
А. Д. Белоусов

В. О. Морар

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ДОЗНАНИЯ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

МОСКВА 2023

А. Д. Белоусов, В. О. Морар

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ДОЗНАНИЯ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Методические рекомендации

*Рекомендовано к опубликованию
редакционно-издательским советом ФГКУ «ВНИИ МВД России»*

Р е ц е н з е н т ы:

И. В. Усачева, кандидат психологических наук
(Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя);

Н. А. Матвеева
(Управление по организации дознания МВД России)

А в т о р ы:

А. Д. Белоусов, ведущий научный сотрудник 3 отдела НИЦ № 5,
кандидат биологических наук, доцент;

В. О. Морар, ученый секретарь Ученого совета,
кандидат юридических наук
(ВНИИ МВД России)

Белоусов, А. Д.

Психологические аспекты адаптации сотрудников подразделений дознания органов внутренних дел : методические рекомендации / А. Д. Белоусов, В. О. Морар. – Москва : ВНИИ МВД России, 2023. – 92 с.

Посвящены проблеме совершенствования кадрового обеспечения подразделений дознания за счет использования психологических аспектов адаптации вновь принимаемых на службу сотрудников. В основу предлагаемых методов оценки и коррекции процесса адаптации положен стилевой и ресурсный подходы.

Для руководителей и сотрудников органов внутренних дел, научных сотрудников научных организаций, преподавателей, курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России.

ВВЕДЕНИЕ

Совершенствование работы по комплектованию и улучшению качественного состава кадров МВД России продолжает оставаться важной задачей руководителей всех структурных уровней ведомства.

При конкретизации планов по данному совершенствованию следует учитывать и повышающиеся на современном этапе требования к профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел и, в частности, дознания.

Являясь основной формой предварительного расследования по преступлениям небольшой и средней тяжести, дознание характеризуется значительной загруженностью своих подразделений и отдельных сотрудников¹, что повышает требования к их профессиональной эффективности.

Результаты исследований показывают, что формирование надежного сотрудника органов внутренних дел напрямую зависит от успешности прохождения им процесса адаптации в подразделении². Так, по мнению руководителей органов внутренних дел, в ряде случаев профессиональное становление молодых специалистов, в том числе дознавателей, проходит неэффективно, что зачастую приводит к совершению ими ошибок в ходе расследования преступлений³.

В исследованиях практической деятельности специализированных подразделений дознания отмечается, что сотрудники, переживающие последствия неудовлетворительной адаптации, на практике недостаточно полно исполняют свои должностные обязанности за счет неадекватного или экономного эмоционального реагирования, личностной отстраненности, неудовлетворенности собой⁴.

¹ См.: Гаджирамазанова П.К., Магомедов А.М. Проблемы предварительного расследования в форме дознания // Закон и право. 2021. № 4. С. 118–119.

² См.: Шашкова И.А. Психологические особенности профессионального взаимодействия участников уголовного процесса: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2020. С. 27.

³ В исследовании приняли участие 180 сотрудников органов внутренних дел, проходящих службу в УВД по ЮВАО ГУ МВД России по г. Москве. См.: Шашкова И.А. Указ. соч. С. 4.

⁴ См.: Шихова А.П. Профессиональный стресс в деятельности сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2009. С. 19.

Такое последствие неуспешной адаптации в подразделении, как неудовлетворенность условиями службы, выявлено у 73,3 % следователей и дознавателей со стажем в органах внутренних дел до 5 лет⁵.

Доля сотрудников подразделений дознания, не сумевших в полной мере адаптироваться к условиям службы, составляет от 10–20 % (таково мнение 46 % опрошенных о ситуации в своих подразделениях) до 30–50 % (таково мнение 21,9 % опрошенных)⁶ (рис. 1).

От 10 %	До 20 %
Мнение 46 % опрошенных дознавателей 10% 90% ■ Не сумевших адаптироваться ■ Сумевших адаптироваться	Мнение 46 % опрошенных дознавателей 20% 80% ■ Не сумевших адаптироваться ■ Сумевших адаптироваться
От 30 %	До 50 %
Мнение 21,9 % опрошенных дознавателей 30% 70% ■ Не сумевших адаптироваться ■ Сумевших адаптироваться	Мнение 21,9 % опрошенных дознавателей 50% 50% ■ Не сумевших адаптироваться ■ Сумевших адаптироваться

Рис. 1. Доля сотрудников подразделений дознания, не сумевших в полной мере адаптироваться к условиям службы

Результаты анкетирования, проведенные в рамках разработки данного материала, свидетельствуют также об имеющихся резервах в психологической составляющей профессиональной адаптации со-

⁵ См.: Белоусов А.Д. Следователь и дознаватель: индивидуальные стили при расследовании уголовных дел: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2018.

⁶ В опросе, проведенном с помощью Управления по организации дознания МВД России в 2022 году, приняли участие 33 сотрудника подразделений дознания территориальных органов МВД России. Возраст сотрудников – от 27 до 50 лет. Со стажем в органах внутренних дел до 3 лет – 24,2 %, от 4 до 8 лет – 51,5 %, более 10 лет – 24,3 %.

трудников, поступающих на службу в подразделения дознания органов внутренних дел.

Так, недостаточно эффективным следует признать процесс наставничества в подразделениях дознания: 21,2 % опрошенных сотрудников указали, что помощь наставника для них отсутствовала, кроме этого, 6,1 % дознавателей оценивают ее как неудовлетворительную (рис. 2).

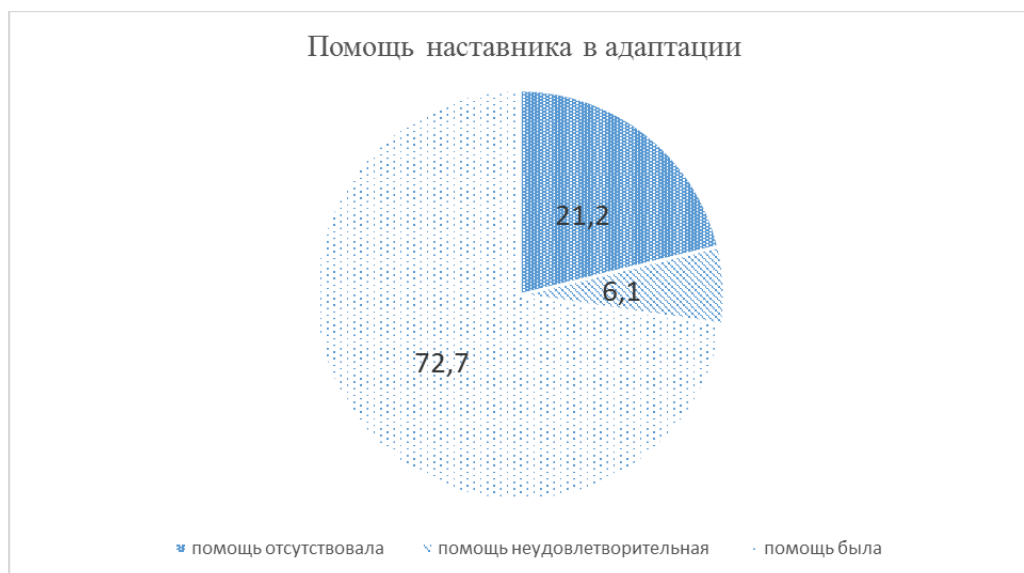


Рис. 2. Помощь наставника в адаптации новых сотрудников подразделений дознания

На отсутствие помощи психологической службы для процесса их адаптации в подразделении указывают 33,3 % дознавателей, кроме этого, 24,2 % респондентов оценивают ее как неудовлетворительную (рис. 3).

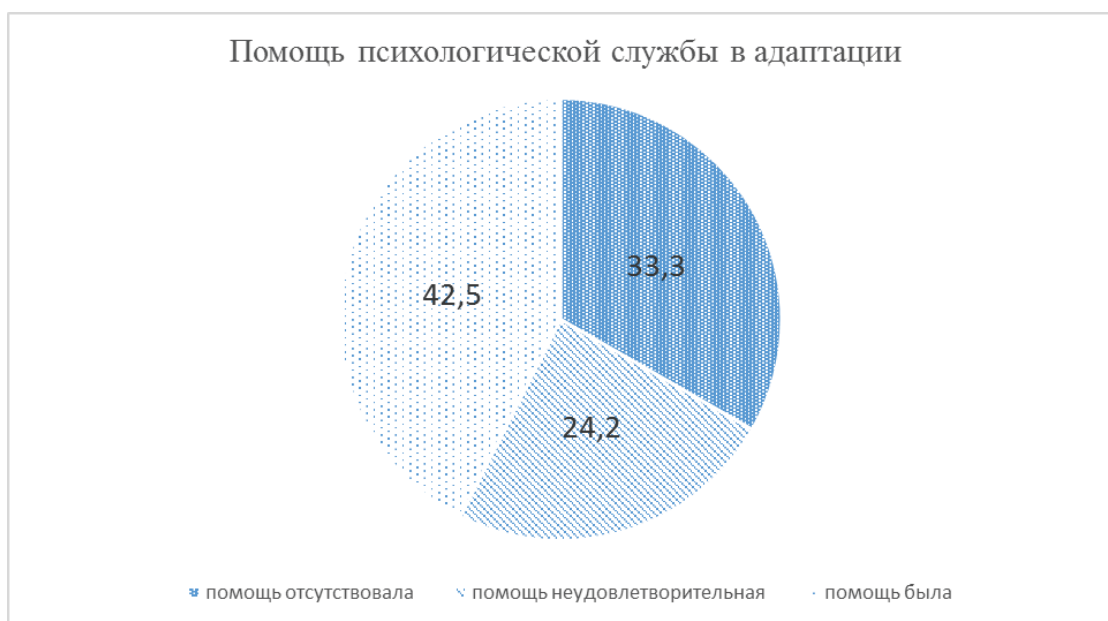


Рис. 3. Помощь психологической службы в адаптации новых сотрудников подразделений дознания

Об отсутствии такой работы руководителей, наставников и психологов, как периодическая оценка и коррекция процесса адаптации новых сотрудников, сообщают 72,7 % опрошенных.

Данные методические рекомендации нацелены на обоснование необходимости устранения указанных пробелов на практике, а также на повышение компетентности сотрудников подразделений дознания всех уровней в психологических аспектах успешной адаптации сотрудников, поступающих на службу.

Кроме этого, рекомендуемый руководителям, наставникам и психологам для оценки и мониторинга процесса адаптации каждого отдельного сотрудника научно-обоснованный инструментарий может быть полезен в качестве способа получения обратной связи.

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ

В самом общем, упрощенном смысле под адаптацией принято понимать приспособление (от лат. «adaptare» – приспособлять). Научный подход уточняет этот процесс как эффективное взаимодействие организма со средой. Целью такого взаимодействия внутренних факторов с внешними условиями является обеспечение уравновешенного состояния или соответствия самоощущений и поведения человека воздействиям окружающей среды⁷. Эти процессы могут осуществляться на биологическом, психологическом и социальном уровнях⁸, то есть во всех сферах организации человека.

Применительно к профессиональной сфере, понятие адаптации сужается до ситуации вхождения поступающего сотрудника в новую внешнюю среду, обусловленную исполнением определенных задач в специфических условиях.

Можно выделить основные факторы этой среды: в частности, это – должностные обязанности, дисциплинарные ограничения, требуемые результаты деятельности, режим труда и отдыха, личностные особенности руководства и членов коллектива и, наконец, бытовые условия рабочего пространства.

Данные факторы в подразделениях дознания можно разделить на общие или типичные для всех подразделений и уникальные, характерные только для конкретного места службы.

Результаты проведенного опроса показали, что 69,7 % дознавателей, принявших участие в исследовании⁹, считают, что на практике имеет место общая специфика службы дознания, влияющая на психологические особенности адаптации к ней новых сотрудников. Это, – в частности, такие факторы, как:

более короткие сроки дознания (по сравнению с подразделениями следствия) – отмечают 50,0 % респондентов;

⁷ См.: Дьяченко М.И., Алешенкова В.Н. Морально-психологическая устойчивость многонационального военного коллектива // Военная мысль. 1988. № 4. С. 14–25.

⁸ См.: Александров Д.А. Теоретические основы изучения профессиональной адаптации сотрудника ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4(55). С. 13.

⁹ См.: Опрос 33 сотрудников подразделений дознания территориальных органов МВД России, проведенный с помощью Управления по организации дознания МВД России в 2022 г.

меньшая процессуальная самостоятельность дознавателя (по сравнению со следователем) – отмечают 40,6 % респондентов.

Каждый из принявших участие в опросе дознавателей выделил отличающиеся условия в организации, показавшиеся им более сложными при собственной адаптации. Так, для 42,9 % респондентов показалось трудным адаптироваться к новым профессиональным обязанностям, для 53,6 % – к новым условиям труда, а для 28,6 % – к новому коллективу (рис. 4).

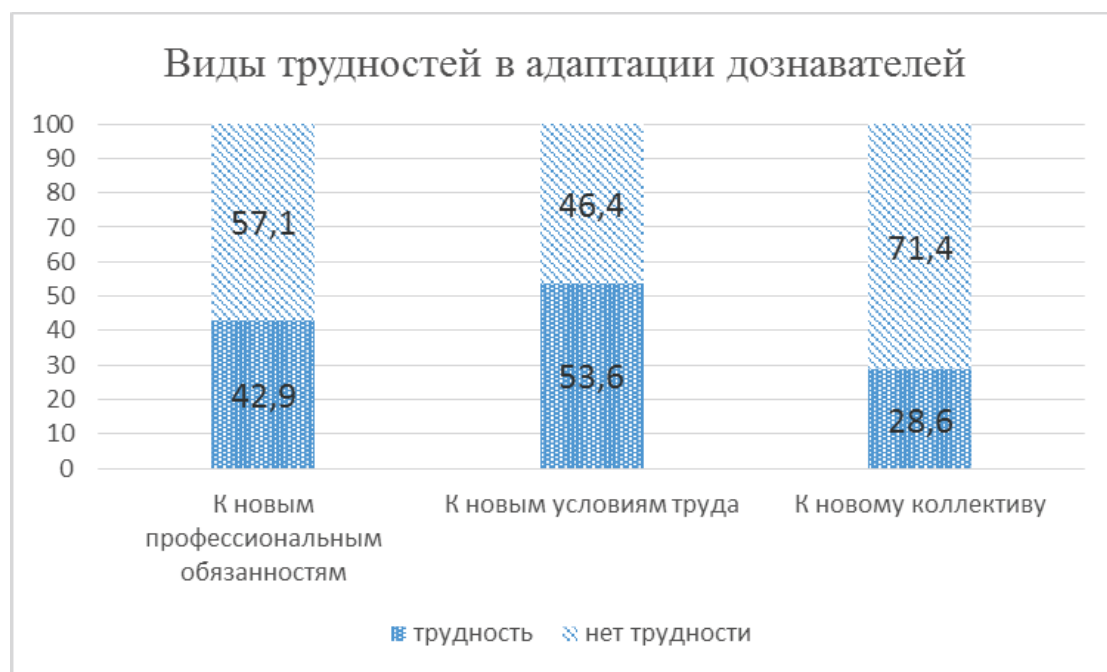


Рис. 4. Виды трудностей в адаптации дознавателей

Это соответствует видам профессиональной адаптации, выделяемым в специальных научных исследованиях:

профессиональной;
социально-организационной;
социально-психологической¹⁰.

Неполная адаптация сотрудника, даже в одной из ее составляющих, не позволяет говорить об успешности прохождения всего процесса.

Более конкретными направлениями, в русле которых происходит профессиональная адаптация сотрудника органов внутренних дел, являются уставные отношения, дисциплинарные требования, ответственность, связанная с присягой, определенная форма одежды, несение

¹⁰ См.: Селезнева В.В. Организация наставничества над молодыми сотрудниками в органах внутренних дел // Организация наставничества в подразделениях дознания органов внутренних дел Омской области: матер. круглого стола. М.: ВНИИ МВД России, 2010. С. 56–60.

службы по наряду, подчинение начальникам, требованиям профессиональной деятельности в ее предметном и этическом содержаниях¹¹.

Исследователи практики правоохранительной деятельности выделяют отдельные группы требований к сотруднику, поступающему на службу в органы внутренних дел. В частности, это, – во-первых, освоение новой лексики, понятий, понимания роли закона и права; во-вторых, сохранение бесстрастного отношения и душевного равновесия при взаимодействии с подозреваемыми, обвиняемыми, потерпевшими и свидетелями; в-третьих, соблюдение нравственных и этических норм при осуществлении властных полномочий.

Все это достигается за счет формирования в процессе адаптации заданных параметров психической деятельности сотрудника, обеспечивающих освоение необходимых моделей мышления и поведения, которые в свою очередь определяют успешность профессиональной деятельности без чрезмерного нервно-психического напряжения¹².

Последовательность, в которой каждый сотрудник выстраивает для себя значимость названных и более частных факторов служебной деятельности, зависит от типа его личности, структуры мотивов и жизненных приоритетов, воспитания, культурно-образовательного уровня, трудолюбия, ответственности и других индивидуальных особенностей. Отсюда следуют и отличия в субъективном значении понятия «адаптация» и признаков ее успешности для каждого отдельно взятого дознавателя.

Степень личного комфорта, удобства, удовлетворенности по всем названным критериям составляет успешность так называемой *внутренней* адаптации. Тогда как с позиции служебного, а не личного интереса, критериями успешной адаптации или *внешней* ее части является слагаемый результат всех перечисленных факторов профессиональной деятельности, а именно, эффективность труда, надежность сотрудника как профессионала.

Данные проявления успешной адаптации сотрудников, поступающих на службу в органы внутренних дел, в частности подразделения дознания, в первую очередь зависят от комплекса их личностных качеств или такого системного свойства, как личностный адаптационный потенциал¹³.

¹¹ См.: Петрова А.С., Шелепова М.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов ОВД: понятие и пути совершенствования // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3 (46). С. 29–30.

¹² См.: Там же. С. 31.

¹³ См.: Харина Н.А. Специфика изучения личностного адаптационного потенциала в ходе профессиональной подготовки психологов ФСИН // Прикладная юридическая психология. 2008. № 4. С. 13.

Профессионально-деловые и нравственные качества личности молодых сотрудников органов внутренних дел оказываются на первом месте при ранжировании лицами, выступавшими в качестве экспертов, списка факторов, влияющих на процесс профессиональной адаптации сотрудников¹⁴.

Согласно результатам аналогичного ранжирования в нашем исследовании¹⁵, успех данной адаптации зависит от:

уровня знаний, полученных в учебном заведении, – 32,3 % первых мест списка факторов;

личностных качеств – 25,8 %, соответственно;

мотивации на профессиональное развитие – 22,6 %, соответственно.

В целом, 53,1 % дознавателей считают, что внутренние личностные причины в большей мере влияют на успешность адаптации новых сотрудников.

Следовательно, знание о конкретных чертах личности, предрасполагающих к успешному прохождению профессиональной адаптации, может представлять интерес как в целях предварительного изучения новых сотрудников, так и для планирования в отношении них развивающих мероприятий.

Все названные участниками опроса черты личности, облегчающие данную адаптацию, могут быть объединены в несколько групп качеств (в скобках приведены и другие определения сходных черт):

коммуникабельность (общительность, умение работать в команде) отметили 30,3 % опрошенных;

ответственность (честность, справедливость, дисциплинированность) – 27,3 %;

подготовленность (знания, образованность, внимательность) – 24,2 %;

трудолюбие (упорство, самодисциплина, усидчивость, настойчивость) – 21,2 %;

решительность (уверенность, способность принимать решения, инициативность, сила характера) – 15,2 %;

¹⁴ Метод экспертных оценок применялся на выборке из 26 руководителей РОВД г. Барнаула, 47 наставников, профессорско-преподавательского состава Барнаульского юридического института МВД России. См.: Бобровнический И.Н. Психолого-педагогические факторы, влияющие на профессиональную адаптацию участковых инспекторов милиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 1 (15). С. 29–30.

¹⁵ Опрос 33 сотрудников подразделений дознания территориальных органов МВД России, проведенный с помощью Управления по организации дознания МВД России в 2022 г.

мотивированность (целеустремленность, заинтересованность) – 15,2 %.

Данный перечень качеств можно привести в соответствие с научным определением уровней личности, ответственных за приспособление человека к факторам внешней среды (что необходимо для подбора соответствующих тестовых методик):

биологическая подструктура личности (свойства нервной системы, тип темперамента, половые и возрастные особенности индивида);
сфера познавательных (когнитивных) процессов;
индивидуальный социальный опыт (знания, умения, навыки);
направленность личности (доминирующие потребности, мотивы, цели, интересы, убеждения, идеалы, установки и т.д.).

Для обеспечения адаптационного потенциала сотрудника необходимы также высокие показатели в таких сферах его личности, как эмоциональная, волевая, интеллектуальная¹⁶.

Отдельные исследователи адаптационно важных черт делают акцент и на таких психологических феноменах, как уровень тревожности, фрустрированности и агрессивности личности, тип локус-контроля, особенности самооценки, индивидуальный стиль деятельности¹⁷.

Обобщая все многообразие предлагаемых для изучения качеств личности профессионала с целью оптимизации этого процесса на практике, может быть рекомендовано исследование следующих групп черт поступающих на службу сотрудников подразделений дознания:

- 1) коммуникативной компетентности;
- 2) адаптационного потенциала;
- 3) мотивационного потенциала.

В качестве методического инструментария для специалистов, сопровождающих данную адаптацию в подразделениях дознания, предлагаются следующие тесты:

Методика «Коммуникативные и организаторские склонности», разработанная Б.А. Федоршиным и В.Н. Синявским¹⁸ (приложение 1).

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным¹⁹ (приложение 2).

¹⁶ См.: Харина Н.А. Указ. соч. С. 16.

¹⁷ См.: Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Курашов, А.А. Баранов. Санкт-Петербург, 2006.

¹⁸ См.: Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие / под ред. Д.Я. Райгородский. Самара, 2001. С. 581–583.

¹⁹ См.: Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Патова. М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2003. С. 347–354.

Методика «Потребность в достижении», разработанная Ю.М. Орловым²⁰ (приложение 3).

Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи», предложенная А.А. Реаном²¹ (приложение 4).

Кроме этого, целям эффективного сопровождения адаптации поступающих на службу сотрудников в подразделениях органов дознания должно служить знание о признаках успешного прохождения этого процесса либо, напротив, затруднениях в нем.

Для выделения этих признаков в рамках проведенного исследования также использовался метод изучения экспертного мнения сотрудников подразделений дознания.

Для ранжирования сотрудникам был предложен следующий список признаков успешной адаптации²²:

- «он в целом доволен службой»;
- «показатели его работы растут»;
- «он способен самостоятельно принимать решения»;
- «руководство довольно работой сотрудника»;
- «у него складываются хорошие отношения с коллективом»;
- «он проявляет инициативу в работе»;
- «он имеет планы, связанные с работой в подразделении»;
- «он хорошо переносит психические и физические нагрузки».

Чаще других вариантов на первое место списка были поставлены варианты:

- «он в целом доволен службой» – 40,0 % выборов;
- «он способен самостоятельно принимать решения» – 20,0 % выборов.

Среди признаков неуспешной адаптации приводимых респондентами самостоятельно чаще других назывались следующие:

- «отсутствие желания работать в подразделении» – 48,1 %;
- «низкие показатели работы» – 48,1 %;
- «негативное эмоциональное состояние» (недовольство, раздражительность, растерянность, замкнутость) – 18,5 %.

Чувство адаптированности в подразделении каждого сотрудника может зависеть от удовлетворенности им результатами своего труда, но может и не учитываться, особенно, если в структуре личностных ценностей собственное благополучие стоит выше успехов в обще-

²⁰ См.: Ильин Е.Л. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2004. С. 414–415.

²¹ См.: Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануилов. М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2005. С. 102–103.

²² См.: Опрос 33 сотрудников подразделений дознания территориальных органов МВД России, проведенный с помощью Управления по организации дознания МВД России в 2022 г.

ственной деятельности. В таком случае имеет место процесс приспособленчества, нацеленность на процессах потребления вместо отдачи.

Оставляя за рамками исследования процесс профессионального отбора, призванного оценивать указанные и другие личностные особенности кандидата, следует исходить из постулата об отсутствии идеальных психотипов сотрудников, а следовательно, о необходимости и принципиальной возможности их коррекции или воспитания для оптимального исполнения должностных обязанностей. Другими словами, процесс адаптации нового сотрудника в подразделении должен происходить при активном внешнем сопровождении.

В самом общем виде данное сопровождение должно состоять из следующих этапов:

- 1) оценка личности и исходной профессиональной подготовленности;
- 2) качественное ознакомление с требованиями и условиями профессиональной деятельности;
- 3) подбор наставника;
- 4) периодический мониторинг процесса адаптации и обратная связь для оценок его внешних результатов;
- 5) корректирующие мероприятия, учитывающие индивидуальные особенности сотрудника.

Структура настоящих методических рекомендаций в целом следует данным этапам.

2. ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ДОЗНАНИЯ

Работа по адаптации новых сотрудников, поступающих на службу в подразделения дознания, регламентируется соответствующими нормативными актами. Основными субъектами, включенными в данный процесс, являются непосредственный руководитель (начальник) и наставник. Под их руководством в соответствии с Порядком организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации²³ осуществляется индивидуальное обучение сотрудника, которое направлено на его подготовку к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

Психологическая составляющая адаптации сотрудников, поступающих на службу в подразделения дознания органов внутренних дел, прослеживается, в частности, в следующих положениях данного нормативного акта.

Так, индивидуальное обучение сотрудника осуществляется по месту его службы в соответствии с заданием для индивидуального обучения сотрудника.

Срок индивидуального обучения сотрудника также устанавливается этим заданием на период от 1 до 3 месяцев в зависимости от уровня образования сотрудника и стажа его службы в органах внутренних дел.

Определено, что наставник назначается из числа опытных сотрудников приказом руководителя (начальника) органа, организации, подразделения МВД России, в котором сотрудник проходит службу, в течение 3 рабочих дней с даты назначения сотрудника на должность.

Регламентированы и *обязанности непосредственного руководителя* (начальника) сотрудника (п. 131). В частности, он должен:

принимать участие совместно с наставником в подготовке задания для индивидуального обучения сотрудника (п. 131.1);

²³ См.: Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 1 февр. 2018 г. № 50; в ред. от 24 нояб. 2020 г. // СПС КонсультантПлюс.

разъяснять сотруднику его служебные обязанности, особенности деятельности органа, организации, подразделения МВД России (п. 131.2);

проводить собеседования с сотрудником по изучаемым вопросам (п. 131.3);

заслушивать сотрудника и наставника по результатам индивидуального обучения (п. 131.4);

совместно с наставником принимать участие в подготовке заключения о прохождении сотрудником индивидуального обучения (п. 131.5);

осуществлять контроль за работой наставника и сотрудника в соответствии с заданием для индивидуального обучения сотрудника (п. 131.6).

Обязанности наставника (п. 132):

принимать участие совместно с непосредственным руководителем (начальником) сотрудника в подготовке задания для индивидуального обучения сотрудника (п. 132.1);

определять для сотрудника перечень нормативных правовых актов для изучения, проверять теоретические знания, контролировать их применение в практической деятельности (п. 132.2);

консультировать сотрудника по вопросам ведения служебной документации и выполнения служебных обязанностей (п. 132.3);

оказывать сотруднику необходимую методическую и практическую помощь в изучении вопросов, предусмотренных заданием для индивидуального обучения сотрудника (п. 132.4);

вносить предложения непосредственному руководителю (начальнику) сотрудника о создании условий для совместного выполнения оперативно-служебных задач (п. 132.5).

Кроме этого, по окончании индивидуального обучения наставник совместно с непосредственным руководителем (начальником) сотрудника подготавливает заключение о прохождении сотрудником индивидуального обучения.

Регламентируется и порядок составления заключения о прохождении сотрудником индивидуального обучения. Оно оформляется в произвольной форме и должно содержать сведения о качестве выполнения сотрудником мероприятий, установленных заданием для индивидуального обучения сотрудника, результатах оперативно-служебной деятельности, вывод о готовности сотрудника к самостоятельному выполнению служебных обязанностей, а также рекоменда-

ции по совершенствованию уровня его профессиональных знаний и навыков.

Кроме названных субъектов, включенных в процесс профессиональной адаптации сотрудников подразделений дознания, целесообразно участие в нем работников кадровых аппаратов и отделов по работе с личным составом, а также практических психологов органа внутренних дел.

Психологическая работа по адаптации к профессиональной деятельности дознавателей органов внутренних дел осуществляется на основании подп. 5.3, 5.7, 5.8 Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации²⁴.

В соответствии с указанным нормативным правовым актом психологи органов внутренних дел наделены функциями по оказанию психологической помощи сотрудникам, впервые принятым на службу (п. 5.3) и имеющим низкие адаптационные способности к условиям оперативно-служебной деятельности (п. 5.7), проводят мероприятия психологической коррекции с сотрудниками с нарушениями в адаптации (п. 5.8).

Тем не менее, на практике, согласно результатам проведенного исследования, оценка и коррекция процесса адаптации дознавателей, участвовавших в опросе, проводилась руководителями лишь у 21,2 % новых сотрудников, наставником – у 21,2 %, представителем кадровой службы – у 12,1 %, психологами – практически не проводилась. Сотрудниками отмечается также редкость подобных мероприятий – от 1 раза в 2–3 недели до 1 раза в месяц.

Таким образом, при организации работы с личным составом следует учесть предложение 30,0 % опрошенных дознавателей, которые считают, что для облегчения адаптации новых сотрудников следует совершенствовать институт наставничества.

²⁴ См.: Положение об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: утв. приказом МВД России от 2 сент. 2013 г. № 660; в ред. от 16 дек. 2022 г. // СПС КонсультантПлюс.

3. ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ, ОБУСЛОВЛЕННЫЕ СПЕЦИФИКОЙ РАБОТЫ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ДОЗНАНИЯ

Для выработки обоснованных рекомендаций по учету и задействованию психологических аспектов успешной адаптации сотрудников подразделений дознания необходима не только оценка их личностных особенностей, но и выделение тех внешних факторов служебной деятельности, которые влияют на этот процесс. Это так называемые объективные факторы, влияющие в целом на эффективность и качество деятельности органов дознания²⁵.

Несмотря на неделимость профессиограммы для следователя и дознавателя, зафиксированной в базовых учебных пособиях²⁶, проводимые исследования показывают, что особенности отдельных аспектов профессиональной деятельности дознавателя практически не исследованы²⁷.

Как было показано выше, опрошенные дознаватели выделяют значимые для адаптации особенности подразделений органов дознания, которые отличаются от условий деятельности следователей.

Именно данная специфика службы, очевидно, предъявляет особые требования к мыслительным стилям дознавателей, что позволяет им более эффективно справляться со служебными обязанностями. Предварительно необходимо учитывать, что каждый подобный стиль проявляется в виде отнесения к одной из двух своих крайностей (полюсов), а также то, что любой из этих вариантов не может оцениваться как плохой или хороший, так как имеет свои преимущества перед противоположным.

В частности, установлена большая доля сотрудников с «импульсивным» мыслительным (когнитивным) стилем (альтернатива — «рефлексивный» стиль) среди дознавателей (42 %) по сравнению с

²⁵ См.: Лодкин А.Е. Совершенствование деятельности органов дознания в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2009. С. 14.

²⁶ См.: Васильев В.Л. Структура профессиограммы следователя и дознавателя // Юридическая психология: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2009.

²⁷ См.: Зueva Л.Ю. Личностные и профессионально важные качества как основа профессиональной компетентности дознавателя // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2009. № 1 (36). С. 17.

сотрудниками следственных подразделений (24 %) ²⁸ (рис. 5). Люди с ярко выраженным данным типом принятия решений характеризуются следующими особенностями:

решения принимают не в результате долгого планирования, а в процессе деятельности методом проб и ошибок;

ориентированы не на процесс деятельности, а на достижение быстрого успеха ²⁹.

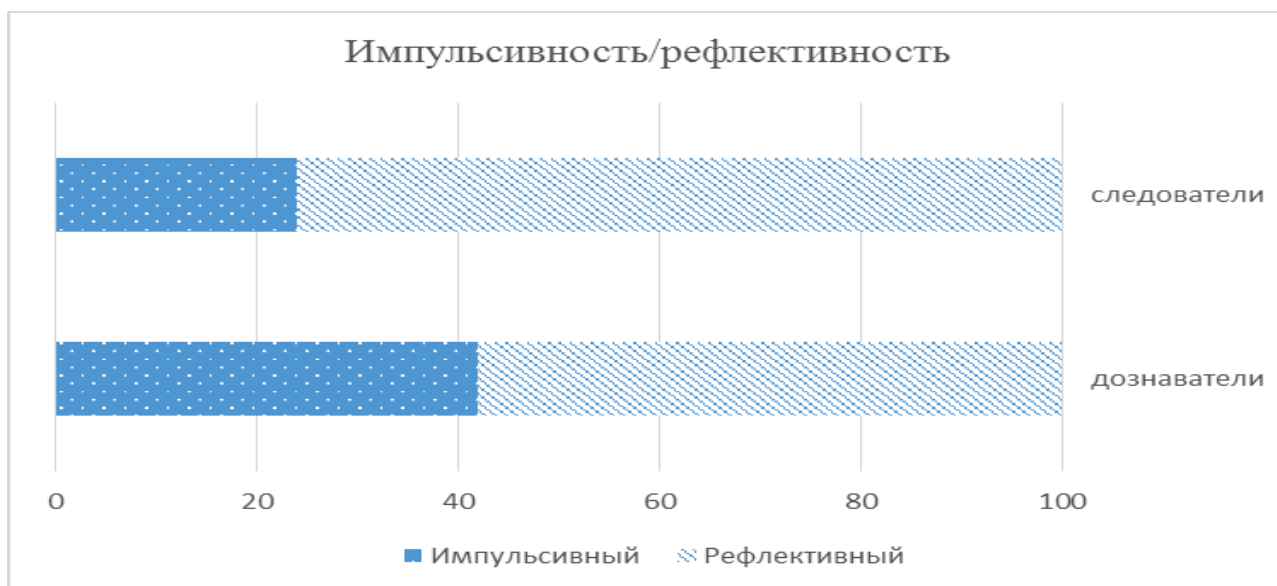


Рис. 5. Различия между следователями и дознавателями по когнитивному стилю «Импульсивность/рефлексивность»

Среди дознавателей более распространен когнитивный стиль — «гибкий познавательный контроль» (44 % по сравнению с 24 % у следователей), альтернатива — «ригидный познавательный контроль» (рис. 6). Это означает, что в случае яркой выраженности стиля они:

одинаково успешно пользуются внутренним осмыслением ситуации и ее чувственным восприятием;

легко переносят смену вида и способа деятельности.

²⁸ В исследовании, проведенном в 2017 г. приняло участие 100 сотрудников следственных подразделений и подразделений дознания МВД России, в том числе из МВД по Республике Татарстан, Карачаево-Черкесской Республике, ГУ МВД России по Кемеровской области, г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, УМВД России по Архангельской, Вологодской областям и Ямало-Ненецкому автономному округу. См.: Белоусов А.Д. Следователь и дознаватель: индивидуальные стили при расследовании уголовных дел: науч.-практ. пособ. М.: Проспект, 2018. С. 4.

²⁹ См.: Там же. С. 17–18.

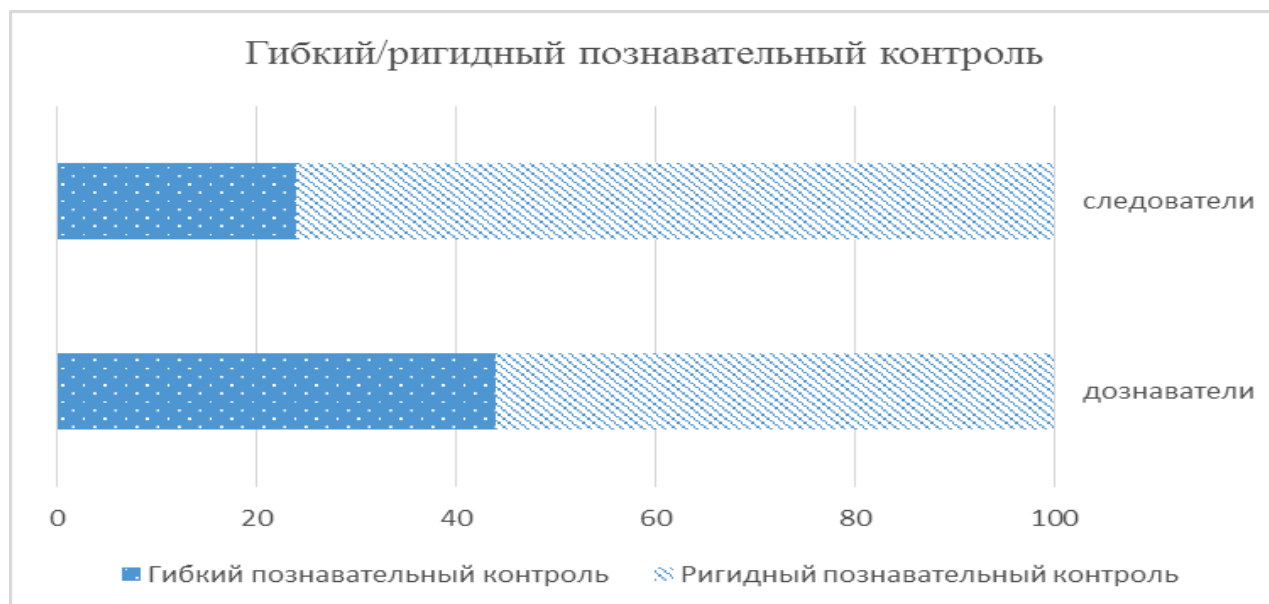


Рис. 6. Различия между следователями и дознавателями по когнитивному стилю «Гибкий/ригидный познавательный контроль»

87,5 % дознавателей, чья деятельность оценивается как эффективная, обладают таким *ценностным приоритетом в деятельности, как «причастность»* (у следователей не отмечено достоверной связи между эффективностью деятельности и их ценностными предпочтениями из ряда альтернатив — «*власть/причастность/достижения/безопасность*»).

Люди, главной ценностью в своей деятельности считающие человеческие взаимоотношения или «*причастность*», отличаются следующими особенностями:

предпочитают работу в команде, где можно пользоваться взаимной поддержкой;

они хорошие исполнители распоряжений и команд руководства, старающиеся поддержать о себе хорошее мнение;

при назначении на руководящую должность они предпочитают демократичный стиль, не любят портить отношения с подчиненными, даже если те неэффективны.

В подразделениях дознания среди сотрудников более распространен мыслительный (когнитивный) стиль «*полезависимость*» (66 % против 54 % в следственных подразделениях), альтернатива — «*полнезависимость*» (рис. 7).

Ярко выраженные *полезависимые* лица характеризуются следующими особенностями:

хорошие коммуникативные навыки, стремление к деликатной и внимательной манере в общении;

большая непосредственность в выражении своих эмоциональных переживаний;

склонность к коллективным формам деятельности;
умение узнавать тех людей, с которыми виделись лишь кратковременно.

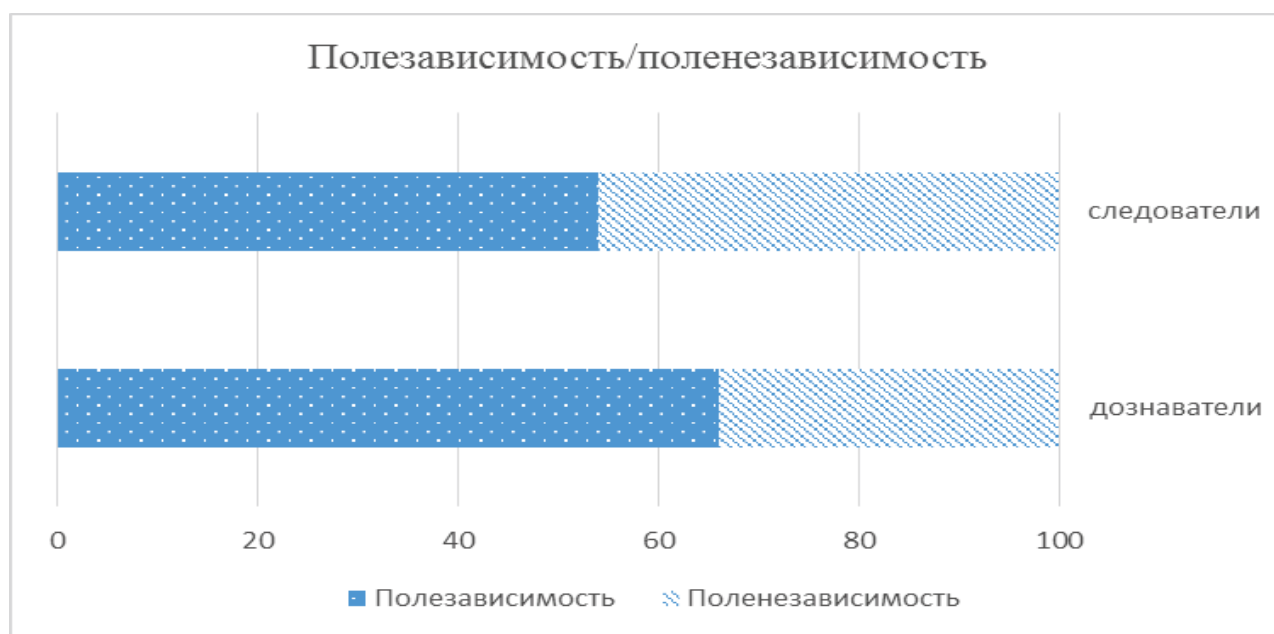


Рис. 7. Различия между следователями и дознавателями по когнитивному стилю «Полезависимость/полenezависимость»

Кроме выявленных когнитивно-стилевых особенностей дознавателей, в более ранних исследованиях были определены и такие типичные мыслительные стили высокоэффективных сотрудников подразделений предварительного следствия, как³⁰:

- абстрактная концептуализация;
- широкий диапазон эквивалентности;
- сканирующий контроль;
- внутренняя референция;
- толерантность к нереалистичному опыту;
- когнитивная сложность.

Характеристики данных стилей подробно описаны в методических разработках для органов внутренних дел³¹ (приложение 5).

Установленные закономерности позволяют наметить зоны повышенного внимания при осуществлении адаптации новых сотрудников, в частности, спланировать мероприятия, развивающие в них необходимые мыслительные (когнитивные) стили.

³⁰ В анкетировании следователей и дознавателей системы МВД России, проведенном в 2015 г., приняли участие 130 следователей ГУ МВД России по Саратовской области, а также в 2016 г. – 17 дознавателей Управления по организации дознания ГУ МВД России по г. Москве. См.: Белоусов А.Д. Психологические модели получения достоверных показаний подозреваемых и обвиняемых: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2017. С. 7.

³¹ См.: Там же. С. 56.

4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЧЕТУ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Мероприятия по адаптации сотрудников, поступающих на службу в подразделения дознания, с учетом психологических аспектов данного процесса позволяют достичь следующих целей:

- сократить длительность вхождения сотрудника в профессию³²;
- снизить его уровень стресса;
- поддерживать уровень удовлетворенности работой;
- повысить мотивацию профессиональных достижений;
- сократить «текучесть» кадров.

Для достижения данных целей изначально должен быть избран так называемый партнерский подход к новому сотруднику, позволяющий ему чувствовать доброжелательность, чуткость и поддержку подразделения вместо оценивающего, экзаменующего и испытывающего подхода. Необходимо стимулировать сотрудника раскрыть свои индивидуальные способности, проявить полученные знания и лучшие стороны личности.

Не следует упрощенно относиться к следующим звеньям работы с новичком:

- планирование ознакомительных мероприятий (бытовые условия, правила и нормы, режим труда и отдыха, график совещаний, пользование оргтехникой и подобные сферы);

- прикрепление наставника (с соблюдением далее выделенных условий);

- взаимодействие с руководителем (текущая систематическая оценка параметров адаптации сотрудника; критическая оценка собственного стиля руководства);

- мероприятия по включению в коллективное общение (помощь в преодолении возможных затруднений межличностного взаимодействия; принятие и учет разных особенностей склада характера новичка, стремление к работе в команде либо потребность в сосредоточенном уединении; опыт работы в большом коллективе либо его отсутствие и т.п.).

³² См.: Петрова А.С., Шелепова М.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов ОВД: понятие и пути совершенствования // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3 (46). С. 29.

С позиции восприятия ситуации самим новым сотрудником, на относительно длительном отрезке времени (до 5 лет) процесс его адаптации в подразделении можно представить в виде 3 этапов:

1. Ознакомление. Продолжительность – до 1 месяца. На этом этапе происходит основная часть таких видов адаптации, как:

социальная адаптация (знакомство с социальным окружением, нормами поведения, структурой и способами межличностных контактов, устанавливаются товарищеские отношения с коллегами, контакты взаимной помощи и т.п.);

производственная адаптация (изучение служебных норм, условий и включение в непосредственную профессиональную деятельность, привыкание к использованию специальной техники и оборудования и т.п.);

физиологическая адаптация (приспособление к бытовым условиям работы, нагрузкам, графику и т.п.).

2. Приспособление. Продолжительность – от 1 месяца до года. На этом этапе могут быть выделены следующие виды адаптации:

профессиональная адаптация (приобретение специальных знаний и умений, понимание возможности повышения квалификации и оценка перспектив профессионального роста);

организационная адаптация (четкое понимание своего места в структуре взаимодействия в подразделении, уяснение механизмов управления, принятия решений и должностных полномочий на разных уровнях);

психологическая адаптация (выстраивание межличностных отношений с членами коллектива и руководства);

экономическая адаптация (осознание личной приемлемости уровня денежного содержания и системы материального стимулирования).

3. Ассимиляция. Продолжительность – до 3–5 лет³³. Некоторые авторы характеризуют данный этап как «профессиональное развитие» в противоположность относительно пассивной стратегии «приспособления и исполнения»³⁴. Предполагается, что сотрудник здесь приобретает способность принимать решения о том, какие задачи являются важными и приоритетными, а какие – текущими. Дознаватель к этому этапу познает закономерности службы и на их основе вырабатывает собственные мыслительные и поведенческие стили, опира-

³³ См.: Петрова А.С., Шелепова М.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов ОВД: понятие и пути совершенствования // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 3 (46). С. 31.

³⁴ См.: Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников к службе в ОВД / Н.А. Горбач [и др.] // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2009. № 2 (8). С. 36.

ющиеся на сильные стороны его индивидуальности. Возникает творческий подход к деятельности, что становится основой для личностного роста сотрудника, реализации своего личностного потенциала посредством профессии. В деятельности он начинает опираться в большей степени на внутренние побудительные мотивы и в меньшей – на внешние препятствия и трудности службы.

Знание об этих этапах необходимо руководителю, наставнику, психологу подразделения для адекватной оценки процесса адаптации поступающего на службу сотрудника, контроля его продвижения на этом пути и, следовательно, постановке ему посильных задач.

Следуя ранее обозначенной структуре общих этапов внешнего сопровождения процесса адаптации нового сотрудника подразделения дознания, после оценки его адаптационного потенциала и качественного ознакомления с условиями профессиональной деятельности рекомендуется приступать к следующим психологически обоснованным мероприятиям:

- подбору наставника;
- текущей оценке процесса адаптации сотрудника;
- учету и коррекции стилевых особенностей сотрудника;
- оценке и активизации личностных ресурсов сотрудника.

4.1. Подбор наставника

Как свидетельствуют результаты ранее приведенного опроса сотрудников подразделений дознания, 27,3 % из них указали, что помощь наставника для них отсутствовала или была неудовлетворительной. Кроме этого, 30 % принявших участие в исследовании считают, что для облегчения адаптации новых сотрудников следует совершенствовать институт наставничества. Интересно также, что те дознаватели, которые высоко оценили помощь себе при адаптации в подразделении, среди рекомендаций новым сотрудникам не предлагают вариант «проявлять стойкость», а выбирают «более активное поведение на службе», опирающееся на профессиональное самосовершенствование.

Таким образом, очевидна значимость немеханического подхода в назначении наставника для нового сотрудника. Для ориентира здесь может быть полезен ряд психологически обоснованных рекомендаций.

Наставник должен быть:

- коммуникабельным, открытым для общения;
- терпеливым и психологически устойчивым для ровного реагирования на обращения и возможные неудачи новичка;
- опытным в профессии – знать все ее нюансы и возникающие сложности;
- располагающим достаточным временем для взаимодействия с новичком;
- замотивированным на собственное развитие в профессии;
- нацеленным на передачу знаний, умений, навыков;
- владеющим эффективными приемами передачи знаний и стимулирования новичка, например, по следующей схеме:

- 1) Я делаю и рассказываю, что делаю;
- 2) Я делаю, ты рассказываешь, что я делаю;
- 3) Ты делаешь и рассказываешь, что делаешь;
- 4) Ты делаешь;

со складом характера, темперамента, мыслительным стилем, максимально подходящим чертам новичка;

обладающим высокой самооценкой, не требующей своего подержания за счет демонстрации властных полномочий над новичком.

Все перечисленное должно быть учтено начальником подразделения при назначении наставника и периодическом контроле хода адаптации нового сотрудника.

4.2 Методика текущей оценки процесса адаптации нового сотрудника

Как свидетельствуют результаты ранее приведенного изучения практики отдельных подразделений дознания, оценка и коррекция процесса адаптации новых сотрудников в них осуществляется неудовлетворительно и недостаточно часто.

Очевидно, что данная периодичность должна быть усовершенствована на научно обоснованной базе, и ее эффективность должна проявляться на практике.

Как и сказано в Порядке организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации, всем ответственным лицам необходимо осуществлять контроль за работой сотрудника в соответствии с заданием для индивидуального обучения. Данный

контроль может быть усовершенствован с помощью современных разработок психологической науки.

Предлагаемая модель оценки процесса адаптации нового сотрудника (ТОТЕ³⁵) разработана с использованием технологии нейролингвистического программирования и состоит из 4 шагов.

Первый шаг – «тест 1». Ставится цель на избранный период адаптации поступающего на службу дознавателя (например, 1 месяц), которая представляет собой набор его компетенций и навыков, достижение которых планируется к окончанию периода. Устанавливаются качественные и количественные критерии данных компетенций, например, способность самостоятельно решать отдельные задачи по расследованию преступлений или установление рабочих отношений с сотрудниками (может быть использован приведенный ранее список для ранжирования признаков успешной адаптации).

Второй шаг – «операции». Это – процесс усвоения новых знаний сотрудником и выполнение поставленных ему задач, то есть осуществление конкретных мыслительных операций и действий.

Третий шаг – «тест 2». По истечении, например, 1 недели осуществляется обратная связь, то есть сравниваются текущие результаты и желаемые, заданные в начале первого шага.

Четвертый шаг – «выход». На этом шаге делается вывод – достигнута ли цель полностью или насколько сотрудник приблизился к ее исполнению, а следовательно, что следует изменить и предпринять для ее достижения. Таким образом, принимается решение о целесообразности возвращения к первому шагу. И так до тех пор, пока не закончится избранный период (один месяц), поставленная цель не будет достигнута полностью, и можно будет осуществить выход из данной системы оценки.

С помощью данной технологии может осуществляться периодический мониторинг процесса адаптации нового сотрудника при наличии четких задач и критериев оценки на каждый промежуточный период. Какие конкретно задачи могут быть намечены на каждый из них, зависит от специфики конкретного подразделения, должностных обязанностей и индивидуальных особенностей нового сотрудника, запаса его знаний, характерологических и других особенностей, лич-

³⁵ Модель ТОТЕ (Test 1 – Operations – Test 2 – Exit, англ. – «тест 1 – операция – тест 2 – выход») разработана в нейролингвистическом программировании. URL: <https://www.hr-director.ru/article/65994-qqq-16-m4-ekspress-adaptatsiya-po-metodike-nlp-ili-kak-za-dvamesyatsa-sdelat-iz-novobrantsa> (дата обращения: 13.05.2022).

ного адаптационного потенциала, мыслительного стиля и имеющихся личностных ресурсов.

4.3. Учет и коррекция стилевых особенностей сотрудников

Время прохождения сотрудником адаптации в подразделении всегда индивидуально³⁶, что обусловлено не только их отличающимися личностными особенностями и уровнем предварительной подготовки, но и выработанными в процессе жизни стилевыми особенностями мышления и действий. Умение распознать данные особенности как самим новым сотрудником в себе, так и лицами, сопровождающими его на начальном этапе службы в подразделении дознания, способно повысить эффективность адаптации в целом за счет гибкого использования данных стилей, их своевременной коррекции и выработки новых, соответствующих профессиональным задачам моделей мышления и поведения.

Указанные особенности лежат в основе различий степени профессиональной мотивации³⁷ сотрудников, избрания ими одной из двух моделей профессионального поведения – адаптивной либо развивающей³⁸, а также создают неповторимость движущих сил трансформации их личности в ходе профессионального становления и развития³⁹.

Представление о профессиональной адаптации как о выработке уникального стиля деятельности поступающего на службу сотрудника позволяет найти подходы практически к любому складу его личности, так как здесь отрицается «непригодность» какого-либо стиля мышления и поведения по причине того, что менее эффективный стиль неизменно может быть скомпенсирован более эффективным. Причем, одинаково высокий результат может быть достигнут разными стилями деятельности⁴⁰.

³⁶ См.: Петрова А.С., Шелепова М.А. Профессиональная адаптация молодых специалистов ОВД: понятие и пути совершенствования // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2011. № 3 (46). С. 29.

³⁷ См.: Дубнякова А.И. Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Спб., 2009. С. 14.

³⁸ См.: Горбач Н.А. и др. Указ. соч. С. 36.

³⁹ См.: Александров Д.А. Теоретические основы изучения профессиональной адаптации сотрудника ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2013. № 4 (55). С. 12; Горбач Н.А. и др. Указ. соч. С. 37.

⁴⁰ См.: Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань, 1969. С. 49.

Более того, имеющиеся технологии психокоррекции позволяют копировать в коллективе наилучшие стили передовых сотрудников и через моделирование осваивать их отстающими.

В этом смысле становится понятной рекомендация серьезного отношения к подбору сотрудников, которые могут назначаться наставниками.

Из более чем 15 наиболее изученных мыслительных (когнитивных) стилей⁴¹ и около 50 распространенных мыслительных стратегий (метапрограмм)⁴², очевидно, имеет смысл учитывать в большей степени те, которые, во-первых, отвечают требованиям практики дознания, во-вторых, могут быть выявлены в данных практических условиях⁴³.

В ходе изучения процесса адаптации новых сотрудников в подразделениях дознания были также обнаружены стилевые различия между респондентами. При ответе на вопрос анкеты о личностных особенностях, способствующих успешной адаптации дознавателей, сотрудники выбирали черты, наиболее созвучные собственным качествам (табл. 1).

Таблица 1.

**Личностные особенности и когнитивные стили,
способствующие успешной адаптации дознавателей**

Выбранные черты	%	Демонстрируемый стиль
Коммуникативный навык	30,3 %	«Полезависимость»
Ответственность	27,3 %	«Внешний локус контроля»
Важность предварительных профессиональных знаний	24,2 %	«Рефлексивность»
Решительность,	15,2 %	«Импульсивность»
Мотивированность	15,2 %	«Проактивность»

⁴¹ В частности, такие как полнезависимость/полезависимость; ригидный/гибкий познавательный контроль; импульсивность/рефлексивность и другие. См.: Холодная М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. СПб.: Питер, 2004. С. 45.

⁴² См.: Холл М. 51 метапрограмма НЛП. Прогнозирование поведения. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК. 2007. С. 80.

⁴³ См.: Белоусов А.Д. Указ. соч. С. 14–19.

Тот же стиль продемонстрировали и 70,8 % дознавателей, посоветовавших новым сотрудникам лучше работать, как альтернативу проявлению стойкости к трудностям.

Кроме этого, в более ранних исследованиях⁴⁴ были установлены целые мыслительные стратегии следователей и дознавателей:

преимущественная ориентированность на процесс работы (и в меньшей – на формальный результат);

профессиональная мотивированность стремлением к достижению (движение «К» – к чему-то) вместо стремления к избеганию (подход «От» – движение от чего-то);

проактивность как личностное свойство принимать на себя ответственность за собственную жизнь, большая социальная адаптивность, наличие психологических ресурсов для преодоления трудностей (в отличие от рефлексивности, как пассивности в принятии решений, не склонности к инициативе);

предпочтение постепенных перемен ситуации в лучшую сторону (вместо предпочтений быстрых и частых перемен или отсутствие всяких перемен);

наличие высоких ценностных устремлений в профессиональной деятельности, таких как «соответствовать высокой социальной роли», «защищать от преступлений», «ощущать полезность для общества» и т.п. (в противовес более примитивным профессиональным ценностям – «зарабатывать средства на жизнь», «иметь свободное время», «достигать стабильности существования» и т.п.);

предпочтение определений, объясняющих собственный профессиональный выбор, сформулированных как действие, процесс, например, «защита прав и интересов граждан», «работа связана с общением с людьми», «интересная и ответственная работа» и т.п. (в отличие от определений в форме застывшего явления или ситуации – «сложилось обстоятельство», «интерес», «по внутренним ощущениям», «наличие внутренних убеждений» и т.п.);

желание приобретать смежные специальные знания и умения, убеждение в наличии неиспользованных резервов для повышения профессиональной эффективности (в отличие от уверенности в собственной достаточной компетентности);

приоритет профессиональных выводов, опирающихся на специально приобретенные знания (в противовес полаганию на интуитивное мнение);

⁴⁴ См.: Белоусов А.Д. Указ. соч. С. 20–26.

отсутствие ограничивающих убеждений в отношении дополнительных профессионально-психологических компетенций (вместо таких убеждений, как «это не желательно и не стоит того, чтобы к этому стремиться», «это в принципе не достижимо», «то, что необходимо предпринять для достижения этого – не уместно в моих условиях», «я не обладаю необходимыми задатками для достижения этого», «я не заслуживаю достижения этого») и другие стратегии.

Несомненно, данные стилевые особенности мышления и действий дознавателей во многом являются результатом адаптации их личностных качеств к общим (для предварительного следствия) и специфическим (для дознания) условиям.

Данный процесс становления индивидуального стиля деятельности возможен посредством таких механизмов, как *«адаптация»*, *«компенсация»* и *«коррекция»*.

При *адаптации* имеющихся у сотрудника стилей (в начале накопления специальных знаний, приобретения профессионального опыта) новые способы деятельности возникают спонтанно и постепенно.

В случаях, когда сотрудник сталкивается с затруднениями, связанными с несоответствием одного из своих стилей поставленным служебным задачам, он способен благодаря механизму *компенсации* опереться на другой свой стиль и выполнить свои обязанности.

Но и в условиях сложившегося стиля деятельности человек способен (сам или с посторонней помощью) периодически выявлять его несовершенство и благодаря механизму *коррекции* вносить в него изменения.

Таким образом, налицо два пути формирования индивидуального стиля в процессе профессиональной адаптации – *стихийный* и *целенаправленный*. Первый заключается в выборе индивидом той или иной подходящей стратегии из имеющихся у него при отсутствии осознания и рационального объяснения своего выбора. Второй также существует в трех формах: *подражание, анализ своих сильных и слабых сторон, наставления педагога или опытного профессионала*.

Изменение (коррекция) профессионально-важных стилей мышления.

В зависимости от степени целенаправленности и скорости планируемых изменений возможны два пути: постепенный и краткосрочный.

1. Постепенный путь изменений.

Получив необходимый минимум познаний о стилевых особенностях мышления и их признаках, сотрудник способен понять, что причиной его недостаточной эффективности в профессиональных задачах является собственный не вполне оптимальный мыслительный

(когнитивный) стиль. В данном случае он может приступить к постепенным изменениям.

Например, за таким затруднением, как **«наличие большого количества ошибок»** дознавателя, может стоять импульсивный когнитивный стиль. Зная признаки противоположного рефлексивного стиля, сотрудник способен поступательно и целенаправленно включать в свою деятельность соответствующие элементы:

- 1) завести дневник и регулярно фиксировать в нем основные события дня, свои соображения и выводы;
- 2) в конце дня проводить мысленный «повторный просмотр» происшедших с ним за день событий, пытаясь извлечь из них уроки для себя;
- 3) не избегать работы, требующей тщательного сбора информации из различных источников;
- 4) прежде чем приступить к какой-либо деятельности, выявлять ее возможные альтернативы и последствия;
- 5) определяясь с альтернативными вариантами действий, составлять для них перечень возможных причин «за» и «против» и т.д.

Напротив, если имеет место такое затруднение сотрудника, как **«медленный темп работы»** с материалами уголовных дел, то одной из причин может являться его рефлексивный мыслительный стиль. Постепенные мероприятия по развитию импульсивных стилевых особенностей, которые могут быть рекомендованы, следующие:

- 1) преднамеренно делать свой день фрагментарным и часто переключаться на новый вид деятельности;
- 2) практиковаться в завязывании разговоров с незнакомыми людьми и предварительно не планировать смысл своих фраз;
- 3) пытаться размышлять вслух по ходу дела или обсуждения и высказывать идеи сразу, не обдумывая и т.д.

Если сотрудник испытывает **«затруднения с обобщением результатов»** своей деятельности либо не сразу находит суть отдельных явлений в процессе расследования уголовных дел, то, очевидно, в его мыслительных стилях недостает абстрактной составляющей, и можно рекомендовать следующие мероприятия по самостоятельному развитию:

- 1) практиковаться в структурировании своей жизнедеятельности, добиваясь того, чтобы она развивалась в соответствии с намеченными планами (при этом, разделы этой структуры должны быть достаточно общими и объединенными по четкому логическому принципу);

2) каждый день (минимум по полчаса) читать какие-нибудь сложные тексты, например, философские трактаты, теорию относительности или лингвистические исследования, а затем стараться своими словами кратко сформулировать прочитанное;

3) практиковаться в сравнительном анализе информации (например, выявлять различия взглядов различных политических течений на определенные проблемы) и т.д.

В случае затруднений, возникающих у дознавателя с умением **«фиксироваться на частных деталях расследуемого дела»** следует предположить недостаточность конкретности его мыслительного стиля и добиваться развития этого следующими упражнениями:

1) завести тетрадь или файл для фиксации в нем отдельных приемов и техник интересующей деятельности, придать этому занятию черты коллекционирования;

2) стараться по памяти воспроизводить детали обстановки, на которую смотрели в течение заданного времени;

3) в режиме реального времени в течение нескольких минут мысленно или вслух называть детали, которые в данный момент наблюдаются, слышатся, осязаются (несколько раз в данном порядке) и т.д.

Кроме подобных самостоятельных тренировок, сотрудник может выбрать своего коллегу, у которого данное качество развито в достаточной мере, и *моделировать его манеру работы* (скорость движений, осанку, темп, манеру речи и т.п.) и стремиться таким образом к «вживанию» в образ человека, успешного в данном навыке. Необходимо учитывать силу воображения, которая способна приводить к серьезным изменениям в направлении развития желательных качеств. Даже простое представление себя уже изменившимся ведет к успеху.

2. Краткосрочный путь изменений.

Имеющиеся связи в центральной нервной системе, образующие некую привычку и отвечающие за привычный стиль мышления, могут быть изменены и в более короткие сроки. Для этого требуется специальными психотехниками расширить диапазон данных связей или создать новые, отвечающие за недостающий стиль обработки информации.

Техника изменения стиля мышления (метапрограммы)⁴⁵.

Шаги данной психотехники могут быть пройдены самостоятельно, но для лучшего эффекта должны озвучиваться другим участником процедуры (помощником).

⁴⁵ См.: Холл М., Боденхаммер Б. НЛП. Применение. URL: <http://m.simtim.org/node/4089> (дата обращения: 13.05.2022).

Предварительно необходимо проанализировать ситуации, в которых сотрудник использовал недостаточно эффективный стиль деятельности, и выявить стоящие за этим мыслительные (когнитивные) стили из ранее приведенного перечня.

Шаг 1. Вспомнить одну из ситуаций, в которой вы не справились должным образом с текущей профессиональной задачей (например, вы были нерасторопны там, где требовалась скорость принятия решений и действий). Мысленно погрузитесь в обстановку ситуации, реально имевшей место в прошлом: представьте и опишите вслух наблюдаемое в тот момент (в деталях); вспомните, что вы могли слышать тогда (услышьте про себя); почувствуйте, какие были телесные ощущения (ваше положение тела, давление веса, касание одежды, предметов, тепло или холод и т.п.); попробуйте войти в то же эмоциональное состояние. Помощник должен заметить особенности осанки, жестов, дыхания в данный момент.

Выйдете из этих воспоминаний в настоящее время и обратите внимание на детали реальной обстановки.

Шаг 2. Вспомните ситуации, в которых вы успешно применяли противоположный стиль мышления (например, вы хорошо справились с делом благодаря скорости принятия решения и действий), выберите одну из них (в действительности имевшую место в прошлом). По плану, сходному с первым шагом, разносторонне прочувствуйте данную ситуацию. Отметьте сами (или воспользуйтесь наблюдениями помощника) отличия от первой ситуации в положении вашего тела, взгляде, движениях, запомните их. На эмоциональном пике данных воспоминаний поставьте кинестетический «якорь» на своем теле (надавите пальцами руки на любую точку тела, например, на тыльной стороне запястья) и назовите (вслух) это состояние любым подходящим словом, например, «спринтер» или «ловко».

Выйдете из этих воспоминаний в настоящее время и отвлекитесь на детали реальной обстановки.

Обсудите замеченные внешние отличия с помощником, в дальнейшем они будут дополнительными «якорями» состояний.

Можно повторить данные поочередные вхождения в две ситуации (чередую их с «выходом в реальность»), отмечая дополнительные отличия.

Шаг 3. Снова вспомните первую (проблемную) ситуацию, но «включив» все три «якоря»: принять характерные для второй (ресурсной) ситуации особенности осанки, взгляда, дыхания; прикоснуться к «якорю» на теле и произнести ранее выбранное название си-

туации. При этом следует обратить внимание на изменения, происходящие в восприятии воображаемой ситуации.

Выйдете из этих воспоминаний в настоящее время и отвлекитесь на детали реальной обстановки.

Шаг 4. Представьте ситуацию, в которой в будущем потребуется данный новый мыслительный стиль (вообразить конкретную ситуацию), войти в нее по схожему алгоритму и снова включить все три «якоря», отметить позитивные ощущения. Повторить этот шаг на нескольких воображаемых ситуациях.

В дальнейшем, если возникнет необходимость, при осуществлении реальных профессиональных задач повторять включение «якорей», пока не отпадет потребность в них.

Изменение (коррекция) неэффективных мыслительных стратегий.

Результаты изучения практики расследования преступлений позволяют выявлять профессиональные стратегии способных сотрудников.

Например, в самом общем виде они могут быть описаны следующим образом:

- целенаправленный сбор криминалистически значимой информации;
- быстрое преобразование всего комплекса поступающей информации по уголовному делу в легко воспринимаемую письменную форму;
- разработка гипотез;
- проверка выдвинутых гипотез;
- формирование версии и разработка на ее основе плана расследования;
- выявление заведомо ложных показаний;
- самопроверка и диагностика ошибок, состоящая в периодическом сопоставлении выдвинутой версии с реальными обстоятельствами и т.д.⁴⁶

Каждая из данных операций может быть детализирована и иметь индивидуальное своеобразие у отдельных сотрудников.

1. Постепенный путь изменений.

Постепенным подходом к коррекции неэффективных последовательностей мыслительных и предметно-действенных операций дознавателя может быть, во-первых, использование собственной установки сотрудника на постоянное испытание новых приемов и расширение профессиональных компетенций в целом. В таком случае в его

⁴⁶ См.: Власов А.И. Психолого-акмеологические технологии выявления заведомо ложных показаний в следственной деятельности: дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. С. 19.

распоряжении всегда имеются средства для наилучшего выполнения поставленных задач.

Во-вторых, возможно освоение нового по мере возникновения затруднений в конкретных операциях деятельности. В данном случае аналогично мыслительным стилям моделируются стратегии наиболее способных сотрудников. Разница заключается лишь в том, что копирование состояний и внешних качеств таких коллег (имеющих нужную стратегию мыслительных операций) осуществляется не интуитивно, а в результате осознанного наблюдения за последовательностями их действий.

2. Краткосрочный путь изменений.

Моделирование стратегий деятельности (интеллектуальной и предметно-действенной)⁴⁷.

Особенностью данного способа коррекции стиля деятельности является необходимость активного взаимодействия с сотрудником, выступающим моделью копируемой профессионально-важной стратегии.

Шаг 1. Собрать максимально полную информации о нужной стратегии. В частности, условия или обстоятельства, в которых эта стратегия осуществляется; рассмотреть стратегию с разных позиций восприятия:

- 1) позиции внешнего наблюдателя (копирующий наблюдает за моделью);
- 2) позиции самого исполнителя (моделируемый сам описывает в деталях свою стратегию);
- 3) отстраненной позиции (сравнение исполнений копирующего и моделируемого).

Шаг 2. Проанализировать собранную информацию и отсеять незначимые, лишние этапы стратегии, выделить нужные мыслительные и двигательные операции.

Шаг 3. Полученную четкую модель апробировать на практике, и убедиться в ее действенности.

Шаг 4. Сократить звенья модели до минимально необходимого количества, отсеивая постепенно лишние. Данная оптимальная модель профессионально-важной стратегии может быть освоена не только одним сотрудником, но и широко распространена в подразделении.

⁴⁷ См.: Дилтс Р. Моделирование с помощью НЛП (Практикум по психотерапии). СПб., 2011. С. 283.

Факторами, делающими неэффективным или невозможным моделирование стилей деятельности, являются, во-первых, несоответствие их типологическим особенностям нервной системы человека (например, сильному подвижному неуравновешенному типу (холерику) будет трудно серьезно продвинуться в овладении рефлексивным мыслительным стилем и т.д.) и, во-вторых, смысловой конфликт между данным стилем и ценностными установками, усвоенными в детстве (например, при попытке смоделировать стиль внутренней референции может возникнуть затруднение, если человек убежден, что ориентироваться в поступках только на себя – это эгоистично и самонадеянно). Как уже было сказано выше, в данных случаях задействуются механизмы компенсации другими стилями либо требуется смена рода деятельности на более соответствующий.

4.4. Оценка и активизация личностных ресурсов сотрудников

Важным фактором, определяющим успешность адаптации нового сотрудника подразделения дознания, является также имеющиеся в его распоряжении личностные ресурсы.

Исследователи справедливо отмечают, что процесс формирования и развития адаптационного потенциала предполагает активизацию физиологических, психологических и социально-психологических ресурсов⁴⁸.

Кроме этого, внутренний потенциал личности выступает в роли регуляторного начала ее социализации и профессиональной адаптации⁴⁹.

Это объясняется фундаментальностью личностных ресурсов по отношению ко всем доступным сотруднику способам получения поддержки⁵⁰.

Данные ресурсы представляют собой эмоциональные, мотивационно-волевые, когнитивные и поведенческие конструкторы, которые человек актуализирует для адаптации к «стрессогенным/стрессовым трудовым и жизненным ситуациям», это – «средства (инструменты), используемые им для трансформации взаимодействия со стрессогенной ситуацией»⁵¹.

⁴⁸ См.: Харина Н.А. Указ. соч. С. 13–20.

⁴⁹ См.: Александров Д.А. Теоретические основы изучения профессиональной адаптации сотрудника ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4 (55). С. 13.

⁵⁰ См.: Калашникова С.А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности // Молодой ученый. 2011. № 8 (31). С. 85.

⁵¹ Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009.

Для условий практики расследования преступлений может быть целесообразной оценка (извне) и самооценка (самостоятельно) следующих из данных качеств сотрудника⁵²:

жизнестойкость (приложение 6);

самоэффективность (приложение 7);

самоконтроль (саморегуляция) (приложение 8);

базисные убеждения (приложение 9).

Кроме этого, дознавателю необходимо иметь представление о собственной *профессиональной мотивации* (приложение 10), а также о своих *особенностях совладания* со стрессогенными ситуациями (копинг-стратегии) (приложение 11).

Данный комплекс индивидуальных качеств достаточно полно характеризует статус конкретного сотрудника в плане его так называемых диспозиционных (предрасполагающих) ресурсов⁵³ и его способность самостоятельной активизации данных резервов⁵⁴.

В случае выявления слабых мест в конкретных из обозначенных зон тестирования сотруднику предлагается использовать методы и психотехники, активизирующие соответствующие ресурсы. Данные инструменты направлены, соответственно:

на коррекцию выявленных проблемных личностных зон, стиля мышления и нейтрализацию внутренних конфликтов;

на осознание и изменение неэффективных стратегий саморегуляции;

на повышение профессиональной мотивации, изменение ограничивающих убеждений и моделирование ресурсных состояний.

Методы самостоятельной коррекции проблемных зон.

Наблюдение. Заключается в отслеживании в своем поведении проявлений гипертрофии либо слабого развития выявленных проблемных зон. Данное наблюдение способно значительно понизить нежелательные проявления данных черт, а также оно ведет к тренировке ряда качеств психики – концентрации, внимательности, объективности, дисциплинированности и др.

Контроль. Это действие также является продолжением наблюдения и заключается в умеренных попытках сдерживания нежелательных действий либо, напротив, более акцентированного проявления слабо выраженных, но полезных, с точки зрения служебной деятельности, реакций. Эта техника имеет определенные ограничения в эф-

⁵² См.: Белоусов А.Д. Указ. соч. С. 36.

⁵³ Диспозиция здесь означает субъективную установку или предрасположенность личности к определенному типу поведения. См.: Белоусов А.Д. Указ. соч. С. 29.

⁵⁴ Соответствующие тесты. См.: Белоусов А.Д. Указ. соч. С. 37–59.

фективности, но на начальном этапе самокоррекции способна осуществить некоторые перемены.

Компенсация. Являясь продолжением контроля за проявлением черт своего характера, данная техника направлена на усиленную для конкретного человека самокоррекцию несбалансированной пары личностных качеств⁵⁵ за счет сознательного усиления проявлений в поведении черт слабо выраженного полюса. Постепенно длительная концентрация на этом корректирующем действии способна привести к стойким изменениям, так как нежелательные проявления эмоций часто являются результатом сложившейся многолетней привычки.

Методы изменения неэффективных стратегий саморегуляции.

Самоподкрепление. Лучшим способом повышения ощущения собственной эффективности (и, как следствие, удовлетворения от профессии) является фиксация своего внимания на успехе, придание ему особого значения, насыщения положительными эмоциональными переживаниями.

Данный подход применим независимо от значительности достижений в профессии, так как продвижение к любой поставленной цели, в случае затруднений на этом пути, может быть разбито на любое количество мелких этапов. Таким образом, практически любая трудность в данном движении может быть объяснена излишне широким шагом, который был запланирован без учета промежуточных задач. Разделение процесса на более мелкие этапы облегчает получение положительных результатов в каждом из них.

С учетом данного принципа сотруднику необходимо выработать поведенческие ритуалы (особые действия) по поощрению себя за успех в решении каждой отдельной подцели. Серия данных ритуалов может иметь различную градацию: за мелкий успех – малое вознаграждение, за больший – более значительное. Например, малое можно отметить словесной похвалой самому себе, а более значительное – предоставлением себе особого отдыха, развлечения, любимой еды и т.д.

Силу самоподкрепления трудно переоценить, так как она задействует неосознаваемые естественные способности организма к выработке условных рефлексов.

Кроме этого, здесь также применим описанный выше метод «*Моделирование стратегий деятельности (интеллектуальной и предметно-действенной)*»⁵⁶.

⁵⁵ См.: Белоусов А.Д. Указ. соч. С. 39–41.

⁵⁶ Дилтс Р. Указ. соч. С. 283.

Метод повышения профессиональной мотивации «Ранжирование ценностей».

Для «взвешивания» собственных мотивов может быть рекомендована техника, заключающаяся в составлении списка 10 своих самых важных ценностей в убывающем порядке: например, жизнь, здоровье, семья, удовольствия и т.д. Данный список может быть написан на бумаге и разрезан на отдельные составляющие, с тем чтобы, обдумывая свои поступки или приоритеты в выборе поступков, менять местами позицию ценностей и убеждаться в их действительной значимости для себя.

Методы коррекции параметров жизнестойкости.

Анализ словесной формулы убеждения на предмет лингвистических нарушений (техника метамоделирования⁵⁷). Типичным свойством человеческого мышления является способность округлять, опускать и искажать информацию в интересах экономии времени и энергии. Данная экономия часто приводит к шаблонам в мышлении и недопониманию сути собственных фраз, которые в виде стойких убеждений приводят к ограничениям в адаптации. Происходят так называемые метамоделные нарушения фраз, смысл которых может быть восстановлен, дополнен, уточнен. Данный подход может быть с успехом использован для самостоятельной работы с собственными убеждениями, влияющими на наши поступки.

Так, применительно к изучаемой теме адаптации сотрудников подразделений дознания такое убеждение, как «От меня ничего не зависит» может быть подвергнуто восстановлению своей полной структуры путем постановки себе соответствующих вопросов:

«Не зависит абсолютно ничего?», «Может зависит хоть что-то?», «Может зависит в чем-то?»;

«От меня не зависит в каком направлении, в какой части?»;

«Не зависит для кого конкретно?», «Кто конкретно так считает?», «Есть люди, считающие иначе?».

Ставится под вопрос любая часть предложения, и восполняется смысл, отсутствующий в фразе, но подразумевавшийся.

После подобного критического разбора, вера в истинность своего убеждения может быть значительно уменьшена, а вместо него может появиться серия развивающих убеждений:

«От меня все же зависит результат, хотя бы на 50 %»;

⁵⁷ См.: Пьюселик Р.Ф. Войны реальности: терапия диссоциированного состояния. СПб.: Речь, 2010.

«Значительное количество людей считает, что от меня многое зависит» и т.п.

Моделирование ресурсных состояний с помощью близких по смыслу заданий⁵⁸.

Эмоциональные состояния, которые связаны с соответствующими нежелательными в профессии убеждениями, могут быть изменены путем выполнения самостоятельных заданий, ставящих под сомнение словесную формулировку убеждения. Данные задания должны быть из совершенно иной сферы жизни.

Например, если сотрудник заметил у себя убеждение, указывающее на отсутствие удовольствия в рутинной деятельности, можно подобрать действие, которое также рутинно, но интересно человеку. Возможно, он вспомнит, что когда-то коллекционировал какие-то мелкие предметы, и их сортировка доставляла ему радость. Можно возобновить подобное занятие даже на короткий период, отдавая себе отчет, что это – задание самому себе в связи с имеющимся убеждением, которое мешает быть эффективным в профессии. Подобным отвлеченным занятием, моделирующим нужное состояние, может быть, например, складывание пазлов и т.д. В случае осознания чрезмерно взвешенного отношения к делам могут быть полезны задания, сопряженные с умеренным риском, например, восхождение на холмы по несложным маршрутам и т.п.

⁵⁸ См.: Аткинсон М. Жизнь в потоке. Коучинг. М.: Альпина, 2018.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, выделенные в методических рекомендациях психологически значимые аспекты успешной адаптации сотрудников, поступающих на службу в подразделения дознания органов внутренних дел, а также рассмотрение принципов и методов их учета для облегчения этого процесса, могут быть полезным подспорьем для лиц, ответственных за работу с личным составом в подразделениях.

Такой личностно-ориентированный подход к сотрудникам, в случае его комплексного применения, способен в значительной мере решить проблемы, являющиеся предпосылками разного рода негативных явлений – эмоционального выгорания, профессиональной деформации, нарушений дисциплины и т.д., а следовательно, сократить «текучесть» кадров, улучшить психологический климат в служебных коллективах и привести, в целом, к повышению эффективности расследования преступлений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Книги

Аткинсон, М. Жизнь в потоке : Коучинг / М. Аткинсон. – Москва : Альпина, 2018. – 330 с. – Текст : непосредственный.

Бодалев, А. А. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева., А. А. Деркача, Л. Г. Патова. – Москва : Издательство Института психотерапии, 2003. – 640 с. – Текст : непосредственный.

Васильев, В. Л. Юридическая психология : учебник для вузов / В. Л. Васильев. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 608 с. – Текст : непосредственный.

Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 336 с. – Текст : непосредственный.

Дилтс, Р. Моделирование с помощью НЛП (Практикум по психотерапии) / Р. Дилтс. – Санкт-Петербург, 2011. – 283 с. – Текст : непосредственный.

Ильин, Е. Л. Мотивация и мотивы / Е. Л. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 512 с. – Текст : непосредственный.

Климов, Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы / Е. А. Климов. – Казань : Издательство Казанского университета, 1969. – 278 с. – Текст : непосредственный.

Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие / под ред. Д. Я. Райгородский. – Самара, 2001. – С. 581–583. – Текст : непосредственный.

Пьюселик, Р. Ф. Войны реальности : терапия диссоциированного состояния / Р. Ф. Пьюселик. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 331 с. – Текст : непосредственный.

Реан, А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Курашов, А. А. Баранов. – Санкт-Петербург, 2006. – 479 с. – Текст : непосредственный.

Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануилов. – Москва : Издательство Института психотерапии, 2005. – 544 с. – Текст : непосредственный.

Холодная, М. А. Когнитивные стили. О природе индивидуально-го ума : учебное пособие / М. А. Холодная. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 384 с. – Текст : непосредственный.

Холл, М. 51 метапрограмма НЛП. Прогнозирование поведения, «чтение» мыслей, понимание мотивов / М. Холл, Б. Боденхамер. – Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 347 с. – Текст : непосредственный.

Научные издания

Белоусов, А. Д. Личностные ресурсы следователя : структура и методы активизации при расследовании уголовных дел : научно-практическое пособие / А. Д. Белоусов. – Москва : Проспект, 2021. – 96 с. – Текст : непосредственный.

Белоусов, А. Д. Психологические модели получения достоверных показаний подозреваемых и обвиняемых : научно-практическое пособие / А. Д. Белоусов. – Москва : Проспект, 2017. – 80 с. – Текст : непосредственный.

Белоусов, А. Д. Следователь и дознаватель : индивидуальные стили при расследовании уголовных дел : научно-практическое пособие / А. Д. Белоусов. – Москва : Проспект, 2018. – 56 с. – Текст : непосредственный.

Диссертации

Власов, А. И. Психолого-акмеологические технологии выявления заведомо ложных показаний в следственной деятельности : специальность 19.00.06 «Юридическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Власов Артем Игоревич. – Москва, 2010. – С. 19. – Текст : непосредственный.

Авторефераты диссертаций

Дубнякова, А. И. Мотивация как фактор профессионального развития сотрудников органов внутренних дел : специальность 19.00.06 «Юридическая психология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Дубнякова Анастасия Игоревна. – Санкт-Петербург, 2009. – 14 с. – Текст : непосредственный.

Лодкин, А. Е. Совершенствование деятельности органов дознания в Российской Федерации : специальность 12.00.11 «Судебная власть, прокурорская деятельность, правозащитная и правоохранительная деятельность» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Лодкин Александр Евгеньевич. – Москва, 2009. – 14 с. – Текст : непосредственный.

Шашкова, И. А. Психологические особенности профессионального взаимодействия участников уголовного процесса : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Шашкова Ирина Алексеевна. – Москва, 2020. – 4 с. – Текст : непосредственный.

Шихова, А. П. Профессиональный стресс в деятельности сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Шихова Анна Павловна. – Санкт-Петербург, 2009. – 19 с. – Текст : непосредственный.

Научные статьи

Александров, Д. А. Теоретические основы изучения профессиональной адаптации сотрудника органов внутренних дел / Д. А. Александров. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск : Омская академия МВД России, 2013. – № 4 (55). – С. 13.

Бобровнический, И. Н. Психолого-педагогические факторы, влияющие на профессиональную адаптацию участковых инспекторов милиции / И. Н. Бобровнический. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск : Омская академия МВД России, 2011. – № 1 (15). – С. 29–30.

Гаджирамазанова, П. К. Проблемы предварительного расследования в форме дознания / П. К. Гаджирамазанова, А. М. Магомедов. – Текст : непосредственный // Закон и право. – Москва, 2021. – № 4. – С. 118–119.

Горбач, Н. А. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел / Н. А. Горбач [и др.]. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск : Омская академия МВД России, 2009. – № 2 (8) – С. 36.

Дьяченко, М. И. Морально-психологическая устойчивость многонационального военного коллектива / М. И. Дьяченко, В. Н. Алешенкова. – Текст : непосредственный // Военная мысль. – Москва, 1988. – № 4. – С. 14–25.

Зуева, Л. Ю. Личностные и профессионально важные качества как основа профессиональной компетентности дознавателя / Л. Ю. Зуева. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск : Омская академия МВД России, 2009. – № 1 (36). – С. 17.

Калашникова, С. А. Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности / С. А. Калашников. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – Казань, 2011. – № 8 (31). – С. 85.

Петрова, А. С. Профессиональная адаптация молодых специалистов органов внутренних дел : понятие и пути совершенствования / А. С. Петрова, М. А. Шелепова. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск : Омская академия МВД России, 2011. – № 3 (46). – С. 29.

Селезнева, В. В. Организация наставничества над молодыми сотрудниками в органах внутренних дел / В. В. Селезнева. – Текст : непосредственный // Организация наставничества в подразделениях дознания органов внутренних дел Омской области : материалы круглого стола. – Москва : ВНИИ МВД России, 2010. – С. 56–60.

Харина, Н. А. Специфика изучения личностного адаптационного потенциала в ходе профессиональной подготовки психологов Федеральной службы исполнения наказаний / Н. А. Харина. – Текст : непосредственный // Прикладная юридическая психология. – Рязань, 2008. – № 4. – С. 13.

Электронные ресурсы

Модель TOTE (Test 1 – Operations – Test 2 – Exit, англ. – «тест 1 – операция – тест 2 – выход») разработана в нейролингвистическом программировании. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/65994-qqq-16-m4-ekspress-adaptatsiya-po-metodike-nlp-ili-kak-za-dva-mesyatsa-sdelat-iz-novobrantsa> (дата обращения : 13.05.2022). – Текст : электронный.

Холл, М. НЛП. Применение / М. Холл, Б. Боденхамер. – URL: <http://m.simtim.org/node/4089> (дата обращения : 13.05.2022). – Текст : электронный.

Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС).

В.В. Синявский, В.А. Федорошин

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. Главное содержание деятельности работников таких профессий – руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно-просветительское и бытовое обслуживание людей и т.д. По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

Инструкция: на каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

Текст опросника

№	Вопрос	Ответ
1.	Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?	
2.	Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?	
3.	Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?	
4.	Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?	
5.	Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?	
6.	Нравится ли Вам заниматься общественной работой?	
7.	Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?	
8.	Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?	
9.	Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?	
10.	Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?	
11.	Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?	
12.	Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?	
13.	Легко ли Вам удастся устанавливать контакты с незнакомыми людьми?	
14.	Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?	

15.	Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?	
16.	Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?	
17.	Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?	
18.	Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?	
19.	Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?	
20.	Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?	
21.	Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?	
22.	Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?	
23.	Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?	
24.	Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?	
25.	Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?	
26.	Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?	
27.	Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?	
28.	Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?	
29.	Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?	
30.	Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?	
31.	Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?	
32.	Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?	
33.	Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?	
34.	Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?	
35.	Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?	
36.	Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?	
37.	Верно ли, что у Вас много друзей?	
38.	Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?	
39.	Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?	
40.	Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?	

Обработка результатов и интерпретация

Коммуникативные способности – ответы:

«Да» на следующие вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

«Нет» на следующие вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Организаторские способности – ответы:

«Да» на следующие вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;

«Нет» на следующие вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$$K = 0,05 C$$

где: **K** – величина оценочного коэффициента, а **C** – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочные коэффициенты могут варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1, говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0, – о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Коммуникативные умения:

Показатель	Уровень	Оценка
0,10–0,45	1	I – низкий
0,46–0,55	2	II – ниже среднего
0,56–0,65	3	III – средний
0,66–0,75	4	IV – высокий
0,76–1	5	V – очень высокий

Организаторские умения:

Показатель	Уровень	Оценка
0,20–0,55	1	I – низкий
0,56–0,65	2	II – ниже среднего
0,66–0,70	3	III – средний
0,71–0,80	4	IV – высокий
0,81–1	5	V – очень высокий

Анализ полученных результатов.

Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свое мнение,

тяжело переживают обиды; проявление инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Испытуемым, получившим оценку 3, присущ средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие оценку 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативности и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО–АМ).

А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин

Опросник предназначен для диагностики адаптивности испытуемого по параметрам:

- 1) адаптивные способности;
- 2) нервно-психическая устойчивость;
- 3) моральная нормативность.

Соответственно, в тесте используют шкалы оценки:

- 1) адаптивные способности;
- 2) нервно-психическая устойчивость;
- 3) коммуникативные особенности;
- 4) моральная нормативность.

Ф. И. О. оцениваемого _____

Возраст (полных лет) _____

Должность _____

Подразделение _____

Дата заполнения _____

Инструкция: Ответьте «Да» или «Нет» на приведенные ниже утверждения. Для этого поставьте в соответствующем столбце знак – «X».

Текст опросника

№	Утверждение	Да	Нет
1.	Бывает, что я сержусь		
2.	Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим		
3.	Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда		
4.	Судьба определенно несправедлива ко мне		
5.	Запоры у меня бывают очень редко		
6.	Временами мне очень хотелось покинуть свой дом		
7.	Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться		
8.	Мне кажется, что меня никто не понимает		
9.	Считаю, что если кто-то причинил мне зло, то я должен ответить ему тем же		
10.	Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать		

11.	Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе		
12.	У меня бывают часто странные и необычные переживания		
13.	У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения		
14.	В детстве я одно время совершал мелкие кражи		
15.	Бывает, что у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг		
16.	Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу		
17.	Сон у меня прерывистый и беспокойный		
18.	Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал		
19.	Бывали случаи, что я не сдерживал обещаний		
20.	Голова у меня болит часто		
21.	Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле		
22.	Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили		
23.	Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже)		
24.	Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми		
25.	Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь		
26.	Я человек общительный		
27.	Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение		
28.	Большую часть времени настроение у меня подавленное		
29.	Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни		
30.	У меня мало уверенности в себе		
31.	Иногда я говорю неправду		
32.	Обычно я считаю, что жизнь стоящая штука		
33.	Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе		
34.	Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях		
35.	Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко		
36.	Иногда я испытываю сильное желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить		

37.	Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой		
38.	Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают)		
39.	Я довольно безразличен к тому, что со мной будет		
40.	Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным		
41.	Часто у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохо		
42.	Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы		
43.	Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым		
44.	Моя речь сейчас такая же, как всегда (ни быстрее, ни медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности)		
45.	Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых		
46.	Меня ужасно задает, когда меня критикуют или ругают		
47.	Иногда у меня бывает чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому		
48.	Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает		
49.	В детстве у меня была компания, где все старались стоять друг за друга		
50.	Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку		
51.	Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь		
52.	Обычно я засыпаю спокойно и меня не тревожат никакие мысли		
53.	Последние несколько лет я чувствую себя хорошо		
54.	У меня никогда не было ни припадков, ни судорог		
55.	Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею)		
56.	Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно		
57.	Я легко плачу		
58.	Я мало устаю		
59.	Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона		
60.	С моим рассудком творится что-то неладное		
61.	Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия		
62.	Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают)		

63.	Меня беспокоят сексуальные вопросы		
64.	Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился		
65.	Когда я пытаюсь что-то сделать, часто замечаю, что у меня дрожат руки		
66.	Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде		
67.	Большую часть времени я испытываю общую слабость		
68.	Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это очень раздражает		
69.	Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня		
70.	Думаю, что я человек обреченный		
71.	Бывали случаи, что мне было трудно удержаться, чтобы что-нибудь не стащить у кого-нибудь или где-нибудь, например в магазине		
72.	Я злоупотреблял спиртными напитками		
73.	Я часто о чем-нибудь тревожусь		
74.	Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ		
75.	Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений		
76.	Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга		
77.	Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным		
78.	Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено		
79.	Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи		
80.	У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте		
81.	Зачастую мои поступки неправильно истолковывались		
82.	Мои родители и (или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо		
83.	Кто-то управляет моими мыслями		
84.	Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится		
85.	Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом		
86.	В школе я усваивал материал медленнее, чем другие		
87.	Я вполне уверен в себе		
88.	Никому не доверять – самое безопасное		

89.	Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным и взволнованным		
90.	Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора		
91.	Мне легко заставить других людей бояться себя, и иногда я это делаю ради забавы		
92.	В игре я предпочитаю выигрывать		
93.	Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать		
94.	Кто-то пытается воздействовать на мои мысли		
95.	Я ежедневно выпиваю много воды		
96.	Счастливее всего я бываю, когда один		
97.	Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-либо причине остался безнаказанным		
98.	В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки		
99.	Я редко заговариваю с людьми первым		
100.	У меня никогда не было столкновений с законом		
101.	Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей – это как бы придает мне вес в собственных глазах		
102.	Иногда без всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычайной веселости		
103.	Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением		
104.	В школе мне было очень трудно говорить перед классом		
105.	Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю		
106.	Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что у меня это плохо получается		
107.	Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие		
108.	Мне неприятно, когда вокруг меня люди		
109.	Мне, как правило, везет		
110.	Меня легко привести в замешательство		
111.	Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали		
112.	Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться		
113.	Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело		
114.	Если бы люди не были настроены против меня, я в жизни достиг бы гораздо большего		

115.	Мне кажется, что меня никто не понимает		
116.	Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся		
117.	Я легко теряю терпение с людьми		
118.	Часто в новой обстановке я испытываю тревогу		
119.	Часто мне хочется умереть		
120.	Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть		
121.	Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел		
122.	Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что я не справлюсь с ним		
123.	Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня		
124.	Даже среди людей я чувствую себя одиноким		
125.	Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни		
126.	В гостях я чаще сижу в стороне и разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях		
127.	Мне часто говорят, что я вспыльчив		
128.	Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю		
129.	Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно		
130.	Я часто обращаюсь к людям за советом		
131.	Часто, даже тогда, когда для меня складывается все хорошо, я чувствую, что мне все безразлично		
132.	Меня довольно трудно вывести из себя		
133.	Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно		
134.	Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия		
135.	Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки		
136.	Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них		
137.	Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден		
138.	Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других		
139.	Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья		
140.	Мои убеждения и взгляды непоколебимы		

141.	Я думаю, что можно, не нарушая закона, попытаться найти в нем лазейку		
142.	Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь		
143.	У меня бывали периоды, когда я из-за волнения терял сон		
144.	Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет побывать среди людей		
145.	Можно простить людям нарушение правил, которые они считают неразумными		
146.	У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно		
147.	Я охотно знакомлюсь с новыми людьми		
148.	Бывает, что неприличная и даже непристойная шутка у меня вызывает смех		
149.	Если дело у меня идет плохо, мне сразу хочется все бросить		
150.	Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других		
151.	Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения		
152.	Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, почти не стараюсь скрыть это от него		
153.	Я человек нервный и легковозбудимый		
154.	Все у меня получается плохо, не так, как надо		
155.	Будущее кажется мне безнадежным		
156.	Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным		
157.	Несколько раз в неделю у меня бывает чувство, что должно случиться что-то страшное		
158.	Чаще всего я чувствую себя усталым		
159.	Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях		
160.	Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений		
161.	Меня часто раздражает, что я забываю, куда кладу вещи		
162.	Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем о любви		
163.	Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я легко могу отказаться от своих намерений		
164.	Глупо осуждать людей, которые стремятся взять от жизни все, что могут		
165.	Мне безразлично, что обо мне думают другие		

Ключ к тесту

Проверка достоверности (Д)

«Нет»: 1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148.

Адаптивные способности (АС = ЛАП) – ответы:

«Да» на следующие вопросы: 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 50, 56, 57, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 88, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 98, 99, 102, 103, 104, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 131, 133, 135, 136, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162, 164, 165.

«Нет» на следующие вопросы: 2, 3, 5, 13, 23, 25, 26, 32, 34, 35, 38, 44, 45, 48, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 74, 76, 85, 87, 97, 100, 105, 107, 127, 130, 132, 134, 140, 144, 147, 159, 160, 163.

Нервно-психическая устойчивость (НПУ) – ответы:

«Да» на следующие вопросы: 4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 75, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162.

«Нет» на следующие вопросы: 2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 87, 105, 127, 132, 134, 140.

Коммуникативные особенности (КС) – ответы:

«Да» на следующие вопросы: 9, 24, 27, 33, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152.

«Нет» на следующие вопросы: 26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159.

Моральная нормативность (МН) – ответы:

«Да» на следующие вопросы: 14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165.

«Нет» на следующие вопросы: 13, 76, 97, 100, 160, 163.

Обработка результатов

Обработка результатов осуществляется путем подсчета количества совпадений ответов испытуемого с ключом по каждой из шкал.

Начинать обработку следует со шкалы достоверности, чтобы оценить стремление обследуемого представить себя в более социально привлекательном виде.

Если обследуемый набирает по шкале достоверности более 10 баллов, результат тестирования следует считать недостоверным, и после проведения разъяснительной беседы необходимо повторить тестирование.

Таблица перевода сырых баллов в стены

Наименование шкал и количество ответов, совпавших с ключом				Стены
ЛАП	НПУ	КС	МН	
62->	46->	27-31	18->	1
51-61	38-45	22-26	15-17	2
40-50	30-37	17-21	12-14	3
33-39	22-29	13-16	10-11	4
28-32	16-21	10-12	7-9	5
22-27	13-15	7-9	5-6	6
16-21	9-12	5-6	3-4	7
11-15	6-8	3-4	2	8
6-10	4-5	1-2	1	9
1-5	0-3	0	0	10

Интерпретация

Интерпретация основных шкал методики «Адаптивность»

Наименование шкалы	Уровень развития качеств	
	Ниже среднего (1-3 стена)	Выше среднего (7-10 стен)
НПУ	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и реального восприятия действительности	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка и реальное восприятие действительности
КС	Низкий уровень развития коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с окружающими, проявление агрессивности, повышенная конфликтность	Высокий уровень развития коммуникативных способностей, легко устанавливает контакты с сослуживцами, окружающими, не конфликтен
МН	Не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе, не стремится соблюдать общепринятые нормы поведения	Реально оценивает свою роль в коллективе, ориентируется на соблюдение общепринятых норм поведения

Итоговую оценку по шкале «Личностный адаптивный потенциал» (ЛАП) можно получить путем простого суммирования «сырых» баллов по трем шкалам с последующей интерпретацией по нижеприведенной таблице:

$$\text{ЛАП} = \text{«НПС»}^{59} + \text{«КС»}^{60} + \text{«МН»}^{61};$$

⁵⁹ «Нервно-психическая устойчивость».

⁶⁰ «Коммуникативные способности».

⁶¹ «Моральная нормативность».

Интерпретация адаптивных способностей методики «Адаптивность»
по шкале «ЛАП»

Уровень адаптивных способностей (стены)	Интерпретация
1–2	Группа низкой адаптации. Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать асоциальные поступки. Требуют наблюдения психолога и врача (невропатолога, психиатра)
3–4	Группа удовлетворительной адаптации. Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий
5–10	Группы высокой и нормальной адаптации. Лица этих групп достаточно легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью

Методика «Потребность в достижении цели» (ПДЦ)
 (особенностей мотивации достижения).
 Ю.М. Орлов

Тест-опросник «Потребность в достижении цели» был разработан Ю.М. Орловым в 1978 г. Он содержит 23 вопроса. Шкала показывает наличие установки на достижение в целом, определяя уровень потребности личности в достижении цели, успеха.

Данную методику нередко используют менеджеры по работе с персоналом. Она незаменима при оценке мотивации к деятельности, работе с продвижением, планированием карьерного роста сотрудника, диагностике качеств, необходимых руководителю, а также при приеме на работу в качестве среднего или старшего руководящего состава и при планировании спортивных достижений.

Считается, что личность с высокой мотивацией к достижению цели, как правило, обладает более высокой самооценкой, более активна и настойчиво стремится достичь результата.

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений. Если Вы согласны с высказыванием, то рядом с его номером напишите «да» или знак «+», если не согласны – «нет» или знак «-». Среднее время тестирования – 10–15 минут.

Стимульный материал.

№	Утверждение	Ответ
1.	Думаю, что успех в жизни, скорее, зависит от случая, чем от расчета	
2.	Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет всякий смысл	
3.	Для меня в любом деле важнее не его исполнение, а конечный результат	
4.	Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими	
5.	По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими	
6.	В жизни у меня было больше успехов, чем неудач	
7.	Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные	
8.	Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы	
9.	Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности	
10.	Мои близкие считают меня ленивым	
11.	Думаю, что в моих неудачах повинны, скорее, обстоятельства, чем я сам	
12.	Терпения во мне больше, чем способностей	

13.	Мои родители слишком строго контролировали меня	
14.	Лень, а не сомнение в успехе вынуждает меня часто отказываться от своих намерений	
15.	Думаю, что я уверенный в себе человек	
16.	Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы невелики	
17.	Я усердный человек	
18.	Когда все идет гладко, моя энергия усиливается	
19.	Если бы я был журналистом, я писал бы, скорее, об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях	
20.	Мои близкие обычно не разделяют моих планов	
21.	Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей	
22.	Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей	
23.	Я мог бы достичь большего, освободившись от текущих дел	

Ключ к тесту

Ответ «Да» («+») на следующие вопросы: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23;

Ответ «Нет» («-») на следующие вопросы: 1, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

Обработка результатов.

За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 1 балл, ответы суммируются.

Интерпретация результатов:

<i>Количество баллов</i>	<i>Интерпретация</i>
0–6 баллов	Низкая потребность в достижениях
7–9 баллов	Пониженная потребность в достижениях
10–15 баллов	Средняя потребность в достижениях
16–18 баллов	Повышенная потребность в достижениях
19–23 балла	Высокая потребность в достижениях

Высокий уровень потребности в достижениях проявляется:

- настойчивостью в достижении своих целей;
- неудовлетворенностью достигнутым;
- постоянным стремлением сделать дело лучше, чем раньше;
- склонностью сильно увлекаться работой;

- стремлением в любом случае пережить удовольствие успеха;
- неспособностью плохо работать;
- потребностью изобретать новые приемы работы в исполнении самых обычных дел;
- отсутствием духа соперничества, желанием, чтобы и другие пережили успех и достижение результата вместе с ними;
- неудовлетворенностью легким успехом и неожиданной легкостью задачи;
- готовностью принять помощь и помогать другим при решении.

Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (МУБН).

А.А. Реан

Этот тест позволяет оценить, какое стремление в большей степени определяет ваше поведение: желание добиться успеха или избежать неудачи. Предпочтением одного из этих двух вариантов во многом и определяется уровень наших притязаний – готовы ли мы ставить перед собой трудные задачи, чтобы переживать значимый успех, или же выбираем цели поскромнее, лишь бы не испытать разочарования.

Инструкция: необходимо согласиться или не согласиться с каждым из приведенных ниже утверждений: рядом с номером каждого утверждения запишите «Да» или «Нет». Если Вы затрудняетесь сразу ответить однозначно, исходите из того, что «Да» включает как явное согласие, так и «скорее да, чем нет». То же самое относится и к ответу «Нет». Отвечайте быстро, не раздумывая подолгу над каждым утверждением. Как правило, первый пришедший в голову ответ является и наиболее точным.

№	Утверждение	Ответ
1.	Включаясь в работу, надеюсь на успех	
2.	В деятельности активен	
3.	Склонен к проявлению инициативы	
4.	При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них	
5.	Часто выбираю крайности: либо занижено легкие задания, либо нереально трудные	
6.	При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления	
7.	При чередовании успехов и неудач я склонен к переоценке своих успехов	
8.	Продуктивность деятельности в основном зависит от моей целеустремленности, а не от внешнего контроля	
9.	При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени результативность моей деятельности ухудшается	
10.	Я склонен проявлять настойчивость в достижении цели	
11.	Я склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу	
12.	Если рискую, то с умом, а не бесшабашно	
13.	Я не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль	
14.	Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели	

15.	В случае неудачи при выполнении задания его притягательность для меня снижается	
16.	При чередовании успехов и неудач я больше склонен к переоценке своих неудач	
17.	Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время	
18.	При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности у меня улучшается, даже если задание достаточно трудное	
19.	В случае неудачи я, как правило, не отказываюсь от поставленной цели	
20.	Если я сам выбрал для себя задание, то в случае неудачи его притягательность только возрастает	

Обработка результатов

Согласие или ответ «Да» на следующие утверждения: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20 – дает по 1 баллу за каждое совпадение (ответ «Да») по этим пунктам.

Несогласие или ответ «Нет» на следующие утверждения: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17 – дает по 1 баллу за каждое совпадение (ответ «Нет») по этим пунктам.

Интерпретация результатов

<i>Количество баллов</i>	<i>Интерпретация</i>
1–7 баллов	Более выражен страх неудачи
8–13 баллов	Определенной тенденции не выявлено
8–9 баллов	Говорит о том, что Вы скорее (хотя и не всегда) склонны к избеганию неудач
12–13 баллов	Говорит о том, что Вам ближе мотивация успеха
14–20 баллов	Более выражено стремление к достижению успеха

Характеристика основных когнитивных стилей и мыслительных стратегий

Из более чем 15 наиболее изученных мыслительных (когнитивных) стилей и около 50 выделенных мыслительных стратегий (метапрограмм), очевидно, имеет смысл учитывать в большей степени те, которые, во-первых, отвечают задачам рассматриваемой профессиональной деятельности и, во-вторых, могут быть выявлены в данных практических условиях (их названия в основном соответствуют сформулированным в специальной литературе).

1. «Зависимость от поля».

Полюса выраженности – полнезависимые и полезависимые (помехоустойчивые и непомехоустойчивые).

Полнезависимые лица отличаются следующими особенностями:

- высокой способностью оперировать словесной информацией;
- хорошим умением структурировать информацию, выделять в ней главное и второстепенное, раскладывать задачу на этапы и т.п.;
- качественным образно-мыслительным представлением реальности;
- умением обобщать ранее полученные знания и перенесением их в новую ситуацию;
- более гибким использованием новых и оптимальных способов запоминания и воспроизведения информации;
- преимущественной опорой на объективные и важные детали реальности и, следовательно, меньшей зависимостью от эмоциональной оценки событий;
- лучшей помехоустойчивостью, умением сосредотачиваться при отвлекающих факторах;
- более быстрой адаптацией к изменившейся обстановке и устойчивостью к высоким психоэмоциональным нагрузкам.

Полезависимые лица отличаются следующими особенностями:

- хорошими коммуникативными навыками, стремлением к деликатной и внимательной манере в общении;
- большей непосредственностью в выражении своих эмоциональных переживаний;
- склонностью к коллективным формам деятельности;
- умением узнавать тех людей, с которыми виделись лишь кратковременно.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:

«Что Вам как профессионалу приносит больше удовлетворения»: (1 – процесс обсуждения спорного вопроса; 2 – достижение соглашения по поводу спорного вопроса);

«Вам удобнее действовать в профессии»: (1 – разложив все «по полочкам»; 2 – опираться на свою интуицию);

«В случае неприятностей в личной жизни или по службе Вы предпочтете»: (1 – переживать в одиночестве, 2 – пообщаться с людьми); а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

2. «Широта диапазона (эквивалентности)».

Лица с мыслительным стилем широкого диапазона (эквивалентности) отличаются следующими особенностями:

- среди большого числа деталей умеют находить общие принципы (синтез или дедуктивность) и, соответственно, они быстрее и лучше запоминают материал;
- при проявлении креативности их идеи обладают высокой оригинальностью (принципиальной новизной);
- при сравнении нескольких объектов, явлений или ситуаций ориентируются преимущественно на их сходства;
- в оценке явления склонны обращаться к его прошлому или задаваться вопросом «Почему (это произошло)?»;
- преимущественно используют внутренний словесный способ обработки информации, характерный для интровертов.

Лица с мыслительным стилем узкого диапазона (эквивалентности) отличаются следующими особенностями:

- описывая впечатления, дают более детализированную картину, их оценки при этом более точны;
- более склонны раскладывать общую картину на множество мелких составляющих;
- при сравнении нескольких объектов, явлений или ситуаций ориентируются преимущественно на их различия (более чувствительны и точны к определению отличий);
- ориентированы на явные физические свойства объектов, не углубляясь в оценку их сути;
- при проявлении креативности генерируют большое количество идей близких по ассоциации;
- стремятся к определенности, без полутонов;
- преимущественное использование непосредственного чувственного способа обработки информации (через наблюдение), характерного для экстравертов;
- проявляют интерес к запоминанию разнообразных фактических данных, ценят эрудицию.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:

«Сравните свое отношение к работе сейчас и год назад»;

«Чем по-вашему отличается должность руководителя органа следствия (дознания) от должности следователя (дознателя)?»;

а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

3. «Степень гибкости (познавательного контроля)».

Люди, обладающие гибким познавательным контролем, отличаются следующими особенностями:

- одинаково успешно пользуются внутренним осмыслением ситуации и ее чувственным восприятием;
- легко переносят смену вида и способа деятельности.

Люди, обладающие ригидным (негибким) познавательным контролем, отличаются следующими особенностями:

- склонны воспринимать ситуацию, опираясь на собственные представления о ней;
- действуют чаще руководствуясь интуицией, а не предварительным тщательным сбором информации;
- не склонны к частой смене деятельности.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:

«Если сотрудник плохо справляется со своими обязанностями, то (продолжите фразу) ...»;

«Происходившие перемены на службе (в целом) для Вас»: (1 – облегчали работу; 2 – затрудняли работу);

а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

4. «Принятие (толерантность) впечатлений, противоречащих опыту».

Люди, толерантные к непривычному опыту, отличаются следующими особенностями:

- в суждениях об окружающей реальности опираются на ее объективные характеристики, а не на собственные установки и предположения;
- их не обескураживает непредсказуемое развитие ситуации;
- открыты к расширению собственных познаний;
- склонны к творческому отношению к поставленным задачам.

Люди, не толерантные к непривычному опыту, отличаются следующими особенностями:

- в неопределенных ситуациях склонны собирать много уточняющей информации;
- предпочитают действовать, руководствуясь четкими инструкциями и задачами.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:

«Вам удобнее работать»: (1 – с людьми с богатым воображением; 2 – с прагматично мыслящими людьми);

«Вам больше нравятся»: (1 – испытанные методы работы; 2 – использовать новые подходы);

а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

5. «Широта распределения внимания на различных аспектах ситуации» (фокусирование/сканирование).

Люди, склонные фокусироваться на отдельных аспектах ситуации («фокусирующиеся»), отличаются следующими особенностями:

- быстрее принимают во внимание характеристики ситуации «лежащие на поверхности»;
- склонны принимать во внимание и свои эмоциональные оценки ситуации.

Люди, распределяющие внимание на многих аспектах ситуации («сканирующие»), отличаются следующими особенностями:

- взвешенно реагируют на множество аспектов ситуации, выделяя при этом ее объективные детали;
- в высказываниях и действиях опираются на предварительный сбор достаточного количества информации.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:

«Какие последствия по-вашему может иметь увеличение штата сотрудников следственных подразделений?»;

«При допросе подозреваемых важнее беспристрастность следователя (дознавателя) или его тонкая проницательность?»;

а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

6. «Скорость принятия решений» (рефлексивность/импульсивность).

Люди, медленно принимающие решения («рефлексивные»), отличаются следующими особенностями:

- решения принимаются после тщательной проверки и многократного уточнения альтернативных вариантов;
- для того чтобы убедиться в чем-то, им требуется неоднократный контроль за этим (явлением, процессом, человеком и т.п.);
- испытывают беспокойство за возможную ошибку;
- способны занимать отстраненную позицию для анализа собственных мыслительных способностей;
- избирают более продуктивные стратегии решения задач;
- обладают более зрелым уровнем речи.

Люди, принимающие решения преимущественно быстро («импульсивные»), отличаются следующими особенностями:

- решения принимают не в результате долгого планирования, а в процессе деятельности методом проб и ошибок;
- ориентированы не на процесс деятельности, а на достижение быстрого успеха.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:

«Вы скорее следователь взвешенный или оперативно мыслящий?»;

«Решения следователя по уголовным делам чаще требуют незамедлительного реагирования или предварительного тщательного обдумывания?»;

а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

7. «Конкретность/абстрактность в мышлении».

Люди, приближающиеся к полюсу абстрактности в формулировании понятий, отличаются следующими особенностями:

- способны к обобщению самой разнородной информации;
- переходят на теоретический (причинный) уровень понимания происходящего, склонны создавать собственные правила, мыслят за пределами «здесь и теперь»;
- способны выходить за пределы стандартных оценок объектов и явлений;
- обладают низким уровнем догматизма и авторитарности;
- имеют высокое стремление к познанию;
- обладают большей гибкостью при адаптации в экстремальной ситуации, а также склонны к риску и креативности.

Люди, приближающиеся к полюсу конкретности, отличаются следующими особенностями:

- пользуются логикой понятий того же уровня («пошагово»);
- придерживаются жестких правил интерпретации (по алгоритму);
- в принятии решений ориентируются на статус и авторитет других лиц;
- действуют по ситуации, стремятся избегать неопределенности;
- стремятся минимизировать конфликт или найти взаимовыгодные точки соприкосновения.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:

«Принадлежит ли Вам какое-то усовершенствование в работе, какое?»;

«Вам больше нравится работать в профессиональных ситуациях»: (1 – где предполагается творческий подход; 2 – где нормы регламентированы и установлены);

а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

8. «Мыслительная (когнитивная) простота/сложность».

Люди со сложной мыслительной организацией отличаются следующими особенностями:

- воспринимают реальность в ее многогранности и взаимосвязанности разных сторон;
- моделируя события, используют многообразие точек зрения;
- ценят в других людях неповторимую индивидуальность, а не сумму знаний;
- обладают лучшей способностью прогнозировать поведение других людей.

Люди с относительно простой мыслительной организацией отличаются следующими особенностями:

- выносят суждения, опираясь на ограниченный набор сведений;
- действуют, руководствуясь жесткими правилами и фиксированными установками;
- в других людях больше ценят компетентность и сумму знаний, а не неповторимую индивидуальность.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:
«Если бы Вам пришлось объяснять начинающему юристу, какие бывают следственные действия, то с чего бы Вы начали свой рассказ?»;
«Как лично Вы можете определить, что Ваш коллега хорошо работает?»;
а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

Отдельные мыслительные стратегии.

1. «Система отсчета при суждениях» (внутренняя/внешняя).

Люди с внутренней системой отсчета (референцией) отличаются следующими особенностями:

- в оценках других людей, ситуаций, опыта, причин или идей исходят преимущественно из своей собственной системы отсчета, имеют «собственного внутреннего контролера»;
- склонны считать, что способны управлять событиями;
- чаще склонны мотивировать себя собственными суждениями и целями;
- более успешны в творческой деятельности.

Люди с внешней системой отсчета (референцией) отличаются следующими особенностями:

- в оценках людей, ситуаций, опыта, причин или идей опираются преимущественно на стороннее авторитетное мнение;
- они склонны считать, что от них мало зависят какие-либо внешние события или обстоятельства их собственной жизни;
- их чаще мотивируют оценки и вознаграждения от других людей;
- являются хорошими исполнителями в строго регламентированной деятельности.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:
«Почему по-вашему нужно качественно проводить расследование?»;
«На что Вы опираетесь, оценивая, что Вы выполнили работу хорошо?»;
а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

2. «Тип мотивирующей направленности» (приближение/избегание).

Люди, мотивирующиеся приближением к желаемому, отличаются следующими особенностями:

- они знают свои цели и результаты их достижения, мыслят в категориях будущего времени;
- продвигаются к целям несмотря на препятствия и риски;
- лучше преодолевают стрессовые и психотравмирующие ситуации;
- лучше справляются с задачами, требующими творческого подхода.

Люди, мотивирующиеся избеганием нежелательного, отличаются следующими особенностями:

- перед принятием решений тщательно взвешивают возможные риски, при этом руководствуются прошлым временем и отрицательным опытом в нем;

- их активность стимулируется избеганием отрицательных последствий, устранением имеющихся проблем;
- лучше справляются с работой, регулируемой жесткими правилами и ограничениями, более дисциплинированы.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:
«Что бы Вы еще хотели от своей работы?»;
«Почему по-вашему нужно качественно проводить исследование?»;
а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

3. «Предпочтение при адаптации» (возможности/процедура).

Люди, ориентирующиеся в деятельности на возможности, отличаются следующими особенностями:

- хорошо разрабатывают инструкции, строят планы, генерируют идеи, но не любят их реализовывать сами;
- не склонны подчиняться и стремятся иметь выбор в способах работы;
- нуждаются в творческих задачах, ценят новизну.

Люди, ориентирующиеся в деятельности на процедуру, отличаются следующими особенностями:

- хорошо выполняют четкие предписания, следуют установленному алгоритму;
- больше интересуются не целью, а ходом выполнения работы;
- их важный мотив – завершение поставленной задачи.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:
«Почему Вы выбрали свое нынешнее место работы?»;
«Вы увереннее себя чувствуете в ситуациях» (1 – нерегламентированных и дающих свободу творчества; 2 – регламентированных и установленных);
а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

4. «Тип профессиональной (социальной) активности» (активность/пассивность).

Люди, имеющие активную профессиональную позицию, отличаются следующими особенностями:

- проявляют инициативу, не дожидаясь, когда начнут действовать другие или когда получат распоряжение руководства;
- имеют четкие цели и решительны в их достижении;
- принимают на себя ответственность за свою работу и, в целом, жизнь.

Люди, имеющие пассивную профессиональную позицию, отличаются следующими особенностями:

- тщательно и долго взвешивают все возможные риски, выжидают удобного случая;
- консервативны;
- лишены чувства соперничества.

Данный стиль может быть определен такими вопросами анкеты, как:

«Что бы Вы еще хотели от своей работы?»;

«Вам больше нравится работать в профессиональных ситуациях» (1 – где предполагается творческий подход); 2 – где нормы регламентированы и установлены;

а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

5. «Ценностное предпочтение в деятельности» (власть/союз/достижения/безопасность).

Люди, главной ценностью в своей деятельности считающие власть, отличаются следующими особенностями:

- решительно берутся за новые проекты, вдохновляют на это коллег;
- генерируют много оригинальных идей;
- способны сосредотачиваться на поставленной задаче, откладывая на задний план все другие аспекты жизни, включая межличностные отношения;
- в трудовых отношениях ценят прежде всего их полезность для дела и прекращают их ввиду бесперспективности;
- им присуще соперничество, их мотивирует победа, достижение высоты (в рейтинге, статусе, карьере).

Люди, главной ценностью в своей деятельности считающие человеческие взаимоотношения, отличаются следующими особенностями:

- предпочитают работу в команде, где можно пользоваться взаимной поддержкой;
- хорошие исполнители распоряжений и команд руководства, старающиеся поддержать о себе хорошее мнение;
- при назначении на руководящую должность предпочитают демократичный стиль, не любят портить отношений с подчиненными даже если они неэффективны.

Люди, главной ценностью в своей деятельности считающие достижение лучших результатов в поставленных ими самими задачах, отличаются следующими особенностями:

- стремятся к постоянному развитию, ориентируясь при этом на собственные стандарты и поставленные цели;
- не командные «игроки», не любят разделять достигнутый успех с другими сотрудниками;
- приступая к деятельности, выбирают оригинальный способ работы, любят новизну, претендуют на уникальность полученных результатов.

Люди, главной ценностью в своей деятельности считающие стабильность, защищенность от внешних рисков, отсутствие порицания со стороны руководства, отличаются следующими особенностями:

- стараются точно и ответственно исполнять свои обязанности во избежание нареканий и взысканий;

- ценят свою работу за стабильность, не стремясь к более интересной или высокооплачиваемой работе;
- между надежностью и риском выбирают надежность.

Данные стили могут быть определены таким вопросом анкеты, как:

«Распределите по степени значимости для Вас как следователя (дознавателя) следующие интересы на службе (цифрой 1 – самое значимое)»:

- общение с людьми;
- управление коллективом;
- приобретение новых знаний и умений;
- надежность и стабильность; а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

6. «Предпочитаемые стимулы для принятия решений» (визуальные/чувственные/аудиально-смысловые).

Люди, чей внутренний способ обработки информации является визуальным, и которые, соответственно, с большим доверием относятся к информации, полученной в результате наблюдения, отличаются следующими особенностями:

- легче справляются с задачей, если им показать, как ее надо выполнять;
- хорошо планируют выполнение работы, исполнение которой можно представить в виде образов сцен реальности (предметно-двигательные работы);
- им легче удастся мысленно реконструировать событие по отдельным фрагментам информации о нем.

Люди, чей внутренний способ обработки информации является эмоционально-чувственным, и которые, соответственно, с большим доверием относятся к собственным впечатлениям от событий и поступков, отличаются следующими особенностями:

- осваивают новое, опираясь на свое чувствование ситуации;
- легче справляются с задачами, имеющими эмоциональное наполнение (межличностные контакты, искусство и т.п.);
- считают своей сильной стороной интуитивное постижение ситуации.

Люди, чей внутренний способ обработки информации является аудиально-смысловым, и которые, соответственно, с большим доверием относятся к услышанной информации, отличаются следующими особенностями:

- легче справляются с задачей, если им рассказать, как ее надо выполнять или дать прочитать инструкцию;
- хорошо справляются с умственной работой, требующей оперирования значительным объемом точной информации;
- хорошо выявляют логические связи в массиве разнообразной информации.

Данный стиль может быть определен таким вопросом анкеты, как:

«Как лично Вы можете определить, что Ваш коллега хорошо работает?»; а также другими высказываниями и особенностями деятельности.

Тест жизнестойкости.

Методика С. Мадди, адаптация Д.А. Леонтьева

Инструкция: прочитайте следующие утверждения и выберите тот вариант ответа («Нет», «Скорее нет, чем да», «Скорее да, чем нет», «Да»), который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

Здесь нет правильных или неправильных ответов, так как важно только Ваше мнение.

Просьба работать в темпе, подолгу не задумываясь над ответами. Отвечайте последовательно, не пропуская вопросов.

Утверждения	НЕТ	Нет, Скорее чем да	Да, Скорее чем нет	ДА
1. Я часто не уверен в собственных решениях				
2. Иногда мне кажется, что никому нет до меня дела				
3. Часто, даже хорошо выспавшись, я с трудом заставляю себя встать с постели				
4. Я постоянно занят, и мне это нравится				
5. Часто я предпочитаю «плыть по течению»				
6. Я меняю свои планы в зависимости от обстоятельств				
7. Меня раздражают события, из-за которых я вынужден менять свой распорядок дня				
8. Непредвиденные трудности порой сильно утомляют меня				
9. Я всегда контролирую ситуацию настолько, насколько это необходимо				
10. Порой я так устаю, что уже ничто не может заинтересовать меня				
11. Порой все, что я делаю, кажется мне бесполезным				
12. Я стараюсь быть в курсе всего происходящего вокруг меня				
13. Лучше синица в руках, чем журавль в небе				
14. Вечером я часто чувствую себя совершенно разбитым				
15. Я предпочитаю ставить перед собой труднодостижимые цели и добиваться их				
16. Иногда меня пугают мысли о будущем				

17. Я всегда уверен, что смогу воплотить в жизнь то, что задумал				
18. Мне кажется, я не живу полной жизнью, а только играю роль				
19. Мне кажется, если бы в прошлом у меня было меньше разочарований и невзгод, мне было бы сейчас легче жить на свете				
20. Возникающие проблемы часто кажутся мне неразрешимыми				
21. Испытав поражение, я буду пытаться взять реванш				
22. Я люблю знакомиться с новыми людьми				
23. Когда кто-нибудь жалуется, что жизнь скучна, это значит, что он просто не умеет видеть интересное				
24. Мне всегда есть чем заняться				
25. Я всегда могу повлиять на результат того, что происходит вокруг				
26. Я часто сожалею о том, что уже сделано				
27. Если проблема требует больших усилий, я предпочитаю отложить ее до лучших времен				
28. Мне трудно сблизиться с другими людьми				
29. Как правило, окружающие слушают меня внимательно				
30. Если бы я мог, я многое изменил бы в прошлом				
31. Я довольно часто откладываю на завтра то, что трудно осуществимо, или то, в чем я не уверен				
32. Мне кажется, жизнь проходит мимо меня				
33. Мои мечты редко сбываются				
34. Непредвиденности дарят мне интерес к жизни				
35. Порой мне кажется, что все мои усилия тщетны				
36. Порой я мечтаю о спокойной размеренной жизни				
37. Мне не хватает упорства закончить начатое				
38. Бывает, жизнь кажется мне скучной и бесцветной				
39. У меня нет возможности влиять на неожиданные проблемы				
40. Окружающие меня недооценивают				
41. Как правило, я работаю с удовольствием				
42. Иногда я чувствую себя лишним даже в кругу друзей				

43. Бывает, на меня наваливается столько проблем, что просто руки опускаются				
44. Друзья уважают меня за упорство и непреклонность				
45. Я охотно берусь воплощать новые идеи				

Обработка результатов теста.

Для подсчета баллов по ответам на прямые пункты присваиваются баллы от 0 до 3 («Нет» – 0 баллов, «Скорее нет, чем да» – 1 балл, «Скорее да, чем нет» – 2 балла, «Да» – 3 балла), ответам на обратные пункты присваиваются баллы от 3 до 0 («Нет» – 3 балла, «Да» – 0 баллов).

Затем суммируется общий балл жизнестойкости и показатели для каждой из 3 субшкал (вовлеченности, контроля и принятия риска). Прямые и обратные пункты для каждой шкалы представлены ниже.

Ключ к тесту жизнестойкости.

	Прямые пункты	Обратные пункты
Вовлеченность	4,12, 22, 23, 24, 29, 41	2,3,10,11,14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9,15,17, 21,25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
Принятие риска	34, 45	7,13,18,19, 26, 30, 33,36

Средние и стандартные отклонения общего показателя.

Нормы	Жизнестойкость	Вовлеченность	Контроль	Принятие риска
Среднее	80,72	37,64	29,17	13,91
Стандартное отклонение	18,53	8,08	8,43	4,39

Шкала общей самооффективности.

Р. Шварц, М. Ерусалем

Инструкция: **внимательно прочтите** приводимые ниже утверждения и **отметьте ответ**, наиболее подходящий для Вас.

Утверждения	Абсолютно неверно	Едва ли верно	Скорее всего верно	Совершенно верно
1. Если я как следует постараюсь, то я всегда найду решение даже сложным проблемам.				
2. Если мне что-либо мешает, то я все же нахожу пути достижения своей цели				
3. Мне довольно просто удастся достичь своих целей				
4. В неожиданных ситуациях я всегда знаю, как я должен (должна) себя вести				
5. При непредвиденно возникающих трудностях я верю, что смогу с ними справиться				
6. Если я приложу достаточно усилий, то смогу справиться с большинством проблем				
7. Я готов(а) к любым трудностям, поскольку полагаюсь на собственные способности				
8. Если передо мной встает какая-либо проблема, то я обычно нахожу несколько вариантов ее решения				
9. Я могу что-либо придумать даже в безвыходных на первый взгляд ситуациях				
10. Я обычно способен/способна держать ситуацию под контролем				

Обработка результатов

Баллы за ответы присваиваются по следующему принципу:

«Абсолютно неверно» – 1 балл;

«Скорее всего не верно» – 2 балла;

«Скорее всего верно» – 3 балла;

«Совершенно верно» – 4 балла.

Затем количество баллов складывается для получения общей суммы

Интерпретация результатов

<i>Количество баллов</i>	<i>Интерпретация</i>
1–26 баллов	Свидетельствуют о низкой самооэффективности
27–35 баллов	Показатель средней самооэффективности
от 36 баллов	Показатель высокой самооэффективности

Опросник «Стиль саморегуляции поведения — ССП-98».

В.И. Моросанова

Инструкция: предлагаем Вам ряд высказываний об особенностях поведения. Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: «Верно», «Пожалуй, верно», «Пожалуй, неверно», «Неверно» и поставьте крестик в соответствующей графе на листе ответов. Не пропускайте ни одного высказывания. Помните, что не может быть хороших или плохих ответов, так как это – не испытание Ваших способностей, а лишь выявление индивидуальных особенностей Вашего поведения.

Высказывания	Верно	Скорее верно	Скорее не верно	Не верно
1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях				
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск				
3. Стараюсь всегда приходить вовремя, но тем не менее часто опаздываю				
4. Придерживаюсь девиза – Выслушай совет, но сделай по-своему				
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий				
6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, носам я это не всегда замечаю				
7. Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1–2 дней для подготовки				
8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра				
9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает				
10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди				
11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств				
12. Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей				
13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является «Семь раз отмерь, один раз отрежь»				
14. Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают				
15. Не люблю много раздумывать о своем будущем				
16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко				

17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок				
18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями				
19. Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным				
20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать				
21. Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей				
22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять				
23. В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта				
24. При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов				
25. Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни				
26. Не всегда вовремя замечаю изменения обстоятельств и из-за этого терплю неудачи				
27. Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте				
28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана				
29. Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта				
30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно				
31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко слеую чужим советам				
32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы				
33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность				
34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и своей работе				
35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке				
36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации				
37. Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах				
38. Редко отступлюсь от начатого дела				
39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия				
40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях				
41. Про меня говорят, что я разбрасываюсь, не умею отделить главное от второстепенного				

42. Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет				
43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно				
44. После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты				
45. Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны				
46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему				

Обработка результатов

Подсчет показателей опросника производится по ключам, представленным ниже, где «Да» означает положительные ответы, а «Нет» – отрицательные.

Ключ к шкалам

Ответы, совпадающие с ключом (1 балл)

Регуляторные шкалы	«Верно»/«Скорее верно»	«Неверно»/«Скорее не верно»
Планирование	1, 8, 17, 22, 28, 31, 36	15, 42
Моделирование	11, 37	2, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Программирование	12, 20, 25, 29, 38, 43	5, 9, 32
Оценивание результатов	30, 44	6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гибкость	2, 11, 25, 35, 36, 45	16, 18, 43
Самостоятельность	4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46	34
Общий уровень саморегуляции	1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46	3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

	Количество баллов		
Регуляторная шкала	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Планирование	1–3	4–6	более 7
Моделирование	1–3	4–6	более 7
Программирование	1–4	5–7	более 8
Оценивание результатов	1–3	4–6	более 7

Гибкость	1–4	5–7	более 8
Общий уровень саморегуляции	1–23	24–32	более 33

Шкала «**Планирование**» (**Пл**) характеризует индивидуальные особенности целеполагания и удержания целей, уровень сформированности у человека осознанного планирования деятельности. При высоких показателях по этой шкале у субъекта сформирована потребность в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны, действенны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно. У испытуемых с низкими показателями по шкале потребность в планировании развита слабо, планы подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование не действенно, малореалистично. Такие испытуемые предпочитают не задумываться о своем будущем, цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

Шкала «**Моделирование**» (**М**) позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о системе внешних и внутренних значимых условий, степень их осознанности, детализированности и адекватности. Испытуемые с высокими показателями по шкале способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем, что проявляется в адекватности программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов принятым целям. В условиях неожиданно меняющихся обстоятельств, при смене образа жизни, переходе на другую систему работы такие испытуемые способны гибко изменять модель значимых условий и, соответственно, программу действий. У испытуемых с низкими показателями по шкале слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У таких испытуемых часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации, они не всегда замечают изменение ситуации, что также часто приводит к неудачам.

Шкала «**Программирование**» (**Пр**) диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий. Высокие показатели по этой шкале говорят о сформировавшейся у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, детализированности и развернутости разрабатываемых программ. Программы разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех. При несоответствии полученных результатов целям производится коррекция программы действий до получения приемлемой для субъекта успешности. Низкие показатели по шкале программирования говорят о неумении и нежелании субъекта продумывать последовательность своих действий. Такие испытуемые предпочитают действовать импульсивно, они не могут самостоятельно сформировать программу действий, часто сталкиваются с неадекватностью полученных результатов целям деятель-

ности и при этом не вносят изменений в программу действий, действуя путем проб и ошибок.

Шкала «**Оценивание результатов**» (ОР) характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки успешности достижения результатов. Субъект адекватно оценивает как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий. При низких показателях по этой шкале испытуемый не замечает своих ошибок, не критичен к своим действиям. Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, что ведет к резкому ухудшению качества результатов при увеличении объема работы, ухудшении состояния или возникновении внешних трудностей.

Шкала «**Гибкость**» (Г) диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, то есть способности перестраивать систему саморегуляции в связи с изменением внешних и внутренних условий. Испытуемые с высокими показателями по шкале гибкости демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При возникновении непредвиденных обстоятельств такие испытуемые легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью своевременно оценивают сам факт рассогласования, вносят коррекцию в регуляцию. Гибкость регуляtorики позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска. Испытуемые с низкими показателями по шкале гибкости в динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, смене обстановки и образа жизни. В таких условиях несмотря даже на сформированность процессов регуляции, они не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разрабатывать программу действий, выделять значимые условия, оценивать рассогласование полученных результатов с целью деятельности и вносить коррекции. В результате, у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности.

Шкала «**Самостоятельность**» (С) характеризует развитость регуляторной автономности. Наличие высоких показателей по шкале самостоятельности свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать, как промежуточные, так и конечные результаты деятельности. Испытуемые с низкими показателями по шкале самостоятельности зависимы от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, такие испытуемые часто и некритично следуют чужим советам. При отсутствии посторонней помощи у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои.

Шкала «**Общий уровень саморегуляции**» (ОУС) характеризует общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека. Для испытуемых с высокими показателями общего уровня саморегуляции характерна осознанность и взаимосвязанность в общей структуре индивидуальной регуляции регуляторных звеньев. Такие испытуемые самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них в большой степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, психологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной саморегуляции, тем легче человек овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности. У испытуемых с низкими показателями по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. Возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей у таких испытуемых снижена по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.

Бланк для оценивания убеждений

Опишите одним предложением цель или результат, который вам хотелось бы достичь.

Цель (результат): _____

Оцените степень вашей уверенности в результате относительно каждого из следующих утверждений по пятибалльной шкале, где 1 – соответствует самой низкой, а 5 – самой высокой степени уверенности.

А. «Цель желанна и стоит того, чтобы к ней стремиться».

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Б. «Этой цели можно достичь».

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

В. «То, что необходимо предпринять для достижения цели, уместно и "Экологично"».

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Г. «Я обладаю (мы обладаем) необходимыми для достижения результата возможностями».

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Д. «Я отвечаю (мы отвечаем) за достижение этой цели и заслуживаем (заслуживаю) ее».

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Опросник профессиональной мотивации (ОПМ-2)

Инструкция: внимательно прочитайте каждое утверждение и укажите, насколько оно соответствует тому, что Вы думаете о причинах Вашей трудовой деятельности. Обведите цифру, соответствующую Вашему ответу, где:

1	2	3	4	5
Совсем не соответствует	Скорее не соответствует	Нечто среднее	Скорее соответствует	Вполне соответствует

«Почему Вы в настоящее время здесь работаете?»

Утверждение	Ответ
1. Потому, что я не знаю, чем я действительно хотел(а) бы заниматься	1 2 3 4 5
2. Потому, что, если бы я не работал(а), я испытывал(а) бы чувство вины	1 2 3 4 5
3. Потому, что я боюсь, что другой работы мне не найти	1 2 3 4 5
4. Потому, что мне интересно заниматься моей работой	1 2 3 4 5
5. Потому, что эта работа соответствует моим карьерным планам	1 2 3 4 5
6. Потому, что мне было бы стыдно быть неудачником (неудачницей)	1 2 3 4 5
7. Потому, что меня заставляют работать жизненные обстоятельства	1 2 3 4 5
8. Потому, что я не знаю, где я хотел(а) бы работать на самом деле	1 2 3 4 5
9. Потому, что я получаю удовольствие от работы	1 2 3 4 5
10. Потому, что это соответствует моим жизненным целям	1 2 3 4 5
11. Потому, что у меня нет другого выбора	1 2 3 4 5
12. Потому, что для меня не так уж важно, где работать и чем заниматься	1 2 3 4 5
13. Потому, что я действительно люблю свою работу	1 2 3 4 5
14. Потому, что эта работа помогает мне развиваться как личности	1 2 3 4 5
15. Потому, что благодаря этой работе я могу достичь своих целей	1 2 3 4 5
16. Потому, что от этого зависит мнение других людей обо мне	1 2 3 4 5
17. Потому, что я боюсь остаться без средств к существованию	1 2 3 4 5

18. Потому, что эта работа отвечает моим личным ценностям	1 2 3 4 5
19. Потому, что для меня важно раскрыть мой потенциал, доказать, на что я способен(а)	1 2 3 4 5
20. Потому, что работать — это долг каждого человека	1 2 3 4 5

Балл по каждой шкале рассчитывается как среднее по входящим в нее утверждениям.

Вид мотивации	Номер утверждения
Внутренняя мотивация (ВМ)	4, 9, 13
Интегрированная мотивация (ИНТ)	10, 14, 18
Идентифицированная мотивация (ИДЭ)	5, 15, 19
Интроецированная мотивация (ИНТР)	2, 6, 16, 20
Экстернальная мотивация (ЭКС)	3, 7, 11, 17
Амотивация (АМ)	1, 8, 12

Для диагностического применения методики рекомендуем использовать вторичные показатели:

Автономная мотивация (Авт):

Авт = ВМ + ИНТ + ИДЭ

Контролируемая мотивация (Конт)

Конт = ИНТР + ЭКС + АМ

Индекс относительной автономии (RAI)

RAI = Авт — Конт

Опросник копинг-стратегий (COPE).
C.S. Carver, M.F. Scheier, J.K. Weintraub

Инструкция: цель нашего опроса – изучить, как разные люди реагируют на стрессогенные жизненные события. Существует множество способов справляться со стрессом. Мы пытаемся установить, что Вы обычно испытываете во время стрессогенных событий, и как Вы обычно при этом поступаете. Естественно, что разные события вызывают у Вас разные реакции, однако постарайтесь задуматься над тем, какое поведение для Вас наиболее типично в ситуациях сильного стресса.

Пожалуйста, укажите свой ответ на каждый пункт опросника, выбрав нужный вариант. Попробуйте отвечать на каждый пункт опросника по отдельности, не припоминая при этом другие вопросы. Обдумайте свои ответы с тем, чтобы они несли наиболее правдивую информацию именно о Вас. Пожалуйста, не пропустите какие-либо пункты. Здесь нет «правильных» или «неправильных» ответов, просто укажите, что наиболее точно подходит к Вам. Не задумывайтесь при этом о том, что могло бы ответить большинство других людей.

Итак, укажите, что Вы обычно испытываете во время стрессогенных событий жизни, и как Вы себя при этом ведете.

Утверждения	НИКОГДА так не поступаю	ИЗРЕДКА так поступаю	ЧАСТО так поступаю	ОЧЕНЬ ЧАСТО так поступаю
1. Я стараюсь использовать этот опыт для своего личностного роста				
2. Я берусь за работу или другие замещающие занятия, чтобы отвлечься и изгнать эти события из своего сознания				
3. Я расстраиваюсь и даю выход своим эмоциям				
4. Я стремлюсь получить от кого-нибудь совет о том, что мне делать				
5. Я сосредоточенно прикладываю усилия, чтобы как-то справиться со случившимся				
6. Я ловлю себя на мысли «Это не реально»				
7. Я полагаюсь на Бога				
8. Я смеюсь над сложившейся ситуацией				
9. Я признаю себе, что не справляюсь с ситуацией, и прекращаю все попытки делать что-то				
10. Я удерживаю себя от каких-либо поспешных действий				

11. Я обсуждаю свои переживания с кем-либо				
12. Я прибегаю к алкоголю или наркотикам, чтобы улучшить самочувствие				
13. Я свыкаюсь с мыслью о том, что произошло				
14. Я стремлюсь поговорить с кем-нибудь, чтобы узнать больше о возникшей ситуации				
15. Я не позволяю себе отвлекаться на другие мысли и занятия				
16. Я предаюсь грезам о каких-то других вещах				
17. Я очень расстраиваюсь и полностью отдаю себе отчет в своих переживаниях				
18. Я ищу помощи у Бога				
19. Я разрабатываю план действий				
20. Я иронизирую над случившимся				
21. Я принимаю случившееся и признаю, что это уже нельзя изменить				
22. Я стараюсь ничего не предпринимать в связи со случившимся, пока ситуация это терпит				
23. Я стремлюсь получить эмоциональную поддержку у друзей или родственников				
24. Я просто прекращаю все попытки достичь поставленную мною цель				
25. Я предпринимаю дополнительные меры, чтобы устранить возникшую проблему				
26. Я стараюсь хоть ненадолго забыться, приняв алкоголь или наркотик				
27. Я отказываюсь поверить в случившееся				
28. Я даю выход своим чувствам				
29. Я стараюсь посмотреть на случившееся в более позитивном свете				
30. Я стремлюсь поговорить с тем, кто мог бы мне сообщить что-то конкретное по поводу случившегося				
31. Я сплю больше, чем обычно				
32. Я пытаюсь разработать стратегию действий				
33. Я фокусируюсь на возникшей проблеме, и при необходимости немного притормаживаю другие дела				
34. Я стремлюсь получить от кого-нибудь проявления симпатии и понимания				
35. Я употребляю алкоголь или наркотики, чтобы поменьше думать о случившемся				
36. Я много шучу по поводу происшедшего				

37. Я оставляю все попытки добиться желаемого				
38. Я пробую увидеть в случившемся хоть что-то хорошее				
39. Я думаю о том, как справиться с проблемой наилучшим образом				
40. Я воображаю, будто это вовсе не произошло				
41. Я изо всех сил стараюсь не ухудшить положение слишком поспешными действиями				
42. Я очень стараюсь, чтобы другие обстоятельства не помешали бы мне справиться со случившимся				
43. Я хожу в кино или смотрю телевизор, чтобы поменьше думать о случившемся				
44. Я принимаю реальность свершившихся событий				
45. Я задаю вопросы людям, имеющим сходный опыт, о том, что делали они				
46. Я ощущаю сильный эмоциональный дискомфорт и бурно выражаю свои переживания				
47. Я непосредственно прикладываю усилия, чтобы справиться с проблемой				
48. Я стремлюсь обрести душевный комфорт в религии				
49. Я заставляю себя выждать какое-то время прежде, чем что-либо предпринимать				
50. Я хохочу над ситуацией				
51. Я ограничиваю усилия, направленные на разрешение проблемы				
52. Я рассказываю кому-нибудь о своих чувствах				
53. Алкоголь или наркотики помогают мне пережить случившееся				
54. Я пытаюсь научиться жить с этим				
55. Я бросаю все другие занятия, чтобы изо всех сил сконцентрироваться над решением проблемы				
56. Я усиленно думаю – какие шаги следует предпринять				
57. Я веду себя так, словно это не случилось				
58. Я шаг за шагом делаю необходимое				
59. Я стараюсь научиться чему-то на этом опыте				
60. Я молюсь больше, чем обычно				

Обработка результатов:

Подсчитываются суммарные баллы по отдельным подшкалам опросника. Общий балл в этом варианте шкалы не подсчитывается.

«Никогда так не поступаю» – 1 балл.

«Изредка так поступаю» – 2 балла.

«Часто так поступаю» – 3 балла.

«Очень часто так поступаю» – 4 балла.

Подшкалы опросника

Номер утверждения	Подшкала
1, 29, 38, 59	Позитивное переопределение и личностный рост
2, 16, 31, 43	Психическое избегание
3, 17, 28, 46	Фокусировка на эмоциях и их вентилирование
4, 14, 30, 45	Использование инструментальной социальной поддержки
5, 25, 47, 58	Активный копинг
6, 27, 40, 57	Отрицание
7, 18, 48, 60	Религиозный копинг
8, 20, 36, 50	Использование юмора
9, 24, 37, 51	Поведенческое избегание
10, 22, 41, 49	Самоограничение
11, 23, 34, 52	Использование эмоциональной социальной поддержки
12, 26, 35, 53	Употребление психоактивных веществ
13, 21, 44, 54	Принятие
15, 33, 42, 55	Отторгивание всех других занятий
19, 32, 39, 56	Планирование совладания

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Введение</i>	3
1. Основные понятия и инструментарий оценки процесса адаптации сотрудников	7
2. Правовая регламентация адаптации сотрудников в подразделениях дознания	14
3. Требования к личности сотрудников, обусловленные спецификой работы подразделений дознания	17
4. Рекомендации по учету и использованию психологических аспектов адаптации сотрудников	21
4.1. Подбор наставника.....	23
4.2. Методика текущей оценки процесса адаптации нового сотрудника.....	24
4.3. Учет и коррекция стилевых особенностей сотрудников.....	26
4.4. Оценка и активизация личностных ресурсов сотрудников.....	35
Заключение	40
 Список литературы.....	 41
<i>Приложения</i>	45
Приложение 1.....	—
Приложение 2.....	49
Приложение 3.....	59
Приложение 4.....	62
Приложение 5.....	64
Приложение 6.....	73
Приложение 7.....	76
Приложение 8.....	78
Приложение 9.....	84
Приложение 10.....	85
Приложение 11.....	87

Алексей Дмитриевич Белоусов,
Виталий Олегович Морар

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ДОЗНАНИЯ
ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Методические рекомендации

Редактор *А. Д. Соловьева*
Компьютерная верстка *А. Д. Соловьевой*

Подписано в печать 05.05.2023	Тираж 150 экз.
Формат 60×84 ¹ / ₁₆	Заказ № 12
Печ. л. 6,0	Уч.-изд. л. 4,0

Издатель: ФГКУ «ВНИИ МВД России»
121069, Москва, ул. Поварская, д. 25, стр. 1

Группа ОП РИО ФГКУ «ВНИИ МВД России»

