» и его значение для психолого-педагогической практики // Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований: сборник научных статей / под науч. ред. М.В. Новикова, Н.В. Нижегородцевой. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет, 2011. С. 40–43.

⁴ Бессчетнова О.В. Толерантность как объект изучения гуманитарных наук // Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований: сборник научных статей / под науч. ред. М.В. Новикова, Н.В. Нижегородцевой. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет, 2011. С. 44–45.

рантность и идентичность: к вопросу о соотношении понятий»¹ и в ряде других работ, авторы которых описывают историю зарождения и употребления термина «толерантность» на основе анализа различных научных направлений (от философских воззрений до культурального значения и социально-нравственного употребления), дают этимологический анализ понятия «толерантность», а также раскрывают значение термина для психологии и педагогики. Однако наиболее полное раскрытие указанного термина, на наш взгляд, представлено в работе М.А. Семашко «Развитие термина «толерантность» в гуманитарных науках»².

Итак, понятие «толерантность» имеет многогранное значение и используется во многих областях знаний. Для нашей работы важно понять содержательную трансформацию психологического конструкта «толерантность к неопределенности».

В отечественную психологическую науку конструкт ТН пришел из зарубежных стран. Примечательно, что до сих пор в отечественной психологии термин «толерантность к неопределенности» имеет несколько неоднозначный и размытый характер, который является следствием ориентации ученых на зарубежные источники. Ведь иностранные авторы с момента зарождения термина сталкивались с целым рядом проблем, которые отражены в статье Т.В. Корниловой, где автор приводит семантический анализ в связи с апробацией авторского Опросника толерантности-интолерантности к неопределенности³.

Т.В. Корнилова при раскрытии конструкта ТН ссылается на определение Э. Френкель-Брунстик, которая одной из первых ввела конструкты ТН и ИТН, на позицию видного ученого R.J. Hallman, расширившего их содержание⁴, а также разъясняет появление зауженности/расширенности понятия ТН в ряде российских научных работ, например, имеющих место в статье Г.У. Солдатовой «Введение. Толерантность: психологическая устойчивость и нравственный императив»⁵.

¹ *Вишницева Л.Н.* Толерантность и идентичность: к вопросу о соотношении понятий // Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований: сборник научных статей / под науч. ред. М.В. Новикова, Н.В. Нижегородцевой. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет, 2011. С. 47–48.

² *Семашко М.А.* Развитие термина «толерантность» в гуманитарных науках. URL: <http://www.emissia.org/2007> (дата обращения: 12.09.2020).

³ *Корнилова Т.В.* Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 1. С. 74–86.

⁴ Там же. С. 74.

⁵ Там же. С. 75.

Т.В. Корнилова, излагая историю становления конструкта, в различных исследованиях показывает, что изначально это была «толерантность мышления», и только в 2002 г. Р. Стернберг ввел компонент «толерантность к неопределенности» в концепте «мудрости»¹. В отношении конструкта ИТН Т.В. Корнилова на основе анализа зарубежных источников подчеркивает, что его содержание у многих ученых характеризует субъективную неопределенность или неуверенность².

Работы Т.В. Корниловой для нас интересны и тем, что в них приведены результаты апробации и генерализации на русскоязычной выборке шкал ТН, ИТН и МИТН (межличностной интолерантности к неопределенности) зарубежных опросников, а также анализом латентных переменных, связанных с указанными тремя шкалами и позволяющих понять влияние таких личностных свойств, как готовность к риску и принятию решения, использование интуиции.

Попытку детального разграничения конструктов ТН и ИТН предприняла зарубежный ученый Ю. Байрак, опубликовав в журнале *Psycho Search* статью «Толерантность к неопределенности»³. Автор разграничивает ТН и ИТН, опираясь на основные их отличительные характеристики: действия в условиях неопределенности, восприятие будущего и жизни в целом, шаблоны и образцы в принимаемых решениях, отношения с окружающими.

Попытки разделения конструктов ТН и ИТН предпринимались и отечественными учеными, и наиболее многопланово А.И. Гусевым⁴, И.Н. Леоновым⁵, Д.А. Леонтьевым⁶. Так, И.Н. Леонов, раскрывая неоднозначность в трактовке составляющих конструкта ТН, связывал это с множественностью трактовок данного термина за рубежом и отсутствием адекватного понятия в российской психологии⁷.

¹ Практический интеллект / Р. Стернберг и др. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 265 с.

² Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. 632 с.

³ Толерантность к неопределенности. URL: <https://psychosearch.ru/teoriya/determin/429-tolerantnost-k-neopredelennosti> (дата обращения: 05.01.2021).

⁴ Гусев А.И. Толерантность к неопределенности: проблематика исследований // Практична психологія та соціальна робота. 2007. № 8. С. 75–80.

⁵ Леонов И.Н. Толерантность к неопределенности как психологический феномен: история становления конструкта // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2014. № 4. С. 43–52.

⁶ Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности / Т.Ю. Иванова, Д.А. Леонтьев и др. // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 1. С. 85–121.

⁷ Леонов И.Н. Указ. соч. С. 50.

В. П. Зинченко¹, рассматривая в одной из своих работ внутренние интрапсихические механизмы действия и реагирования человека в неопределенных ситуациях, утверждал, что остается потребность, несмотря на имеющиеся исследования, в более подробном рассмотрении подходов к возможным способам преодоления людьми неопределенности.

В нашем исследовании будем придерживаться понимания содержания конструкта ТН, которое предложила Т. В. Корнилова в 2010 г.: «Толерантность к неопределенности является многомерным конструктом генерализованного личностного свойства, заключающегося в стремлении к изменениям, новизне, оригинальности, в предпочтении более сложных задач, в способности действовать самостоятельно и выходить за рамки ограничений»².

Однако нельзя оставить без внимания и другие подходы в мировой психологической науке в понимании детерминант и проявлений ТН, а также сопряженных с ней феноменов:

«1. Толерантность к неопределенности есть интегральная характеристика индивида, отражающая способность успешно действовать в условиях непредвиденных изменений, зашумленности или неполноты информации (Небылицын, 1961 г.; Ломов, 1967 г.);

2. Стрессоустойчивость как резистентность индивида к воздействию негативных стресс-факторов и способность активно противостоять и действовать в условиях нестабильности и изменения ситуации (Бодров, 2006 г.);

3. Доверие к себе как личностная самоэффективность (self-efficacy), уверенность индивида в своей компетентности и действенности усилий, направленных на достижение целей и желаемых результатов (Bandura, 1997 г.);

4. Сформированная бдительность как результат жизненного и профессионального опыта индивида (Алдашева, 1995 г.)»³.

В отношении поведения личностно зрелых людей в ситуациях неопределенности представляется важным опереться на экзистенциально-гуманистический подход. Он базируется на идеях из экзистенциальной философии, где феномен ТН понимается как «мгно-

¹ Зинченко В. П. Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция // Вопросы психологии. 2007. № 6. С. 3–20.

² Влияние толерантности к неопределенности на психическую адаптацию военнослужащих / М. Е. Ковалева, В. Г. Булыгина и др. // Экспериментальная психология. 2019. Т. 12. № 2. С. 146–147.

³ Алдашева А. А. и др. Самоопределение и профессиональный менталитет субъекта труда в период пандемии и кризиса // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 166–195.

вание» (С. Кьеркегор) и как «проявление, в том числе с просветом в вечность» (М. Хайдеггер). Так, М. Хайдеггер, отмечая специфику событий, с которыми сталкивается человек, считал, что они есть состояние возможности, непредсказуемости ситуации, и в то же время отображают момент раскрытия одного из вариантов возможного бытия, показывая его развертывание в пространстве и времени. По мнению ученого, в случаях «просвет в вечность» в наличии неповторимость феномена, ибо в вечности повторение невозможно ввиду отсутствия времени»¹.

Анализ научных источников позволяет выделить три различающихся подхода к исследованию феномена толерантности к неопределенности как важной составляющей личностного потенциала: «1) толерантность к неопределенности как черта личности; 2) толерантность к неопределенности как ситуационно-специфичная установка; 3) толерантность к неопределенности как метакогнитивный процесс и навык»². При этом большинство зарубежных ученых склонны рассматривать ТН как *черту личности*.

Сегодня происходит консолидация взглядов ученых в том, что ТН – это интегральный феномен личностного развития, позволяющий человеку выживать в этом мире, полном неопределенности. Эту позицию развивает Г. У. Солдатова в книге «Психодиагностика толерантности личности»: «В отечественных исследованиях толерантность представлялась интегральной личностной характеристикой, изучаемой как психологическая устойчивость, система личностных и групповых ценностей, личностных установок и совокупностей разноуровневых индивидуальных свойств»³.

Интегральный характер толерантности как составляющей личности подчеркивают Д. В. Сочивко и Ю. А. Крымова, опираясь уже на четырехуровневую структуру личности: «Если воспользоваться уровневой структурой личности, предложенной академиком Б. Г. Ананьевым, то можно говорить об индивидуальной толерантности, деятельностной и поведенческой толерантности, личностной толерантности, и, наконец, психодинамической толерантности как уравновешении всех индивидуальных, поведенческих и деятельностных процессов в структуре индивидуальности»⁴.

¹ Хайдеггер М. Время и бытие. Москва, 1993. 447 с.

² Леонов И. Н. Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2015. 24 с.

³ Корнилова Т. В. Указ. соч. С. 74–86.

⁴ Сочивко Д. В., Крымова Ю. В. Психодинамика лояльности – толерантности: психодинамическая диагностика и эмпирическая типология // Прикладная юридическая психология. 2012. № 2. С. 28–36.

Человек, толерантный к неопределенности, должен обладать неким механизмом принятия неопределенности. Этим механизмом является неопределенность реактивности личности. Поэтому *устойчивость ТН* есть *устойчивость неопределенности* реагирования, так как она позволяет подстроиться к неопределенности ситуации, личностно ее принять. Толерантность к неопределенности приближает человека к «экзистенциальному прорыву» (по К. Ясперсу), ибо окружающий мир, по мнению ученого, является, по сути, «царством неопределенности».

Итак, анализ, проведенный в данной части работы, показывает, что понятие ТН носит для социально зрелого человека экзистенциальный характер и с позиции философии близко понятию «забота», введенному М. Хайдеггером, как реакции на «ужас» «экзистенциальной брошенности» человека в этом чуждом для него мире¹. При этом интолерантность к неопределенности имеет, на наш взгляд, совершенно иное психологическое содержание. Это не экзистенциальное, а сугубо личностное понятие, относящееся прежде всего к ее защитной сфере. При этом ИТН является защитой личности не от неопределенности, как таковой, а именно от «хайдеггеровской экзистенциальной заботы», то есть от самой ТН. ИТН базируется на психологических защитах, то есть своеобразное «бегство внутрь себя», отказ от экзистенциальной ответственности и свободы, открытости миру.

Вернемся к копинг-поведению, копинг-стратегиям.

Теоретико-методологическая основа проведенного нами исследования содержит системный подход к исследованию самоотношения на базе теории отношений В. Н. Мясищева, концепцию самоотношения Н. И. Сарджвеладзе, теорию психологической адаптации А. А. Налчаджяна.

Теория копинга оперирует тремя базовыми понятиями: «копинг-поведение», «копинг-ресурсы», «копинг-стратегия». Р. Лазарус считал копинг-стратегию совокупностью поведенческих и когнитивных усилий, затрачиваемых личностью на снижение влияния на нее стресса.

А что такое стресс? Стресс (от англ. *stress* – нагрузка, напряжение; состояние повышенного напряжения) – это совокупность неспецифических реакций организма на воздействие различных неблагоприятных факторов среды, нарушающих его гомеостаз (способность организма сохранять, поддерживать посто-

¹ Хайдеггер М. Бытие и время. Москва, 2008. 450 с.

яньство внутренней среды, то есть своего рода саморегуляция организма)¹.

Стоит также отметить, что в науке существует несколько различных отраслей знаний (психология, медицина, физиология, психофизиология и др.), в которых исследовался стресс. Мы не будем подробно останавливаться на изучении стресса, так как это отдельная тема для исследования и дискуссии в контексте деятельности руководителей территориальных органов внутренних дел Российской Федерации.

Для раскрытия сути копинг-поведения в профессиональной деятельности руководителей территориальных органов МВД России немаловажную роль играют такие понятия, как «самоотношение» и «ассертивность».

Самоотношение – это ключевое отношение личности, содержащее когнитивный, эмоциональный и конативный (поведенческий) компоненты. Стратегиями совладания принято считать сознательные усилия личности по преодолению напряженных ситуаций. Направленность стратегий может быть внешняя (на решение возникшей вовне проблемы) или внутренняя (на преобразование своего отношения к данной ситуации). Стратегия может принести успех в том случае, если напряжение ситуации ослабится, а эффективность ее действия зависит исключительно от характера ситуации и самой личности².

Ассертивность (от англ. *assertiveness, to assert* – утверждать, отстаивать; от лат. *asserere* – утверждать) – способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него³.

Эти определения нами даны для построения и разработки практических рекомендаций (психокоррекционного блока, психотерапевтических упражнений), направленных на совершенствование профессионального развития управляющих кадров в системе МВД России.

Как мы писали выше, проблема стресса и стресс-преодолевающего поведения в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов достаточно хорошо

¹ Стресс // Википедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Стресс> (дата обращения: 05.01.2021).

² Бурцев А. О. Взаимосвязь самоотношения и копинг-стратегий у наркозависимых / А. О. Бурцев, М. С. Козырь, Д. А. Скворцова // Прикладная юридическая психология. 2021. № 1 (54). С. 46–57.

³ Ассертивность // Википедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Ассертивность> (дата обращения: 05.01.2021).

освещена в современной отечественной и зарубежной литературе. Сегодня накоплен не только достаточно большой объем литературы, раскрывающий суть феномена копинг-поведения, но и имеется объемный практический материал, затрагивающий стресс-преодолевающее поведение сотрудников ОВД.

Так, из литературы можно почерпнуть, что «стресс – многоуровневое явление, изучение которого предполагает три основных направления: личностное, деятельностное и органическое»¹.

Отметим, что определение и понятие стресса тесно взаимосвязаны со стрессоустойчивостью. Стрессоустойчивость достаточно широко изучается в отечественной психологической науке в экстремальных профессиях, то есть когда человек подвержен чрезвычайно высоким физическим, психическим и эмоциональным нагрузкам, к данным видам деятельности относится и деятельность сотрудников ОВД. Особый интерес для науки представляют способности людей продолжать нормально действовать, функционировать, а в нашем случае – нести службу, и более того – умело руководить коллективом для реализации поставленных задач и приказов. В этом и заключается задача пособия – не только выявить внутренние (интрапсихические) механизмы реакций на стресс, но и помочь за счет активации внутренних ресурсов (саморегуляции) найти в себе силы для выполнения и реализации поступающих указаний/приказов для защиты прав и свобод граждан от различного вида/рода посягательств. Однако помимо саморегуляции руководителям и сотрудникам ОВД необходима помощь и поддержка со стороны профессионала (психолога). В данном пособии будут предложены наиболее распространенные психотерапевтические техники/упражнения, направленные на совершенствование профессионального развития управленческих кадров в системе МВД России.

Нельзя не отметить, что существует огромное количество стрессоров, которые воздействуют на человека в повседневной деятельности и жизни: физиологические, психологические, физические, биохимические и др. И на каждое такое воздействие (раздражитель) человеческий организм реагирует по-разному (*каждый человек совершенно индивидуально реагирует на тот или иной раздражитель*).

Следующее, на что мы бы хотели обратить внимание, – это внутренние процессы, которые помогают преодолеть стрессовые

¹ Рогачев В.А. Взаимосвязь копинг-стратегий и личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения сотрудников правоохранительных органов / В.А. Рогачев, И.Н. Коноплева // Медицинская психология в России. 2015. 2 (31). С. 1–15.

состояния и ситуации, то есть непосредственно копинг-стратегии (стресс-преодолевающее поведение). Такие механизмы преодоления стресса в психологии, как правило, изучаются отдельной областью знания, которая исследует реакции человека на возникающие стрессовые ситуации.

Отметим, что достаточно долгое время в зарубежной психологической науке копинг-поведение изучалось только непосредственно при наличии заболеваний (физических, психосоматических).

В современной психологической науке выделяют три основные базисные копинг-стратегии: избегание, разрешение проблемы и поиск социальной поддержки.

Концепция копинга сегодня становится одним из центральных положений современной теории стресса, а копинг-поведение рассматривается как стабилизирующий фактор, способствующий адаптации личности к воздействию различных стрессовых ситуаций.

Интересен и тот факт, что для преодоления стрессовой ситуации каждый человек использует собственные копинг-стратегии на основе приобретенного ранее личностного опыта (копинг-ресурсы). Результат взаимодействия копинг-ресурсов и копинг-стратегий определяет совладающее (стресс-преодолевающее) поведение. Копинг-стратегии – это способы совладания со стресс-факторами, вызванные ответом личности на возникшую угрозу; копинг-ресурсы – относительно стабильные характеристики индивида и социальной среды, которые способствуют развитию способов совладания со стрессом.

При исследовании копинг-стратегий большинство ученых придерживается единой системы классификации способов совладания со стрессом: 1) когнитивные копинг-стратегии, направленные на переоценку ситуации; 2) копинг-стратегии, направленные на снятие эмоционального напряжения; 3) копинг-стратегии, направленные на воздействие на ситуацию; 4) успешный копинг – используются конструктивные стратегии, которые в результате приводят к преодолению трудной ситуации, вызывающей стресс; 5) неуспешный копинг – используются неконструктивные стратегии, которые препятствуют преодолению трудной ситуации.

Субъект может использовать в трудной ситуации и несколько стратегий совладания, каждую из которых можно оценить по указанным критериям. Из этого следует, что существует взаимосвязь между личностными конструктами, помогающими человеку формировать свое отношение к трудностям, и тем, какую стратегию поведения при стрессе он выберет¹.

¹ Там же. С. 1–15.

Далее в параграфе для того чтобы несколько освежить в памяти основные компоненты психологического потенциала современного управленца, приведем результаты анализа исследования компонентов психолого-управленческого потенциала руководителей территориальных органов МВД России (*по методике CPI-2*). Результаты уровня выраженности компонентов психологического потенциала и показателей ТН/ ИТН нам понадобятся для исследования.

В разные годы наиболее часто у слушателей из 10 компонентов управленческого потенциала проявляются именно **Иэ** (интеллектуальная эффективность) и **Эс** (эмоциональная стабильность). Чем больше **Иэ**, тем выше толерантность к неопределенности, и, соответственно, чем она меньше, тем выше ИТН. Еще один вывод: чем выше ТН, тем выше уровень саморегуляции руководителей; чем саморегуляция ниже, тем ИТН выше.

Кроме того, ТН у руководителей при принятии решения в аспекте уровня ответственности напрямую зависит от времени. Так, количество затрачиваемого времени на принятие решения значительно увеличивается, если возрастает уровень социальной ответственности (**Со**) руководителя. Отсюда следует: 1) чтобы принять правильное решение, успешный руководитель/управленец пользуется «подсказками» (просчитывает возможные варианты развития событий, анализирует, обращается за помощью, советом и др.); 2) время на принятие решения в ситуации неопределенности увеличивается за счет количества человек, за которых принимается решение. Принять решение за себя проще, чем за коллектив.

В отношении социальной ответственности (**Со**) у руководителей выявлены и иные закономерности. В более зрелые годы она проявлялась у разного типа руководителей специфично. Это обусловлено внешними и внутренними причинами. От того, какой компонент управленческого потенциала у руководителя интенсивно развивался, зависят его управленческие решения в различных ситуациях (выбора, принятия решения, неопределенности, стресса).

Рассмотрим соотношение ситуаций неопределенности, возраста и стажа управленческой деятельности. По данным исследования, такие показатели, как возраст и стаж, в том числе управленческой деятельности, напрямую зависят от таких компонентов управленческого потенциала, как независимость, самостоятельность (**Нс**). Чем старше возраст руководителей и больше их стаж в должности руководителя, тем должны быть выше показатели независимости и самостоятельности при принятии управленческого решения. Возраст и стаж управленческой деятельности уменьшают неопределенность в ситуации принятия выбора и решений при условии позна-

вательной активности руководителей. Итак, независимость и самостоятельность – личностные качества успешного руководителя.

Принимая решения в ситуации неопределенности, выбора, не сомневаются в своих действиях руководители с типом личности «Альфа» (харизматические лидеры и инициаторы конструктивных общественных дел). Но если у руководителя низкий уровень понимания, сопереживания, отсутствует эгоцентризм (**Пс**), то принятие решений и преодоление неопределенности происходит с большим количеством неучтенных рисков.

Наиболее сложно принимать решение в ситуации неопределенности руководителям с типом личности «Дельта» из-за наличия у них высокого риска криминализации, насилия, ауто- и гетеро-агрессивности, а также психических расстройств, связанных с нарушениями функций Эго. Руководителей с типом реализации «Дельта» (по результатам опросника *CPI-2*) в территориальных органах МВД России лишь 1 %.

Таким образом, в ситуации выбора, принятия решения в условиях неопределенности лучше справляется руководитель, обладающий следующими компонентами психологического потенциала: высоким уровнем саморегуляции, эмоциональной стабильностью, хорошими когнитивными способностями (интеллектуальной эффективностью), социальной ответственностью, независимостью и самостоятельностью. Чрезмерная склонность к риску, отсутствие понимания, сопереживания, наличие психопатических черт в личности руководителя значительно ухудшают правильность выбора и принятия адекватного решения в ситуациях неопределенности.

Однако не стоит забывать о личностном аспекте, о таких характеристиках современного управленца, как мотивация лидерства и достижения (**Мл**), уровень коммуникации (дружелюбие, неконфликтность) (**То**). По сути, выбор, как и принятие решения, зависит от внутренних интрапсихических составляющих человека. Отдельную роль при выборе играют мотивация, цели и желания. Значит, фактически любой выбор – это не случайность, а внутренняя реакция на ситуацию в соответствии с внутренними составляющими (качествами) человека.

Мотивация лидерства и достижения, готовность к риску, коммуникация, оптимизм и чувство юмора (позитивное отношение к жизни, возникающим жизненным ситуациям и обстоятельствам), умелое управление эмоциональным фоном (эмоциями) в сочетании с хорошими организаторскими способностями, включая самоорганизованность, – основные черты современного руководителя, спо-

собствующие наиболее быстрому преодолению неопределенности в условиях выбора, а также при принятии управленческих решений.

Итак, ТН у руководителей ОВД следует рассматривать как значимое поведенческо-личностное образование, характеризующее их целостную реакцию на уровне психолого-управленческого потенциала.

Следовательно, можно заключить, что правильно себя повести в ситуациях стресса и неопределенности помогают: высокий уровень саморегуляции, эмоциональная стабильность, хорошие когнитивные способности (интеллектуальная эффективность), социальная ответственность, независимость и самостоятельность. Чрезмерная склонность к риску, отсутствие понимания, сопереживания, наличие психопатических черт в личности руководителя ухудшают правильность выбора и принятия адекватного решения в экстремальных ситуациях.

Таким образом, в параграфе раскрывается суть понятий «копинг-поведение» и «толерантность к неопределенности», а также подходы к их изучению в зарубежной и отечественной науке. Рассмотрены требования к руководителям территориальных органов внутренних дел Российской Федерации, особенности их управленческой деятельности и проблемы в работе современных руководителей, препятствующие эффективному выполнению ими должностных обязанностей.

2. Модель эмпирического исследования копинг-поведения руководителей территориальных органов внутренних дел Российской Федерации

Главной базой в нашем исследовании выступило федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации» (далее – Академия). Общее число тестируемых составило 202 слушателя факультета подготовки руководителей (начальников) территориальных органов МВД России (далее – факультет), обучающихся на первом и втором курсах по программам магистратуры 38.04.02 – менеджмент, 38.04.03 – управление персоналом, 38.04.04 – государственное и муниципальное управление, 40.04.01 – юриспруденция.

Первый этап был посвящен теоретико-методологическому анализу специальной научной литературы, рассматривающей проблему копинг-поведения, копинг-стратегий и толерантности к неопределенности, интолерантности к неопределенности. Проанализированы отечественные и зарубежные подходы к изучению проблем копинг-поведения, копинг-стратегий и толерантности к неопределенности, интолерантности к неопределенности в психологии, философии, социологии, педагогике, юридической практике, изучены нормативные документы и ведомственные акты.

На втором этапе реализовано эмпирическое исследование слушателей, обучающихся в Академии. В качестве сравнительной выборки выступили слушатели разного возраста, с разным стажем службы и управленческой деятельности. Осуществлен подбор психодиагностических методик обследования слушателей, обучающихся в Академии, произведен анализ личных дел. Использовался метод автобиографического анкетирования в целях получения от слушателей социально-демографических сведений (внешний фактор). Составлена батарея психодиагностических методов исследования, направленная на изучение таких феноменов, как копинг-поведение в профессиональной деятельности руководителей территориальных органов МВД России, психология толерантности к неопределенности руководителей территориальных органов МВД России. Проведена математико-статистическая обработка полученных данных с помощью методов многомерного статистического анализа, программ Microsoft Excel 2013 и Statistika 13.3.

Применялись следующие психодиагностические методики исследования:

1. Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности¹;
2. Шкала толерантности к неопределенности С. Баднера/Бланк в новой версии (Т. В. Корниловой);
3. Тест смысловых ориентаций Д. А. Леонтьева²/Бланк ответов;
4. Тест жизнестойкости/Бланк версии Осина – Рассказовой;
5. Мельбурнский опросник принятия решений (МОПР);
6. Опросник С. Эпстайна «Рациональный – опытный»;
7. Короткий опросник «Темная триада» (SD3);
8. Опросник «Темная дюжина»;
9. Краткий опросник «Большая пятерка» (КОБП, ТІРІ);
10. Методика «Индикатор копинг-стратегии».

Подробное описание и интерпретация методик, разработанная и применявшаяся анкета приведены в приложении А.

Третий этап – интерпретация и систематизация данных, по результатам которых предложены практические рекомендации по основным направлениям психокоррекционной работы с целью совершенствования психолого-управленческого потенциала руководителей территориальных ОВД в психологически трудных, стрессовых, неопределенных ситуациях.

Выборка испытуемых (202 руководителя) была поделена пополам по возрастному признаку (100 человек и 102 соответственно). В первую группу вошли руководители от 30 до 38 лет, а во вторую – от 38 до 52 лет.

Возрастные нормы представлены в таблице 2 (приложение Б), а в таблице 1 – статистические нормы по общей выборке испытуемых руководителей территориальных органов МВД России (приложение Б).

Начнем анализ с половозрастных характеристик обследуемой группы руководителей территориальных органов МВД России. На рисунке 1 различия полового состава практически отсутствуют: среди относительно молодых сотрудников (77,23 % – мужчин) и старшего возраста (76,53 % – мужчин). Таким образом, в группе молодых сотрудников женщин на 0,7 % больше, что находится в пределах статистической погрешности.

¹ Корнилова Т. В. Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 1. С. 74–86.

² Леонтьев Д. А. Тест смысловых ориентаций (СЖО). Москва: Смысл, 2000. 18 с.

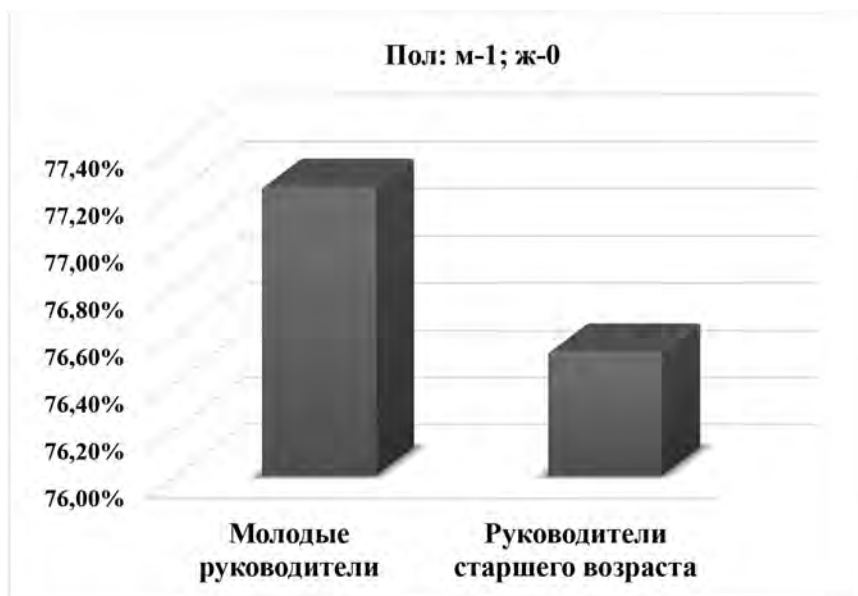


Рисунок 1. Средние показатели половой принадлежности руководителей территориальных органов МВД России

Здесь наблюдается определенная стабильность полового состава среди руководителей территориальных органов МВД России, а именно женщин на всем протяжении службы среди руководителей порядка 23–24 %.

Однако большие различия наблюдаются между более высоким и более низким специальными званиями в группах руководителей территориальных органов МВД России мужчин и женщин, а также между лицами среднего возраста. Значит, женщины и мужчины – руководители территориальных органов МВД России имеют одинаковые права и обязанности, а исполнение ими служебных полномочий не зависит от половозрастного статуса. Это говорит об отсутствии статусных перекосов в политике МВД России относительно должностного подбора кадров. Также отметим, что около 2/3 от общего числа сотрудников имеет стабильное семейное положение.

На рисунке 2 представлены средние возрастные различия руководителей территориальных органов МВД России. Так, средний возраст руководителей составляет 38,28 и 42,10 лет соответственно.



Рисунок 2. Средние показатели возраста руководителей территориальных органов МВД России

На рисунке 3 показано, что более 90 % испытуемых руководителей территориальных органов МВД России воспитывалось в полной семье и всего лишь 1–2 % – в неполных семьях или другими родственниками.

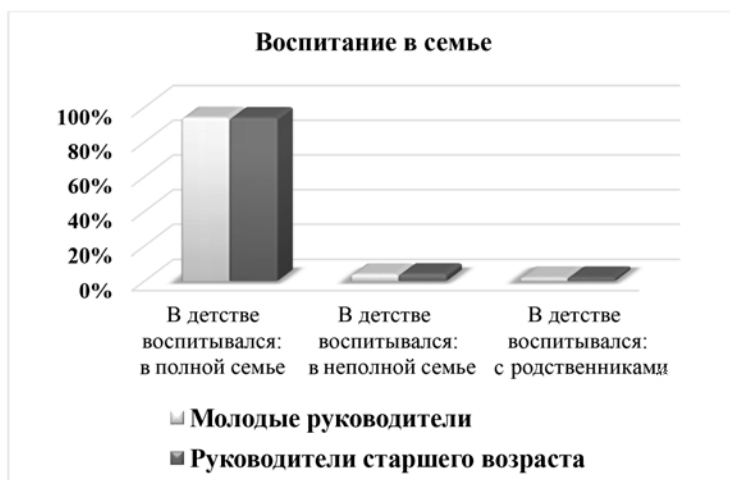


Рисунок 3. Средние показатели воспитания в детстве в полной и неполной семье руководителей территориальных органов МВД России

По проективной методике Д. В. Сочивко «Дефициты детства» респондентам представилась возможность на основе воспоминаний и переживаний из детства оценить их сохранность в настоящем (рисунок 4).

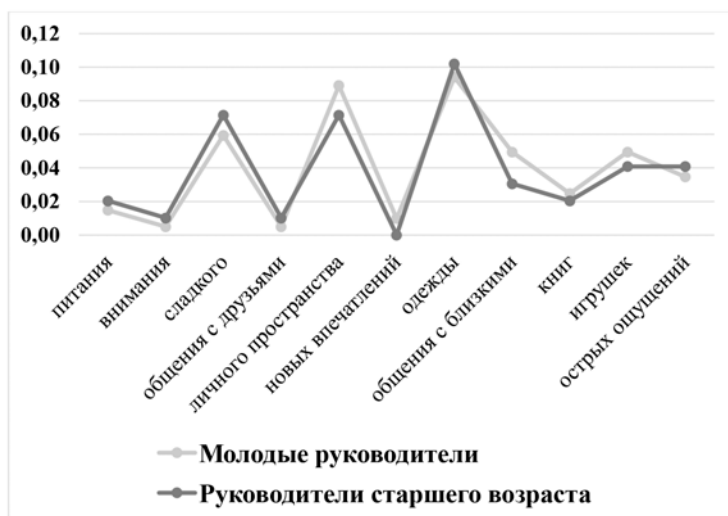


Рисунок 4. Средние показатели частот переживаний дефицитов детства у руководителей территориальных органов МВД России (по методике Д. В. Сочивко)

На рисунке 4 можно видеть эффекты глубинных династических корней воспитания будущих руководителей территориальных органов МВД России. Так, ощущение дефицита «сладкого» может встречаться и во взрослом возрасте и компенсироваться потребностью во вредных привычках. Низкий дефицит «общения с друзьями», возможно культивируемый в детстве родителями, формирует чувство уверенности в себе при общении, что поддерживается высоким дефицитом личного пространства. Иные особенности воспитания и средние нормы по «дефицитам детства» можно видеть из таблицы 1 (приложение Б).

На рисунке 5 представлены уровни конфликтности в разных сферах общения у молодых руководителей и сотрудников старшего возраста. Во всех четырех сферах конфликтность молодых руководителей выше, чем у старших по возрасту. С возрастом и обретением опыта общая конфликтность снижается. Особенно отличается показатель «конфликты молодых сотрудников с преподавателями» ($p \leq 0,0000$). Чаще всего сотрудники относительно недавно вступили-

ли в должность и еще не изжили звездную болезнь, им кажется, что они все знают, учиться им больше нечему.

Если предположить, что на обучении такого уровня не принято ставить слишком низкие оценки, то некоторые руководители возвращаются к месту службы с искаженной системой знаний, существенно поврежденной конфликтами с профессорско-преподавательским составом. Решить проблему надо принятием защитных мер, и прежде всего со стороны психологической службы.

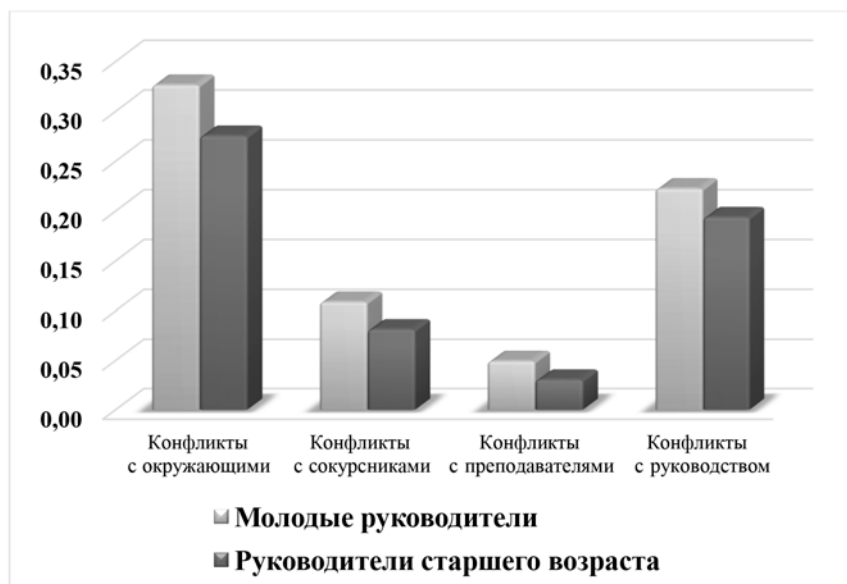


Рисунок 5. Средние показатели частот переживаний конфликтов руководителей территориальных органов МВД России

В таблице 2 (приложение Б) представлены возрастные нормы по выбранным психодиагностическим методикам и уровень значимости различий. По большинству показателей отсутствуют статистически значимые различия, что еще раз подтверждает стабильность и «типичность» карьеры руководителей территориальных органов МВД России. Об этом же говорит и то, что существующие различия все на очень высоком уровне значимости.

Обратимся к изучению более поздних стадий развития личности руководителей территориальных органов МВД России.

На рисунке 6 представлены средние значения самооценки доверия к людям в двух обследованных группах испытуемых.

Опять прослеживается тенденция, что молодые руководители менее доверчивы по сравнению с руководителями старшего возраста. Это можно объяснить некоторой настороженностью молодых руководителей, связанной с относительно небольшим сроком пребывания в должности. Постепенно эта настороженность отходит на задний план.

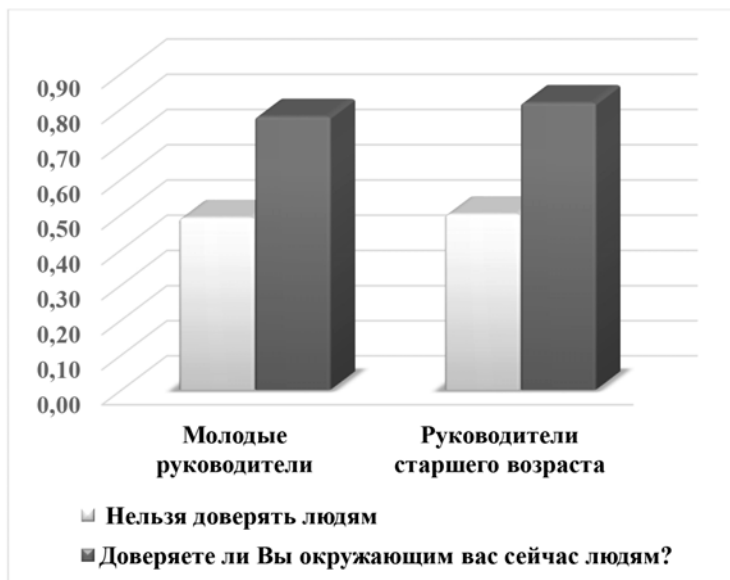


Рисунок 6. Средние показатели частот самооценки, доверия к людям руководителей территориальных органов МВД России

3. Анализ результатов исследования копинг-поведения руководителей территориальных органов внутренних дел Российской Федерации

В данном параграфе описаны результаты анализа психодиагностических методик исследования. Результаты анализа методики «Шкала толерантности к неопределенности С. Баднера» в апробации Т. В. Корниловой представлены на рисунке 7.

Из рисунка 7 видно, что у руководителей территориальных органов МВД России оценки обеих групп руководителей попадают точно в интервал средних оценок от 22 до 30 баллов (по нормативам методики Т. В. Корниловой). При этом интолерантность к неопределенности существенно превышает толерантность к неопределенности ($p \leq 0,00009$). Однако в целом полученные нами средние значения, очевидно, представляют собой оптимальный баланс толерантности к неопределенности и интолерантности к неопределенности, в частности способствующий разрешению сложных или даже кризисных ситуаций.

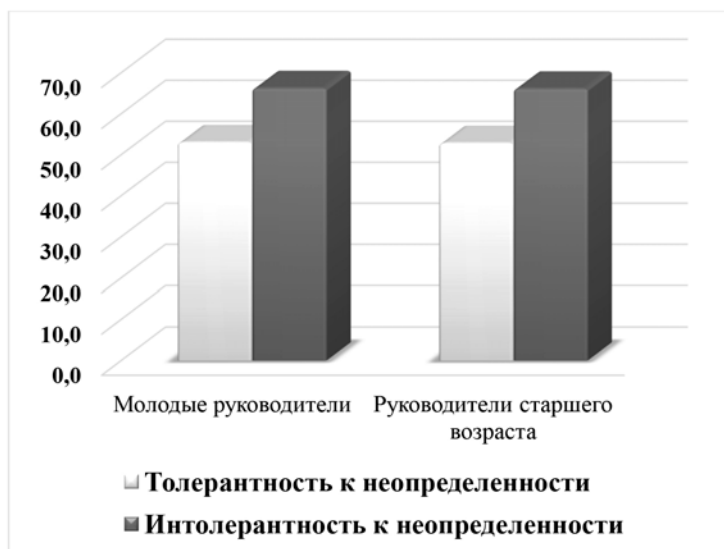


Рисунок 7. Средние показатели толерантности/интолерантности по методике С. Баднера в апробации Т. В. Корниловой руководителей территориальных органов МВД России

На рисунке 8 показано, что толерантность/интолерантность к неопределенности руководителей территориальных органов

МВД России попадает в область высоких оценок, а межличностная толерантность – в область средних оценок с учетом межличностной толерантности (с учетом градаций по тесту: 8–23 – низкий показатель, 24–40 – средний, 41–56 – высокий). Если придерживаться Руководства по тесту, разработанному Т. В. Корниловой, получается, что руководители территориальных органов МВД России проявляют среднюю толерантность/интолерантность в межличностном общении и высокую в деловом (рисунок 8, таблица 2), и это, на наш взгляд, вполне логично.

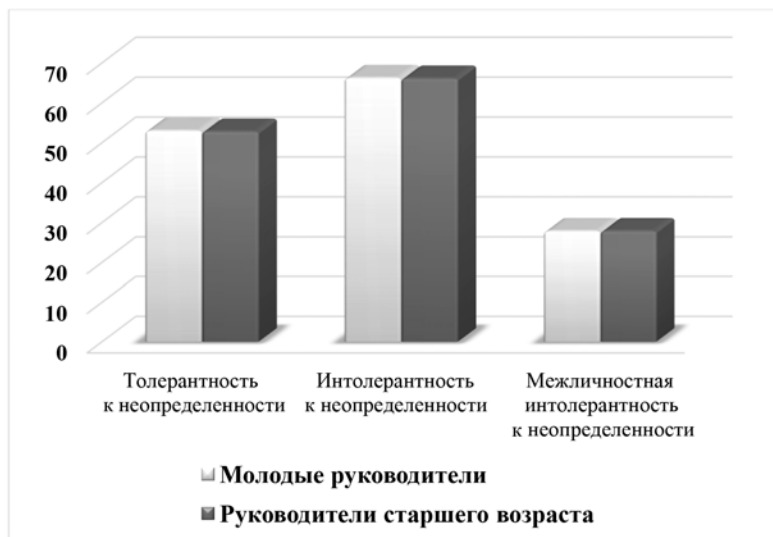


Рисунок 8. Средние показатели толерантности, интолерантности и межличностной толерантности по методике Т. В. Корниловой руководителей территориальных органов МВД России

Далее проанализируем смысловые ориентации руководителей территориальных органов МВД России (рисунок 9).

На рисунке 9 можно видеть, что средние показатели общей осмысленности жизни (ОЖ) одинаковы в обеих группах испытуемых, причем общая осмысленность жизни руководителей существенно превышает норму, приводимую автором теста (0,0001).

Сравнение показателей по парциальным шкалам методики СЖО (рисунок 10) выявило различия только по шкале «Лocus контроля – жизнь».



Рисунок 9. Средние показатели общей осмысленности жизни по методике Д. А. Леонтьева в разных группах испытуемых

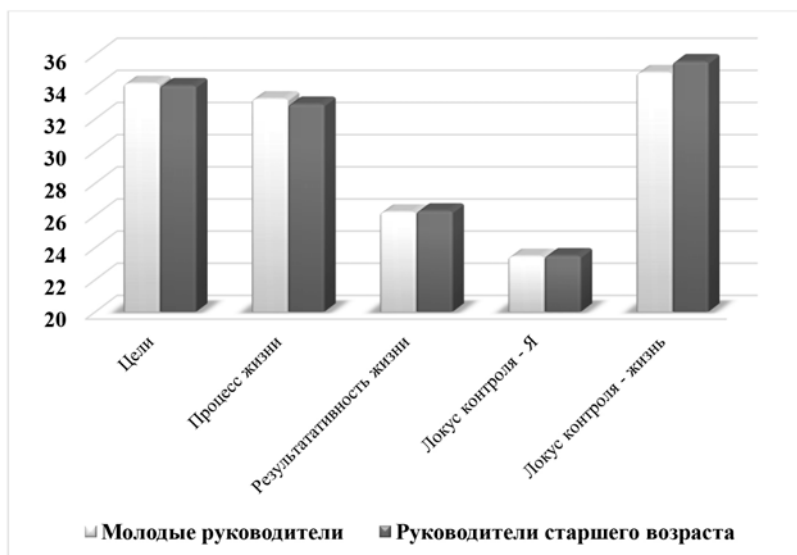


Рисунок 10. Средние показатели по шкалам методики СЖО Д. А. Леонтьева в разных группах руководителей территориальных органов МВД России

Более высокие показатели у руководителей старшего возраста по шкале «Лocus контроля – жизнь» свидетельствуют, что они проявляют большую готовность управлять своей жизнью, чем молодые руководители, это очень важно в экстремальных условиях их повседневной работы.

Очевидно, указанная способность укрепляется с возрастом и опытом, но это не отменяет возможности помочь развить ее и у молодых руководителей. Для этого нужно включить в преобразовательный тренинг элементы гештальт-терапии и частично когнитивно-эмоциональной поведенческой терапии.

Данные по тесту «Жизнестойкость» (в адаптации Е. Н. Осина и Е. И. Рассказовой) представлены на рисунке 11.

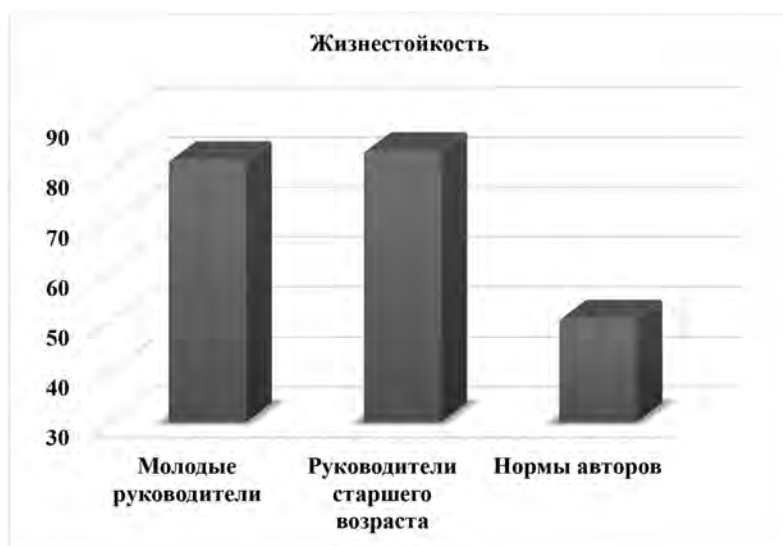


Рисунок 11. Средние показатели по тесту «Жизнестойкость» (в адаптации Е. Н. Осина и Е. И. Рассказовой) в разных группах руководителей территориальных органов МВД России

Из рисунка 11 видно, что общая жизнестойкость у руководителей территориальных органов МВД России независимо от возраста весьма высокая, согласно нормам авторов адаптации теста (к высоким авторы относят оценки выше 62).

Жизнестойкость является профессионально важным качеством руководителей территориальных органов МВД России и развивается в процессе службы. При этом важно, что не только общая жизнестойкость существенно превышает средние нормы авторов,

но и показатели по составляющим шкалам также на высоком уровне и превышают нормы теста (рисунок 12).

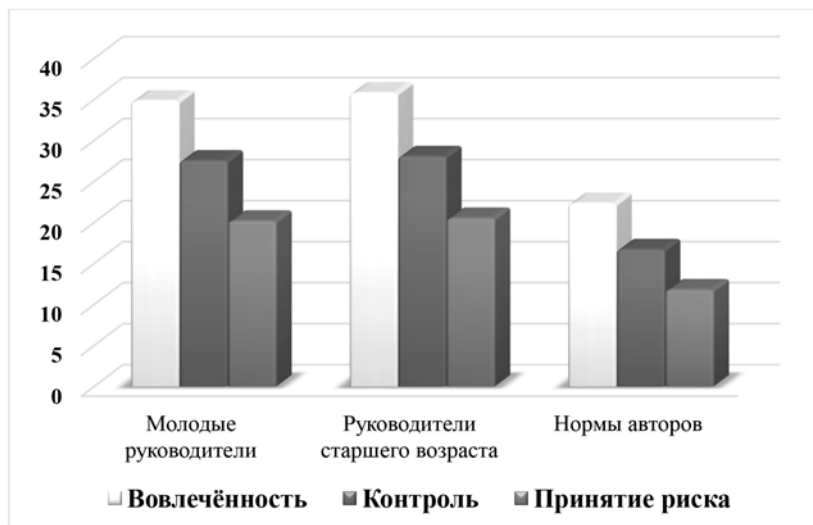


Рисунок 12. Средние показатели жизнестойкости по тесту «Жизнестойкость» в адаптации Е. Н. Осина и Е. И. Рассказовой в сравнении с нормами авторов адаптации в разных группах руководителей территориальных органов МВД России

Итак, высокие самооценки руководителей территориальных органов МВД России по жизнестойкости могут способствовать успешности их профессиональной деятельности и карьере. Значит, налицо психологическая устойчивость личного состава руководителей территориальных органов МВД России.

Перейдем теперь к анализу эмпирических данных по шкалам Мельбурнского опросника принятия решений (МОПР в адаптации Т. В. Корниловой). Он включает 22 утверждения, согласие с которыми оценивается испытуемым по трехбалльной шкале (приложение А), и позволяет диагностировать четыре свойства, трактуемые как продуктивный (бдительность) и непродуктивные (избегание, прокрастинация и сверхбдительность) копинги в ситуации принятия решений. По результатам теста выделяются и два латентных профиля, фиксирующих различные типы индивидуальной регуляции принятия решений в условиях неопределенности: первый характеризуется значимо более высокими показателями шкалы «бдительность» при менее выраженных показателях шкал «избе-

гание» и «прокрастинация», другой противоположен – отличается снижением по шкале «бдительность» и повышением по шкалам «избегание» и «прокрастинация».

Данные по Мельбурнскому опроснику принятия решений представлены на рисунке 13.

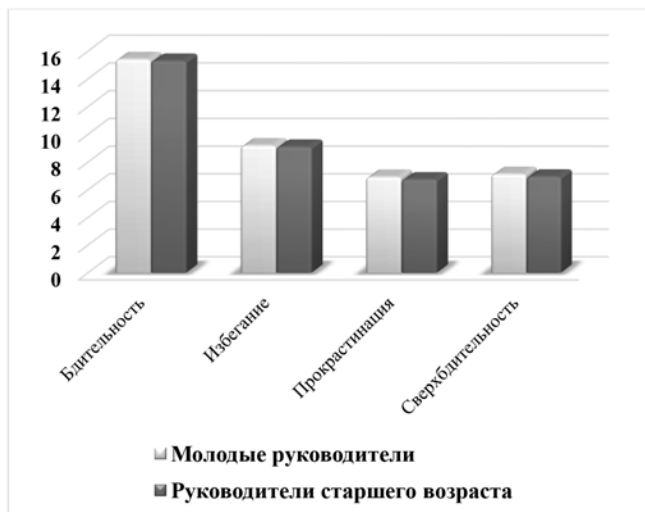


Рисунок 13. Средние показатели по шкалам Мельбурнского опросника в адаптации Т. В. Корниловой в разных возрастных группах руководителей территориальных органов МВД России

На рисунке 13 можно видеть, что руководители территориальных органов МВД России скорее относятся к первому типу, что вполне понятно. Второй тип отличается ростом избегания и прокрастинации (постоянного откладывания дел), что указывает на руководителей-имитаторов деятельности. Они долго не задерживаются в МВД России и редко достигают уровня руководителя территориального органа.

Сколько-нибудь видимых возрастных различий среди руководителей территориальных органов МВД России разного возраста не наблюдается, и это еще раз подтверждает стабильность их психологического облика.

Автор адаптации опросника Т. В. Корнилова придает большое значение интеркорреляционной структуре шкал этой методики и приводит нормативный вариант матрицы интеркорреляций четырех показателей «бдительность», «избегание», «прокрастинация» и «сверхбдительность».

В таблице 1 приведены значения интеркорреляций показателей стратегий поведения по Мельбурнскому опроснику всей выборки руководителей территориальных органов МВД России.

Таблица 1

Матрица интеркорреляций показателей стратегий поведения по Мельбурнскому опроснику по общей матрице у руководителей территориальных органов МВД России

Показатели	Бдительность	Избегание	Прокрастинация	Сверхбдительность
Бдительность	1,000000			
Избегание	<i>-0,180717*</i>	1,000000		
Прокрастинация	<i>-0,289821</i>	<i>0,666203</i>	1,000000	
Сверхбдительность	<i>-0,300071</i>	<i>0,675692</i>	<i>0,682947</i>	1,000000

В таблице 2 представлены значения интеркорреляций показателей стратегий поведения по Мельбурнскому опроснику автора адаптации теста Т. В. Корниловой. Обратим внимание на важное выявленное отличие: в нормативной группе отсутствует корреляция показателей «бдительность» и «сверхбдительность». Если автор адаптации теста рассматривает вторую черту как негативную, отягощающую принятие решений, то для руководителей территориальных органов МВД России она является практически нормой.

Таблица 2

Матрица интеркорреляций показателей стратегий поведения по Мельбурнскому опроснику по нормативной выборке автора адаптации теста¹

Показатели	Бдительность	Избегание	Прокрастинация	Сверхбдительность
Бдительность	1,000000			
Избегание	<i>-0,36</i>	1,000000		
Прокрастинация	<i>-0,24</i>	<i>0,82</i>	1,000000	
Сверхбдительность	<i>нет</i>	<i>0,67</i>	<i>0,79</i>	1,000000

* Здесь и далее жирным курсивом выделены значимые коэффициенты корреляций ($p \leq 0,01$).

Для проверки этого положения мы выбрали из общей матрицы корреляций те связи показателей «бдительность» и «сверхбдительность», где они не одинаковы по знаку или наличию, или отсутствию связи (таблица 3).

Таблица 3

**Матрица корреляций показателей Мельбурнского опросника
«бдительность» и «сверхбдительность» с некоторыми другими
показателями использованных в исследовании методик**

Показатели	Толерантность к неопределенности	Бдительность	Избегание	Сверхбдительность	Интуитивная способность	Максавелизм	Экстремализм	Согласие	Открытость новому опыту
Бдительность	0,13	1,00	-0,18	-0,30	-0,12	-0,17	0,05	0,13	0,11
Сверхбдительность	0,20	-0,30	0,67	1,00	0,32	0,20	-0,19	-0,34	-0,20

По данным таблицы 3 можно видеть, что сверхбдительность коррелирует с рядом профессионально-релевантных (важных) для руководителей территориальных органов МВД России качеств. Так, по мнению автора адаптации опросника Т. В. Корниловой, «свойство бдительности (вигильности), рассматриваемое в Мельбурнском опроснике в качестве продуктивного копинга, отрицательно связано с толерантностью к неопределенности и положительно – с интолерантностью к неопределенности». Ничего подобного не наблюдается в группах руководителей территориальных органов МВД России (таблица 4).

Как можно видеть из таблицы 4, бдительность не коррелирует ни с одним видом толерантности/интолерантности ни по одной из двух методик.

Единственная значимая корреляционная связь наблюдается у показателя «сверхбдительность» с «интолерантностью к неопределенности» (по С. Баднеру).

Согласно таблице 3 сверхбдительность, обретая в выборке руководителей территориальных органов МВД России положительную корреляционную связь с бдительностью, забирает у нее все позитивные функции «продуктивного копинга», превращаясь в постоянную готовность к любому экстремальному развитию практически любой ситуации. И это не паранойяльная сверхбдительность обыч-

ного человека, которая портит ему жизнь, а важнейшее профессионально приобретенное свойство чувства опасности.

Сказанное подтверждается достаточно высокой корреляцией сверхбдительности с интуитивной способностью (по Эпстайну), с которой бдительность не коррелирует (таблица 3). Подтверждается это и корреляцией со способностью к макиавеллизму. Но отрицательные корреляции с экстравертированностью, согласием и открытостью новому опыту делают руководителей территориальных органов МВД России несколько консервативными. Это неизбежный, но неопасный эффект, не мешающий выполнению ими своих прямых обязанностей, а их творческая самореализация совершенно другого рода.

Данные по корреляции показателей Мельбурнского опросника «бдительность» и «сверхбдительность» с показателями исследования толерантности/интолерантности приведены в таблице 4.

Таблица 4

**Матрица корреляций показателей Мельбурнского опросника
«бдительность» и «сверхбдительность» с показателями исследования
толерантности/интолерантности**

Показатели	Толерантность к неопределенности (по Корниловой)	Интолерантность (по Корниловой)	Межличностная интолерантность к неопределенности (по Корниловой)	Интолерантность к неопределенности (по Баднеру)	Толерантность к неопределенности (по Баднеру)
Бдительность	-0,09	-0,02	0,01	0,10	0,13
Сверхбдительность	0,04	0,06	0,02	0,18	0,20

Перейдем к анализу интеркорреляций показателей Мельбурнского опросника. Показатель сверхбдительности положительно коррелирует со всеми другими показателями и только с бдительностью – отрицательно (таблица 5). Бдительность, в отличие от сверхбдительности, не коррелирует с избеганием и отрицательно коррелирует с прокрастинацией, что естественно для обычных людей. Но для руководителей территориальных органов МВД России умение избегать проблемных ситуаций и откладывать решения, при их наличной формально абсолютной правильности, может в перспективе спасти карьеру неопытных молодых сотрудников или даже жизни людей.

Матрица интеркорреляций показателей Мельбурнского опросника

Показатели	Бдительность	Избегание	Прокрастинация	Сверхбдительность
Бдительность	1,00	-0,18	-0,29	-0,30
Сверхбдительность	-0,30	0,67	0,69	1,00

В целом выявленная интрапсихическая структура принятия решений является специфичной исключительно для руководителей территориальных органов МВД России и вообще для силовых структур. Но это уже требует дополнительных сравнительных психологических исследований.

Далее рассмотрим соотношение интуитивности и рациональности по методике «Рациональный – опытный» С. Эпстайна. Автор, конструируя методику, связывал интуицию именно с опытом (рисунок 14).

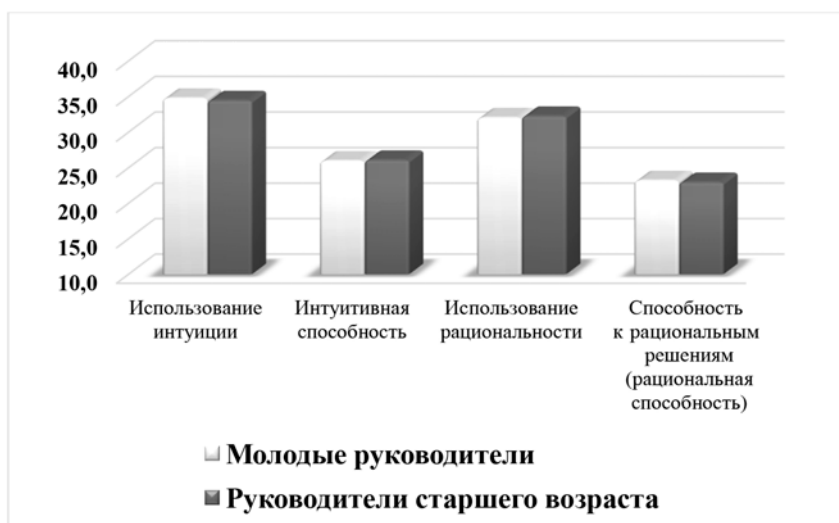


Рисунок 14. Средние показатели по Опроснику С. Эпстайна «Рациональный – опытный» руководителей территориальных органов МВД России

На рисунке 14 показано, что в обеих группах руководителей территориальных органов МВД России использование интуиции несколько превышает использование рациональности, равно как

и интуитивная способность превышает способность к рациональным решениям. Это подтверждают ранее проведенные исследования об особой роли интуиции в деятельности руководителей территориальных органов МВД России. На наш взгляд, именно развитость с опытом работы чувства интуиции у руководителей территориальных органов МВД России позволила занять многим высокий служебный пост.

В таблице 6 представлены интеркорреляции показателей по опроснику «Рациональный – опытный» С. Эпстайна.

Таблица 6

**Матрица интеркорреляций показателей по опроснику С. Эпстайна
«Рациональный – опытный» по группе руководителей
территориальных органов МВД России**

Показатели	Использование интуиции	Интуитивная способность	Использование рациональности	Способность к рациональным решениям (рациональная способность)
Использование интуиции	1,000000	<i>0,455613</i>	<i>0,668017</i>	0,154425
Интуитивная способность	<i>0,455613</i>	1,000000	<i>0,634299</i>	<i>0,580625</i>
Использование рациональности	<i>0,668017</i>	<i>0,634299</i>	1,000000	<i>0,390655</i>
Способность к рациональным решениям (рациональная способность)	0,154425	<i>0,580625</i>	<i>0,390655</i>	1,000000

Из таблицы 6 видно, что отсутствует корреляционная связь между показателями «использование интуиции» и «способность к рациональным решениям». Однако использование интуиции на высоком уровне коррелирует с использованием рациональности. В этом и состоит специфичность интуиции, которая используется руководителями территориальных органов МВД России: именно благодаря ее повышенной развитости они будут готовы к реагированию на неожиданную угрозу.

Итак, какой бы ни была рациональная способность – высокой или низкой, использование интуиции руководителями территори-

альных органов МВД России задействоваться в их профессиональной деятельности может чаще, что сопряжено с использованием рациональности.

Перейдем к рассмотрению таких личностных особенностей руководителей территориальных органов МВД России, как макиавеллизм, нарциссизм и психопатия, которые все вместе, как известно, носят название «Темная триада».

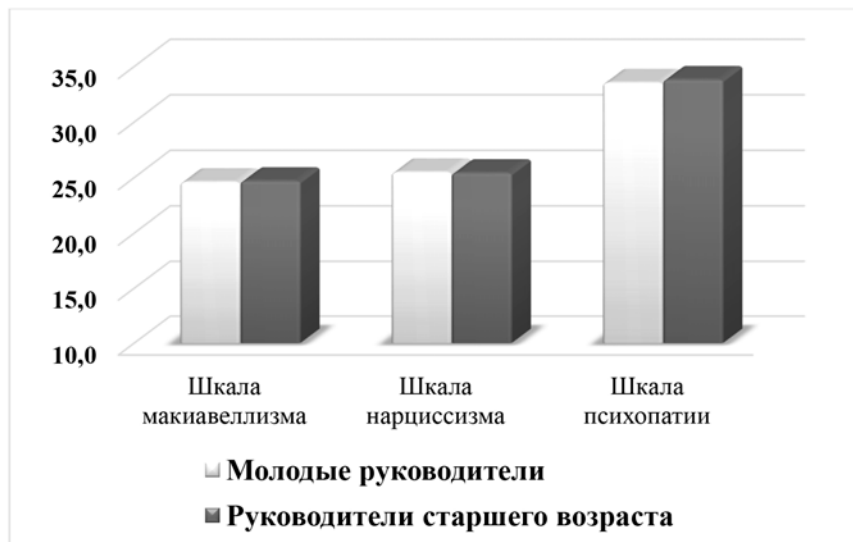


Рисунок 15. Средние показатели по Короткому опроснику «Темной триады (SD3)» руководителей территориальных органов МВД России

На рисунке 15 можно видеть, что все три показателя не дают статистически значимых различий, что подтверждает стабильность развития личности руководителей территориальных органов МВД России.

Существенное значение авторы адаптации опросника придают исследованию матрицы интеркорреляций трех шкал опросника «Темной триады» и даже ставят вопрос: *Три черты или три разных названия для одной и той же черты?* (курсив наш – А. Б.).

«Темная триада» объединяет три психологические черты – макиавеллизм, нарциссизм и психопатию, которые уже давно исследуются психологами как в клинической практике, так и при изучении вариативности в пределах нормы. Идея рассматривать макиавеллизм, неклинический нарциссизм и неклиническую психопатию как единый комплекс, оказывающий влияние на формирование Я-концепции, динамику межличностных отношений и карьерную успешность, при-

надлежит канадским исследователям Д. Полхусу и К. Уильямсу (Paulhus, Williams, 2002). Согласно их представлениям, черты «темной триады» похожи по своим проявлениям (и поэтому коррелируют), но вместе с тем каждая из них вносит свою специфику в асоциальное поведение (и поэтому это три относительно независимых черты).

Как можно видеть из таблицы 7, все три шкалы по опроснику «Темной триады» положительно коррелируют между собой. Собственно, из этого многие авторы и делают вывод о том, что здесь исследуется некоторое единое свойство диссоциальности, а имеющиеся шкалы измеряют лишь разные его аспекты.

Таблица 7

Матрица интеркорреляций показателей по опроснику «Темная триада» по группе испытуемых авторов адаптации опросника М. С. Егоровой, М. А. Ситниковой, О. В. Паршиковой

Шкалы	Шкала макиавеллизма	Шкала нарциссизма	Шкала психопатии
Шкала макиавеллизма	1,000000	<i>0,310000</i>	<i>0,350000</i>
Шкала нарциссизма	<i>0,310000</i>	1,000000	<i>0,420000</i>
Шкала психопатии	<i>0,350000</i>	<i>0,420000</i>	1,000000

Авторы адаптации опросника склоняются к тому, что шкалы «Темной триады» измеряют лишь отдельные стороны какого-то единого диссоциального свойства личности. В подтверждение этого представляется интеркорреляционная матрица, где все шкалы коррелируют друг с другом. Они, в частности, пишут: «...буквально последние пару лет можно наблюдать перемещение «диссоциальности» из клинической психологии в исследования, проводимые на норме. Диссоциальность содержательно очень похожа на черты Темной триады и первоначально относилась исключительно к анализу патологических отклонений. Диссоциальность представляет собой расстройство личностной сферы, которое в DSM-IV характеризуется следующими особенностями: 1) черствостью и полным равнодушием к чувствам других людей; 2) необязательностью и нежеланием следовать социальным нормам; 3) легкостью в установлении межличностных отношений и неспособностью их поддерживать; 4) низкой толерантностью к фрустрирующим ситуациям и низким порогом возникновения агрессивных реакций, вплоть до физического насилия;

5) неспособностью испытывать чувство вины; 6) выраженным желанием обвинять окружающих или рационализировать ситуацию, которая привела к конфликту с социумом. Как легко заметить, набор признаков диссоциальности примерно тот же самый, что и тот, который в свое время, в более ранних версиях DSM, относился к нарциссизму и психопатии». Однако наши данные опровергают эту гипотезу.

Таблица 8

Матрица интеркорреляций показателей по опроснику «Темная триада» по группе руководителей территориальных органов МВД России

Шкалы	Шкала макиавеллизма	Шкала нарциссизма	Шкала психопатии
Шкала макиавеллизма	1,000000	<i>0,308969</i>	<i>0,376073</i>
Шкала нарциссизма	<i>0,308969</i>	1,000000	0,126660
Шкала психопатии	<i>0,376073</i>	0,126660	1,000000

В таблице 8 показано, что в матрице интеркорреляций показателей по опроснику «Темная триада» по группе руководителей территориальных органов МВД России шкала «Нарциссизм» не коррелирует со шкалой «Психопатия». Но в авторской матрице интеркорреляций эта связь была самой высокой.

Итак, психопатия руководителей территориальных органов МВД России не входит в «темную триаду» негативных характеристик личности, то есть не связана с таким однозначно негативным показателем, как нарциссизм. Макиавеллизм, если он не превышает средние нормы, как мы уже писали, руководителю необходим.

Перейдем к анализу результатов теста «Темная дюжина», по своему содержанию очень близкого, но с расширенными показателями по отношению к тесту «Темная триада», соответственно представленного теми же шкалами (рисунок 16).

На рисунке 16 можно видеть, что структура уровневой выраженности свойств по шкале макиавеллизма, шкале нарциссизма и шкале психопатии одинаковая, что по выборкам нормальных людей, тем более такой однородной выборке, как выборка руководителей территориальных органов МВД России, было вполне предсказуемо.

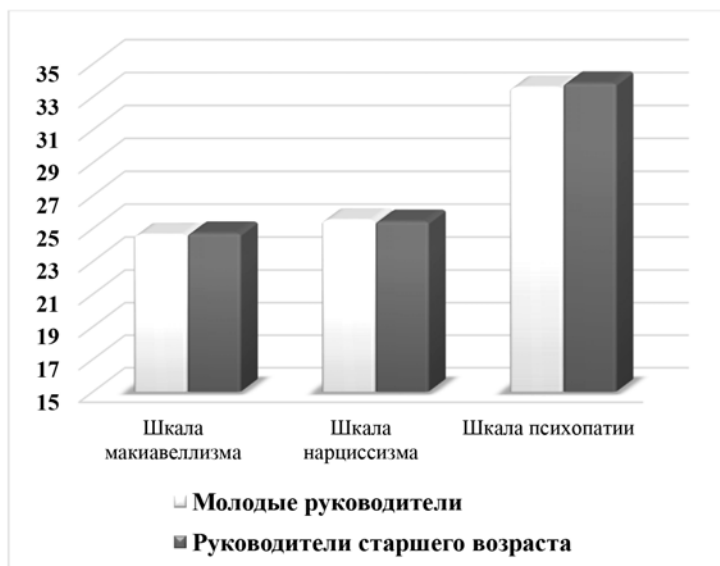


Рисунок 16. Средние показатели по опроснику «Темной дюжины» руководителей территориальных органов МВД России

Проверим матрицу интеркорреляций по опроснику «Темная дюжина» по выборке руководителей территориальных органов МВД России. Как можно видеть из таблицы 8, коэффициенты корреляций практически совпадают с таковыми в таблице 9.

Таким образом, положение об отсутствии корреляции между показателями нарциссизма и психопатии дополнительно подтверждено.

Таблица 9

Матрица интеркорреляций показателей по опроснику «Темная дюжина» по группе руководителей территориальных органов МВД России

Показатели	Нарциссизм	Психопатия	Макиавеллизм
Нарциссизм	1,000000	0,046905	0,298408
Психопатия	0,046905	1,000000	0,449096
Макиавеллизм	0,298408	0,449096	1,000000

Перейдем к исследованию показателей теста «Большой пятерки».

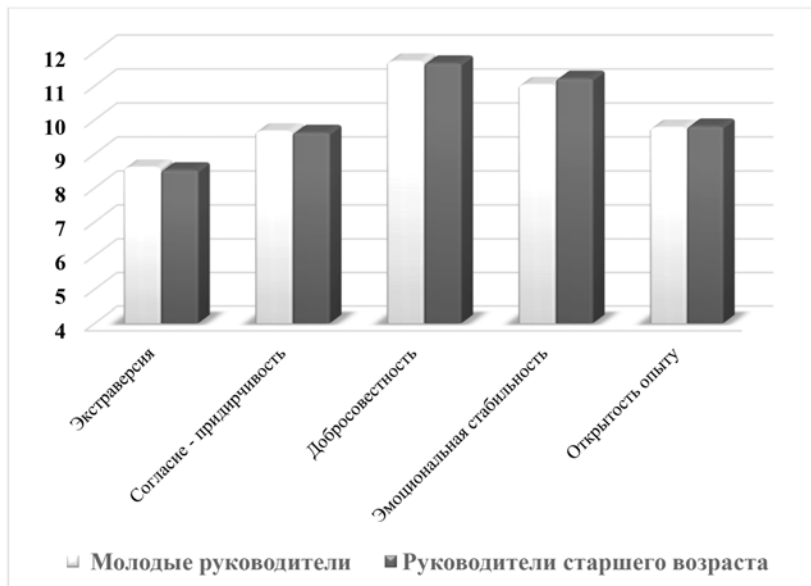


Рисунок 17. Средние показатели по опроснику «Большой пятерки» руководителей территориальных органов МВД России

Авторы адаптации теста так характеризуют его: «Черты, объединенные в Большую пятерку (БП), объясняют общие диспозиционные тенденции, проявляющиеся у всех людей в большом спектре ситуаций межличностного взаимодействия, в то время как черты, включенные, например, в «темную триаду» (ТТ), фокусируются на менее желательных личностных чертах, характеризующих людей, манипулирующих и злоупотребляющих другими».

Таблица 10

Матрица интеркорреляций показателей по опроснику «Большая пятерка» по группе руководителей территориальных органов МВД России

Показатели	Согласие – придричивость	Добросовестность	Эмоциональная стабильность	Открытость опыту	Экстравертность
Согласие – придричивость	1,000000				

Показатели	Согласие – придирчи- вость	Добросо- вестность	Эмоциональ- ная стабиль- ность	Откры- тость опыту	Экстра- вертность
Добросовест- ность	0,267515	1,000000			
Эмоциональная стабильность	0,372594	0,562417	1,000000		
Открытость опыту	0,214159	0,386539	0,244617	1,000000	
Экстраверт- ность	0,337350	0,429518	0,332321	0,472482	1,000000

Из таблицы 10 можно видеть, что по общей выборке руководи-
телей территориальных органов МВД России все шкалы «Большой
пятерки» коррелируют между собой, кроме шкал «придирчивость»
и «открытость новому опыту». Значит, у опытных руководителей
территориальных органов МВД России придирчивость не прояв-
ляется в связи с появлением каких-то новых ситуаций или мето-
дов работы, а проявляется у экстравертированных, добросовестных
и эмоционально стабильных руководителей территориальных орга-
нов МВД России.

Для более глубокого анализа связи конструктов ТН/ИТН
и копинг-поведения в профессиональной деятельности руково-
дителей территориальных органов МВД России вновь обратимся
к результатам методики Т. В. Корниловой (рисунок 18).

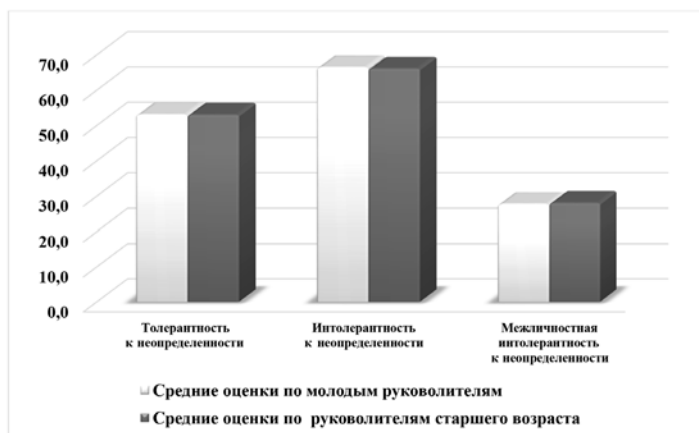


Рисунок 18. Средние оценки толерантности/интолерантности
по методике Т. В. Корниловой

Из рисунка 18 можно видеть, что сколько-нибудь существенные различия по всем трем показателям отсутствуют.

При этом показатели толерантности к неопределенности и межличностной интолерантности к неопределенности находятся в пределах средней выраженности, а показатель интолерантности к неопределенности уже попадает в область высоких оценок, согласно нормам автора адаптации теста.

Таким образом, баланс толерантности/интолерантности у руководителей территориальных органов МВД России смещен в сторону деловой (служебной) интолерантности к неопределенности в противовес межличностной и собственно толерантности.

Все это вполне соответствует профессиональной направленности руководителей территориальных органов МВД России. Интолерантность к неопределенности на службе помогает руководителю добиваться полной определенности в постановке и решении служебных задач, определять стратегию и тактику своего поведения в служебной деятельности.

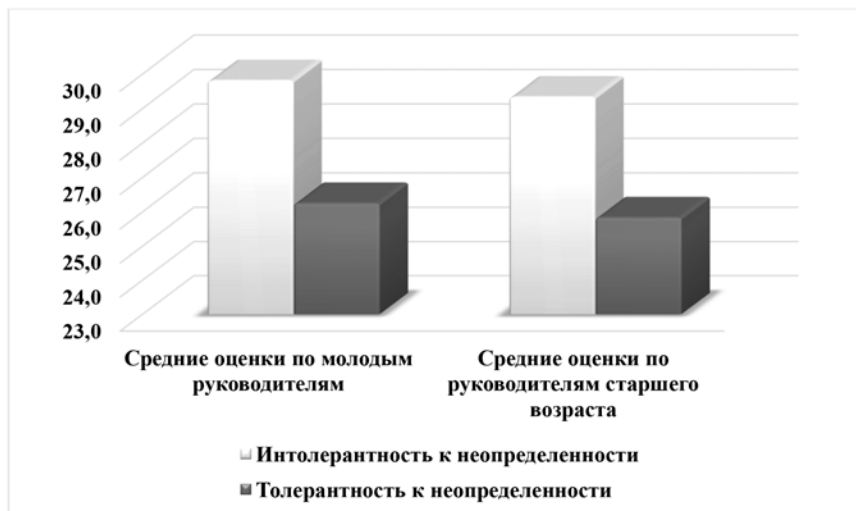


Рисунок 19. Средние оценки толерантности/интолерантности по методике С. Баднера в адаптации Т. В. Корниловой

Аналогичную картину мы видим и на рисунке 19: интолерантность к неопределенности руководителей территориальных органов МВД России выше толерантности к неопределенности.

Однако, следует отметить, что обе оценки находятся в пределах средней нормы, согласно автору адаптации теста.

Это говорит о том, что методика С. Баднера менее чувствительна к различиям толерантности/интолерантности к неопределенности.

На наш взгляд, это связано с тем, что С. Баднер не разделяет межличностную и деловую интолерантность, как это сделано у Т. В. Корниловой.

Перейдем теперь к анализу копинг-стратегий по Д. Амирхану. На рисунке 20 представлены средние значения по трем измерительным шкалам теста.

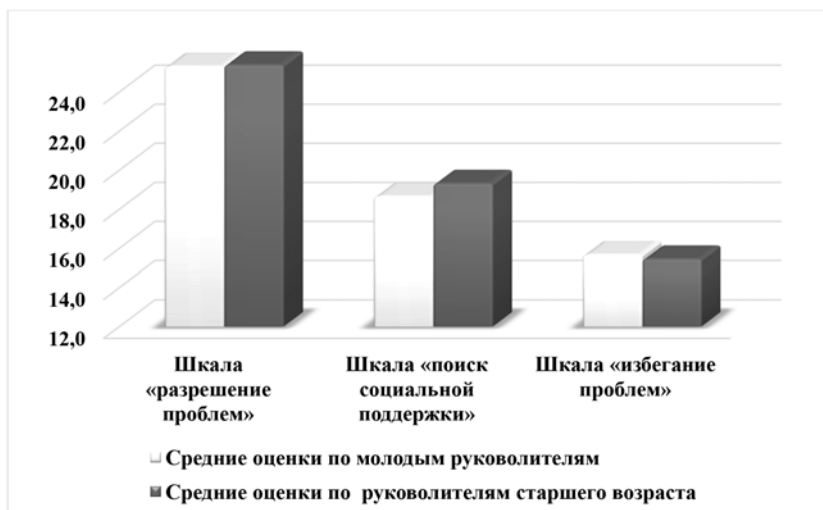


Рисунок 20. Средние оценки по методике «Индикатор копинг-стратегии» Д. Амирхана

Из рисунка 20 видно, что различия между группами по всем трем шкалам несут незначительный характер.

Однако следует отметить различия между шкалами.

Если по шкале «разрешение проблем» получены твердые средние оценки, то по шкалам «поиск социальной поддержки» и «избегание проблем» оценки находятся на самой границе средних и низких оценок по нормам автора.

Это хорошо согласуется с высокими оценками интолерантности к неопределенности.

Руководители территориальных органов МВД России в первую очередь настроены решать проблемы, то есть устранять всякую неопределенность.

Перейдем теперь к анализу взаимодействия исследованных свойств личности в единой интрапсихической структуре. Для это-

го применим многомерный статистический анализ – факторный и кластерный.

Таблица 11

Факторная структура копинг-стратегий руководителей территориальных органов МВД России с учетом толерантности/интолерантности к неопределенности

	Толерантности/ интолерант- ности	Межлич- ностной интоле- рант- ности	Копинг- strate- гий
Толерантность к неопределенности	-0,009903	0,780516	-0,028859
Интолерантность	0,096342	0,682925	-0,062302
Межличностная интолерантность к неопределенности	-0,078953	0,689335	-0,025063
Интолерантность к неопределенности	0,878467	-0,005038	0,047165
Толерантность к неопределенности	0,863617	0,005724	0,096366
Шкала «разрешение проблем»	0,102774	-0,208051	0,362769
Шкала «поиск социальной поддержки»	-0,015443	-0,067349	0,862790
Шкала «избегание проблем»	0,069604	0,129077	0,814773
Expl. Var	1,548797	1,615315	1,556717
Prp. Totl	0,193600	0,201914	0,194590

Как можно видеть из таблицы 11, интрапсихическая личностная подструктура копинг-стратегий с учетом толерантности/интолерантности к неопределенности состоит из трех факторов, причем каждый фактор нагружается отдельными исследуемыми качествами. Так, **первый фактор** со значимыми весами включает показатели по методике С. Баднера. Мы назвали его фактором **толерантности/интолерантности к неопределенности**.

Второй фактор включает в себя показатели по методике Т.В. Корниловой, который назвали фактором **межличностной интолерантности к неопределенности**.

Наконец, третий **фактор** включает все показатели копинг-стратегий. Мы назвали этот фактор **копинг-стратегий**.

Обратимся теперь к построению психодинамической интрапсихической типологии личности руководителей территориальных органов МВД России. Для этого воспользуемся кластерным статистическим анализом.

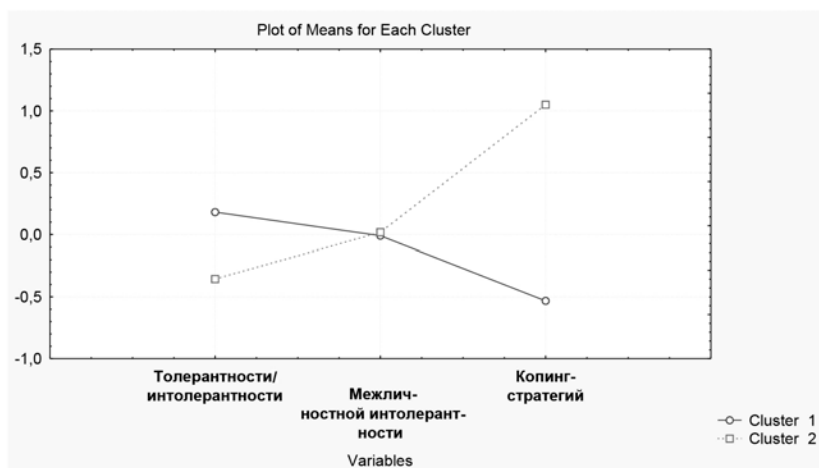


Рисунок 21. Средние значения выделенных факторов в двух определенных кластерах

Как можно видеть из рисунка 21, кластеры в двухкластерной типологии различаются по факторам толерантности/интолерантности и копинг-стратегий.

Первый кластер имеет высокие оценки по толерантности/интолерантности и низкие (ниже нулевой отметки) оценки по фактору копинг-стратегий. Это говорит о том, что представители данного кластера склонны проявлять либо толерантность к неопределенности в сложных ситуациях, что ведет к снижению выраженности стратегии разрешения проблем, а следовательно, к избеганию их, а также к снижению поиска социальной поддержки (опоре на коллектив подчиненных), что подтверждается данными, представленными на рисунке 20, либо проявлять интолерантность к неопределенности в более простых, легко разрешимых ситуациях. Мы назвали психодинамический тип, соответствующий этому кластеру, **толерантно-интолерантный**. Нам представляется логичным, что большинство представителей этого психодинамического типа – молодые руководители территориальных органов МВД России.

Второй кластер имеет низкие оценки по фактору толерантности/интолерантности и высокие по копинг-стратегиям. Это гово-

рит о том, что представители данного кластера склонны проявлять решительность в сложных ситуациях, а также склонность к риску, то есть терпимость и нетерпимость к неопределенности одновременно. Этот психодинамический тип мы назвали **стратегическим**.

Процентные распределения испытуемых руководителей представлены в таблице 12.

Достаточно логично, что большинство представителей этого психодинамического типа – руководители территориальных органов МВД России старшего возраста.

Заметим также, что выявленные психодинамические типы руководителей территориальных органов МВД России касаются только сферы делового общения (рисунки 21).

В сфере межличностного общения выявленные психодинамические типы руководителей территориальных органов МВД России не различаются.

Таким образом, молодые руководители территориальных органов МВД России отличаются от руководителей старшего возраста по преобладанию психодинамического типа.

В зависимости от типа руководители территориальных органов МВД России имеют разную направленность в своей деловой активности.

Молодые руководители еще опасаются принимать сложные решения в ситуациях неопределенности, более склонны к толерантности к неопределенности и избеганию проблем.

Таблица 12

**Процентное распределение психодинамических типов
в разных по возрасту группах испытуемых руководителей
территориальных органов МВД России**

	1-й кластер: толерантно-интолерантный психодинамический тип	2-й кластер: стратегический психодинамический тип
Молодые руководители	65 %	33 %
Руководители старшего возраста	35 %	67 %
Общее число руководи- телей	100 %	100 %

Руководители территориальных органов МВД России старшего возраста склонны к стратегическим решениям, иногда связанным

с риском. Баланс толерантности/интолерантности к неопределенности смещен у этих руководителей в сторону нетерпимости к неопределенности.

Объяснить этот факт можно только обретением руководителями территориальных органов МВД России старшего возраста жизненного и профессионального опыта. Причем жизненный опыт имеет здесь очевидный приоритет, так как речь не идет о накоплении профессиональных знаний, умений и навыков, хотя это тоже важно.

Речь идет о формировании устойчивой направленности личности руководителей территориальных органов МВД России на управленческую деятельность, включающую и стратегическую ее направленность, и способность решать проблемы в сложных ситуациях неопределенности, а также об устойчивом личностном балансе толерантности/интолерантности.

Из всего вышесказанного можно определить важные задачи для психологов и всего профессорско-преподавательского состава Академии.

Для создания оптимального для руководителей территориальных органов МВД России баланса толерантности/интолерантности со смещением центра тяжести в сторону интолерантности к неопределенности психологу в индивидуальном плане следует использовать гештальт-терапию с элементами поведенческой терапии (для приобретения навыков перспективных стратегических планов). Для закрепления навыков стратегического планирования и принятия решений в сложных ситуациях следует применять тренинг делового и личностного общения с элементами тренинга личностного роста.

От профессорско-преподавательского состава требуется сориентировать преподаваемые курсы лекций, занятия в перспективном плане, делать акценты на том, как направлять получаемые знания на построение потребного будущего согласно индивидуальным направлениям стратегического планирования.

На этой основе можно выработать планы индивидуальной работы с каждым из обучающихся слушателей Академии.

4. Рекомендации по совершенствованию психологического сопровождения кандидатов в резерв на должности руководителей территориальных органов внутренних дел МВД России

В данном параграфе будут предложены рекомендации, носящие практико-ориентированный характер и направленные на совершенствование профессионального развития управленческих кадров в системе МВД России.

Исходя из результатов эмпирического исследования, нами предлагается расширенное применение тренинговых упражнений/занятий, направленных на развитие лидерства, личностного роста, применение развивающего консультирования, а также выработку (в процессе занятий) навыков, способствующих повышению уровня саморегуляции внутреннего состояния руководителей.

При разработке практических рекомендаций мы будем придерживаться клиент-центрированного подхода К. Роджерса, заключающегося в том, что в каждой личности заложены определенные ресурсы (саморазвития, самопознания, актуализации потенциала и др.), которые раскрываются/проявляются при определенных условиях/состояниях.

Сегодня основная задача психолога-практика ОВД должна заключаться не только в психодиагностике, но и создании условий для мобилизации всех внутренних ресурсов личности подопечного персонала, в том числе мотивации руководителей на саморазвитие и обучение их техникам саморегуляции. Современный управленец – это не только исполнитель директивных и нормативных документов, но и **субъект профтруда – эффективный** организатор совместной деятельности подчиненных.

Предлагаемые нами упражнения носят не обязательный, а скорее рекомендательный характер, так как в своей профессиональной деятельности психолог-практик выбирает наиболее «удобные» формы работы в зависимости от полученного образования и приверженности тому или иному психотерапевтическому направлению. Кроме того, подобранные нами психотехники носят несколько специфичный характер, поскольку работать психологу предстоит с управленцами силовых структур, своего рода «менеджерами среднего звена», что не может не отразиться на психотерапевтических подходах.

В качестве ключевой формы работы психолога с управленцами нами рассматривается развивающее консультирование. Его программа рассчитана как на групповые, так и на индивидуальные

методы работы, реализуемые за счет тренингов, фокус-групп, индивидуальных консультаций и т. п. При этом диссертационные исследования юридических психологов (О. В. Евтихов, И. В. Жуковская, Т. В. Мальцева, В. Е. Петров, И. Е. Реуцкая, В. И. Реутова и др.) способствовали созданию большого психотехнического задела, эффективность которого экспериментально доказана в практике психологической работы с руководителями ОВД.

В силу определенной специфики нашей выборки, а именно стажа службы и карьеры в ОВД, продолжения получения высшего образования (у некоторых респондентов не по одному образованию в различных сферах деятельности, науки), возрастных показателей, опыта практической и управленческой деятельности и ряда других, как внешних, так и внутренних причин и показателей, более оптимально работа с данной категорией управленцев, по нашему мнению, будет протекать с использованием групповых форм и методов воздействия на подсознание.

Основной целью программы применения развивающего консультирования для руководителей является перестройка/оптимизация внутренних (интрапсихических) и внешних (интерпсихических) моделей поведения и оптимизация реагирования на психологически трудные, стрессовые, неопределенные ситуации, а также некоторая смена отношения личности руководителя при принятии им тех или иных управленческих решений.

В процессе развивающего консультирования руководителей специалист-психолог должен решить следующие задачи:

- активация внутренних ресурсов и рефлексивных процессов, мотивационного компонента, стремления к самосовершенствованию, а также самомотивация и самоактивация;
- использование предыдущего опыта для расширения знаний о своих собственных (внутренних) возможностях, индивидуально-психологических качествах и особенностях;
- совершенствование управленческих навыков, аналитического и прогностического мышления;
- расширение поведенческого реагирования (поведенческого репертуара) благодаря опоре на внутренние и внешние процессы;
- изменение способа анализа профессиональной информации за счет применения новых психотехник и психотехнологий.

Организация развивающего консультирования, как правило, состоит из программ, которые включают в себя различные модуль-сессии (приложение В).

Как известно, коррекционно-развивающие занятия требуют комплексного воздействия на человека, и, к сожалению, за одно

занятие избавиться от возникшей проблемы практически невозможно (однако в психотерапевтической практике существует ряд примеров, когда буквально за одно-два посещения психотерапевта клиент избавлялся от своих психологических проблем, но это исключение). Работа психолога с руководителями должна осуществляться в таком же ключе, и это необходимо обозначить сразу. Занятия с руководящим составом должны проходить комплексно, дозированно, точно, но эффективно.

Не у всех руководителей была ранее психологическая подготовка, но они имеют весьма приличный опыт, стаж службы и находятся в должности не один год. При этом карьерная мотивация ориентирует на результат, причем руководителям нужен быстрый результат! Этого требования они будут придерживаться и на встречах по развивающему консультированию. Поэтому специалисту-психологу надо по результатам каждого занятия подводить итог, проще говоря, показывать персональные результаты. Результаты должны сохраняться, отражаться не только в памяти и умах, но и лучше всего на бумаге, фиксироваться в тетрадях, блокнотах обучающихся.

Что же касается позитивных внутриличностных изменений, то после каждого занятия руководители должны в заведенных дневниках отвечать на такие вопросы: «Что полезного я вынес с этого занятия?», «Чему я научился сегодня?», «Что бы я сделал иначе?» и т. п. Так руководитель сможет выстроить некий мост между своим внутренним Я и внешними, происходящими событиями.

Благодаря раскрытию своего внутреннего Я, анализу прошлого опыта и научению новому происходит раскрытие потенциала руководителя, появляются новые навыки, умения, расширяются возможности.

Главное для участников тренинга – возникновение позитивного отношения к жизни. Нельзя развиваться, открывать что-то новое, реализовывать себя, да и просто учиться чему-то новому, пребывая в негативном/отрицательном состоянии.

Рассмотрим полезное для руководителей направление в психологической практике – упражнения на развитие лидерства. Быть лидером – одна из основных задач современного менеджера. Существует огромное количество психопрактик, направленных на развитие таких качеств. С большой уверенностью можно утверждать, что лидером быть трудно, а поэтому многие руководители понимают это и инициативно обращаются за специализированной помощью к специалисту-психологу, ведь в психологии сегодня имеется ряд направлений по развитию внутренних лидерских качеств, базиру-

ющихся на большом арсенале психогимнастических упражнений, психокоррекционных и тренинговых техниках.

Однако лидерство зависит не только от внутренней мотивации человека, личного стремления руководителя к самосовершенствованию. Ведь есть врожденные задатки и ограничения. Задача психолога – вскрыть их у человека и найти компенсационные ресурсы развития, чтобы сложился у руководителя оптимальный стиль поведения – это задача непростая, но решаемая. С целью развития у руководителей лидерского потенциала можно использовать упражнения: «Диалог с внутренним критиком», «Дневник успеха», «Мнение окружающих», «Отражение в зеркале», «Ежедневный риск», «Принятие решений», «Ответственность за свои решения», «Свое мнение», «Сложный выбор», «Удовольствие в день», «Список препятствий», «Уверенность и напористость»¹. Указанные и иные упражнения должны сформировать внутренние компоненты психолого-управленческого и личностного потенциала современного управленца, а также помочь приобрести навыки работы как со своим внутренним Я, так и построения диалогических отношений с коллегами (подчиненными).

Кроме применения коррекционно-развивающих упражнений для работы с руководителями ОВД не стоит забывать о психологическом сопровождении руководителей при затруднениях в профессионально-личностном развитии. Данный вид работы имеет свои особенности с управленцами силовых структур и правоохранительных ведомств. Она требует от психолога несколько иных профессиональных знаний, требований, умений и навыков. Следовательно, и психодиагностическая работа с руководителями ОВД должна иметь несколько иной вектор, чем работа специалиста-психолога с сотрудниками ОВД.

Психологическое обеспечение профессиональной успешности руководителя прежде всего направлено на выявление внутреннего потенциала и содействие развитию профессионально важных качеств, самосовершенствование управленческих навыков, а также на обучение навыкам саморегуляции для преодоления стрессовых, психологически трудных, неопределенных ситуаций.

У руководителя должны преобладать те или иные индивидуально-психологические качества и черты личности, позволяющие успешно справляться с поставленными целями, решать задачи госу-

¹ 12 упражнений по развитию лидерских качеств. URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5c055e9f00c59f00aa137c3e/12-uprajnenii-po-razvitiu-liderskih-kachestv-5c15e1623cdc9a00abbe931f> (дата обращения: 07.04.2021).

дарственного масштаба. Но, кроме того, современного управленца характеризует осознанное принятие себя и соответствие занимаемой должности (должностного статуса/ранга).

Нельзя оставить без внимания и внутренние противоречия – некий дисбаланс, возникающий между расхождением внутренних убеждений с получаемыми указаниями/приказами руководства, которые практически постоянно присутствуют в деятельности современного управленца. Это не должно сказываться на принятии оптимальных решений в неопределенных ситуациях, где они должны адекватно оценивать внешние условия и свое внутреннее состояние, чтобы в управленческой деятельности выступать не только как исполнители нормативных документов и поступивших приказов, но и субъектами профтруда – организаторами эффективной деятельности подчиненных, особенно в затрудненных и экстремальных условиях.

Итак, раскрытые выше рекомендации по совершенствованию психологического сопровождения руководителей ОВД предназначены для развития их профессионального потенциала. Считаем важным в работе данной категорией субъектов труда реализовывать программно-целевой подход. В качестве варианта его реализации обоснуем программу совершенствования психологического сопровождения профессионально-личностного развития руководителей ОВД, которые обучаются в Академии управления МВД России.

Цель программы, обоснованной нами, – это индивидуально-дифференцированный подход к психологическому сопровождению профессионального развития руководителей ОВД, включенных в резерв на вышестоящие должности, с использованием психодиагностических и коррекционно-развивающих методик. Основные функции программы: ценностно-мотивационная, когнитивная, эмоциональная, поведенческая.

Одной из основных задач психодиагностической составляющей программы является оценивание личностного потенциала у кадрового резерва при помощи психодиагностического исследования и осуществление прогноза успешности их деятельности в качестве руководителей на вышестоящих должностях. Главная задача коррекционно-развивающей части программы – это совершенствование профессиональных, личностных и деловых качеств руководителей ОВД.

Коррекционно-развивающая составляющая программы включает содержательные модули «Ценностно-мотивационная и правовая направленность, личностные и деловые качества руководителя ОВД» и «Профессиональный самоконтроль, саморегуляция

и стрессоустойчивость руководителя ОВД». Более подробно данные модули отражены в приложении В.

Включение в программу развивающего консультирования направлено на профессионально-личностное самопознание и развитие, активизацию мотивационного настроя профстановления, задействование внутренних ресурсов и рефлексивных процессов, актуализацию стремления к самосовершенствованию и принятию ответственности за управленческие решения, а также на ряд других личностных изменений посредством активации интрапсихических и интерпсихических механизмов личности.

В целом обоснованная нами программа психологического сопровождения должна способствовать повышению подбора и психологического сопровождения кадрового резерва на вышестоящие должности, причем с целенаправленным развитием личностных качеств и умений, определяющих профессиональную успешность руководителей органов внутренних дел. Апробированный нами психодиагностический инструментарий позволяет при расширенном применении вскрыть субъектный потенциал руководителя ОВД в ракурсе такого интегрального образования личности как толерантность к неопределенности.

Также отдельно выделим и кратко представим практические рекомендации по коррекции копинг-стратегии и самоотношения у руководителей ОВД.

По результатам проведенного исследования можно сформировать цели и мишени воздействия для последующей корректирующей работы с руководителями ОВД. В первую очередь в рамках коррекции копинг-стратегий у респондентов необходимо обратить внимание на целесообразность выработки и закрепления навыков применения на практике активных копинг-стратегий разрешения проблем, совершенствование применения копинг-стратегии поиска социальной поддержки, психологическую коррекцию вариантов реализации пассивной копинг-стратегии избегания.

Кроме того, в контексте такой психокоррекции речь идет и о повышении потенциала блока личностно-средовых копинг-ресурсов.

Исходя из полученных результатов, особое внимание следует уделить коррекции самоотношения у руководителей ОВД.

Выступая наиболее значимым интегрирующим компонентом личности, самоотношение требует постоянной коррекции, формирования соответствующего обстоятельствам положительного образа Я и стратегий саморегуляции, что образует совокупность важных задач психологической коррекции руководителей ОВД.

Выявленные особенности самоотношения руководителей ОВД дали нам возможность предложить 7 главных мишеней (усиление рефлексивности; проработка отрицательных чувств к себе, самопринятие; определение адекватных ожиданий об отношении окружающих; укрепление Я, формирование зрелой идентичности; интеграция телесного образа Я; гармонизация отношений; интеграция образа Я в прошлом, настоящем и будущем).

Опираясь на систему предлагаемых психокоррекционных мишеней, можно структурировать весь процесс индивидуальной коррекционной работы в границах групповых занятий (для повышения эффективности)¹.

Отдельно остановимся на психологических техниках (тренинговых упражнениях), направленных на преодоление стресса и повышение уровня стрессоустойчивости.

Ни для кого не секрет, что сегодня в арсенале практического психолога немало различных психотерапевтических и психологических тренинговых упражнений, направленных на повышение уровня саморегуляции, снижение уровня тревожности, стресса и т. п. Однако современному руководителю сегодня самому необходимо иметь такой «чемоданчик». Приведем самые простые и распространенные упражнения (психотехники) для поддержания уровня стрессоустойчивости и восстановления после воздействия различного рода стресс-факторов.

Для начала рассмотрим несколько особых психологических приемов, содействующих повышению уровня саморегуляции, среди которых наиболее важны: управление скелетной мускулатурой, приемы волевой самомотивации, аутогенная тренировка.

В психотерапии и психокоррекции широко применяются психотехнологии, основанные на использовании дыхательных техник. Ниже приведены наиболее простые упражнения, которые можно выполнять самостоятельно: «Полное дыхание», «Полное дыхание с задержкой на вдохе», «Ха-дыхание», «Расслабляющее дыхание», «Противострессовое дыхание», «Дыхание на счет 7–11», «Брюшное и ключичное дыхание», «Релаксация с помощью регулируемого дыхания», «Дыхание, укрепляющее нервную систему», «Выдыхание стресса (боли)» и др.².

¹ *Бурцев А. О.* Взаимосвязь самоотношения и копинг-стратегий у наркозависимых / А. О. Бурцев, М. С. Козырь, Д. А. Скворцова // Прикладная юридическая психология. 2021. № 1 (54). С. 46–57.

² *Бурцев А. О.* Некоторые психологические упражнения (техники) для повышения уровня субъективной витальности (на примере сотрудников органов внутренних дел

Кроме того, существуют групповые тренинговые психотехнологии повышения уровня стрессоустойчивости, основной акцент при проведении которых делается на групповом взаимодействии с привлечением специалиста-психолога, например, упражнения «Оттенки эмоций», «Агрессивный гражданин», «Мои профессиональные планы», «Язык тела», «Снятие агрессии», «Допрос», «Знакомство с разнообразными эмоциональными состояниями», «Умение вести разговор», «Угадай, что я чувствую», «Конфликт без эмоций», турнир «Словарь эмоций» и др. Проводя такие упражнения, организатор не должен забывать о противопоказаниях, которые существуют у некоторых из них.

Таким образом, предложенные тренинговые упражнения (технологии) способствуют формированию мотивации для дальнейшего саморазвития и самосовершенствования, позволяют решить главную задачу: повысить профессиональное самосознание и стрессоустойчивость как у обычных граждан, так и у сотрудников органов внутренних дел.

Нельзя оставить без внимания, что сегодня существует большое количество брошюр, методических рекомендаций, учебных пособий и т. п., направленных на оптимизацию психического состояния при стрессе, в связи с чем существует и многообразие техник, приемов противостояния и борьбы со стрессом: аутотренинг, релаксация, визуализация, медитация, концентрация, дыхательные техники, ароматерапия, массаж и самомассаж, арт-терапия, цветотерапия, библиотерапия, комплексы упражнений для саморегуляции, позитивное мышление, рациональная психотерапия и др.

Аутотренинг представляет собой систему упражнений, направленных на себя и предназначенных для саморегуляции психических и физических состояний. В аутотренинге, как правило, используются упражнения на концентрацию внимания (повышение чувствительности к кинестетическому восприятию, развитие способности к произвольной концентрации на слабых раздражителях), на регуляцию мышечного тонуса (выработка навыков расслабления, снижение мышечного тонуса) и др.

При нервно-мышечной релаксации используют систему специальных упражнений для поэтапного расслабления различных групп мышц. Существуют даже определенные схемы расслабления, в качестве примера кратко опишем схему сеанса активной релаксации: вначале идет расслабление грудной клетки, далее – нижней части

ног, затем – бедра и живот, кисти рук, плечи, лицевая область, глаза, далее, спустя некоторое время, следует пробуждение. Во время пробуждения человек чувствует себя свежим, отдохнувшим, энергичным и бодрым.

Навыки визуализации – один из древнейших методов саморегуляции, которые использовали философы. Навыки визуализации делают значительно богаче внутренний мир человека, повышают его креативность и способность к эмпатии, обостряют интуицию. Существует достаточно большое количество упражнений визуализации. В качестве примера можно привести следующее упражнение: «нарисуйте» в своем воображении пейзаж. Например, солнце. Море. Пляж.

Необходимо отметить, что существуют различные способы активации воображения при помощи зрительных, слуховых, тактильных, вкусовых, обонятельных ощущений. Закройте глаза и представьте лимон! Лимон, который Вы начинаете разрезать, представьте его вкус, запах, какого он цвета. Или представьте, что Вы в лесу (у вас есть свободный денек, и вы отправились гулять по лесу): ощущаете запах листьев, слышите пение птиц...

Медитация – сегодня один из самых распространенных и классических способов для снятия психоэмоционального напряжения, физической и умственной усталости.

Каждая техника и каждый вид медитации имеет свои особенности. Медитация бывает закрытой и открытой, бессодержательной и содержательной, активной и пассивной. Как правило, большинство форм медитации пассивны по внешнему проявлению, но активны по внутреннему психологическому наполнению.

Простейший способ медитации – медитация с дыханием.

Следующий прием противостояния и борьбы со стрессом – концентрация.

Основными преимуществами упражнений на концентрацию является то, что они достаточно просты, их можно выполнять где и когда угодно, а самое главное – упражнения на концентрацию позволяют избежать психического истощения.

В качестве примера можно привести упражнение «Концентрация на счете»: мысленно медленно считайте от 1 до 10 и сосредоточьтесь на этом медленном счете. Если в какой-то момент мысли начнут рассеиваться и вы будете не в состоянии сосредоточиться на счете, начните считать сначала. Повторяйте счет в течение нескольких минут.

Дыхание – один из наиболее древних и эффективных способов физиологической и психической саморегуляции. Не секрет, что

от дыхания зависит все жизнеобеспечение организма, а правильное использование дыхательных техник позволяет регулировать внутреннее состояние организма, эмоционально-волевую сферу, физическую и умственную активность.

Не будем более подробно описывать все преимущества и виды дыхательных упражнений, так как выше приведено несколько таких техник.

Ароматерапия сегодня заняла активную нишу среди современных областей психотерапии. Ароматерапия помогает восстановить внутренние ресурсы личности, ее широко применяют при усталости, переутомлении, раздражительности, депрессии. Также ароматерапия оказывает благоприятное влияние на эмоциональный фон человека, способствует развитию личности, повышает устойчивость к неблагоприятным факторам среды.

Известны такие методы применения эфирных масел, как ингаляции, ванны и др.

Массаж и самомассаж оказывают непосредственное влияние на периферическую нервную систему. Массаж ускоряет движение крови, лимфы, межтканевой жидкости, тем самым улучшает обмен веществ организма и оказывает положительное влияние на общее самочувствие человека. Сегодня существует большое количество разновидностей массажа и самомассажа (спортивный, медицинский, гигиенический, косметический, точечный, восточный и др.).

Следующий достаточно объемный блок психотерапевтических техник/упражнений, приемов борьбы со стрессом – это методы арт-терапии. Арт-терапия – терапия (лечение) при помощи изобразительного искусства. Арт-терапия включает в себя такие направления, как рисуночная терапия (изотерапия), танцевально-двигательная терапия, библиотерапия (сказкотерапия), музыкотерапия, куклотерапия, песочная терапия, лепка, скульптуротерапия, фототерапия (графика), игровая терапия и др.

В качестве примера приведем несколько упражнений из рисуночной терапии («рисуем на стекле», «картина радости», «письма... к себе», «сожги свою боль» и др.).

Цветотерапия – одно из древнейших направлений в психотерапии, исходящее из того, что в нашем организме существует определенный баланс цветов, когда баланс нарушается, организм ослабевает. В цветотерапии каждый цвет несет свою определенную смысловую нагрузку, свою энергию, свое значение. Выделяют такие цвета, как красный, оранжевый, желтый, зеленый, серый, синий, голубой, фиолетовый, коричневый, черный. Цветотерапию хорошо использовать для активации сил и энергии организма.

Библиотерапия (сказкотерапия) — терапия, которая способствует не только улучшению внутреннего состояния, но и духовному росту, развитию творческих способностей человека за счет расширения зон сознания и взаимодействия как с внутренним, так и с окружающим миром. Сегодня существует огромное количество книг, сказок, которые могут использовать в своей деятельности не только психотерапевты, но и психологи.

«Позитивное мышление» основывается на древнегреческих философских воззрениях, в основе которых лежит способность в процессе аналитического мышления/рассуждения видеть как положительные, так и отрицательные стороны. Важной составляющей позитивного мышления является способ рефлексивного теоретического мышления. За счет акцентирования внимания на положительной стороне, не обращая внимание на отрицательную, развивается способность к большей психологической устойчивости личности.

Одной из разновидностей позитивного мышления является саногенное мышление. Саногенное мышление основывается на рациональности мышления, то есть за счет рациональной проработки любого негативного чувства, явления значительно снижается способность к ее эффективному устранению.

Рациональная психотерапия применяется для снижения/уменьшения эмоционального стресса, напряжения за счет иного взгляда на психотравмирующую ситуацию.

В рациональной психотерапии используют такие психотерапевтические упражнения, как «лучшее – враг хорошего», «принцип зебры», «определение сферы своей компетентности», «разделяйте ролевые функции и личностные реакции», «прагматизация стресса».

Помимо всего разнообразия психотерапевтических упражнений/методик существует большое количество комплексов упражнений для саморегуляции.

В завершение необходимо отметить, что помимо специфических мер профилактики стресса существуют обычные, самые простые методы энергосбережения и поддержания постоянства внутренней среды организма. К таким (бытовым) методам относятся: нормальный сон, режим дня, питания, своевременный отдых и т. п. Эффективно помогают справиться со стрессом хобби, различные увлечения, чтение книги, просмотр хорошего фильма, слушание музыки, общение с друзьями, с домашними животными и др¹.

¹ Психология стресса и методы его профилактики: учебно-методическое пособие / авт.-сост. В. Р. Бильданова, Г. К. Бисерова, Г. Р. Шагивалеева. Елабуга: ЕИ КФУ, 2015. 142 с.

К практическим рекомендациям по снижению влияния профессионального стресса на психологическое здоровье сотрудников можно отнести: поощрение сотрудников, повышение мотивации, положительные эмоциональные атмосферы и микроклимат в коллективе, создание корпоративной этики внутри коллектива, совершенствование стимулирования труда, возможность карьерного роста, улучшение условий работы, улучшение положительных коммуникативных установок, усиление материальной и моральной мотивации сотрудников, информированность сотрудников, контроль (в случае творческой работы данный метод может быть неэффективным) и др.

На сегодняшний день в зарубежной и отечественной психологической литературе представлено большое количество работ, где учеными отмечается, что наиболее часто стрессу подвергаются представители профессий типа «человек–человек», деятельность которых насыщена активным общением с разным контингентом людей. Распространено мнение о том, что стресс в повседневной жизни представляет собой довольно частое и даже обыденное явление.

Профессиональный стресс является специфическим видом стресса, отличающимся на феноменологическом уровне, а также обладающим ярко выраженными особенностями проявления механизмов саморегуляции, параметрами протекания психофизиологических процессов, их развития на разных стадиях. В совокупности он представляет собой сложное явление, включающее в себя многообразные психические и физические реакции, возникающие на фоне переживания сложных и напряженных ситуаций.

Таким образом, в рамках проведенного исследования были сделаны следующие выводы: сотрудники, которые подвержены влиянию синдрома эмоционального выгорания, обладают сниженной способностью выдерживать стрессовую ситуацию и активно противостоять развитию профессионально-личностной дезадаптации, преодолевать жизненные трудности путем их трансформации в ситуации развития. Сотрудники, подверженные влиянию синдрома выгорания, в профессиональной деятельности стремятся к удовлетворению собственных притязаний, не учитывая чувства, потребности и переживания других людей.

Было установлено, что у сотрудников, получающих удовольствие от собственной деятельности, отсутствуют признаки депрессии, снижения эмоционального тонуса. Кроме того, сотрудник, убежденный в том, что он способен самостоятельно влиять на свою жизнь, способен к выбору собственной деятельности,

практически не испытывает переживания сниженного эмоционального тонуса, не проявляет агрессивных реакций, негативизма, циничности установок и чувств. Вместе с тем сотрудники, переживающие чувство отвергнутости, склонны к негативной оценке собственной личности, собственной деятельности, демонстрируют снижение профессиональной мотивации и склонность к снятию с себя ответственности.

Нельзя не отметить, что современный мир, ритмичный и динамичный, вызвал к жизни такую серьезную проблему, как нехватка времени, и поэтому не все, кто нуждается в поддержке, в состоянии регулярно посещать множество существующих тренингов и мастер-классов по тайм-менеджменту. Все нарастающий поток информации и стрессовых ситуаций не дает возможности вовремя снимать внутреннее напряжение. Следовательно, каждый человек, особенно сотрудник полиции, чья деятельность отличается повышенной стрессогенностью, должен сам заботиться о личном психическом благополучии, используя, например, приведенные нами выше простые мероприятия, способствующие улучшению психологической устойчивости, повышению уровня саморегуляции и преодолению различных стресс-факторов. Несомненно, своевременное купирование развивающихся стрессов и их профилактика позволят индивиду не потеряться в современном динамичном обществе.

Итак, применение тренинговых упражнений способствует мобилизации внутреннего потенциала личности, расширению ее возможностей, способностей, формированию психологической устойчивости, а главное – включению неиспользованных психических резервов, требующихся для результативного решения поставленных задач. При этом необходимо учесть, что человек как часть природы может получить новые силы и энергию при общении с окружающим миром. Не стоит забывать и об использовании соответствующих психотехник, направленных на поддержание и развитие эмоционально-волевых, умственных и физических способностей личности, а следовательно, повышающих уровень стрессоустойчивости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящем научно-практическом пособии раскрыты программа и методы исследования, позволившие реализовать многоплановое эмпирическое исследование. Представлены статистические нормы по руководящему составу территориальных органов МВД России по некоторым социально-демографическим показателям и на основании применения современных психодиагностических методик.

Первое, что стоит отметить по реализованной эмпирической части исследования: наблюдается отсутствие различий в половом составе среди руководителей – мужчин (относительно молодых и старшего возраста) и женщин (их среди руководителей 23–24 %). Около 2/3 сотрудников имеет стабильное семейное положение. Более 90 % испытуемых руководителей территориальных органов МВД России воспитывались в полной семье и лишь 1–2 % – в неполных семьях или другими родственниками. Наблюдаются также определенные эффекты глубинных династических корней воспитания будущих руководителей территориальных органов МВД России.

Второе: присутствие определенного уровня конфликтности в разных сферах общения. Так, во всех четырех сферах конфликтность молодых руководителей выше, чем у их старших коллег по возрасту. Однако с возрастом и обретением опыта общая конфликтность снижается.

Третье: по большинству показателей отсутствуют статистически значимые различия, что еще раз подтверждает стабильность и некоторую «типичность» карьеры руководителей территориальных органов МВД России.

Следующий вывод касается изучения более поздних стадий развития личности руководителей территориальных органов МВД России и заключается в том, что молодые руководители менее доверчивы, чем руководители старшего возраста.

Толерантность к неопределенности у руководителей территориальных органов МВД России, развитая до степени интегрального образования личности, представляет собой основу принятия адекватных решений в сложных ситуациях в противовес импульсивности, раздражительности и гневливости. Интолерантность, напротив, состоит в нетерпимости к ситуации неопределенности до тех пор, пока та не будет приведена к полной определенности. При этом интолерантность неопределенности базируется на использовании психологической защиты личности, а ее уровень у обследованных

руководителей ОВД существенно превышает уровень толерантности к неопределенности.

Руководители территориальных органов МВД России проявляют среднюю толерантность/интолерантность в межличностном общении и высокую – в деловом. При этом общая осмысленность жизни руководителей территориальных органов МВД России существенно превышает норму. Отклонений в поведении руководителей не выявлено.

Руководители старшего возраста проявляют большую готовность к управлению своей жизнью, чем молодые руководители, что очень важно в экстремальных условиях работы. Поэтому молодым руководителям нужно развить эту способность посредством введенных в работе психотерапевтических, психокоррекционных упражнений.

У всех руководителей территориальных органов МВД России высоко развита жизнестойкость, что является профессионально важным качеством и, несомненно, развивается в процессе службы. Ведь именно наиболее жизнестойкие достигают высоких должностей в системе МВД России, и проявление жизнестойкости руководителями территориальных органов подтверждает их психологическую стабильность.

По результатам исследования руководители характеризуются высокими показателями шкалы бдительности при менее выраженных показателях шкал избегания и прокрастинации. Но речь идет не о высоких или низких показателях избегания и прокрастинации, а об их превышении показателя бдительности, либо наоборот.

Обратим внимание на такие черты в личности руководителя, как бдительность и сверхбдительность. Так, сверхбдительность коррелирует с рядом профессионально-релевантных качеств, свойственных для руководителей территориальных органов МВД России, а бдительность не коррелирует ни с одним видом.

Таким образом, руководители обладают интуицией – специфическим доминирующим свойством личности, которое помогает им принимать управленческие решения в психологически трудных, стрессовых, неопределенных ситуациях. При этом какой бы ни была развитость рациональности – высокой или низкой, использование интуиции способствует выходу из сферы абстракций в сферу живого общения и руководства людьми, которые далеко не всегда бывают рациональными.

Анализируя глубинные личностные характеристики руководителей территориальных органов МВД России, можно отметить, что такие черты, как психопатия, макиавеллизм и нарциссизм, у них

отсутствуют, хотя результаты исследования говорят о консервативности руководителей.

У опытных руководителей придиричивость не проявляется в связи с появлением каких-то новых ситуаций или методов работы, но заметна у экстравертированных, добросовестных и эмоционально стабильных руководителей.

Что касается толерантности/интолерантности к неопределенности, то можно отметить, что полученные нами средние значения, очевидно, представляют собой оптимальный баланс толерантности к неопределенности и интолерантности к неопределенности, что в итоге может способствовать разрешению сложных или даже критических ситуаций.

Нельзя оставить без внимания то, что анализ полученных результатов психодиагностического исследования позволяет раскрыть внутренние интрапсихические механизмы в вопросе реагирования субъекта (руководителя) как на неопределенные и неоднозначные ситуации при принятии определенных управленческих решений, так и на стрессовые.

Для уточнения интрапсихической структуры личности в реагировании на неопределенные, стрессовые ситуации был применен многомерный статистический анализ – факторный и кластерный, по результатам которого можно сделать следующие выводы:

- молодые руководители в своей деятельности опасаются принимать сложные решения в ситуациях неопределенности, они более склонны к толерантности к неопределенности и избеганию проблем;
- руководители территориальных органов МВД России старшего возраста склонны к стратегическим решениям, иногда связанных с риском. Баланс толерантности/интолерантности к неопределенности смещен у этих руководителей в сторону нетерпимости к неопределенности.

Объяснить этот факт можно только обретением руководителями территориальных органов МВД России старшего возраста жизненного и профессионального опыта. Причем жизненный опыт имеет здесь очевидный приоритет, так как речь не идет о накоплении профессиональных знаний, умений и навыков, хотя это тоже важно.

Речь идет о формировании устойчивой направленности личности руководителей территориальных органов МВД России на управленческую деятельность, включающую и стратегическую ее направленность, и способность решать проблемы в сложных ситуациях неопределенности, а также об устойчивом личностном балансе толерантности/интолерантности.

Что же касается копинг-поведения в профессиональной деятельности руководителей территориальных органов МВД России, нельзя оставить без внимания полученные нами ранее результаты исследования компонентов психолого-управленческого потенциала руководителей территориальных органов внутренних дел Российской Федерации. Такие внутренние интрапсихические личностные свойства, как высокий уровень мобилизованности и саморегуляции, эмоциональная стабильность, хорошие когнитивные способности (интеллектуальная эффективность), социальная ответственность, независимость и самостоятельность, помогают принимать решения в психологически трудных, стрессовых, неопределенных ситуациях. В свою очередь, чрезмерная склонность к риску, отсутствие понимания, сопереживания, наличие психопатических черт в личности руководителя значительно ухудшают правильность выбора и принятия адекватного решения в ситуациях неопределенности.

Стремление к лидерству и мотивация достижения, оптимизм, позитивное отношение к миру, коммуникация являются качествами зрелой личности; готовность к риску, умелое управление своими эмоциями в сочетании с хорошими организаторскими способностями, включая самоорганизованность, – вот основные черты современного руководителя, способствующие наиболее быстрому преодолению стресса, неопределенности в условиях выбора, а также необходимые при принятии управленческих решений в экстремальных ситуациях.

В завершение отметим, что по результатам анализа имеющихся эмпирических данных выявлены черты профессионально-психологических качеств, а также сформированы компоненты управленческого потенциала, свойственные как для военных руководителей среднего звена, так и для начальников/руководителей территориальных органов внутренних дел Российской Федерации.

Следовательно, без сомнений можно сделать вывод о том, что в отечественной психологической науке феномен ТН и ИТН, конструкты «копинг-поведение», «копинг-стратегии» не только легли в базовую основу одной из личностных структур отдельного человека, но и заняли свою нишу в поведенческих реакциях при принятии решений в экстремальных ситуациях (неопределенности, выбора, стресса). Помимо этого указанные феномены находят свое отражение в профессионально-личностных компонентах психолого-управленческого потенциала современного руководителя.

Таким образом, проведено полноценное эмпирическое исследование, доказывающее научную ценность и практическую значимость актуализации и внедрения нового психодиагностическо-

го инструментария для тестирования кандидатов, включаемых в резерв на выдвижение на вышестоящие руководящие должности. Несомненно, для этого потребуются более широкое эмпирическое исследование, результаты которого позволят не только разработать, но и внедрить новый психодиагностический инструментарий в ОВД для оценки уровня развития внутренних качеств современного руководителя.

Отметим, что помимо разработки и актуализации нового психодиагностического инструментария необходимо создание системы тренинговых психотехник (упражнений) с целью подготовки современных управленцев для системы Министерства внутренних дел Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Алдашева А.А.* Самоопределение и профессиональный менталитет субъекта труда в период пандемии и кризиса // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 166–195.
2. *Белобрыкина О.А.* Семантико-этимологический анализ понятия «толерантность» и его значение для психолого-педагогической практики // Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований: сборник научных статей / под науч. ред. М.В. Новикова, Н.В. Нижегородцевой. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет, 2011. С.40–43.
3. *Бессчетнова О.В.* Толерантность как объект изучения гуманитарных наук // Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований: сборник научных статей / под науч. ред. М.В. Новикова, Н.В. Нижегородцевой. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет, 2011. С. 44–45.
4. *Битянова Н.Р.* Проблема саморазвития личности в психологии: аналитический обзор. Москва: МПСИ, Флинта, 1998. 48 с.
5. *Бурцев А. О.* Взаимосвязь самоотношения и копинг-стратегий у наркозависимых / А. О. Бурцев, М. С. Козырь, Д. А. Скворцова // Прикладная юридическая психология. 2021. № 1 (54). С. 46–57.
6. *Бурцев А. О.* Некоторые психологические упражнения (техники) для повышения уровня субъективной витальности (на примере сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации) / А. О. Бурцев, Н. В. Ефимкина // Прикладная юридическая психология. 2019. № 4 (49). С. 86–91.
7. *Бурцева Е.В.* Самоуправление и копинг-поведение сотрудников уголовного розыска // Инициативы XXI века. 2012. № 1. С. 115–117.
8. *Вассерман Л.И.* Методика психологической диагностики способов совладания со стрессовыми и проблемными для личности ситуациями. Санкт-Петербург: Психоневрологический институт имени В.М. Бехтерева, 2009. 38 с.
9. Влияние толерантности к неопределенности на психическую адаптацию военнослужащих / М. Е. Ковалева, В. Г. Булыгина и др. // Экспериментальная психология. 2019. Т. 12. № 2. С. 146–147.
10. *Вишивцева Л.Н.* Толерантность и идентичность: к вопросу о соотношении понятий // Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований: сборник научных статей / под науч. ред. М.В. Новикова, Н.В. Нижегородцевой. Ярославль:

Ярославский государственный педагогический университет, 2011. С. 47–48.

11. *Гусев А.И.* Толерантность к неопределенности: проблематика исследований // Практична психологія та соціальна робота. 2007. № 8. С. 75–80.

12. *Жуковская И.В.* Развивающее консультирование в психологической работе с руководителями территориальных органов МВД России на районном уровне: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2020. С. 172–198.

13. *Зинченко В.П.* Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция // Вопросы психологии. 2007. № 6. С. 3–20.

14. *Карчаа А.Г.* Адаптивное поведение, копинг-стратегии и психологические защиты человека: сущность и соотношение понятий // Психология развития и образования: Российский журнал прикладных исследований. 2020. № 1. С. 34–36.

15. *Камнева Е.В.* Копинг-поведение и профессиональное выгорание сотрудников органов внутренних дел // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 8 (64). С. 576–580.

16. *Канеман Д., Словик П., Тверски А.* Принятие решений в неопределенности. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. 632 с.

17. *Кобозев И.Ю.* Оценка профессионального стресса и его влияния на копинг-поведение руководителей // Вестник психотерапии. 2011. № 37 (42). С. 92–100.

18. *Кобозев И.Ю.* Оценка интенсивности профессионального стресса и его влияния на копинг-поведение и механизмы психологической защиты руководителей ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 2 (45). С. 45–49.

19. *Корнилова Т.В.* Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 1. С. 74–86.

20. *Крюкова Т.Л.* Методы изучения совладающего поведения: три копинг-шкалы. Кострома: КГУ имени Н.А. Некрасова, 2010. 64 с.

21. *Лебедев И.Б.* Копинг-поведение сотрудников ОВД: учебное пособие. Москва: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2005. 99 с.

22. *Леонов И.Н.* Влияние толерантности к неопределенности на профессионально важные качества руководителя: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2015. 24 с.

23. *Леонов И.Н.* Влияние толерантности к неопределенности на стратегии совладающего поведения у менеджеров // Известия Саратовского университета. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2015. Т. 4. № 3. С. 259–262.

24. *Леонов И.Н.* Толерантность к неопределенности как психологический феномен: история становления конструкта // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2014. № 4. С. 43–52.

25. *Леонтьев Д.А.* Тест смысловых ориентаций (СЖО). Москва: Смысл, 2000. 18 с.

26. *Нартова-Бочавер С. К.* «Coping-behavior» в системе понятий психологии личности // Психологический журнал. 1997. № 5. С. 20–30.

27. *Нежкина Л.Ю.* Копинг-поведение сотрудников органов внутренних дел // Евразийский юридический журнал. 2020. № 3 (142). С. 280–281.

28. *Пашкин С. Б., Лисовская Н. Б., Саркисова Е.А.* Копинг-поведение личности как ресурс профессиональной адаптации военнослужащих // Актуальные проблемы военно-научных исследований. 2020. № 6 (7). С. 364–391.

29. Практический интеллект / Р. Стернберг и др. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 265 с.

30. Психология стресса и методы его профилактики: учебно-методическое пособие / авт.-сост. В.Р. Бильданова, Г.К. Бисерова, Г.Р. Шагивалеева. Елабуга: ЕИ КФУ, 2015. 142 с.

31. Психология толерантности к неопределенности (на примере сотрудников органов внутренних дел): научно-практическое пособие / А.О. Бурцев, А.А. Бульбачева. Москва: Академия управления МВД России. 80 с.

32. *Пухарева Т.С.* Копинг-поведение сотрудников полиции с разным уровнем осмысленности жизни // Прикладная юридическая психология. 2019. № 1 (46). С. 92–97.

33. *Рассказова Е. И., Гордеева Т.О.* Копинг-стратегии в структуре личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. Москва: Смысл, 2011. С. 267–299.

34. *Рогачев В. А., Коноплева И.Н.* Взаимосвязь копинг-стратегий сотрудников правоохранительных органов со стилевыми особенностями саморегуляции // Психология и право. 2015. Т. 5. № 1. С. 129–146.

35. *Рогачев В. А., Коноплева И.Н.* Взаимосвязь копинг-стратегий и личностных ресурсов стресс-преодолевающего поведения сотрудников правоохранительных органов // Медицинская психология в России. 2015. № 2 (31). С. 1–15.

36. *Рыбников В. Ю., Марьин М.И.* Копинг-поведение сотрудников МВД России и их индивидуальная устойчивость в экстремаль-

ных и чрезвычайных ситуациях // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2005. № 3 (32). С. 54–58.

37. *Семашко М.А.* Развитие термина «толерантность» в гуманитарных науках. URL: <http://www.emissia.org/2007> (дата обращения: 12.09.2020).

38. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности / Т.Ю. Иванова, Д.А. Леонтьев и др. // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 1. С. 85–121.

39. *Солдатов В.И.* Копинг-поведение как фактор профессиональной успешности оперуполномоченных криминальной милиции // Вестник психотерапии. 2009. № 29 (34). С. 63–69.

40. *Сочивко Д. В., Крымова Ю.В.* Психодинамика лояльности – толерантности: психодинамическая диагностика и эмпирическая типология // Прикладная юридическая психология. 2012. № 2. С. 28–36.

41. Толерантность // Википедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 05.01.2021).

42. Толерантность к неопределенности. URL: <https://psychosearch.ru/teoriya/determin/429-tolerantnost-k-neopredelennosti> (дата обращения: 05.01.2021).

43. *Трубникова Н.И.* Копинг-поведение руководителя образовательной организации как фактор синдрома эмоционального выгорания педагогов // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. 2016. № 2. С. 207–212.

44. *Хайдеггер М.* Время и бытие. Москва, 1993. 447 с.

45. *Хайдеггер М.* Бытие и время. Москва, 2008. 450 с.

46. *Шевцова И.А.* Копинг-поведение пожилых людей в сложных жизненных ситуациях // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2015. № 7 (10). С. 186–188.

47. *Шредер Ю.А.* Равенство. Сходство. Порядок. Москва: Наука, 1971. 256 с.

48. *Юртаева М. Н., Глуханюк Н. С.* Психологические характеристики толерантности человека к неопределенности // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 6. С. 50–59.

49. *Clampitt P.G., Williams M.L.* Conceptualizing and measuring how employees and organizations manage uncertainty // Communication Research Reports. 2005. Vol. 22 (4). P. 315–324.

50. *Frenkel-Brunswik E.* Intolerance of Ambiguity as an Emotional and Perceptual Variable // Journal of Personality. 1949. Vol. 18. P. 108–143.

51. *Frenkel-Brunswik E.* Tolerance of Ambiguity as a Personality Variable // American Psychologist. 1948. Vol. 3. P. 268.

52. *Kenny D. T., Ginsberg R.* The specificity of intolerance of ambiguity measures // *Journal of Abnormal Psychology*. 1958. Vol. 56 (3). P. 300–304.

53. *Lakhana A.* Tolerance of Ambiguity in Educational Technology: A Review of Two Social Science Concepts // *Mastersthesis, Concordia University*. 2012. P. 136.

54. *Litman J.A.* Relationships between measures of I – and D-type curiosity, ambiguity tolerance, and need for closure: An initial test of the wanting-liking model of information-seeking // *Personality and Individual Differences*. 2010. Vol. 48 (4). P. 397–402.

55. *MacDonald A.P.* Revised scale for ambiguity tolerance: reliability and validity // *Psychological Reports*. 1970. Vol. 26. P. 791–798.

56. *Naemi B. D., Beal D. J., Payne S.C.* Personality predictors of extreme response style // *Journal of Personality*. 2009. Vol. 77 (1). P. 261–286.

57. The tolerance for ambiguity scale: Towards a more refined measure for international management research / J.L. Herman, M.J. Stevens, A. Bird // *International Journal of Intercultural Relations*. 2010. Vol. 34 (1). P. 58–65.

58. *Stoycheva K.* Tolerance for ambiguity, creativity, and personality // *Bulgarian Journal of Psychology (SEERCP 2009 Conference Papers, Part Two)*. 2010. Vol. 1 (4). P. 178–188.

59. *Zhu D., Xie X., Xie J.* When do people feel more risk? The effect of ambiguity tolerance and message source on purchasing intention of earthquake insurance // *Journal of Risk Research*. 2012. Vol. 15 (8). P. 951–965.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А. Анкетные данные и психодиагностические методики исследования

Анкетные данные

(анкетирование/тестирование носит **анонимный** характер)

1. Пол: М/Ж_____.
2. Возраст: _____.
3. Спец.звание: _____.
4. Стаж службы: _____.
5. Занимаемая должность (до поступления на учебу в Академию): _____.
6. Подразделение: _____.
7. Место службы:
 - 1) регион;
 - 2) город;
 - 3) населенный пункт;
 - 4) иное_____.
8. Место рождения (регион):
 - 1) область;
 - 2) город;
 - 3) район;
 - 4) иное_____.
9. Семейное положение (*ответ подчеркнуть*):
 - 1) женат/замужем;
 - 2) холост/не замужем;
 - 3) разведен/разведена;
 - 4) вдовец/вдова.
10. Сведения о родителях, имею (*ответ подчеркнуть*):
 - 1) двух родителей;
 - 2) одного;
 - 3) не имею.
11. В детстве воспитывался:
 - 1) в полной семье (мать, отец);
 - 2) в неполной (один родитель);
 - 3) у родственников;
 - 4) иное_____.
12. Сколько детей в Вашей родительской семье (*ответ подчеркнуть*):
 - а) я единственный ребенок;
 - б) я не единственный ребенок.

13. Отношения с братьями и сестрами (*ответ подчеркнуть*):

- а) теплые, близкие, положительные;
- б) нейтральные;
- в) отчужденные, отрицательные.

14. Благополучие Вашего детства:

- а) я считаю свое детство благополучным;
- б) мое детство было нейтральным, я не могу его назвать несчастливым и нетравматичным;
- в) мое детство было неблагополучным.

15. В детстве испытывал дефицит (*правильный ответ подчеркнуть*):

- а) питания;
- б) внимания;
- в) сладкого;
- г) одежды;
- д) игрушек;
- е) книг;
- ж) личного пространства;
- з) общения с друзьями;
- и) общения с близкими;
- к) острых ощущений;
- л) новых впечатлений;
- м) не испытывал;
- н) иное _____.

16. Были ли у Вашей семьи традиции по совместному проведению свободного времени (ходить вместе в гости, на экскурсии, отдыхать на природе):

- а) да;
- б) нет.

17. Образование: что и когда заканчивали (кратко): _____.

18. Бывают ли у Вас конфликты (да/нет)?

- 1) с окружающими;
- 2) с сокурсниками;
- 3) с преподавателями;
- 4) с кем-либо из руководства;
- 5) иное _____.

19. Какое из следующих суждений Вы считаете более обоснованным:

- 1) людям можно доверять;
- 2) с людьми надо быть поосторожнее;
- 3) иное _____.

20. Доверяете ли Вы окружающим Вас сейчас людям?

1) доверяю;

2) не доверяю;

3) иное _____.

Психодиагностические методики исследования:

1. Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности (Т.В. Корнилова).

Краткое описание методики. Опросник представляет собой русскоязычную интегральную методику, предназначенную для измерения такой личностной характеристики, как толерантность к неопределенности, основанную на схеме соединения А. Фурнхамом известных ранее в зарубежной литературе шкал. Разработана в 2009 г. Т. В. Корниловой.

Источник: Корнилова Т.В. Новый опросник толерантности-интолерантности к неопределенности // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 1. С. 74–86; https://psylab.info/Новый_опросник_толерантности_к_неопределенности.

2. Шкала толерантности к неопределенности С. Баднера/Бланк в новой версии (Т. В. Корниловой).

Краткое описание методики. Шкала толерантности–интолерантности к неопределенности С. Баднера (англ. Budner's Scale of Tolerance – Intolerance of Ambiguity) – первая самостоятельная методика, направленная на диагностику толерантности к неопределенности. На ее основе в дальнейшем создавались другие шкалы. Впервые опубликована С. Баднером в 1962 г., адаптирована и валидизирована на русском языке в 2008 г. Г. У. Солдатовой и Л. А. Шайгеровой, переработана и валидизирована в 2014 г. Т. В. Корниловой и М. А. Чумаковой.

Источник: https://psylab.info/Шкала_толерантности_к_неопределенности_Баднера.

3. Тест смысловых ориентаций Д. А. Леонтьева.

Краткое описание методики. Тест смысловых ориентаций является адаптированной версией теста «Цель в жизни» (Purpose-in-Life Test, PIL) Дж. Крамбо и Л. Махолика. Методика была разработана авторами на основе теории стремления к смыслу и логотерапии В. Франкла и преследовала цель эмпирической валидации ряда представлений этой теории, в частности представлений об экзистенциальном вакууме и ноогенных неврозах. Суть этих представлений заключается в том, что неудача в поиске человеком

смысла своей жизни (экзистенциальная фрустрация) и вытекающее из нее ощущение утраты смысла (экзистенциальный вакуум) являются причиной особого класса душевных заболеваний — ноогенных неврозов, которые отличаются от ранее описанных видов неврозов. Первоначально авторы стремились показать, что: а) методика измеряет именно степень «экзистенциального вакуума» в терминах Франкла; б) последний характерен для психически больных; в) он не тождествен просто психической патологии. «Цель в жизни», которую диагностирует методика, авторы определяют как переживание индивидом онтологической значимости жизни.

Источник: https://psylab.info/Тест_смыслжизненных_ориентаций.

4. Тест жизнестойкости/Бланк версии Е. Н. Осина, Е. И. Рассказовой.

Краткое описание методики. Тест жизнестойкости представляет собой русскоязычную адаптацию англоязычного опросника Hardiness Survey, разработанного американским психологом С. Мадди (Maddi) в 1984 г. Оригинальный вариант адаптации на русский язык был выполнен Д.А. Леонтьевым, Е.И. Рассказовой, которая была сокращена и подвергнута повторной валидации Е.Н. Осиным и Е.И. Рассказовой. Сокращенный вариант опросника был переведен и валидизирован на русском языке М.В. Алфимовой и В.Е. Голиμβет.

Источник: https://psylab.info/Тест_жизнестойкости.

5. Мельбурнский опросник принятия решений (МОПР).

Краткое описание методики. Мельбурнский опросник принятия решений (сокр. МОПР, англ. Melbourne decision making questionnaire, сокр. MDMQ) представляет собой личностный опросник, направленный на диагностику индивидуального стиля принятия решений. Опросник является результатом апробации более общего опросника Флиндерса (Flinders' Decision Making Questionnaire, DMQ). На русском языке валидизирован Т.В. Корниловой.

Источник: https://psylab.info/Мельбурнский_опросник_принятия_решений.

6. Опросник С. Эпстайна «Рациональный–опытный».

Краткое описание методики. Опросник интуитивного стиля Эпстайна (встречаются также варианты написания фамилии Эпштайна, Эпштейна), или опросник «Рациональный–опытный» (англ. Rational-Experiential Inventory, сокр. REI) – психодиагностическая методика, измеряющая степень ориентации на рациональные либо интуитивные способы выбора. На английском языке

ке разработан и опубликован в 1999 г. Pacini, Rosemary; Epstein, Seymour, на русский язык переведен и валидизирован первый раз в 2004 г. О. В. Степаносовой, второй раз – в 2013 г. Т. В. Корниловой и С. А. Корниловым.

Источник: https://psylab.info/Опросник_интуитивного_стиля_Эпстайна.

7. Короткий опросник «Темной триады» (SD3).

Краткое описание методики. Темная триада объединяет три психологические черты – макиавеллизм, нарциссизм и психопатию, которые уже давно исследуются в психологии как в клинической практике, так и при изучении вариативности в пределах нормы.

Источник: <https://psytests.org/darktriad/sd3r.html>

8. Опросник «Темная дюжина».

Краткое описание методики. Русскоязычная версия опросника «Темная дюжина» направлена на измерение субклинических личностных свойств, входящих в так называемую темную триаду – макиавелизма, психопатии, нарциссизма.

Источник: https://istina.msu.ru/media/publications/article/7c8/c7d/9011394/Temnaya_Dyuzhina_99-112_Kornilova_.pdf.

9. Краткий опросник «Большая пятерка» – КОБП (TPII).

Краткое описание методики. Представлены результаты апробации на русскоязычной студенческой выборке краткого десятипунктного опросника диагностики черт Большой пятерки – TPII (экстраверсии, согласия, добросовестности, эмоциональной стабильности и открытости опыту). Оценивались факторная структура, согласованность, конвергентная валидность опросника TPII (по опроснику А. Хромова).

Источник: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n46/1259-kornilova46.html>.

10. Методика «Индикатор копинг-стратегии».

Краткое описание методики. Методика разработана Д. Амираном и предназначена для диагностики доминирующих копинг-стратегий личности. Адаптирована для проведения исследования на русском языке Н. А. Сиротой (1994 г.) и В. М. Ялтонским (1995 г.).

Источник: https://psihologia.biz/psihologiya-psihologiya-obschaya_693/metodika-indikator-koping-strategy-27371.html.

Приложение Б. Статистические нормы по общей выборке испытуемых руководителей территориальных органов МВД России

Таблица 1

Средние показатели и значимость статистических различий по общей выборке испытуемых руководителей территориальных органов МВД России

Показатели	Средние по всей выборке руководителей	Стандартные отклонения по всей выборке руководителей
Ваш пол м – 1, ж – 0	0,7745	0,41893
Ваш возраст	38,2010	4,66976
Ваше специальное звание до майора – 0, майор и после – 1	0,9020	0,29810
Ваш стаж службы (полных лет)	17,1618	4,57217
Семейное положение: женат	0,6863	0,46515
Семейное положение: разведен	0,1667	0,37359
Семейное положение: холост	0,1422	0,35007
Семейное положение: вдовец	0,0049	0,07001
Сведения о родителях, имею: двух	0,7500	0,43408
Сведения о родителях, имею: одного	0,2010	0,40172
Сведения о родителях, имею: не имею	0,0490	0,21644
В детстве воспитывался: в полной семье	0,9412	0,23587
В детстве воспитывался: в неполной семье	0,0392	0,19459
В детстве воспитывался: с родственниками	0,0196	0,13899
Сколько детей в Вашей родительской семье (включая Вас)	2,2794	1,01485
Отношения с братьями и сестрами: теплые, близкие, положительные	0,7647	0,42523

Показатели	Средние по всей выборке руководителей	Стандартные отклонения по всей выборке руководителей
Отношения с братьями и сестрами: нейтральные	0,0882	0,28433
Отношения с братьями и сестрами: отрицательные	0,0049	0,07001
Отношения с братьями и сестрами: я единственный ребенок	0,1422	0,35007
Благополучие Вашего детства: я считаю свое детство благополучным	0,9314	0,25344
Благополучие Вашего детства: мое детство было нейтральным, я не могу его назвать несчастливым и нетравматичным	0,0637	0,24486
Благополучие Вашего детства: мое детство было неблагоприятным	0,0049	0,07001
В детстве испытывал дефицит (не более трех) питания	0,0147	0,12067
В детстве испытывал дефицит (не более трех) внимания	0,0049	0,07001
В детстве испытывал дефицит (не более трех) сладкого	0,0637	0,24486
В детстве испытывал дефицит (не более трех) общения с друзьями	0,0049	0,07001
В детстве испытывал дефицит (не более трех) личного пространства	0,0882	0,28433
В детстве испытывал дефицит (не более трех) новых впечатлений	0,0098	0,09877
В детстве испытывал дефицит (не более трех) одежды	0,0980	0,29810
В детстве испытывал дефицит (не более трех) новых впечатлений	0,0490	0,21644
В детстве испытывал дефицит (не более трех) книг	0,0245	0,15501

Показатели	Средние по всей выборке руководителей	Стандартные отклонения по всей выборке руководителей
В детстве испытывал дефицит (не более трех) игрушек	0,0490	0,21644
В детстве испытывал дефицит (не более трех) острых ощущений	0,0343	0,18248
В детстве испытывал дефицит (не более трех) не испытывал	0,7843	0,41231
Были ли у Вашей семьи традиции по совместному проведению свободного времени (ходить вместе в гости, на экскурсии, отдыхать на природе)? 0 – нет, 1 – да	0,8971	0,30463
Бывают ли у Вас конфликты (да/нет)? [с окружающими] 0 – нет, 1 – да	0,3235	0,46897
Бывают ли у Вас конфликты (да/нет)? [с сокурсниками] 0 – нет, 1 – да	0,1078	0,31095
Бывают ли у Вас конфликты (да/нет)? [с преподавателями] 0 – нет, 1 – да	0,0490	0,21644
Бывают ли у Вас конфликты (да/нет)? [с кем-либо из руководства]	0,2206	0,41566
Какое из следующих суждений вы считаете более обоснованным: нельзя доверять людям – 0 можно доверять – 1	0,4853	0,50101
Доверяете ли Вы окружающим вас сейчас людям? 0 – нет, 1 – да	0,7745	0,41893
Толерантность к неопределенности	52,8578	8,39683
Интолерантность	66,0637	10,53265
Межличностная интолерантность к неопределенности	27,8775	7,46352
Интолерантность к неопределенности	29,6176	6,62811
Толерантность к неопределенности	26,0196	5,31932

Показатели	Средние по всей выборке руководителей	Стандартные отклонения по всей выборке руководителей
Общий показатель ОЖ	111,9216	17,12152
Субшкала 1 (цели)	34,1912	7,67490
Субшкала 2 (процесс)	33,2598	5,97418
Субшкала 3 (результат)	26,1667	4,58652
Субшкала 4 (локус контроля – Я)	23,4363	4,21829
Субшкала 5 (локус контроля – жизнь)	34,8333	5,42950
Вовлеченность	35,2745	4,38573
Контроль	27,7990	3,58758
Принятие риска	20,3676	2,92890
Бдительность	15,4069	2,69394
Избегание	9,2059	2,12579
Прокрастинация	6,9412	2,02605
Сверхбдительность	7,1422	1,90006
Использование интуиции	34,8431	5,15808
Интуитивная способность	26,0441	4,61236
Использование рациональности	32,1275	4,69078
Способность к рациональным решениям (рациональная способность)	23,2941	4,57900
Шкала макиавеллизма	24,5735	5,93391
Шкала нарциссизма	25,4755	4,67615
Шкала психопатии	33,5196	5,12836
Нарциссизм	12,0588	3,67611
Психопатия	7,5784	3,31569
Макиавеллизм	8,5490	3,66619

Показатели	Средние по всей выборке руководителей	Стандартные отклонения по всей выборке руководителей
Экстраверсия	8,5931	2,40200
Согласие	9,6471	1,95086
Добросовестность	11,7010	1,92310
Эмоциональная стабильность	11,0147	2,21165
Открытость опыту	9,7647	2,35172
Экстравертность	11,4778	2,19884
Дружелюбие	9,2857	2,34144
Добросовестность	12,3695	2,01638
Эмоциональная стабильность	11,4631	2,26955
Открытость новому опыту	10,4236	2,29244

Таблица 2

**Средние показатели и уровень значимости различий
возрастных норм по выбранным психодиагностическим
методикам исследования**

	Средние (молодые руководители)	Средние (руководители старшего возраста)	Стандартные отклонения (молодые руководители)	Стандартные отклонения (руководители старшего возраста)	Значимость различий
Ваш пол м – 1 ж – 0	0,7700	0,7745	0,42295	0,37452	нет
Возраст	34,5500	41,9412	2,24002	3,16387	0,0000
Ваше специальное звание до майора – 0; майор и после – 1	0,8200	1,0000	0,38612	0,00000	0,0000
Ваш стаж службы (полных лет)	13,8200	20,7157	2,67567	2,63066	0,0000
Семейное положение: женат	0,7400	0,6275	0,44084	0,48727	

	Средние (молодые руководители)	Средние (руководители старшего возраста)	Стандартные отклонения (молодые руководители)	Стандартные отклонения (руководители старшего возраста)	Значимость различий
Семейное положение: разведен	0,1400	0,1961	0,34874	0,39737	
Семейное положение: холост	0,1200	0,1667	0,32660	0,38060	
Семейное положение: вдовец	0,0000	0,0098	0,00000	0,10102	
Сведения о родителях, имею: двух	0,7900	0,7059	0,40936	0,45880	
Сведения о родителях, имею: одного	0,1700	0,2353	0,37753	0,42599	
Сведения о родителях, имею: не имею	0,0400	0,0588	0,19695	0,24097	
В детстве воспитывался: в полной семье	0,9400	0,9412	0,23868	0,24097	
В детстве воспитывался: в неполной семье	0,0400	0,0392	0,19695	0,19888	
В детстве воспитывался: с родственниками	0,0200	0,0196	0,14071	0,14212	
Сколько детей в Вашей родительской семье? (включая Вас)	2,2800	2,2647	1,02573	1,01312	
Отношения с братьями и сестрами: теплые, близкие, положительные	0,7500	0,7745	0,43519	0,41939	

	Средние (молодые руководители)	Средние (руководители старшего возраста)	Стандартные отклонения (молодые руководители)	Стандартные отклонения (руководители старшего возраста)	Значимость различий
Отношения с братьями и сестрами: нейтральные	0,1100	0,0686	0,31447	0,24097	
Отношения с братьями и сестрами: отрицательные	0,0100	0,0000	0,10000	0,00000	
Отношения с братьями и сестрами: я единственный ребенок	0,1300	0,1569	0,33800	0,37151	
Благополучие Вашего детства: я считаю свое детство благополучным	0,9300	0,9314	0,25643	0,24097	
Благополучие Вашего детства: мое детство было нейтральным, я не могу его назвать несчастливym и нетравматичным	0,0700	0,0588	0,25643	0,22117	
Благополучие Вашего детства: мое детство было неблагоприятным	0,0000	0,0098	0,00000	0,10102	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) питания	0,0100	0,0196	0,10000	0,14212	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) внимания	0,0000	0,0098	0,00000	0,10102	

	Средние (молодые руководители)	Средние (руководители старшего возраста)	Стандартные отклонения (молодые руководители)	Стандартные отклонения (руководители старшего возраста)	Значимость различий
В детстве испытывал дефицит (не более трех) сладкого	0,0500	0,0686	0,21904	0,25886	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) общения с друзьями	0,0000	0,0098	0,00000	0,10102	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) личного пространства	0,1000	0,0784	0,30151	0,25886	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) новых впечатлений	0,0200	0,0000	0,14071	0,00000	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) одежды	0,0800	0,1078	0,27266	0,30426	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) новых впечатлений	0,0600	0,0392	0,23868	0,17315	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) книг	0,0300	0,0196	0,17145	0,14212	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) игрушек	0,0500	0,0490	0,21904	0,19888	

	Средние (молодые руководители)	Средние (руководители старшего возраста)	Стандартные отклонения (молодые руководители)	Стандартные отклонения (руководители старшего возраста)	Значимость различий
В детстве испытывал дефицит (не более трех) острых ощущений	0,0300	0,0392	0,17145	0,19888	
В детстве испытывал дефицит (не более трех) не испытывал	0,7800	0,7941	0,41633	0,39737	
Были ли у Вашей семьи традиции по совместному проведению свободного времени (ходить вместе в гости, на экскурсии, отдыхать на природе)? 0 – нет, 1 – да	0,9100	0,8824	0,28762	0,31729	
Бывают ли у Вас конфликты (да/нет)? [с окружающими] 0 – нет, 1 – да	0,3700	0,2843	0,48524	0,44907	
Бывают ли у Вас конфликты (да/нет)? [с сокурсниками] 0 – нет, 1 – да	0,1200	0,0980	0,32660	0,27521	
Бывают ли у Вас конфликты (да/нет)? [с преподавателями] 0 – нет, 1 – да	0,0600	0,0392	0,23868	0,17315	0.0000

	Средние (молодые руководители)	Средние (руководители старшего возраста)	Стандартные отклонения (молодые руководители)	Стандартные отклонения (руководители старшего возраста)	Значимость различий
Бывают ли у Вас конфликты (да/нет)? [с кем-либо из руководства]	0,2400	0,2059	0,42923	0,39737	
Какое из следующих суждений вы считаете более обоснованным: нельзя доверять людям – 0, можно доверять – 1	0,4700	0,5098	0,50161	0,50257	
Доверяете ли Вы окружающим вас людям? 0 – нет, 1 – да	0,7400	0,8137	0,44084	0,38921	
Толерантность к неопределенности	53,0200	53,0000	8,15256	8,32207	
Интолерантность	66,4100	66,0490	10,26822	9,99122	
Межличностная интолерантность к неопределенности	27,6800	28,0196	7,64077	7,44863	
Интолерантность к неопределенности	29,8100	29,3333	6,87213	6,37529	
Толерантность к неопределенности	26,2500	25,8333	5,58746	5,17995	
Общий показатель ОЖ	112,0200	111,9510	16,40152	17,89855	
Субшкала 1 (цели)	34,3100	34,0882	7,07206	8,29141	

	Средние (молодые руководители)	Средние (руководители старшего возраста)	Стандартные отклонения (молодые руководители)	Стандартные отклонения (руководители старшего возраста)	Значимость различий
Субшкала 2 (процесс)	33,5900	32,9020	5,86910	6,13873	
Субшкала 3 (результат)	26,1300	26,2745	4,22033	4,91742	
Субшкала 4 (локус контроля – Я)	23,4000	23,4902	4,06264	4,38894	
Субшкала 5 (локус контроля – жизнь)	34,1400	35,5980	5,83272	4,92221	
Вовлеченность	34,7900	35,7549	4,68459	3,95601	
Контроль	27,5200	28,0392	3,86510	3,16023	
Принятие риска	20,1900	20,5196	2,98378	2,79264	
Бдительность	15,5200	15,3137	2,54447	2,86180	
Избегание	9,3200	9,0784	2,05421	2,19883	
Прокрастинация	7,1400	6,7255	2,00010	2,02719	
Сверхбдительность	7,3400	6,9314	1,90809	1,86322	
Использование интуиции	34,9500	34,5882	5,48529	4,65096	
Интуитивная способность	25,7500	26,1569	4,71699	4,09343	
Использование рациональности	31,7000	32,3333	4,81894	4,20680	
Способность к рациональным решениям (рациональная способность)	23,4300	22,9706	4,56658	3,90326	
Шкала макиавелизма	24,5800	24,6078	5,92406	6,06733	

	Средние (молодые руководители)	Средние (руководители старшего возраста)	Стандартные отклонения (молодые руководители)	Стандартные отклонения (руководители старшего возраста)	Значимость различий
Шкала нарциссизма	25,5500	25,4118	4,50000	4,88828	
Шкала психопатии	33,2700	33,8039	5,54295	4,65588	
Нарциссизм	11,7600	12,3333	3,80090	3,55262	
Психопатия	7,2400	7,8725	3,30020	3,31083	
Макиавеллизм	8,2900	8,7843	3,55986	3,83562	
Экстраверсия	8,6600	8,5294	2,48722	2,39514	
Согласие	9,7100	9,6078	2,04146	1,89691	
Добросовестность	11,7900	11,6373	1,88720	1,93153	
Эмоциональная стабильность	10,8500	11,1961	2,30667	2,10669	
Открытость опыту	9,7400	9,7941	2,17711	2,51453	
Экстравертность	11,3300	11,5941	2,24758	2,16526	
Дружелюбие	9,2600	9,2970	2,41469	2,31715	
Добросовестность	12,1500	12,5545	2,08106	1,92481	
Эмоциональная стабильность	11,3400	11,5545	2,23932	2,31316	
Открытость новому опыту	10,4800	10,3465	2,20413	2,38678	

Приложение В. Тренинговые упражнения по развитию личностного роста

Представленные в данном приложении модуль-сессии взяты из диссертационных работ юридических психологов (О.В. Евтихов, И.В. Жуковская, Т.В. Мальцева, В.Е. Петров, И.Е. Реуцкая, В.И. Реутова и др.), способствовавших созданию большого психотехнического задела, эффективность которого экспериментально доказана в практической работе с руководителями ОВД.

Модуль-сессия 1. Самопознание. Программирование траектории профессионально-личностного развития.

Задачи модуля:

- психологический анализ личности;
- исследование качеств, способствующих и препятствующих достижению целей.

1 сессия.

Цель: знакомство (создание и формирование платформы для дальнейшего взаимодействия).

Индивидуальное психологическое консультирование (на основании ранее проведенной психологической диагностики построить индивидуальный профиль управленца, определить уровень мотивации, готовность руководителя как к внутренним, так и внешним изменениям, к саморазвитию, самосовершенствованию, определить наиболее перспективные, приоритетные жизненные планы, цели, ориентиры, личностные установки, способствующие самореализации, направления деятельности и др.).

2 сессия.

Цель: определение затруднений, барьеров на пути к достижению целей, движения/продвижения вперед.

Реализация цели:

1. Подумайте и запишите свои ограничивающие убеждения, барьеры, сдерживающие факторы (внешние, внутренние) и прочие жизненные трудности, которые, по вашему мнению, мешают достичь поставленных целей.

2. Разберите каждый барьер, трудность.

3. Осознанно ответьте на вопрос: «Реальные ли это убеждения?», «В действительности ли это трудность или лишь ваше мнение о сложившейся проблеме, ситуации?».

4. Вместе со специалистом-психологом начните вырабатывать истинные пути достижения к вашим целям, минуя фейковые (воображаемые) трудности.

5. Постарайтесь поменять отношение к трудной ситуации, барьерам путем формирования позитивного убеждения, иного отношения (вместо ограничивающего убеждения: жизнь трудна и несправедлива, позитивное отношение/убеждение: жизнь – сложная штука, но ОТНОСИТЬСЯ к ней надо проще).

6. Наметьте новые позитивные пути реализации поставленных целей.

7. Пропишите возможные пути их достижения.

8. Меняйте не только отношение, но и измените ваше поведение. Действуйте и поступайте по-новому. Делая каждый день маленькие шажки к достижению поставленной цели, помните, что много зависит от ваших первичных убеждений. Необходимо разорвать сформировавшиеся шаблоны. Убеждения сильны, если вы ищите им подтверждения.

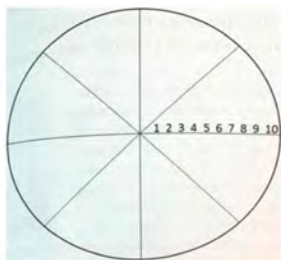
9. Не бойтесь ошибиться и оступиться. ПОМНИТЕ: не ошибается лишь тот, кто ничего не делает.

3 сессия.

Цель: обозначение перспективных направлений развития, формулирование собственных целей.

Для достижения/реализации данной цели помимо индивидуально-психологического консультирования подходит ряд упражнений/техник. В качестве примера можно привести упражнение «Колесо баланса».

Ниже на рисунке изображен круг, который разделен на сектора. В каждом секторе проставлены цифры от 1 до 10.



Достижение любой цели начинается с этапа планирования, а планирование предполагает уточнение/прояснение различных вопросов/ограничений. В качестве примера можно привести такие вопросы:

Что поможет Вам преодолеть препятствия?

Что будет Вашим первым шагом?

Какие препятствия могут возникать?

Как Вы можете их преодолеть?

Как бы Вы охарактеризовали текущую ситуацию в Вашей жизни?

Какое значение по шкале Вы бы хотели увидеть?

Модуль-сессия 2. Оптимизация внутренних психических процессов/ состояний личности руководителя.

Задача модуля: в групповой работе развить внутренние (интрапсихические) состояния.

Сессия 1.

Цель: определение роли себя (Я – реального, Я – идеального), развитие навыков самоанализа, саморефлексии.

Далее нами будут представлены наиболее распространенные упражнения для реализации модуль-сессии (приведенные в качестве примера упражнения не являются обязательными, а носят рекомендательный характер, так как каждый специалист-психолог в своей деятельности подбирает наиболее подходящий для него набор психотерапевтических, психокоррекционных техник/упражнений) «Из чего сделан Я?», «Кто Я такой?» и др.

Сессия 2.

Цель: преодоление внутреннего противоречия между реальностью, идеалом, действительностью.

Предлагаемые упражнения: «Волшебный магазин», «Анализ жизни».

Сессия 3.

Цель: самопознание, самопобуждение, самораскрытие.

Упражнения: «Попроси самого себя», «Купание в пруду», «Моделирование будущего успеха» и др.

Модуль-сессия 3. Оптимизация внешних отношений личности.

Задача модуля: при помощи групповой работы выявить наиболее эффективные механизмы межличностного взаимодействия на основе интерпсихических компонентов.

Сессия 1.

Цель: развитие навыков делового общения, наиболее эффективного взаимодействия с партнерами, коллегами, умения слышать и слушать, договариваться, адекватно воспринимать критику оппонента, выработка навыков саморегуляции, реализация внутреннего потенциала (личностного роста).

Упражнения: «Необитаемый остров», «Спички».

Сессия 2.

Цель: умение справляться с психологически трудными, неопределенными ситуациями в процессе взаимодействия.

Упражнения (ролевая игра): «Пиратский бриг», «Конфликты в служебном коллективе, их разрешение и профилактика» (как правило, перечисленные выше упражнения «подаются» в виде кейсов (заданий), в которых нужно найти решение проблемной ситуации).

В качестве примера можно привести следующий кейс: «А. – малообщительный, замкнутый человек со слабым типом нервной системы. А. окончил инженерный вуз, но чтобы обеспечить семью, устроился работать на продовольственный склад. У А. было высшее образование и его практически сразу поставили начальником склада, а по прошествии еще нескольких лет он стал заместителем директора фирмы (по снабжению). На всех должностях в обязанности входила работа с клиентами (поставщиками, покупателями). С работы А. приходил нервным, очень уставшим, весь свой накопившейся гнев срывал на своей семье, практически перестал общаться с друзьями. После очередного карьерного роста его самочувствие и состояние здоровья значительно ухудшились. Но вместе с тем на работе, в коллективе его считают отличным специалистом, в отношениях с коллегами он доброжелателен.

К какому типу конфликтов можно отнести данную ситуацию, каковы возможные выходы из нее?».

Сессия 3.

Цель:

- учиться контролировать, управлять, владеть своим психоэмоциональным состоянием;
- научиться правильно подавать себя окружающим – самопрезентовать.

Для обозначенных целей в наибольшей степени подходят такие упражнения, как «Шкала стресса», «Самопрезентация» и др.

Модуль-сессия 4. Результирующая диагностика.

Задачи модуля: на данном (заключительном) этапе проводится ряд психотерапевтических упражнений, направленных на развитие и изменение интрапсихических и интерпсихических свойств и качеств личности руководителя.

Цель: видение новых перспектив в развитии личности, самомотивирование, целеполагание.

Для данного модуля подойдут такие упражнения, как «Персональная линия времени», «Список желаний и целей».

Таким образом, перечисленные упражнения являются неким инструментом в программе развивающего консультирования. На начальных этапах использовать данный инструмент лучше совместно с квалифицированным психологом-консультантом. После освоения нескольких психотерапевтических упражнений руководитель уже самостоятельно может выстраивать свою личную линию/траекторию движения в развитии и укреплении своих собственных интрапсихических свойств, в стремлении к самосовершенствованию, саморазвитию, самопознанию, раскрытию своего внутреннего потенциала, укреплению интерпсихического взаимодействия, а также к достижению более высокого уровня рефлексии, самомотивации и осознанности.

В завершение необходимо выделить основные принципы развивающего консультирования:

- принцип ответственности;
- принцип осознанности;
- принцип безоценочного отношения.

Нельзя не оставить без внимания и соответствующую подготовку психологов, использовавших в своем арсенале данное психотерапевтическое, психокоррекционное направление.

Так, помимо достаточно высокоразвитых личностных и деловых качеств, психолог-консультант должен иметь соответствующий уровень образования, позволяющий работать с руководящим/начальствующим составом. Специалист-психолог как минимум должен уметь: создавать доверительные межличностные отношения как между собой, так и между членами психотерапевтической группы, всячески поддерживать, поощрять активность и направлять консультируемых к саморазвитию, самореализации, самостоятельному принятию решений, акцентировать внимание на внутреннем потенциале, на достижениях, последовательно строить планы по реализации задуманного (посредством специальных психотерапевтических приемов и техник без прямого наставления, указов со стороны специалиста; у консультирующего должно сложиться мнение, что он сам до этого дошел, подумался, созрел), создавать ресурсный психоэмоциональный багаж, обучить консультирующих простым психотерапевтическим упражнениям, техникам, при помощи которых они без обращения к специалистам смогут преодолеть возникшие любого рода психотравмирующие, стрессовые ситуации, научить навыкам саморегуляции, а также при любом раскладе сохранять конфиденциальность (не разглашать информацию).

Развивающее консультирование в работе психолога в органах внутренних дел должно решать следующие задачи:

- актуализировать потенциальные возможности руководителя¹;
- устранять/убирать психологические затруднения, противоречия, барьеры;
- формировать позитивное мышление, установки².

В диссертационном исследовании И.В. Жуковской экспериментально доказано, что развивающее консультирование «способствует совершенствованию управленческого потенциала руководителей ОВД»³.

Таким образом, с уверенностью можно утверждать, что развивающее консультирование вносит изменения как в интрапсихическую составляющую личности руководителя, так и изменяет интерпсихические компоненты при различных видах/формах взаимодействия⁴.

¹ Битянова Н.Р. Проблема саморазвития личности в психологии: аналитический обзор. Москва: МПСИ, Флинта, 1998. 48 с.

² Бобкова И.Е. Указ. соч. С. 90–93.

³ Жуковская И.В. Развивающее консультирование в психологической работе с руководителями территориальных органов МВД России на районном уровне: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2020. С. 172–198.

⁴ Там же. С. 172–198.

Научное издание

Бурцев Антон Олегович

**КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ
ОРГАНОВ МВД РОССИИ**

Научно-практическое пособие

Редактор *Я. В. Артемьева*
Верстка *А. А. Мельниковой*

Подписано в печать 30.05.2022. Формат 60 × 84 $\frac{1}{16}$.
Усл. печ. л. 5,81. Уч.-изд. л. 4,15. Тираж 75 экз. Заказ № 23у.

Отделение полиграфической и оперативной печати РИО
Академии управления МВД России.
125171, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, д. 8

ISBN 978-5-907530-48-5



9 785907 530485