

МВД России
Санкт-Петербургский университет

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА
С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.
ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Санкт-Петербург
2023

УДК 159.9
ББК 88.53
П86

П86 Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие / И. Ю. Кобозев, Е. Г. Зуева, А. Г. Ермаков, В. А. Белянкина. — Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2023. — 240 с.

Авторский коллектив:

Кобозев И. Ю. — введ., гл. 1, 2, 7, 9, закл.; *Зуева Е. Г.* — гл. 6, 8, 15, 16;
Ермаков А. Г. — гл. 5, 10, 12, 14; *Белянкина В. А.* — гл. 3, 4, 11, 13

ISBN 978-5-91837-730-7
EDN PLBQRA

Учебное пособие подготовлено в соответствии с программой дисциплины «Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел» с учетом органического единства теоретического и прикладного знания. В учебном пособии рассматриваются вопросы организации психологической работы с личным составом в ракурсе современных достижений в развитии психологической службы органов внутренних дел и системы морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Предназначено для курсантов и слушателей образовательных организаций высшего образования МВД России, обучающихся по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, а также для адъюнктов и соискателей, обучающихся по научной специальности 5.3.9 Юридическая психология и психология безопасности.

**УДК 159.9
ББК 88.53**

Рецензенты:

Павлова С. А., кандидат психологических наук, доцент
(Краснодарский университет МВД России);

Ключко Ю. В., кандидат психологических наук
(Всероссийский институт повышения квалификации МВД России)

ISBN 978-5-91837-730-7

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	5
Раздел I. История становления и нормативно-правовые основы организации психологической службы в органах внутренних дел.....	7
Глава 1. Предмет и задачи курса «Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел». История становления психологической службы в органах внутренних дел.....	7
Глава 2. Организационно-правовое регулирование психологической работы в органах внутренних дел.....	31
Раздел II. Основные направления психологической работы с личным составом органов внутренних дел	42
Глава 3. Комплексное обследование кандидатов на службу в органы внутренних дел	42
Глава 4. Психологическая работа с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.....	63
Глава 5. Психологическое сопровождение профессиональной адаптации молодых сотрудников	77
Глава 6. Изучение и коррекция социально-психологических явлений в коллективах органов внутренних дел.....	86
Глава 7. Оценка, прогнозирование и восстановление психологического здоровья и профессиональной работоспособности сотрудников. Психологическая профилактика чрезвычайных и суицидальных происшествий в органах внутренних дел.....	98
Глава 8. Деятельность психолога по запросам кадровой службы. Психологическая работа с руководящими кадрами органов внутренних дел и сотрудниками, включенными в кадровый резерв.....	117

Раздел III. Структура, специфика и организация деятельности отдельных подразделений психологической службы органов внутренних дел	125
Глава 9. Структура, специфика и организация деятельности центров психофизиологической диагностики медико-санитарных частей МВД России по субъектам Российской Федерации.....	125
Глава 10. Деятельность подразделений психологической работы территориальных органов внутренних дел.....	135
Глава 11. Деятельность подразделений психологической работы образовательных организаций МВД России.....	144
Глава 12. Программно-техническое и методическое обеспечение деятельности подразделений психологической работы.....	158
Глава 13. Психологическое консультирование сотрудников и членов их семей	173
Глава 14. Организация занятий по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки.....	187
Раздел IV. Психологическая работа по обеспечению оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	206
Глава 15. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности в особых условиях, при охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности.....	206
Глава 16. Консультирование сотрудников по психологическим аспектам оперативно-служебных задач	218
Заключение	231
Список рекомендуемых источников	233

ВВЕДЕНИЕ

Оперативно-служебная деятельность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации носит сложный и многоплановый характер. В федеральном законе от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»¹ (ред. от 21.12.2021) выделяются девять основных направлений деятельности полиции:

- защита личности, общества, государства от противоправных посягательств;
- предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений;
- выявление и раскрытие преступлений, производство дознания по уголовным делам;
- розыск лиц;
- производство по делам об административных правонарушениях, исполнение административных наказаний;
- обеспечение правопорядка в общественных местах;
- обеспечение безопасности дорожного движения;
- государственная защита потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства, судей, прокуроров, следователей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов, а также других защищаемых лиц;
- осуществление экспертно-криминалистической деятельности.

Исходя из указанных основных направлений деятельности полиции, можно говорить, что она по своей сути полифункциональна, сопряжена с воздействием на сотрудников негативных факторов, несущих зачастую прямую угрозу жизни и здоровью, требует полной отдачи физических и психических сил. Данное обстоятельство объясняет необходимость высоких требований к физическому и психическому здоровью сотрудников полиции, большое значение придается

¹ Нормативно-правовые акты приведены в соответствии с данными официального интернет-портала правовой информации Pravo.gov.ru (дата обращения: 20.04.2023).

именно психологическому компоненту, что выражается в регламентации профессионального психологического отбора сотрудников органов внутренних дел на уровне постановления Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

Высокая значимость психологической работы с личным составом органов внутренних дел объясняется и большой ответственностью, связанной с осуществляемой сотрудниками оперативно-служебной деятельностью, ее огромной социальной значимостью для всего общества. Малейшие негативные явления в полицейской среде имеют огромный общественный резонанс, что снижает авторитет полиции в обществе и ведет к усложнению условий осуществления оперативно-служебной деятельности.

Именно поэтому особая значимость придается организации психологической службы в органах внутренних дел; от ее успешной реализации зависит эффективность всей деятельности по охране общественного порядка. Настоящее учебное пособие ориентировано на достаточно подробное освещение основных и наиболее важных особенностей деятельности психологов в органах внутренних дел, рассмотрение особенностей организации психологической службы с учетом ее высокой значимости. Психологическая работа рассматривается как один из наиболее важных элементов системы морально-психологического обеспечения органов внутренних дел.

Раздел I

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

ГЛАВА 1. ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ КУРСА «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ». ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1. История становления психологической службы в органах внутренних дел

История становления и развития психологической службы в органах внутренних дел начинается с организации профессионального психофизиологического отбора водителей спецтранспорта (1971); для этого при окружной военно-врачебной комиссии (ВВК) Управления внутренних дел Мосгорисполкома была создана первая психофизиологическая лаборатория. Это послужило началом создания сети психофизиологических лабораторий (ПФЛ) при ВВК союзных республик и крупных областных центров. В дальнейшем для осуществления общей координации и единого организационно-методического руководства региональными ПФЛ в 1973 г. было создано психофизиологическое отделение в составе Центральной психонаркологической лаборатории МВД СССР, возглавившее дальнейшую работу по созданию психологической службы. В этот же период начинают вводиться должности практических психологов и в других структурных подразделениях МВД СССР. Первые из них были введены в 1974 г. в уголовно-исполнительной системе, входившей в состав МВД СССР. Примерно в это же время во внутренних войсках МВД СССР вводятся аттестованные должности старших врачей-психиатров объединений, соединений, врачей-психиатров воинских частей и военно-учебных заведений (на них возлагалась задача психиатрического освидетельствования призывного контингента и кандидатов на учебу, а также организация

и проведение массовых психопрофилактических осмотров и ряда других психопрофилактических и психогигиенических мероприятий, по сути, составлявших прообраз современной системы психологического сопровождения личного состава органов внутренних дел и внутренних войск МВД России).

С 1979 г. ведомственными психиатрами, психологами и психофизиологами активно изучались методы диагностики скрытых форм психической патологии у кандидатов на службу в МВД.

В 1981 г. в целях научно-методического обеспечения и координации деятельности практических психологов и подразделений психологических служб в системе МВД была создана Центральная научно-исследовательская психофизиологическая лаборатория (ЦНИПФЛ) МВД СССР, на которую были возложены следующие задачи:

- изучение специфики деятельности сотрудников служб органов внутренних дел и разработка медико-психологических требований к специалистам этих служб;

- разработка организационных форм и методов медицинского и психофизиологического отбора лиц для службы в органах внутренних дел;

- разработка методов повышения психофизиологической устойчивости личного состава органов внутренних дел к деятельности в экстремальных условиях;

- разработка методов медицинской реабилитации сотрудников органов внутренних дел, перенесших отдельные виды нервно-психических расстройств.

ЦНИПФЛ МВД СССР состояла из следующих отделов:

- 1) проблем психофизиологического отбора и профессиональной ориентации личного состава органов и войск МВД СССР;

- 2) проблем профессиональной психодиагностики и психопрофилактики личного состава органов и войск МВД СССР;

- 3) проблем повышения психофизиологической устойчивости личного состава органов и войск МВД СССР в условиях военного времени.

Сотрудники лаборатории выезжали для сбора экспериментального материала практически во все районы стихийных бедствий и военных

столкновений (землетрясения в Таджикистане, Молдавии и Армении; взрыв в г. Арзамасе; смерч в Ивановской области; межнациональные конфликты в Киргизии и Узбекистане, Азербайджане и Армении; Чернобыльская катастрофа; осетино-ингушский конфликт, военные операции в Чеченской Республике и другие события последних лет). В лаборатории аккумулировалась почти вся исследовательская информация по проблемам экстремальной психиатрии и поведения человека в особых условиях.

С 1985 г. ЦНИПФЛ была головной организацией в стране, осуществляющей научные исследования структуры, распространенности, профилактики и коррекции психических состояний, вызванных стихийными бедствиями, техногенными катастрофами и социальными конфликтами. Руководство деятельностью ЦНИПФЛ было возложено на Медицинское управление МВД СССР, а координацию ее научно-исследовательской деятельности осуществляло Управление учебных заведений и научно-исследовательских учреждений (УУЗ и НИУ ГУК МВД СССР).

В 1982 г. при Центральной военно-врачебной комиссии (ЦВВК) МВД СССР было создано отделение профессионального психофизиологического отбора в органах внутренних дел и учебные заведения МВД СССР, в функции которого входило организационно-методическое руководство психофизиологическими лабораториями военно-врачебных комиссий МВД, УВД.

В 1987 г. в целях повышения эффективности научных исследований по проблеме трудоспособности кадров органов внутренних дел, а также укрепления связи научной работы с задачами практики лечебно-профилактического обеспечения ЦНИПФЛ МВД СССР (без изменения подчиненности) была преобразована в Центральную научно-исследовательскую медико-психологическую лабораторию (ЦНИМПЛ) МВД СССР. К вышеперечисленным задачам лаборатории была добавлена задача разработки организационных форм и методов повышения трудоспособности и психофизиологической устойчивости личного состава органов внутренних дел.

В этом же году в Ростове-на-Дону состоялась всесоюзная научно-практическая конференция «Организация и методика психологического отбора в органы внутренних дел», в которой, помимо сотрудников ПФЛ, ВВК, ЦНИМПЛ, медицинского и других заинтересованных управлений МВД СССР, приняли активное участие специалисты МО СССР и КГБ СССР. На конференции рассматривались многие актуальные вопросы совершенствования деятельности ведомственной психологической службы в сфере организации и методики психологического отбора лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел, а также на учебу в высшие учебные заведения МВД СССР.

ЦНИМПЛ МВД СССР продолжала оставаться головной научной организацией в МВД СССР по вопросам психофизиологических исследований и научно-организационных основ психологического отбора в высшие и средние учебные заведения МВД СССР и органы внутренних дел, совершенствования его форм и методов, научно-методического руководства деятельностью ПФЛ. В содержание ее работы входило выявление с помощью специальных методов как признаков нервно-психической патологии у лиц, проходящих медицинское освидетельствование на военно-врачебной комиссии, так и индивидуальных психологических качеств, которые могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на выполнение будущих служебных обязанностей или успешность обучения.

С 1990 г. в ряде учебных заведений МВД СССР в целях совершенствования профессионального отбора слушателей, психофизиологического обеспечения процесса подготовки и рационального распределения выпускников были созданы группы (в дальнейшем — отделения и отделы) психофизиологического обеспечения учебного процесса. В этом же году в целях развертывания службы психофизиологического и социально-психофизиологического обеспечения работы с кадрами органов внутренних дел на базе ЦНИМПЛ МВД СССР был создан Научно-практический центр психофизиологии и психологии труда (НПЦ ПФ и ПТ) МВД СССР, подчиненный ГУКУЗ МВД СССР, ставший головным учреждением в МВД СССР

по вопросам профессионального психологического отбора кандидатов, поступающих в учебные заведения; психологической диагностики профессиональной пригодности лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел, внедрения результатов проводимых исследований в практику работы групп психофизиологического обеспечения учебных заведений МВД СССР, ПФЛ ВВК, ОВВК МВД, ГУВД, УВД, профилактики профессиональных заболеваний; профессионально психологической реабилитации; повышения работоспособности личного состава в обычных и экстремальных условиях деятельности.

В своем составе НПЦ ПФ и ПТ имел пять отделов: проблем профессионального психологического отбора; проблем профессионально-психологической реабилитации; проблем диагностики и активизации резервных возможностей человека; проблем социальной гигиены и организации здравоохранения; организационно-методический отдел. В функции последнего входило руководство региональными подразделениями и внедрение результатов исследований. В состав организационно-методического отдела входило три отделения: 1) руководства группами психофизиологического обеспечения учебных заведений; 2) внедрения результатов в практику работы ПФЛ; 3) внедрения результатов по профессионально-психологической реабилитации. В сферу исследований Центра были включены новые научные направления, связанные с профессиографическим изучением основных видов деятельности сотрудников органов внутренних дел, повышением психологической устойчивости личного состава с помощью психофармакологических средств, психологической реабилитацией сотрудников, пребывавших в экстремальных ситуациях.

В это же время были начаты исследования суицидов, алкоголизма и наркомании среди личного состава. Центр имел обширные связи с ведущими научными и образовательными учреждениями МВД России и аналогичными структурами ФСБ и Министерства обороны, а также со многими научно-исследовательскими учреждениями Российской академии наук и научными центрами зарубежных стран, включая США. Сотрудники находившегося в составе центра отдела проблем повышения психофизиологической устойчивости личного состава в экстремаль-

ных условиях осуществляли поиск и апробацию высокоэффективных медикаментозных средств, способных защитить личный состав от мощного психотравмирующего воздействия стрессовых факторов экстремальной обстановки, сохранить и повысить бое- и работоспособность.

В Центре был накоплен бесценный опыт в области экстремальной психологии, по вопросам оказания экстренной психологической помощи нуждающимся в ней сотрудникам, разработаны методы диагностики дезадаптационных психических состояний и посттравматических стрессовых расстройств у сотрудников органов внутренних дел.

С момента своего создания Центр являлся головной организацией по профессиональному психологическому отбору в МВД России и осуществлял научно-методическое обеспечение всей ведомственной психологической службы. В этот период была разработана психофизиологическая классификация основных служб органов внутренних дел по напряженности труда, а также рекомендации по профессиональному отбору и сопровождению сотрудников органов внутренних дел с учетом различных видов их профессиональной деятельности.

Психологи Центра, являясь членами созданного в МВД координационно-методического совета по психологическому обеспечению деятельности органов внутренних дел и внутренних войск, активно участвовали в разработке концепции психологической службы МВД России, а также предложений по развитию следующих основных направлений психологического обеспечения личного состава органов внутренних дел:

- разработка критериев психологической пригодности сотрудников к различным видам профессиональной деятельности в органах внутренних дел;

- выявление причин и разработка мер по предотвращению профессиональной деформации у сотрудников органов внутренних дел;

- исследование причин гибели сотрудников органов внутренних дел и разработка психопрофилактических мероприятий по снижению травматизма и потерь личного состава;

- психопрофилактика суицидов и других чрезвычайных происшествий в органах внутренних дел;

— разработка методов повышения психологической устойчивости личного состава, а также его бое- и работоспособности с помощью психофармакологических средств;

— разработка системы психологического отбора лиц, направляемых в спецподразделения МВД России;

— психологическая реабилитация сотрудников после работы в экстремальных условиях.

На дальнейшее развитие психологической службы в системе МВД повлияли изучение опыта отбора и деятельности психологических служб в правоохранительных органах зарубежных стран, научные труды и диссертационные исследования ученых и практиков, сочетание научной и практической направленности психологической работы, ее научно-методическое обеспечение. Возросший уровень преступности в стране, которая в 90-е гг. прошлого столетия стала государственной проблемой, повысил актуальность психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел, в связи с чем в 1991 г. было разработано положение об отделах психологического обеспечения МВД, ГУВД, УВД.

В 1992 г. в состав учебных центров МВД республик, ГУВД, УВД краев и областей, УВДТ стали вводиться группы психофизиологического обеспечения, а в штаты структур МВД — должности психологов. Для координации деятельности психологических подразделений органов внутренних дел в 1990 г. в структуре Главного управления кадров была введена должность инспектора (затем старшего инспектора) подотдела морально-психологической подготовки отдела воспитательной работы СРЛС МВД РСФСР.

В дальнейшем в целях повышения скоординированности деятельности психологических служб и ее эффективного влияния на состояние работы правоохранительных органов, подкрепления деятельности практических психологов научно-методическими материалами был создан отдел психологического обеспечения деятельности личного состава органов внутренних дел УМЦ при ГУК МВД России, далее, в 1996 г. — отдел психологической работы с личным составом

органов внутренних дел в составе Управления по работе с личным составом ГУК МВД России.

Начинает активно проводиться работа по повышению квалификации и подготовке психологов на базе Академии МВД России. В 1992 г. в целях повышения эффективности мер по охране здоровья, поддержания высокой трудоспособности личного состава органов внутренних дел и внутренних войск, а также укрепления связи исследовательской работы с задачами практики лечебно-профилактического обеспечения на базе Научно-практического центра психофизиологии и психологии труда МВД России была создана Лаборатория медицинских проблем (ЛМП) МВД России, подчиненная Медицинскому управлению МВД России.

Лаборатория включала в себя отделы:

- 1) разработки методов медицинского и психологического отбора в органах внутренних дел;
- 2) проблем социальной гигиены и организации ведомственного здравоохранения;
- 3) проблем психического здоровья;
- 4) отделения планирования НИР и информационно-издательской работы.

На ЛМП МВД России возлагались следующие задачи:

— научно-методическое обеспечение деятельности ведомственных учреждений и подразделений здравоохранения по охране здоровья личного состава органов внутренних дел и внутренних войск;

— исследование заболеваемости, травматизма, трудопотерь личного состава, разработка мероприятий медико-социальной профилактики и медицинского обеспечения работников органов внутренних дел, военнослужащих внутренних войск, слушателей и курсантов учебных заведений;

— исследование проблем психопрофилактики, диагностики и коррекции функциональных состояний у личного состава, разработка методов повышения его психической устойчивости и работоспособности в обычных и экстремальных условиях;

— организационное и научно-методическое обеспечение повышения квалификации медицинских работников по актуальным проблемам медицины и тематике проводимых научных исследований.

Помимо исследовательских задач, сотрудники ЛПМ оказывали квалифицированную психолого-психиатрическую помощь личному составу органов внутренних дел и членам семей сотрудников. В данный период, кроме серьезных научных результатов, был накоплен большой опыт по вопросам организации и методики оказания психологической помощи сотрудникам органов внутренних дел. Это позволило не только выполнять задачу психологического отбора кандидатов на службу и учебу, но и приступить к реализации медико-психологического сопровождения сотрудников.

В 1992 г. была создана и Центральная лаборатория психодиагностики профессиональной пригодности МВД России (ЦЛПП), а региональные ПФЛ были выведены из состава военно-врачебных комиссий и в 1993 г. в соответствии с номенклатурой учреждений здравоохранения системы МВД переименованы в центры психологической диагностики (ЦПД).

В 1994 г. приказом МВД России от 17.05.1994 № 160² была утверждена Инструкция о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации, регулирующая порядок отбора граждан на службу в органы внутренних дел и учебу в образовательных учреждениях МВД России. Данный нормативно-правовой акт не только подтвердил обязательность проведения психодиагностического обследования в ЦПД, но и придал правовой статус их заключениям, а также определил правовой механизм для профилактической работы с личным составом.

В 1995 г. приказом МВД России от 22.08.1995 № 330 было утверждено Примерное положение о центрах психологической диагностики

² Приказ МВД России от 17.05.1994 № 160 «Об утверждении инструкции о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации». Нормативно-правовые акты приведены в соответствии с данными официального интернет-портала правовой информации Pravo.gov.ru (дата обращения: 20.02.2023).

(ЦПД) МВД, ГУВД, УВД, основной задачей которых являлось осуществление военно-врачебной психолого-психиатрической экспертизы и экспертизы профессионально-психологической пригодности кандидатов на службу и учебу в органах внутренних дел; оказание помощи врачам-психиатрам ВВК в выявлении психической патологии на ранних стадиях заболевания, а также скрытых форм психиатрических отклонений у кандидатов, принимаемых на службу в органах внутренних дел или поступающих в учебные заведения МВД России.

В этом же году в связи с изменением структуры центрального аппарата при МВД России был создан Методический центр профессионального образования и координации научных исследований, который стал головной организацией по управлению деятельностью групп психофизиологического обеспечения в учебных заведениях МВД России. По инициативе начальника кафедры психологии и педагогики Омской академии МВД России А. Ф. Караваева для опубликования основных научных результатов диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук с 1995 г. издается журнал «Психопедагогика в правоохранительных органах», выполняющий роль научно-методического органа МВД России. Он включен в список научных журналов ВАК (список изданий, рекомендуемых Высшей аттестационной комиссией России).

В соответствии с директивой МВД России от 29.06.1996 «О неотложных мерах по коренному улучшению работы с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации» проводятся мероприятия по дальнейшему совершенствованию психологической службы МВД России.

С учетом значения психологического отбора в органах внутренних дел ЦЛПП была реорганизована в Главный центр психологической диагностики (ГЦПД) МВД России, ставший ведущим экспертно-диагностическим учреждением с правами юридического лица и головным организационно-методическим подразделением центров психологической диагностики ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации (приказ МВД России от 24.12.1996 № 676).

Помимо организационных функций, на ГЦПД были возложены задачи психологического отбора кандидатов, поступающих в подразделения центрального аппарата МВД России и на учебу в ведомственные образовательные учреждения; проведения комплексных психопрофилактических осмотров сотрудников специальных подразделений (ОМОН, СОБР); обучения специалистов региональных центров; разработки и апробации современных методов психофизиологического обследования и автоматизированных психодиагностических систем.

В 1996 г. ЛМП МВД России, занимавшаяся разработкой методов медицинского и психологического отбора в органах внутренних дел и проблем психического здоровья личного состава, была реорганизована в Научно-исследовательский центр проблем медицинского обеспечения (НИЦ ПМО) МВД России, после чего начался процесс постепенного свертывания проводимых им научных исследований. После неудавшейся попытки создания во ВНИИ МВД России на научно-исследовательской базе НИЦ ПМО МВД России научно-исследовательской лаборатории психологических проблем личного состава, а также попытки вывода Центра из непосредственного подчинения Медицинского управления и переименования его в Научно-исследовательский центр проблем психологического обеспечения МВД России, каковым на самом деле он и являлся в течение всего периода своего существования, в сентябре 1998 г. в связи с кадровым кризисом он был ликвидирован.

В истории становления психологической службы МВД России важную роль сыграло открытие в Академии МВД России и Санкт-Петербургском университете МВД России диссертационных советов по присуждению ученой степени доктора психологических наук по специальности 19.00.06 Юридическая психология, а также осуществление подготовки специалистов по специальности «практический психолог» (в дальнейшем — «психология», а в настоящее время — «психология служебной деятельности») в высших учебных заведениях системы МВД России. Первым вузом, где начала осуществляться под-

готовка ведомственных психологов, стал Санкт-Петербургский университет МВД России (в дальнейшем их подготовка также велась в Московском и Краснодарском университетах и Уральском юридическом институте МВД России).

В период с 1992 по 2000 гг. была проведена большая нормотворческая работа по становлению единой системы психологической службы в МВД России, значительным этапом становления которой явилось введение Положения о порядке организации психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (приказ МВД России от 26.06.2000 № 690; позже в новой редакции оно было закреплено приказом МВД России от 26.09.2006 № 770).

В целом к началу нового тысячелетия в системе МВД сложилась многоуровневая структура психологического обеспечения личного состава, включающая в себя два компонента: 1) медико-психологический, представленный центрами психологической диагностики МВД, ГУВД, УВД субъектов Российской Федерации; 2) собственно психологический, представленный психологами кадровых подразделений органов внутренних дел и внутренних войск, а также группами психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса ведомственных образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования. Однако действующая на то время нормативно-правовая база не в полной мере обеспечивала преемственность и взаимодействие указанных субъектов психологической службы МВД России. Что касается численности, то в начале 2006 г. психологическая служба МВД России насчитывала более 2,5 тыс. должностей психологов, на каждого из которых в среднем по органам внутренних дел приходилось около 600 сотрудников.

Конец 1990-х — начало 2000-х гг. были отмечены проведением реформы структуры МВД, в результате которой из него в самостоятельные ведомства выделились различные подразделения и службы (ФСИН, СИЗО, ФСКН, ФМС, ГПС), в которых создавались собственные психологические подразделения, в большой степени копирующие существующие в МВД.

Новейший период истории ведомственной психологической службы связан с беспрецедентным делом экс-начальника органа внутренних дел по району Царицыно г. Москвы майора милиции Д. Евсюкова, который, находясь в состоянии измененного сознания, беспричинно открыл прицельную стрельбу из огнестрельного оружия по персоналу и посетителям в московском супермаркете в ночь на 27.04.2009, в результате чего два человека погибли и более двадцати были признаны потерпевшими. Данный случай сыграл роль пускового механизма, вызвавшего социальную лавину возгласов политиков и правозащитников о необходимости проведения давно назревшей реформы правоохранительной системы, и в декабре того же года президентом страны был подписан указ «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»³, с которого начала свой отсчет «милицейская», а в последующем «полицейская» реформа. В одном из пунктов данного указа министру внутренних дел было предписано в трехмесячный срок «пересмотреть порядок отбора кандидатов для службы (работы) в органах внутренних дел Российской Федерации с учетом их морально-этических и психологических качеств в целях повышения уровня профессионализма сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

Вскоре после указанного выше чрезвычайного происшествия, связанного с неадекватным социально опасным поведением майора милиции Д. Евсюкова, в органы внутренних дел субъектов Российской Федерации было направленно распоряжение главы МВД о проведении внеплановых психологических обследований сотрудников для выявления лиц, имеющих признаки социально-психологической дезадаптации, находящихся в кризисных жизненных ситуациях, для принятия мер по оказанию им психологической и иной необходимой помощи, а также о введении в практику организации работы с личным составом проведения ежегодных психологических обследований руководящего состава

³ Указ Президента Российской Федерации от 24.12.2009 № 1468 (ред. от 06.06.2022) «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

органов внутренних дел и строевых подразделений милиции. Кроме того, особое внимание министром было обращено на раннее выявление у сотрудников психических заболеваний и расстройств при проведении ежегодной плановой диспансеризации в ведомственных медицинских учреждениях, выявлении сотрудников, злоупотребляющих спиртными напитками на службе и в быту, тщательное изучение психологических и иных профессионально значимых качеств личности кандидатов на должности руководящего состава, изучения морально-психологического климата в служебных коллективах и роли руководителей органов внутренних дел в его формировании.

В этой связи приказом МВД России от 11.02.2010 № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» были утверждены Руководство по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации и Примерное положение о подразделении морально-психологического обеспечения в территориальном органе МВД России, а также введено понятие «морально-психологическое обеспечение», рассматриваемое в качестве важнейшей составной части реализации государственной кадровой политики в органах внутренних дел.

Понятие «психологическое обеспечение» было заменено понятием «психологическая работа» (наряду с воспитательной, социальной, культурно-просветительной работой, а также работой по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава психологическая работа стала рассматриваться в качестве составной части системы морально-психологического обеспечения). Приказ предписывал создание на базе подразделений воспитательной работы, психологического обеспечения, социальной работы единых подразделений морально-психологического обеспечения, а также организацию подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников подразделений морально-психологического обеспечения в образовательных организациях МВД России.

Центральным событием проводимой реформы стало принятие в феврале 2011 г. нового федерального закона «О полиции», в рамках

действия которого, по мнению Президента Российской Федерации, должна быть исключена сама возможность приема на службу в органах внутренних дел людей с неустойчивой психикой и отклонениями в состоянии психического здоровья. Однако, несмотря на проведение самой радикальной за последние десятилетия реформы МВД, проблеме повышения качества служебно-профессиональной деятельности, равно как и проблеме доверия общества к переаттестованным из милиции в полицию сотрудникам, быстро решить не удалось.

Так, после прецедента с гибелью от применения грубых физических мер воздействия задержанного 52-летнего жителя Казани С. Назарова в марте 2012 г. негативную известность на всю страну приобрел казанский отдел полиции «Дальний», восемь экс-сотрудников которого проходили по 60-томному уголовному делу «о превышении должностных полномочий с применением насилия и специальных средств в отношении задержанных с причинением тяжких последствий».

В этой связи на состоявшейся вскоре после данного чрезвычайного происшествия коллегии МВД России в фокусе особого внимания руководства ведомства оказались требующие безотлагательного решения проблемы организации многоступенчатой системы выявления у сотрудников признаков психических отклонений, проведения обязательных периодических психофизиологических обследований, а также обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава.

Вслед за коллегией в мае 2012 г. состоялось заседание Координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России, принявшее решение о создании рабочей группы по подготовке предложений по введению в практику деятельности подразделений психологического обеспечения многоступенчатой системы выявления у сотрудников признаков психических отклонений. Данное направление работы планировалось осуществлять в рамках программы обеспечения надежности профессиональной деятельности личного состава, которая в настоящее время реализуется.

В 2012 г. был создан программный документ — «Дорожная карта», основным акцентом которого было проведение действенной кадровой политики, направленной на повышение кадрового профессионализма, эффективности системы подбора, расстановки и перемещения кадров, совершенствование системы отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел, включая повсеместное внедрение современных методик тестирования и проверок, в том числе с применением методов контактных и бесконтактных психодиагностических комплексов и полиграфных устройств; а также развитие психологической службы органов внутренних дел.

В этом же контексте планировалось осуществить разработку новой концепции кадровой политики МВД России на период до 2020 г., в рамках которой активно прорабатывалась идея создания единой ведомственной психологической службы, объединяющей центры психофизиологической диагностики (ЦПД) медико-санитарных частей (МСЧ) МВД России с психологическими службами (отделами, отделениями, группами психологической работы) управлений морально-психологического обеспечения УРЛС ГУ (У) МВД субъектов Российской Федерации, ведомственных учебных заведений и научно-исследовательских институтов. Единую ведомственную психологическую службу под руководством ДГСК МВД России (с 2022 г. — ГУРЛС МВД России) планировалось представить системой ведомственных центров психологической работы, силами которых следовало осуществлять не только профессионально-психологический отбор кандидатов на службу, но и дальнейшее психологическое сопровождение сотрудников на протяжении всего периода их служебно-профессиональной деятельности (при назначении, перемещении, повышении, после командировок в «горячие точки» и т. п. вплоть до выхода на пенсию)⁴.

Однако проведенный эксперимент показал неготовность к такой консолидации психологических подразделений, имеющих разное

⁴ Приложение к приказу МВД России от 23.03.2012 № 211 «Об объявлении решения коллегии МВД России».

подчинение, и был прерван. Значительным событием стало принятие Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, которые впервые в истории не только министерства, но и всех силовых структур, были утверждены специальным постановлением Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259. Позднее вышли ведомственный приказ, регламентирующий реализацию в органах внутренних дел России указанного постановления, и подписанный в сентябре 2013 г. приказ МВД России № 660, утверждающий Положение об основах организации психологической работы в органах внутренних дел. Вышеперечисленными нормативными актами регламентируется психологическая служба в настоящее время.

1.2. Цель и задачи курса «Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел»

Цель курса «Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел» — формирование систематизированного представления о теоретико-методологических основах, целевых установках, общих задачах, принципах организации и технологиях психологической работы в органах внутренних дел, а также о структуре и функциях ведомственной психологической службы.

Задачи курса:

- ознакомление обучающихся с нормативно-правовыми актами, регламентирующими психологическую работу и деятельность психологической службы органов внутренних дел;

- ознакомление обучающихся со структурой и функциями ведомственной психологической службы на федеральном, региональном и исполнительском уровнях;

- ознакомление обучающихся с основными направлениями и содержанием деятельности психологов подразделений морально-психологического обеспечения органов внутренних дел, образовательных учреждений МВД России, а также психологов центров пси-

хофизиологической диагностики медико-санитарных частей (МСЧ) МВД России по субъектам Российской Федерации;

- формирование целостного видения целей, задач, средств, методов и принципов психологической работы с личным составом органов внутренних дел;

- овладение методами планирования и организации психологической работы в органах внутренних дел;

- овладение технологиями осуществления психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел;

- формирование навыков психологического прогнозирования и оптимизации среды служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

1.3. Направления, виды и содержание деятельности психологической службы органов внутренних дел

В настоящее время система психологического обеспечения МВД России охватывает все этапы прохождения службы, начиная с момента поступления кандидата на службу, вхождения в должность, адаптации к профессии и сопровождения профессиональной деятельности сотрудника в течение всего периода службы в органах внутренних дел, включая его психологическую подготовку перед уходом на заслуженный отдых. По всем этапам прохождения службы система психологического обеспечения предусматривает:

- профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел, психологическое обследование сотрудников, перемещаемых на вышестоящую должность в системе МВД России;

- психологическое сопровождение сотрудников, их психологическую реабилитацию и восстановление работоспособности;

- социально-психологическую работу по обеспечению благоприятного социально-психологического климата в коллективах, психологическое консультирование руководителей подразделений, сотрудников и членов их семей;

— профессионально-психологическую подготовку сотрудников, оказание сотрудникам, вновь принятым на службу, психологической помощи в адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности;

— психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников, в том числе в экстремальных условиях.

Структура психологической службы МВД России в настоящее время представлена:

на федеральном уровне — отделом организации психологической работы Управления организации морально-психологического обеспечения (УОМПО) Главного управления по работе с личным составом МВД России, а также Центром психофизиологической диагностики (ЦПД) федерального казенного учреждения здравоохранения (ФКУЗ) «Центральная медико-санитарная часть МВД России» (ЦМСЧ) МВД России Департамента по материально-техническому и медицинскому обеспечению МВД России;

на региональном уровне — психологическими службами (отделами, отделениями, группами психологической работы) управлений морально-психологического обеспечения УРЛС ГУ (У) МВД субъектов Российской Федерации, ведомственных учебных заведений и научно-исследовательских институтов; а также 80 штатными центрами психофизиологической диагностики (ЦПД) ФКУЗ МСЧ МВД России по субъектам Российской Федерации;

на исполнительском (низовом) уровне — подразделениями психологической работы и психологами в составе подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел.

Основные структурные подразделения психологической службы МВД России выполняют следующие задачи. Психологи ЦПД МСЧ МВД осуществляют психологический отбор сотрудников на службу, психологическую экспертизу участников боевых действий и увольняющихся со службы по состоянию здоровья. Выявляемость «группы риска» и лиц, требующих повышенного психолого-педагогического внимания, среди сотрудников при перемещении по службе в среднем по МВД России, составляет 15,7 %. Основными психопрофилактическими

мероприятиями в системе МВД России являются плановые и внеплановые психодиагностические обследования (осмотры) сотрудников органов внутренних дел.

Кроме ЦПД, психологи работают подразделениях органов внутренних дел (федерального, городского, районного уровней). Они занимаются оценкой психологического климата в коллективах, профилактикой самоубийств, психологическим обеспечением кадрово-воспитательной работы с личным составом, психопрофилактической и психокоррекционной работой с сотрудниками и членами их семей.

В образовательных организациях МВД России созданы и работают отделы, отделения, группы психологической работы. Психологи этих подразделений проводят психологический отбор кандидатов на учебу, психологическое сопровождение профессиональной подготовки курсантов и слушателей на всех этапах обучения, анализируют эффективность службы выпускников в практических подразделениях.

Важным направлением работы психологов образовательных организаций МВД России является обеспечение адаптации обучающихся, снижение числа отчислений из вуза, мониторинг формирования профессионально важных качеств обучающихся, реализация их личностно-профессионального развития, формирование профессионализма и психологической подготовленности курсантов к выполнению сложных оперативно-служебных задач в будущей деятельности. Для этого проводятся психологические тренинги личностного роста, коллективообразования, повышения коммуникативного потенциала и стрессоустойчивости. Кроме того, психологи образовательных организаций занимаются оценкой и оптимизацией морально-психологического климата в коллективах, подбором и расстановкой командиров учебных подразделений, осуществляют психологическое обеспечение кадрово-воспитательной работы с постоянным составом образовательной организации.

Кроме подразделений психологического обеспечения, психологи в образовательных организациях МВД России занимаются преподавательской деятельностью на кафедрах психологии (общей психологии,

юридической психологии, педагогики и социальной психологии), обеспечивая профессионально-психологическую подготовку обучающихся в различных областях общей, юридической и прикладной психологии.

Важное направление работы всех психологов МВД России — психологическое сопровождение деятельности и оказание психологической помощи сотрудникам и членам их семей. С целью предотвращения нервно-психических срывов, чрезвычайных происшествий и конфликтов среди личного состава часть сотрудников органов внутренних дел направляется на лечение или углубленное обследование в медицинские учреждения. С сотрудниками, склонными к дезадаптивным формам поведения, проводится психокоррекционная работа.

Не менее важным направлением работы психологов МВД России является организация социально-психологической работы в виде социально-психологических исследований коллективов. По итогам этих исследований разрабатываются предложения по улучшению социально-психологического климата и корректировке стиля и методов работы с личным составом.

Консультирование по вопросам оперативно-служебной деятельности — еще одно направление работы. Психологи участвуют в составлении психологических портретов преступников, экспертизе уголовных дел, оказывают помощь в ведении переговоров при захвате заложников. Так, например, психологи работают в составе оперативно-технических управлений (отделов), с использованием полиграфа участвуют в раскрытии особо тяжких и имеющих большой общественный резонанс преступлений.

Большое значение для развития психологической службы имеет ее комплектование квалифицированными кадрами. Для выполнения сложных задач психологического обеспечения правоохранительной деятельности необходима специальная подготовка психологов. Поэтому на базе Санкт-Петербургского и Московского им. В. Я. Кикотя университетов МВД России организована и проводится базовая (пятилетняя) подготовка психологов для органов внутренних дел по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, профиль подготовки (специализация): психологическое обеспечение

служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов. С 2021 г. в Санкт-Петербургском университете МВД России проводится набор по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, профиль подготовки (специализация): морально-психологическое обеспечение служебной деятельности.

Переподготовка специалистов психологического профиля осуществляется на шестимесячных курсах во Всероссийском институте повышения квалификации МВД России и Академии управления МВД России. Кроме этого, функционируют краткосрочные (двухнедельные и двухмесячные) курсы переподготовки психологов на базе ведомственных образовательных организаций по региональному принципу с выдачей соответствующих сертификатов, удостоверяющих уровень подготовленности специалиста. В Санкт-Петербургском университете МВД России ведется переподготовка психологов по новым психологическим дисциплинам: «Кадровый профайлинг» и «Основы профайлинга».

В течение ряда лет создавалась и совершенствовалась материально-техническая база психологической службы. Сегодня в распоряжении психологов более 1200 комнат психологической регуляции, оборудованных видео- и музыкальной аппаратурой и специальными техническими средствами психологической работы; 1700 рабочих кабинетов с компьютерной техникой, профессиональными библиотеками и наборами методик. Кроме того, созданы и развиваются центры медико-психологической реабилитации сотрудников МВД, где психологи (совместно с медицинским персоналом) проводят комплекс мероприятий по восстановлению психосоматического здоровья и профессиональной работоспособности личного состава.

С целью нормативного и научно-методического обеспечения деятельности психологической службы разработаны основополагающие документы по различным направлениям деятельности психологов. Деятельность психологической службы эффективна только тогда, когда реализуется целостная система психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности.

Дальнейшее развитие психологических методов работы с личным составом предполагает совершенствование системы оценки психологического состояния личного состава органов внутренних дел с учетом специфики работы, поиск новых методов и технологий работы с людьми, повышение статуса психолога во многих вопросах служебной деятельности. В настоящее время развитие психологической службы происходит в следующих направлениях:

- повышение статуса психологической службы в решении насущных вопросов органов внутренних дел;
- повышение уровня взаимодействия между различными подразделениями психологической службы;
- укрепление и подготовка кадрового потенциала психологической службы;
- совершенствование материально-технической базы, создание баз данных, автоматизированного рабочего места (АРМ) психолога и единой системы информационно-психологического обеспечения;
- развитие научно-методической базы по направлениям деятельности психологов, внедрение новых психологических технологий работы с личным составом;
- совершенствование психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности; осуществление комплекса мероприятий по психологическому сопровождению расследования и раскрытия преступлений;
- применение психологических знаний в решении задач борьбы с преступностью и обеспечения общественной безопасности.

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

Контрольные вопросы:

1. Назовите и охарактеризуйте основные этапы становления психологической службы в органах внутренних дел.
2. Какие научно-исследовательские учреждения сыграли ключевую роль в создании и развитии ведомственной психологической службы? Перечислите основные задачи, которые были перед ними поставлены.
3. Какое место занимает психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел?
4. Раскройте современную трехуровневую структуру психологической службы МВД России.
5. Перечислите основные задачи, выполняемые структурными подразделениями психологической службы МВД России.
6. Охарактеризуйте основные направления, в которых осуществляется развитие психологической службы в настоящее время.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1. Нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность психологической службы и психологическую работу в органах внутренних дел

В МВД России сформирована и динамично развивается система психологического обеспечения профессиональной деятельности, неотъемлемым элементом которой выступает нормативно-правовая база. Она определяет правовой статус всей деятельности психологической службы, легитимность ее субъектов, а также организацию и содержание психологической работы с разными категориями сотрудников. Соответственно, повышение эффективности психологического обеспечения профессиональной деятельности неразрывно связано с совершенствованием ее нормативно-правовой базы.

В течение последних лет решение задачи нормативно-правового обеспечения психологической работы с личным составом осуществлялось в условиях существенного изменения законодательства об органах внутренних дел. Были приняты основополагающие для МВД России федеральные законы:

- от 07.12.2011 № 3-ФЗ «О полиции»;
- от 19.07.2011 № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Департаментом государственной службы и кадров разработан приказ МВД России № 660 от 02.09.2013, которым утверждено в новой редакции Положение об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации. В нем впервые утверждены порядок ведения служебной документации психолога, правила использования психологической информации и оформления заключения по результатам психологического обследования, а также

впервые на территориальные органы на региональном уровне возложена обязанность по проведению психологической работы в подразделениях, в которых отсутствуют должности психологов.

Таким образом, базовыми нормативно-правовыми актами, определяющими психологическое обеспечение как целостное направление работы с кадрами и важный элемент повышения эффективности служебной деятельности, являются приказы МВД России от 21.12.2020 № 900 и от 02.09.2013 № 660. В этих документах изложены основы организации психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел, образовательных учреждений МВД России, задачи, функции и основные принципы осуществления данного вида деятельности, обязанности психологов, содержание и порядок осуществления возложенных на них функций.

Положением об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации определена периодичность психологических обследований. Проведение социально-психологических исследований в служебных коллективах и психологических обследований сотрудников необходимо организовать не реже одного раза в год. Определены категории сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. К указанным категориям отнесены сотрудники:

- имеющие по результатам профессионального психологического отбора третью категорию профессиональной пригодности;
- с низкими адаптационными способностями;
- имеющие низкий социометрический статус, находящиеся в неудовлетворительном морально-психологическом состоянии;
- склонные к аддиктивному поведению;
- допустившие грубые нарушения служебной дисциплины или неоднократные нарушения служебной дисциплины.

Кроме того, изменены квалификационные требования к образованию специалистов, замещающих должности психологов. В настоящее время в соответствии с приказом МВД России № 660 и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других

служащих (в ред. приказа Минздравсоцразвития России от 14.03.2011 № 194) гражданину, изъявившему желание работать психологом, необходимо иметь высшее профессиональное (психологическое) образование. (В настоящее время разрабатываются и обсуждаются проекты приказов МВД России «Об организации психологической работы в образовательных учреждениях высшего профессионального образования МВД России» и «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации»).

Приказом установлено, что обязанности проведения психологической работы могут быть возложены на сотрудников, замещающих иные должности (инспекторы, оперуполномоченные, консультанты и другие специалисты). Указанные сотрудники могут выполнять обязанности психолога при условии, что они имеют высшее психологическое образование по специальностям «Психология», «Психология служебной деятельности», «Клиническая психология» или послеузовское медицинское образование по специальности «Психиатрия».

Издание приказа МВД России № 660 позволило решить ряд важных задач. Прежде всего, привести Положение в соответствие с требованиями законодательства о службе в органах внутренних дел и Руководства по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел (утв. приказом МВД России от 11.02.2010 № 80), уточнить порядок проведения мероприятий психологической работы с учетом решений коллегий МВД России, планов МВД России, поручений руководства ДГСК МВД России, а также кодифицировать ведомственные нормативно-правовые акты, имеющие сходный предмет правового регулирования.

В настоящее время Главным управлением по работе с личным составом МВД России (ГУРЛС МВД России) (до 2022 г. — ДГСК МВД России) продолжается деятельность по нормативно-правовому обеспечению психологической работы с личным составом. В целом психологическое изучение личности сотрудника, кандидата на обучение/службу регулируется федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации». Но указанные нормативные акты требовали уточнения и регламентации порядка реализации, поэтому 01.10.2014 издан приказ МВД России «О мерах по реализации в органах внутренних дел Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 года № 1259».

Вышеназванный приказ МВД России утверждает:

- методику проверки личных и деловых качеств кандидатов, а также выявления у них факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения;

- критерии оценки результатов комплексного психофизиологического обследования;

- порядок формирования в органах внутренних дел комиссий по профессиональному психологическому отбору и типовое положение о комиссии органа внутренних дел;

- положение о центральной комиссии по профессиональному психологическому отбору, ответственной за урегулирование разногласий по вопросам, касающимся применения Правил профессионального психологического отбора;

- форму направления, выдаваемого кадровым подразделением кандидату для прохождения комплексного психофизиологического обследования, образец письменного согласия кандидата на прохождение указанного обследования, а также форму заключения, подготавливаемого комиссией по завершении обследования.

Помимо приказа, разработана и утверждена Инструкция об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в органах внутренних дел Российской Федерации.

Часть методик выявления факторов риска, указанных в постановлении Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259, была утверждена приказом МВД России «Об утверждении методик выявления злоупотребления алкоголем или другими токсическими

веществами, потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ, склонности к совершению суицидальных действий, а также критериев оценки результатов комплексного обследования, направленного на их выявление».

Другое важное направление психологической работы органов внутренних дел регламентируется приказом МВД России от 24.12.2008 № 1142 «О профилактике суицидальных происшествий в органах внутренних дел Российской Федерации». Данный приказ детальным образом регламентирует содержание, основные направления и задачи психологической работы в территориальных подразделениях органов внутренних дел по профилактике суицидальных происшествий. Кроме того, в приказе изложены обязанности должностных лиц по профилактике суицидальных происшествий, особенности организации и проведения проверок по фактам суицидальных происшествий и порядок информирования Департамента государственной службы и кадров МВД России о суицидальных происшествиях.

В целях укрепления служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Департаментом государственной службы и кадров МВД России разработаны:

— Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании (письмо ДГСК МВД России от 30.09.2015 № 21/7/10458);

— методика «Социально-психологический мониторинг» (письмо ДГСК МВД России от 16.12.2015 № 21/7/13372).

Методика «Социально-психологический мониторинг» разработана в целях анализа, изучения и оценки социально-психологического климата в служебных коллективах и морально-психологического состояния личного состава органов, организаций и подразделений системы МВД России.

Важнейшим направлением деятельности психологической службы МВД России является прикладное «экстремальное» психологическое обеспечение: психологическая подготовка к деятельности в экстремальных (особых) условиях, обеспечение профессиональной

деятельности в экстремальных условиях, психологическая реабилитация сотрудников, испытавших воздействие экстремальных факторов служебной деятельности.

Организация морально-психологической подготовки регламентируется Приказом МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», а правовое регулирование профессиональной деятельности сотрудников полиции в экстремальных условиях — приказами МВД России от 30.04.2004 № 273 «Об утверждении комплексной Программы медико-психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и военнослужащих внутренних войск, выполняющих задачи на территории Северо-Кавказского региона» (частично отменен) и от 10.01.2012 № 5 «О медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». Последний утверждает:

- перечень показаний к медико-психологической реабилитации и ее продолжительность;
- перечень категорий сотрудников органов внутренних дел, подлежащих медико-психологической реабилитации;
- порядок и места проведения медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел.

Более детально организация работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, регламентируется упомянутыми выше Методическими рекомендациями по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании (письмо ДГСК МВД России от 30.09.2015 № 21/7/10458).

Урегулированы отдельные направления психологической работы: участие психолога в работе аттестационных комиссий, в комиссии по закреплению за сотрудниками табельного боевого стрелкового оружия; координационно-методические мероприятия по совершенствованию деятельности психологов. Данное направление деятельности психологов регламентируют:

1. Приказ МВД России от 21.12.2015 № 1207 «О внесении изменений в Порядок проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД России от 14 марта 2012 г. № 170».

2. Приказ МВД России от 17.10.1999 № 938 «Об утверждении Инструкции о порядке выдачи табельного боевого ручного стрелкового оружия, боеприпасов и специальных средств сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации на постоянное хранение и ношение».

Базовыми нормативными документами по организации процесса овладения и постоянного совершенствования профессиональных психологических знаний, умений и навыков сотрудников, необходимых для успешного выполнения задач, возложенных на полицию, являются приказы МВД России от 03.06.2012 № 663 «Об утверждении Порядка по организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» и от 23.03.2012 № 211 «Об объявлении решения коллегии МВД России», а также решение коллегии МВД России от 15.03.2012 № 2км «О неотложных мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации».

На основании приказа МВД России от 16.07.2002 № 679 и распоряжения ДКО МВД России от 12.07.2005 № 41, устанавливающих формы статистической отчетности, сбора и обобщения соответствующих сведений, формируются сведения об организации и деятельности психологов органов внутренних дел, оформляются в виде отчетов и в конце календарного года направляются в областные управления и ГУРЛС МВД России. На основании данных отчетов подводятся итоги деятельности психологической службы в органах внутренних дел.

К актуальным проблемам правового регулирования психологического обеспечения относится необходимость совершенствования (доработки, переработки, обновления) отдельных действующих приказов. Так, требуют уточнения нормативно определенные критерии эффективности организации и деятельности психологов органов внутренних дел, а также отчетные статистические показатели дея-

тельности подразделений психологического обеспечения. Существует острая необходимость правового определения вопросов хранения и передачи персональной психологически значимой информации, правил работы с ней; участия психолога в работе аттестационной и приемной комиссий, комиссии по закреплению за сотрудниками огнестрельного оружия; формирования групп повышенного внимания со стороны психолога и работы с сотрудниками.

Актуальными остаются вопросы совершенствования нормативно-правовой базы психологической работы в образовательных организациях МВД России. Многие из важнейших направлений психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности существуют на уровне психологической практики или методических разработок, хотя требуют закрепления на законодательном уровне. Все это делает актуальным продолжение работы по совершенствованию правового регулирования психологического обеспечения в органах, подразделениях и образовательных организациях внутренних дел Российской Федерации.

2.2. Государственный этический стандарт деятельности психолога

Профессионально-этические принципы психологического обеспечения служебной деятельности органов внутренних дел базируются на профессионально-этических принципах и нормах деятельности сотрудников органов внутренних дел, изложенных в Кодексе профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел⁵ и на основании Кодекса профессиональной этики психолога органов внутренних дел⁶. Психолог органов внутренних дел является специалистом, профессиональная деятельность которого направлена на гуманизацию системы органов внутренних дел и оказание психологической помо-

⁵ Приказ МВД России от 26.06.2020 № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации».

⁶ Кодекс профессиональной этики психолога органов внутренних дел (письмо ГУК МВД России от 24.06.1996 № 21/13/1640).

щи сотрудникам и лицам, с которыми он вступает во взаимоотношения в процессе служебной деятельности.

Основным назначением Кодекса является:

- закрепление системы основополагающих этических норм и общих правил поведения;

- осознание руководителями подразделений, в которых работают психологи, профессиональных этических и нравственных обязательств данных специалистов;

- создание основ для правильной оценки роли психолога в системе органов внутренних дел.

Кроме того, Кодекс включает в себя основные этические принципы профессиональной деятельности психолога органов внутренних дел:

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

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

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

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

Несмотря на неоспоримую специфику профессионально-служебной деятельности психолога органов внутренних дел, прежде всего, он должен быть психологом-профессионалом, поэтому необходимо также руководствоваться Этическим кодексом психолога, разработанным в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Уставом Российского психологического общества, Всеобщей декларацией прав человека, Хельсинкской декларацией Всемирной медицинской ассоци-

ации «Этические принципы проведения медицинских исследований с участием людей в качестве субъектов исследования», международной Универсальной декларацией этических принципов для психологов, Этическим метакодексом Европейской федерации психологических ассоциаций⁷, Этическим кодексом психолога Российского психологического общества⁸.

Данный кодекс разработан с учетом требований международных нормативно-правовых документов и является более общим и всеобъемлющим. Он включает в себя этические стандарты всего профессионального сообщества российских психологов, объединившихся в Российское психологическое общество, которое, в свою очередь, входит в IUPsyS — Международный союз психологической науки при ЮНЕСКО и Европейской федерации психологических ассоциаций (EFPA). Консультативным и регулирующим органом Российского психологического общества по вопросам профессиональной этики психолога является Этический комитет Российского психологического общества. Соответственно, при возникновении неоднозначных с этической точки зрения ситуаций в профессиональной деятельности психолога органов внутренних дел он (по согласованию с руководством) может обращаться в указанный комитет для получения консультативной помощи.

Подводя итог, можно отметить, что существующий в настоящее время кодекс этики психолога органа внутренних дел, разработанный в 1996 г., нуждается в существенной доработке и совершенствовании с учетом требований нормативных актов, вышедших после него, но может служить базовым документом, устанавливающим основные этические принципы работы психолога органов внутренних дел.

⁷ Этический кодекс психолога // Российское психологическое общество. URL: <http://www.psyru.ru/rpo/documentation/ethics.php> (дата обращения: 12.01.2023).

⁸ Этический кодекс психолога. URL: <http://ppo.pf/doc/ethics.pdf> (дата обращения: 12.01.2023).

Контрольные вопросы:

1. Какие нормативно-правовые акты Российской Федерации регламентируют порядок приема кандидатов на службу в органы внутренних дел?
2. Каким приказом МВД России регламентируется морально-психологическое обеспечение?
3. Каким приказом МВД России регламентируется порядок организации психологической работы в органах внутренних дел?
4. Чем регламентируется организация морально-психологической подготовки?
5. Какими нормативными актами регламентируется организация психологической работы в экстремальных условиях служебной деятельности?
6. На основе положений какого нормативного документа сотрудники включаются в группу повышенного психолого-педагогического внимания?
7. Какие нормативные документы описывают этический стандарт деятельности психолога?

Раздел II

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

ГЛАВА 3. КОМПЛЕКСНОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

3.1. История и общее предназначение профессионального отбора

Профессиональный отбор как одно из направлений психологической деятельности получил широкое распространение во многих странах мира. За длительную историю своего развития это направление деятельности психологов прошло ряд этапов: от желания, чтобы квалифицированный психолог или опытный администратор проявил способность просто по виду определить непригодного кандидата, к этапу поиска стандартизированных тестов и разработки статистических норм для различных исследований, и до этапа создания статистических норм, основанных на психологических измерениях представителей конкретных профессий.

Профессиональный отбор тесно связан с проблемой профессиональной пригодности, под которой понимают наличие у кандидата комплекса знаний, умений и личностных качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности в соответствии с требованиями к ее эффективности.

Профессиональная пригодность определяется взаимодействием комплекса переменных личности и самой деятельности, которая во взаимодействии приводит к успеху или неудачи в профессиональной деятельности и отражается в показателях эффективности деятельности и удовлетворенности ею.

Профессиональный отбор широко распространен во всех странах мира и на протяжении длительной истории своего развития прошел несколько этапов, начиная с инициативного подбора кандидатов на определенную профессиональную деятельность до создания статистических норм, основанных на количественных и качественных измерениях индивидуально-психологических качеств представителей конкретных профессий.

Научный подход к профессиональному отбору связан с именем Ф. Гальтона, который в конце XIX в. основал в Лондоне первую психофизиологическую лабораторию, где за несколько лет обследовал более 10 000 человек. Ф. Гальтон и К. Пирсон провели большую работу по исследованию способностей человека, приблизились к пониманию когнитивной сложности интеллекта, сущности творческих и сенсорных возможностей личности, разработали основы корреляционного анализа, математико-статистического метода оценки формы, знака и тесноты связи исследуемых признаков.

Научные выводы основателей психодиагностики и психометрики начали широко применяться на практике с целью профессионального отбора кадров для промышленности, военных нужд, в области образования, спорта и т. д. На сегодня профессиональный психологический отбор является неотъемлемой составной частью комплектования кадров для полиции во всех развитых странах мира.

Таким образом, при различных профессионально-диагностических проблематиках на первом этапе процесса принятия решения прежде всего осуществляется «отрицательный» отбор кандидатов, т. е. выявление абсолютно не пригодных для данной работы. С этой целью применяются общие диспозитивно ориентированные методы (например, глобальная оценка интеллекта).

На более поздних этапах процесса принятия решения речь идет о проверке кандидатов на их пригодность к деятельности по более определенным тематикам. В этом случае используются специализированные методы, цель которых — диагностика устойчивых индивидуально-психологических особенностей (например, психической уравновешенности, самоконтроля), а также устоявшихся манер поведения (например, стиля общения).

Наконец, процесс принятия решения заканчивается стадией отбора одного или нескольких специалистов, пригодных к деятельности по точно описанной тематике, которая требует высокой квалификации и предъявляет повышенные требования к личным качествам кандидатов.

Решение о непригодности кандидата, принятое на любом этапе, как правило, прекращает дальнейшую процедуру его обследования, т. е. каждый этап профессионального отбора является самостоятельным носителем принятия решения о профессиональной пригодности.

Начиная с 1960-х гг. в правоохранительной системе России первым этапом профотбора был социально-правовой, который заключался в проверке соответствия кандидата определенным формальным социально-демографическим (возраст, образование, служба в армии), правовым и моральным нормам (логических данных, компрометирующих поступков и связей). Кадровые аппараты на этом этапе довольно часто принимали решение о непригодности кандидата к службе в органах внутренних дел. В среднем по органам внутренних дел каждый шестой претендент по результатам первого этапа не допускается до первой проверки. В наиболее соответствующих службах первый этап не проходят до 70 % лиц, обратившихся в кадровые аппараты органов внутренних дел Российской Федерации.

Вторым этапом профессионального отбора был медицинский отбор, направленный на выявление возможной патологии, препятствующей осуществлению профессиональной деятельности в органах внутренних дел. В медицинском отборе выделяется психический аспект, который заключается в углубленном изучении психики кандидата с целью выявления скрытых форм нервно-психической патологии. Медицинский отбор осуществлялся военно-врачебными комиссиями. Подавляющее число заболеваний, из-за которых кандидаты признаются непригодными к службе в органах внутренних дел, приходится на болезни нервной системы и органов чувств (33 %), психические расстройства (27 %) от зависимого числа выявленных заболеваний. Среди психических расстройств диагностировались неврозы, психопатии, умственная отсталость, шизофрения, эпилепсия, травматические повреждения головного мозга, другие заболевания.

Следующим этапом профессионального отбора был психологический отбор, который в большей мере был ориентирован на выявление психопатологии, чем на определение профессионально важных качеств.

Психодиагностическое обследование, которое обязательно проходили кандидаты, строилось на основании тестовой батареи, утвержденной приказами МВД.

Батарея включает:

- опросник ММРІ (адаптация Л. Н. Собчик или Р. Б. Березина);
- интеллектуальные тесты: прогрессивные матрицы Равена и короткий ориентировочный тест (КОТ);
- цветовой тест Люшера.

По результатам тестирования кандидат проходит дополнительное собеседование.

В практике обследования были разработаны специальные критерии определения «группы риска» при отборе кандидатов в органы внутренних дел. К таким группам отнесли, в частности, лиц с пониженным интеллектом (менее 28 баллов по тесту Равена), неблагоприятным профилем личности по тесту ММРІ (высокие значения шкал тревожности, депрессии, интроверсии и т. п.).

Сегодня принято считать, что разнообразие функций, многозадачность, в условиях дефицита времени, сложная, зачастую сопряженная с риском, служба предусматривает, что сотрудник полиции должен обладать всеми максимальными достоинствами при отсутствии серьезных недостатков и пороков.

Во всех зарубежных государствах существует ряд условий, которым должны соответствовать претенденты на работу в полицейском аппарате. Эти условия можно подразделить на общие для всех государственных и муниципальных служащих и специальные, обусловленные спецификой деятельности полиции.

Общие, как правило, предполагают наличие гражданства, обладание гражданскими правами и безупречными моральными качествами.

Специальные условия требуют, чтобы претендент достиг определенного возраста, имел необходимый образовательный уровень и физические данные, не ранее подвергался уголовному наказанию и не увольнялся из государственных и муниципальных учреждений за совершение дисциплинарных проступков или аморальное поведе-

ние, выдержал проверку необходимых способностей относительно логического мышления, проявлению инициативы, быстрой реакции и др. В некоторых странах (Бельгии, Италии, Португалии и Франции) кандидатура претендента должна быть одобрена министром внутренних дел по общим спискам или персонально.

В «западной» системе отбора можно выделить три основные модели, которые складываются в зависимости от ответа на вопрос, формируются профессионально значимые характеристики личности еще до приема к полиции (модель склонности), они возникают в процессе адаптации сотрудника в полицейском департаменте (модель социализации). Третья модель является результатом двух вышеупомянутых процессов.

Модель склонности предполагает, что кандидат, который поступает на службу в полицию, должен иметь достаточно высокий уровень сознательности, дисциплины, ответственности, самостоятельности при принятии решений, представлять будущие условия деятельности. То есть он должен иметь уже сформированные качества, необходимые для прохождения службы.

Модель социализации особенно распространена в системе отбора кандидатов, потому что предполагает, что наиболее значимые профессиональные качества личности сотрудника можно выработать в процессе его обучения и прохождения испытательного срока, когда происходит «погружение» человека в профессию.

В основе всех моделей рекрутирования обязательно лежит принцип «равной доступности», согласно которому все граждане имеют равные права на занятие государственных должностей, если обладают для этого необходимыми способностями и соответствующими особыми качествами.

Таким образом, в профориентационной работе информационный этап выполняет важную роль, потому что охватывает большинство населения страны и помогает получить максимальное количество заявителей, представляющих все социальные слои общества.

Второй этап — выдвижение требований к кандидатам и проверка соответствия данным требованиям. Данный этап характерен для правоохранительных органов во всех странах, однако правовые основания предъявления тех или иных требований к кандидатам на службу являются разными.

3.2. Нормативные правовые основы психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Российской Федерации

В современной практике комплектования органов внутренних дел необходимо обозначить два ведущих направления, которые имеют вид последовательных ступеней профессионального психологического отбора:

1. Мониторинг и отсев кандидатов, имеющих негативные и неблагоприятные личностные социально-психологические, физиологические особенности и особенности, обусловленные состоянием здоровья, т. е. медицинские. Данное направление выявляет противопоказания к службе в органах внутренних дел и позволяет профилактировать чрезвычайные проявления среди сотрудников.

2. Определение и отбор на службу, учебу претендентов, наиболее подходящих, и их назначение на должности в подразделения в соответствии с индивидуальными, личностными характеристиками. Задачами этого направления являются повышение эффективности профессиональной деятельности и успешности освоения новых знаний и умений и формирование положительного имиджа сотрудника органов внутренних дел.

Доминирование одного из направлений определяется количеством вакансий в органах внутренних дел, престижностью службы в них, соотношением спроса и запроса на рынке труда. Говоря о психологическом отборе, нельзя не сказать о том, что число и уровень компетентности психологов, результативность их работы, вид отбора являются определяющими в выборе направления.

Кандидаты, определившиеся с выбором профессии и решившиеся на службу в органах внутренних дел, становятся объектом профессионального отбора, который является ведущей частью комплекса психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации.

Профессиональный психологический отбор претендентов на службу и учебу реализуется по двум направлениям: определение уровня личностных и деловых качеств, которые будут основой для качественного и эффективного исполнения профессиональных обязанностей сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, и уточнение факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения, их наличие или отсутствие⁹.

Нормативно-правовым документом для организации и проведения профессионального отбора в отношении кандидатов на службу в органы внутренних дел является федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесенные изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ч. 5 ст. 9, ч. 6 ст. 17 и ч. 2 ст. 19):

Статья 9. Квалификационные требования к должностям в органах внутренних дел.

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

Статья 17. Право поступления на службу в органы внутренних дел.

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

⁹ Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (с изм. и доп.).

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

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

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

В настоящее время единственным документом нормативно-правового характера являются Правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259¹⁰, определяющие порядок и процедуру проведения профессионального психологического отбора. Говоря о ведомственных приказах, направленных на изучение личностных качеств кандидата, необходимо сказать о и документах, которые регламентируют использование методик, направленных на выявление фактов злоупотребления алкоголем, употребления токсических веществ и потребления наркотических средств и психотропных веществ, а также определение склонности к совершению суицидальных действий¹¹, наличие суицидального анамнеза.

¹⁰ Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (с изм. и доп.).

¹¹ Дашко М. Н., Виноградов М. В., Ульянина О. А. Организационные и правовые аспекты проведения специального психофизиологического исследования с применением полиграфа с кандидатами на службу в органы внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 3 (73). С. 84–91.

Одной из современных и востребованных с учетом реалий времени перспективных развивающихся технологий профессионального психологического отбора является тестирование со специальным техническим устройством «детектор лжи». Правовой основой использования полиграфа при приеме кандидатов на службу в органы внутренних дел является инструкция о порядке проведения специального психофизиологического обследования с применением полиграфа и методические рекомендации, регламентирующие организационные и технические направления.

3.3. Процедура тестирования, собеседования и проведения специального психофизиологического исследования с применением полиграфа

Комплексное обследование начинается с момента, когда кандидат явился в ЦПД, при этом продолжительность медицинского обследования не должна превышать 15 дней. Результатом посещения ЦПД является заключение, которое приобщается к акту комплексного обследования и направляется в комиссию по профессиональному психологическому отбору; в нем отражается наличие (отсутствие) факторов риска «а», «б» и «л» п. 7 Правил психологического отбора. Стоит отметить тот факт, что наличие вышеуказанных факторов риска не является препятствием к проведению тестирования.

Психологическое тестирование, в ходе которого определяется уровень развития личных и деловых качеств, проводится в отношении только тех кандидатов, которые по результатам медицинского обследования были признаны годными к исполнению служебных обязанностей по предполагаемой должности сотрудника органов внутренних дел. Обязательным условием проведения тестирования является наличие оборудованного помещения с комфортной температурой воздуха, хорошим дневным или искусственным освещением, с достаточным уровнем звукоизоляции. Наполняемость группы для тестирования не должна превышать 30 человек, необходимо также принять меры по предотвращению прерывания процесса тестирования. Обязательно психологом перед началом тестирования уточняется самочувствие кандидатов,

их способность пройти тестирование. Если кто-то из кандидатов сообщает о плохом самочувствии, это факт не является поводом для отказа в прохождении комплексного обследования, время для таких кандидатов назначается дополнительно и, возможно, индивидуально (в отсутствие группы и ограничения времени прохождения комплексного обследования).

В ходе тестирования рекомендовано делать перерывы на 10 минут каждые 1,5–2 часа. По окончании процедуры тестирования каждый бланк с ответами обязательно заверяется личной подписью кандидата. Регистрационные бланки с ответами, лист результатов (расчет средних арифметических значений показателей психодиагностических тестов, отражающих уровни развития отдельных личных и деловых качеств кандидата) и интерпретация (графическая и текстовая формы) приобщаются к акту комплексного обследования. Подсчет проводится в стенах (баллах) по каждому из показателей, и на основании этих показателей определяются уровни развития и выраженности личных и деловых качеств личности кандидата. Следующие диапазоны значений тестов в баллах соответствуют уровням развития качеств в следующем порядке:

- 7,5 баллов и выше — высокий уровень;
- 5,5–7,5 баллов — средний уровень;
- 2,5–5,5 баллов — ниже среднего;
- 1–2,5 балла включительно — низкий уровень.

Использование аппаратно-программного психодиагностического комплекса Мультипсихометр делает возможным оценить степень выраженности данных качеств, где под каждое личностное и деловое качество, подлежащее изучению, подобран психодиагностический инструментарий:

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

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

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

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

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

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

ж) самооценка, особенности мотивационной сферы личности.

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

а) злоупотребление алкоголем или токсическими веществами;

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

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

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

д) участие в незаконном обороте оружия;

е) участие в деятельности запрещенных общественных объединений;

ж) совершение уголовно наказуемых деяний (кроме уголовно наказуемых деяний, указанных в других подпунктах: участие в незаконном обороте наркотических средств или психотропных веществ, участие в незаконном обороте оружия, участие в деятельности запрещенных общественных объединений);

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

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

к) склонность к злоупотреблению должностными полномочиями;

л) склонность к совершению суицидальных действий.

Говоря о необходимости выявления факторов риска, важно сказать об общих психологических особенностях лиц с любыми формами проявления аддикций:

- низкая устойчивость к трудностям повседневной жизни, снижение адаптационных способностей к кризисным ситуациям;

- низкая самооценка, чувство неполноценности, в сочетании с внешне проявляемой завышенной самооценкой с тенденцией к превосходству;

- страх наличия обязательств в общении;

- стремление говорить неправду, склонность к преувеличению;

- внешнеобвинительное поведение в отношении окружающих;

- в принятии решений отсутствие желания взять на себя ответственность;

- предсказуемость мышления, стереотипность и повторяемость поведения;

- зависимость;

- низкий уровень спокойствия, тревожность;

- депрессивные симптомы в сочетании с признаками дезадаптации.

В беседе обращается внимание на:

- разговорную речь (отсутствие или затруднение в связной речи, скудный словарный запас, дефекты речи, в том числе логопедического характера, заикание, отсутствие навыка формулировать ответы, использование обценной и ненормативной лексики);

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

- образовательный уровень — кругозор (знание элементарных сведений по математике, географии, истории, политическому устройству Российской Федерации, отношение к текущим событиям в стране и за рубежом);

- увлечения и их направленность (асоциальная направленность, отношение к алкоголю, психоактивным средствам и наркотическим веществам — эпизодичность употребления, наличие социального

окружения, склонного к такого рода аддикциям; склонность к бродяжничеству, сексуальная расторможенность; вычурность и оторванность интересов от реальной жизни; принадлежность к религиозным сектам; отношение к компьютерным играм — периодичность и категории игр);

— направленность поведения, стиль в выборе одежды (искаженное представление в понимании норм поведения, общения или пренебрежительное отношение к ним, легковесность в общении, развязность, конфликтность, эмоциональная холодность, агрессивность, в том числе неконтролируемая, манерность, жеманность, кокетливость, неопрятность, вычурность в одежде, прическе, наличие татуировок криминального и художественного содержания, атрибуты принадлежности к неформальным молодежным направлениям и группировкам);

— опыт трудовой деятельности и отношение к предыдущей деятельности (причины трудоустройства для кандидатов на службу в органы внутренних дел; беспричинная смена рода занятий и их частота; экстрапунитивное (внешнеобвинительное) объяснение причины смены мест работы или учебы);

— мотивы поступления (корыстно-утилитарные смыслы, самоутверждение и стремление к власти, ориентация на отношения «по вертикали», осведомленность в оружейном деле — стремление к обладанию оружием; желание социальной защиты и финансовой стабильности);

— инциденты в прошлом, наличие ресурса для их решения, выбор способа (агрессивные, эмоционально-лабильные, категоричные; адекватность в выборе способа выхода из конфликтной ситуации);

— отношения в семье, наличие эмоционального контакта, отношение к родственникам, (малообоснованные, резко выраженные негативные отношения с близкими родственниками; объяснение причин, наличие переживания по этому поводу; умение анализировать и оценивать текущую ситуацию).

В процессе собеседования рекомендуется использовать открытые вопросы, ответы на которые позволят оценить не только образовательный уровень, кругозор, но и способность адекватно и объективно

оценивать достоинства и недостатки кандидата на службу и учебу; особого внимания заслуживает изучение мотивационной направленности (причины выбора службы в органах внутренних дел.) и ценностных ориентаций.

Следующим важным этапом комплексного обследования кандидата на службу (учебу) является специальное психофизиологическое исследование с применением полиграфа, которое направлено на выявление компрометирующей информации, а именно «факторов риска»¹².

Скрининговые проверки осуществляются в целях оптимизации отбора кандидатов и проводятся на основании заранее определенных стандартных факторов риска. Факторы риска определены в Инструкции о проведении специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа и Правилах профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259.

Главным этапом проведения СПФИ с использованием полиграфа является предтестовая беседа. Предтестовая беседа состоит из трех этапов:

1. Первичное знакомство. Его цель — наладить продуктивный психологический контакт, который позволит в процессе работы оценить уровень эмоциональной устойчивости в ситуации стресса (в данном случае проверка на полиграфе и будет источником стресса), более подробно изучить биографию (не прибегая к анализу бумажных носителей), что позволит оценить, насколько хорошо кандидат владеет разговорной речью.

2. Знакомство обследуемого с процедурой тестирования — полиграфолог знакомит кандидата с устройством, рассказывает о датчиках и их назначении, демонстрирует кандидату принцип работы, акцентируя

¹² Дашко М. Н., Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 101–106.

внимание на том, что лгать бесполезно. По окончании знакомства кандидата с устройством и перед началом тестирования кандидат подписывается добровольное согласие на прохождение полиграфа, в котором ставятся подпись, дата, и кандидат собственноручно пишет о наличии противопоказаний и оценивает свое самочувствие.

3. Обсуждение вопросов факторов риска — в свободной форме обсуждаются факторы риска, можно пояснить, что данный перечень закреплен Постановлением Правительства Российской Федерации. Необходимо уточнить отношение кандидата к процедуре тестирования и факторам риска (чтобы исключить возможности появления ассоциативных реакций, можно использовать маршрутные карты по 9 факторам риска).

В процессе проведения СПФИ с применением полиграфа всегда в первую очередь применяется многотемный скрининговый тест, использование которого позволяет охватить все подлежащие выявлению факторы риска. В ситуации фиксации устойчивых психофизиологических реакций (информативного параметра показателя реакций артериального давления, кожно-гальванической реакции, фотоплетизмограммы и т. д.), указывающих на наличие фактора риска, используется тест, охватывающий только одну тему (один фактор риска). Тестирование заключается в предъявлении одного или нескольких тестов с вопросами «управляемой лжи».

Если в результате анализа результатов многотемного скринингового теста ни один из факторов риска не выявлен (информативные показатели ниже 0,25), считается, что тестирование завершено, и тогда заключение по результатам СПФИ с применением полиграфа будет носить положительный характер.

В случае если хотя бы один из факторов риска выявлен или находится в зоне неопределенности (0,25–0,75) или имеет показатели выше 0,75, необходимо после уточняющей беседы по выявленной проблемной теме дополнительно предъявить одготемный скрининговый тест. По результатам готовится окончательное заключение специалиста с указанием на использование одготемного скрининга.

Основанный на комплексном применении нескольких методик тестирования подход в проведении СПФИ с применением полиграфа прост в использовании, формализован и не требует больших временных затрат¹³. Достоверность результатов при соблюдении всех требований предлагаемой комплексной методики тестирования достигает высокого уровня информативности.

3.4. Определение категории профессиональной психологической пригодности кандидата и составление заключения по результатам комплексного обследования

На основании проведенного комплексного обследования с учетом его результатов члены комиссии по профессиональному психологическому отбору, придя к общему мнению, составляют и подписывают заключение о профессиональной пригодности кандидата.

Заключение должно содержать сведения о кандидате, результаты комплексного обследования с указанием примененных методов (методик) и средств, оценку полученных результатов, факторы риска (в случае их выявления), дату составления заключения, его номер, а также один из следующих выводов:

- а) рекомендуется в первую очередь (первая категория профессиональной пригодности);
- б) рекомендуется (вторая категория профессиональной пригодности);
- в) рекомендуется условно (третья категория профессиональной пригодности);
- г) не рекомендуется, неспособен выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (четвертая категория профессиональной пригодности).

К первой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется высокий уровень развития личных и деловых качеств; кандидаты, у которых индивидуальные особенности обеспечивают оптимальную адаптацию к условиям и характеру предстоящей деятельности, включая экстремальные

¹³ Дашко М. Н., Виноградов М. В. Указ. соч. С. 101–106.

ситуации. Для них прогнозируется успешность службы, низкая вероятность развития отклоняющегося (ненормативного) поведения или профессиональных заболеваний. Эффективность и надежность оперативно-служебной деятельности в основном определяется уровнем их профессиональной подготовленности¹⁴.

Ко второй категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется средний уровень развития личных и деловых качеств; кандидаты, у которых индивидуальные особенности могут затруднить (удлинить) период адаптации к службе в наиболее ответственных или экстремальных ситуациях. После завершения адаптации профессиональная деятельность этих лиц прогнозируется как достаточно эффективная и надежная. Для данной категории кандидатов важным моментом профилактики нарушения адаптации или отклоняющегося поведения в экстремальных ситуациях является выработка устойчивых профессиональных навыков.

К третьей категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется уровень развития личных и деловых качеств ниже среднего, позволяющий овладеть необходимым минимумом профессиональных знаний, навыков и умений, удовлетворительно выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации в обычных условиях, но не обеспечивающий успешного выполнения обязанностей в особых условиях деятельности. Одновременно с этим к вышеуказанной категории профессиональной пригодности могут быть отнесены кандидаты, у которых при высоком или среднем уровне развития личных и деловых качеств выявлен один фактор риска. Решения о профессиональной пригодности таких кандидатов принимаются с учетом содержания фактора риска, уровня развития их личных и деловых

¹⁴ Соснина В. Н. Педагогическое сопровождение в работе с сотрудниками ФСИН — средство гуманизации и гуманитаризации в их взаимодействиях со спецконтингентом // Бурятский государственный университет — материалы конференции. 2008. № 9. С. 224–229.

качеств, а также других данных. Данное заключение выносится в отношении кандидатов, у которых индивидуальные особенности не позволяют надежно прогнозировать успешность службы на предполагаемой должности (даже при качественной профессиональной подготовке) или обучения. При высокой мотивации к службе (учебе) их эффективная деятельность на протяжении длительного периода, как правило, невозможна в связи с быстрым истощением функциональных резервов из-за постоянного перенапряжения.

К четвертой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых имеется низкий уровень развития личных и деловых качеств, не позволяющий в установленные сроки овладеть необходимым минимумом знаний, навыков, умений и выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, или выявлен фактор риска; кандидаты с выраженными признаками нервно-психической неустойчивости, высокой вероятностью развития заболеваний, неудовлетворительной мотивацией к службе (учебе), негативными личностными особенностями, асоциальными формами поведения¹⁵. Состояние дезадаптации у них может развиваться в обычных ситуациях. К этой же категории относятся лица, имеющие низкий уровень профессионально значимых психологических и психофизиологических качеств, сниженные резервы функциональных систем.

Решение о категории профессиональной пригодности кандидата принимается комиссией в его отсутствие.

После прохождения комплексного обследования комиссия в течение 5 дней отправляет заключение в соответствующее кадровое подразделение, где кандидат ознакомится с результатами комплексного обследования с соблюдением законодательства об охране государственной или иной тайны. В заключении о профессиональной пригодности кандидата при описании результатов комплексного обследования должен быть представлен психологический портрет,

¹⁵ Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (с изм. и доп.).

раскрыты индивидуальные особенности кандидата, особенности его поведения в различных ситуациях и сферах жизнедеятельности, а также мотивы, определившие выбор профессии.

В случае несогласия кандидата на службу или учебу с результатами комплексного обследования он имеет право обратиться в Центральную комиссию по профессиональному психологическому отбору, изложив суть несогласия, а при несогласии с выводами Центральной комиссии может обратиться в суд. Центральная комиссия в течение 30 дней с момента обращения кандидата принимает решение. Если по результатам рассмотрения обращения в работе комиссии по профессиональному психологическому отбору выявлены нарушения порядка и процедуры проведения психологического отбора, то комиссия принимает решение об отмене заключения и направлении кандидата на повторное комплексное обследование, которое обязательно должно проводиться в другой комиссии в течение 10 дней. Говоря о правилах работы комиссии по профессиональному отбору и организации процедуры психологического отбора, нельзя не сказать, что использование сведений о профессиональной пригодности кандидата (получение, обработка, хранение и передача) осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Министерство внутренних дел держит под пристальным вниманием вопросы организации отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел. Министр внутренних дел Российской Федерации генерал полиции Российской Федерации В. А. Колокольцев обращает особое внимание на качественный уровень кадрового состава, повсеместное повышение профессионализма и ответственности каждого сотрудника полиции за добросовестное выполнение своих обязанностей. Во многом это зависит и от качественно проведенного профессионального психологического отбора. Ни в коем случае нельзя допустить, чтобы

на службу в органы внутренних дел попали кандидаты с неоптимальным балансом соматического, психического и личностного здоровья, с низкими морально-психологическими и духовными качествами. Надо поставить непреодолимый барьер на пути тех кандидатов на службу, которые имеют связи с криминалом, склонны к употреблению наркотиков и алкоголя, обладают низкой морально-психологической устойчивостью на фоне высокой агрессивности, немотивированной жесткости, коррупционного и суицидального риска, эгоцентризма и индивидуализма.

Для решения этих задач необходимо постоянно совершенствовать всю систему профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел и учебу в образовательные организации МВД России.

Таким образом, профессиональный психологический отбор в органах внутренних дел представляет собой гибкую развивающуюся экспертную систему, ориентированную на текущую социально-экономическую ситуацию в стране и состояние рынка трудовых ресурсов. Своевременно подбирая адекватные методологические подходы и критерии, она обеспечивает паритет между потребностью органов внутренних дел в кадрах и реально достижимым в настоящее время качеством пополнения¹⁶.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение понятия «профессиональный психологический отбор».
2. Назовите основные этапы профессионального психологического отбора кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел.
3. Раскройте содержание и сущность комплексного обследования, отбора.
4. Укажите основной нормативно-правовой документ, регламентирующий организацию и проведение комплексного обследования кандидатов на службу в органы внутренних дел.

¹⁶ Шутко Г. В., Мягих Н. И., Мовчан А. В. Состояние и основные проблемы системы профессионального психологического отбора граждан на службу в органы внутренних дел в современных условиях // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2009. № 3 (13). С. 49–53.

5. Укажите категории профессиональной пригодности; раскройте их.
6. Перечислите уровни развития личных и деловых качеств у кандидатов на службу и учебу.
7. Сколько в настоящее время существует «факторов риска»? Составьте перечень вопросов для их определения.
8. Опишите алгоритм выставления категории пригодности по результатам тестирования, собеседования и обследования с применением специального психофизиологического исследования.

ГЛАВА 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА С СОТРУДНИКАМИ, НУЖДАЮЩИМИСЯ В ПОВЫШЕННОМ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВНИМАНИИ

4.1. Понятие «сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании» и его содержание

С 1982 г. в системе психологической службы МВД стало использоваться понятие «группа риска». Введение этого понятия было связано с необходимостью выделения лиц с повышенной вероятностью возникновения болезненных состояний, неадекватных реакций на экзогенные воздействия в связи со специфическими условиями профессиональной деятельности в органах внутренних дел, особенно в начальный адаптационный период службы, в напряженных и экстремальных ситуациях или после них.

Понятие «группы углубленного психолого-педагогического внимания» как синоним понятия «группы риска» было введено приказом МВД России от 26.09.2006 № 770, утверждающим «Положение об основах организации психологического обеспечения работы с личным составом органов внутренних дел»¹⁷. В настоящее время в приказе МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» и методических рекомендациях от 30.09.2015 по организации работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании¹⁸ понятие «сотрудники группы углубленного психолого-педагогического внимания» заменено понятием «сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании». В этом приказе и методических рекомендациях предписано проводить психологическую работу с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, в первоочередном порядке.

¹⁷ Утратил силу.

¹⁸ Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 30.09.2015 № 21/7/10458.

В целях практической реализации данного указания Департаментом государственной службы и кадров МВД России разработаны методические рекомендации по организации работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании¹⁹. В них раскрывается понятие «сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании» и его содержание, а также организация психологической работы с данной категорией сотрудников и методы психологического изучения их личности²⁰.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел осуществляется в сложных условиях, которые предполагают повышенные требования к их личным и деловым качествам. Выполнение служебных задач нередко сопряжено с повышенной ответственностью сотрудника за принятие решений, необходимостью общаться с разными категориями граждан, с многообразием и сложностью профессиональных задач.

К сотруднику предъявляются высокие требования как со стороны профессиональной среды, требующей высокой эффективности оперативно-служебной деятельности, так и со стороны общественности, желающей видеть в представителях власти высокообразованных, соответствующих морально-нравственным качествам и социальным нормам членов общества. К сожалению, далеко не все представители органов внутренних дел могут отвечать предъявляемым требованиям не только в силу личных и деловых качеств, но и из-за влияния деформирующих факторов, присущих службе в органах внутренних дел. С одной стороны, характерологические особенности, мотивация, умения, навыки и опыт отдельной личности предопределяют возможность и эффективность прохождения службы в органах внутренних дел, с другой — особенности профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личность сотрудника, систему

¹⁹ Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 30.09.2015 № 21/7/10458.

²⁰ Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (с изм. и доп.).

отношений, особенности реагирования на отдельные ситуации и события и могут приводить к непредсказуемым негативным поведенческим реакциям.

Особенности деятельности органов внутренних дел предполагают наличие у сотрудника не только высокой психофизиологической выносливости (в связи с отсутствием фиксированного рабочего времени), но и специфических психологических качеств и умений, таких, как:

- способность к выполнению заданий в экстремальных условиях, сопряженных с риском для жизни;

- способность преодолевать существующие трудности, в том числе с применением физической силы;

- четкая слаженность действий, способность к прогнозированию последствий;

- коммуникативная компетентность (в том числе с лицами асоциальной и криминальной направленности);

- навык преодоления тревожных состояний, чувства страха, неопределенности;

- сформированная готовность к постоянной интеллектуальной активности (анализ непрерывно меняющейся оперативной обстановки, удержание в памяти большого количества фактов, принятие решений в условиях дефицита времени и информационной неопределенности);

- способность к смене социальных ролей;

- широкий словарный запас и способность его применения в критической ситуации.

Таким образом, актуальной становится организация психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном внимании со стороны психолога и других должностных лиц. Акцент на «психолого-педагогическое внимание» указывает на необходимость комплексного подхода к работе в данном направлении, тесного взаимодействия различных субъектов морально-психологического обеспечения.

Эффективная деятельность сотрудников, требующих определенной психологической поддержки, на протяжении длительного времени

в связи с быстрым истощением функциональных резервов и вследствие постоянного перенапряжения, как правило, невозможна. У сотрудников могут наблюдаться жалобы на тяжесть службы, плохое самочувствие или настроение, соматические заболевания, злоупотребление алкоголем, межличностные и внутриличностные конфликты, аутоагрессия, снижение или искажение уровня правосознания, снижение критики к своему поведению, что провоцирует совершение проступков, порочащих честь и достоинство сотрудника органов внутренних дел и т. п.

Выделение сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, в отдельную категорию позволяет дифференцировать необходимую им психологическую помощь по виду, формам, методам и периодичности ее оказания, а также организовать соответствующую целенаправленную психопрофилактическую и психокоррекционную работу.

«Сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании», — понятие динамическое. В процессе службы при успешной адаптации, разрешении тех или иных социальных, личностных проблем данной категории лиц сотрудник исключается из категории нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

4.2. Организация психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании

Работа с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, включает в себя:

1. Формирование и ведение списка сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, обновление согласно требованиям приказа²¹ и согласование с непосредственными руководителями.

²¹ Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

2. Создание условий для деятельности психолога по работе с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

3. Определение современных психотехнологий работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании (в зависимости от категории и критерия включения (диагностический, поведенческий, ситуативный)).

Информационными основаниями для работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, являются *диагностический, поведенческий и ситуационный критерии*.

Диагностический критерий базируется на результатах психодиагностических обследований при поступлении на службу в органы внутренних дел (курсанты и сотрудники), по возвращении из служебных командировок с экстремальными условиями деятельности и др. Срок психологического сопровождения включенных по данному критерию сотрудников не менее 6 месяцев.

Основные направления и методы психологической работы с сотрудниками по данному критерию:

Психодиагностическое направление: постоянное наблюдение с оцениванием динамики состояния сотрудника, опираясь на эффективность и продуктивность выполнения задач при осуществлении служебной деятельности, оценка мотивации с опорой на результаты психодиагностического обследования при поступлении на службу (учебу) и на мониторинг актуального состояния в использование методики «Морально-психологическое состояние» (МПС).

Психокоррекционное направление: в коррекции эмоционального состояния необходимо использовать личностный потенциал и задействовать личностные ресурсы сотрудника. Применяются индивидуальная психологическая беседа; тренинг, направленный на устранение источника состояния (может быть групповым или индивидуальным); также можно использовать практические упражнения с элементами тренинга, так как на проведение тренинга требуется много времени, которым зачастую сотрудник не располагает; профилактическая, воспитательная

беседа (могут быть эффективны со стороны непосредственного руководителя в качестве демонстрации поддержки для сотрудника).

Информационно-обучающее направление: индивидуальная и коллективная деятельность, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником (при этом работа в коллективе позволяет продемонстрировать не уникальность, а распространенность данного состояния, что положительно скажется на результатах деятельности психолога); информационное консультирование с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник (необходимо дать основные рекомендации по взаимодействию с сотрудником, ориентируясь на причины данного состояния сотрудника).

Организационное направление: взаимодействие в форме консультирования с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник; индивидуальной работа с сотрудником; консультирование кураторов учебных взводов (групп) на период адаптации (курсанты и слушатели образовательных учреждений МВД России); индивидуальная работа с наставниками в виде консультирования на период становления в новом социальном статусе.

Поведенческий критерий определяется наличием фактов аддиктивного поведения (злоупотребление алкоголем, наличие административных взысканий за нарушение правил дорожного движения, которые зафиксированы за короткий промежуток времени и происходят систематически), нарушения служебной дисциплины (наличие действующих взысканий), обращения руководителей и иных сотрудников (мотивированный рапорт) по поводу изменения в поведении определенных сотрудников²². Срок психологического сопровождения включенных по данному критерию сотрудников — не менее 1 месяца.

Основные направления и методы психологической работы с сотрудниками по данному критерию:

²² Методические рекомендации ДГСК МВД России по организации психологической работы, направленной на предупреждение дорожно-транспортных происшествий с участием сотрудников, гражданских служащих и работников органов, организаций и подразделений МВД России.

Психодиагностическое направление: мониторинг социально-психологического климата в служебных коллективах и диагностика морально-психологического состояния сотрудника и его коллег в коллективе.

Психокоррекционное направление: психологическое консультирование (индивидуальное); тренинг или практическое занятие с элементами тренинга, в ходе которого происходит демонстрация наличия проблемных моментов у сотрудника (способствовало привитию способности к рефлексии и оценке своих поступков и их последствий); сеансы расслабления с закреплением навыка самопомощи и аутотренинга, ориентированного на работу с самооценкой; иные коррекционные психотехники, направленные на исключение причин деструктивного поведения сотрудника.

Информационно-обучающее направление: психологические мероприятия, направленные на преодоление причин данного состояния; индивидуальная беседа с оценкой актуального состояния сотрудника; консультирование руководителя подразделения, где проходит службу сотрудник; взаимодействие с членами семьи сотрудника, которое направлено на уточнение возможных причин снижения оптимального состояния и исключение этих причин (по согласованию с сотрудником).

Организационное направление: обмен информацией (постоянное взаимодействие), касающейся сотрудника, с руководителем подразделения, в котором проходит службу сотрудник; управлением морально-психологического обеспечения (психологи и воспитатели), специалистами ВВК, ЦПД и медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании; подготовка рекомендаций по оптимизации актуального состояния сотрудника, социально-психологического климата в подразделении, если причины данного состояния находятся в плоскости взаимоотношений в подразделении (как «по вертикали», так и «по горизонтали»); индивидуальная воспитательная работа с сотрудником, направленная на привитие общепринятых норм и правил поведения в обществе.

Ситуационный критерий определяет наличие кризисных жизненных обстоятельств, складывающихся у сотрудника (утрата близкого человека, развод, семейные ссоры на постоянной основе, судебные тяжбы с определением места проживания детей, финансовые проблемы и т. п.). Срок психологического сопровождения сотрудников, включенных по данному критерию — не менее 3 месяцев.

Основные направления и методы психологической работы с сотрудниками по данному критерию:

Психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение за состоянием сотрудника; мониторинг эффективности выполнения задач в служебной деятельности; оценка психоэмоционального состояния личности сотрудника с возможностью прогнозирования данного состояния.

Психокоррекционное направление: психологическое консультирование с соблюдением выбранной периодичности; практические занятия с элементами тренинга; обучение навыкам самопомощи; психологическая работа с самооценкой личности сотрудника.

Информационно-обучающее направление: психологическое обучение, направленное на преодоление возможных затруднений с опорой на имеющиеся перспективы и потенциал сотрудника; индивидуальная беседа с родственниками сотрудника; консультирование непосредственного руководителя подразделения; рекомендации по выбору тактики взаимодействия с сотрудником в рамках служебной деятельности.

Организационное направление: разработка рекомендаций психологической и педагогической (воспитательной) направленности по оптимизации актуального состояния сотрудника.

Вышеуказанные критерии являются основаниями для включения психологом конкретного сотрудника в категорию лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. Информация, полученная от сотрудников, руководителей органа, организации или подразделения, должна критически оцениваться психологом. Рекомендуется учитывать вероятность ошибочных выводов и суждений, предвзятость, фрагментарность и ситуативность информации.

Основными задачами руководителей всех уровней в работе с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, являются:

- своевременное выявление признаков, определяющих необходимость включения сотрудников в категорию нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

- информирование (письменное) психолога о наличии психологических проблем у конкретного сотрудника, отклонений в поведении;

- организация и осуществление совместно с психологом психолого-педагогической поддержки сотрудников с целью постепенной нормализации их психологического состояния, коррекции негативных личностных черт;

- индивидуальный подбор методов педагогического и управленческого воздействия на сотрудников;

- своевременное реагирование на изменение социальных условий, эмоционального состояния сотрудника, его поведения и принятие соответствующих профилактических мер²³.

Основой работы руководителей с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, является оптимальное, гибкое использование различных форм и методов индивидуальной работы.

Непосредственный руководитель:

- вносит предложения руководителю подразделения по включению сотрудников в категорию нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

- осуществляет постоянное наблюдение за сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, проводит с ними индивидуальную воспитательную работу;

- регулярно направляет сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, на психодиагностические

²³ Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

и психокоррекционные мероприятия, обеспечивает явку сотрудников к психологу на запланированные мероприятия;

— не реже одного раза в полугодие обновляет сведения о сотрудниках, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, и направляет их в подразделение психологической работы до пятого числа следующего за отчетным периодом месяца;

— по согласованию с психологом подразделения определяет сроки посещения сотрудником психолога и индивидуальную профилактическую программу психолого-педагогического воздействия, учитывая результаты целевых и плановых психодиагностических обследований²⁴.

Психолог подразделения:

— составляет обобщенный (по подразделению в целом) список сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, согласовывает его с помощником начальника (командира) подразделения по работе с личным составом и с начальником (командиром) подразделения;

— ходатайствует об исключении сотрудников из списка нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

— ходатайствует при наличии оснований о направлении сотрудника к специалистам ЦПД и медицинских учреждений;

— не реже одного раза в месяц проводит психологическую работу с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, предусматривающую, помимо проведения индивидуального психологического консультирования, обучение навыкам саморегуляции, использование различных психокоррекционных методов и техник, выбор которых зависит от актуального состояния сотрудника, его индивидуальнопсихологических особенностей, характера полученной психотравмы; при необходимости психолог имеет право проводить дополнительные целевые психодиагностические

²⁴ Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 30.09.2015 № 21/7/10458.

обследования с целью диагностики изменений в эмоциональном состоянии сотрудника; проводимые мероприятия отражаются в форме листа учета проводимых мероприятий.

Руководитель подразделения (органа, организации):

— принимает решение о включении/исключении сотрудников из «нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании»;

— дает письменные указания (в виде резолюции на рапорте) должностным лицам (руководителям, психологу и др.) по организации соответствующей профилактической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании;

— организует и контролирует работу с сотрудниками, нуждающимися в психолого-педагогическом внимании; не менее одного раза в полугодие заслушивает руководителей подразделения о состоянии данной работы.

Списки сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, являются конфиденциальной информацией и разглашению не подлежат. Лица, имеющие доступ к данной информации, несут персональную ответственность за разглашение в соответствии с требованиями федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Основные направления психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании:

1. Индивидуальная работа с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании, включает в себя:

— психологический контроль психоэмоционального состояния с отслеживанием динамики;

— мониторинг эффективности результатов деятельности и выполнения служебных задач;

— изучение личностных психологических особенностей по результатам профессионального-психологического отбора;

— оценивание психоэмоционального состояния сотрудника с возможностью прогнозирования;

— индивидуальные психологические беседы, направленные, в первую очередь, на установление психологического контакта и доверительных отношений;

— коррекцию психического состояния сотрудника (при необходимости); взаимодействие с руководителями, сотрудниками подразделений морально-психологического обеспечения, специалистами военно-врачебных комиссий, ЦПД, медицинских учреждений с целью привлечения их в случае необходимости к работе с сотрудником, нуждающимся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

2. Работа с подразделением, в котором проходит службу сотрудник, нуждающийся в повышенном психолого-педагогическом внимании, включает в себя:

— мониторинг социально-психологического климата в подразделении, установление всех составляющих (сплоченность; наличие потенциально конфликтных пар, взаимозаменяемости; наличие эмоциональных и неформальных лидеров) совместимости сотрудников при расстановке в рабочие группы, экипажи, наряды для совместного выполнения поставленных задач;

— организацию работы по сплочению коллектива (занятия, психологической направленности с элементами тренинга, проведение совместного досуга, в том числе семейного и др.);

— разработку рекомендаций, обеспечивающих организацию мероприятий, необходимых для улучшения социально-психологической адаптации сотрудников;

— консультирование руководителей для успешного использования имеющейся информации в работе с личным составом.

Рекомендуемые направления психологической работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, реализуются в соответствии с существующими нормативными правовыми документами²⁵.

²⁵ Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Таким образом, используя предложенный порядок работы, представляется возможным систематизировать работу с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, и тем самым повысить эффективность мероприятий по морально-психологическому обеспечению и успешность выполнения служебных задач, что, в первую очередь, положительно скажется на формировании имиджа сотрудника органов внутренних дел.

К наиболее доступным и широко используемым внетестовым методам изучения личности сотрудника органов внутренних дел относятся кадровый скрининг (изучение документов), методика экспертного оценивания, взаимодействие направленное на формирование психологического контакта и доверительного отношения, метод анкет, наблюдение и изучение автобиографии. При этом важно отметить, что, наряду с внетестовыми методами, могут применяться различные психодиагностические методики: тесты, анкеты-опросники, проективные методики, методики диагностики отдельных личностных качеств и проявления свойств нервной системы, в том числе рекомендованными ГУРЛС МВД России.

В психологической практике изучения личностных особенностей сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, важное место занимает проблема обеспечения комплексного подхода, который предполагает разные способы получения информации о личности (путем регистрации реального поведения человека в повседневной жизни или с помощью опросников и других тестовых методик).

Подводя итог, отметим, что целенаправленное, комплексное применение различных форм и методов психологической работы с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, может повлиять на эффективность оперативно-служебной деятельности этих сотрудников и заложить основу их личностного и профессионального роста.

Контрольные вопросы:

1. Чем регламентируется организация психологического сопровождения деятельности сотрудников органов внутренних дел, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании?
2. Раскройте понятие «сотрудники органов внутренних дел, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании».
3. Какие категории лиц нуждаются в повышенном психолого-педагогическом внимании?
4. Перечислите сроки психологического сопровождения сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании. От чего они зависят?
5. Назовите критерии отнесения сотрудника к категории лиц, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.
6. Как строится психологическая работа по профилактике суицидов среди сотрудников органов внутренних дел?

ГЛАВА 5. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

5.1. Понятие профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел и этапы ее прохождения

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

Профессиональная адаптация — это приспособление человека к новым для него условиям труда, овладение им ценностными ориентациями в рамках профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение внутренних норм человека и профессиональной группы, усвоение компонентов профессиональной деятельности: ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий.

Под *процессом профессиональной адаптации* молодого сотрудника органов внутренних дел следует понимать такой период его жизни, когда он активно и сознательно включается в новую для него сферу правоохранительной деятельности и соответствующую социальную (и профессиональную) среду, условия, нормы, правила и привычки профессионального поведения в которой ему предстоит усвоить. При этом процессы собственно профессиональной и социально-психологической адаптации, обладая относительной самостоятельностью, протекают во взаимодействии друг с другом и взаимовлиянии²⁶.

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

— адаптация к содержанию деятельности;

²⁶ Пряхина М. В. Организация психологической службы в органах внутренних дел: учебное пособие. СПб.: СПбУ МВД России, 2011. С. 60.

- адаптация к условиям реальности;
- адаптация к служебному коллективу;
- адаптация к отношениям с руководством;
- включение в первичную (малую) группу сослуживцев;
- включение в процессы профессионального саморазвития (развитие мотивации, целеобразования, перестройка самоидентичности, овладение профессиональными знаниями, становление профессиональных умений, навыков и т. д.)²⁷.

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

Психологическое сопровождение профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел необходимо строить дифференцированно, с учетом различных категорий:

- вновь поступившие на службу — рядовой и начальствующий состав, пополняемые из числа гражданских лиц;
- военнослужащие, уволенные в запас;
- выпускники образовательных организаций МВД России.

Объединение усилий психолога, руководителя, наставника, отдела по работе с личным составом в процессе адаптации молодого сотрудника, их влияние на интенсивность этого процесса, совместное установление критериев и путей целенаправленного, сознательного управления им — это задачи первостепенной важности для органов внутренних дел, от решения которых зависит качество службы молодого

²⁷ Пряхина М. В. Организация психологической службы в органах внутренних дел. С. 60–61.

сотрудника и эффективность его включения в оперативно-служебную деятельность подразделения.

Можно выделить несколько основных этапов адаптации молодых сотрудников в органах внутренних дел:

Подготовительный этап — это этап профессиональной ориентации и отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел. Он продолжается до момента принятия молодого сотрудника на службу.

Этап профессиональной адаптации. Он начинается с момента принятия молодого сотрудника на службу и заканчивается по мере формирования составляющих интегративного показателя адаптированности, что по срокам составляет примерно до одного года.

Этап профессионального саморазвития. Он продолжается до 3–5 лет (считая с момента принятия на службу).

Смена этапов характеризуется, во-первых, постепенным уменьшением активности «сопровождения» молодого сотрудника со стороны основных субъектов управления процессами профессиональной адаптации, во вторых — увеличением его профессиональной самоотдачи и достижением оптимальной результативности оперативно-служебной деятельности. Кроме того, по мере профессионального становления (формирования необходимых знаний, умений, навыков, системы ценностей, структуры взаимоотношений) и саморазвития (формирования мотивов совершенствования профессионализма, постановки целей и определения задач профессионального и личностного роста) можно отметить как один из признаков адаптации в профессии уменьшение психофизиологической «цены» деятельности. Это понятие отражает тот очевидный факт, что профессионалу работать легче, чем новичку. Его ресурсы, психологический потенциал перераспределяются оптимальным образом с учетом требований деятельности, возрастает роль творческих компонентов, расширяется сфера применения профессиональных знаний, постепенно формируются качества специалиста и даже наставника.

5.2. Деятельность психолога органа внутренних дел по осуществлению социально-психологической адаптации молодых сотрудников

Свою деятельность по осуществлению социально-психологической адаптации молодых сотрудников в подразделениях органов внутренних дел психолог строит с учетом изучения:

- самой личности молодого сотрудника;
- личности в деятельности;
- личности в коллективе и через коллектив.

В соответствии с данными направлениями работы психолог выбирает формы, методы и приемы психологического сопровождения адаптации молодых сотрудников.

Для изучения личности вновь принятого на должность стажера психолог подразделения должен взаимодействовать с наставником, прикрепленным к молодому сотруднику, с целью получения как можно большего объема информации об индивидуальных свойствах и качествах личности стажера, его первоначальном уровне знаний, умений и навыков относительно специальности (профессии), об условиях жизни и деятельности, влияющих на процесс протекания профессиональной адаптации, и, кроме того, выявления в данный период уровня мотивации к деятельности в заданных условиях.

Для осуществления данного направления работы с молодым сотрудником психологу целесообразно использовать следующие формы и методы своей деятельности:

1. Изучение заключений и характеристик ЦПД относительно личности молодого сотрудника.
2. Отслеживание процесса адаптации молодого сотрудника, относящегося к группе углубленного психолого-педагогического наблюдения, в период стажировки.
3. Установление личного контакта психолога и стажера.
4. Изучение биографических характеристик, которые позволяют выяснить, что (и кто) оказало воздействие на формирование личностных качеств стажера.

5. Изучение системы отношений молодого сотрудника к своему служебному положению, к руководителям и коллегам, к собственным жизненным целям, перспективам профессионального саморазвития. Для этого могут использоваться следующие методики: «Незаконченные предложения», модифицированный вариант методики Т. Лири, цветовой тест отношений, социометрическое обследование для изучения структуры и степени адаптации в межличностных отношениях.

6. Оценка динамики психического состояния молодого сотрудника. Для этого психологам можно рекомендовать следующие методики: тестовая карта САН (самочувствие, активность, настроение), опросник тревожности Спилбергера — Ханина, тест ДАТ (депрессия, астения, тревожность), тест УНП (уровень невротизации и психопатизации), а также методики, направленные на изучение работоспособности.

7. Оценка хода адаптационного процесса. Оценить интегративный показатель адаптированности позволяет методика И. В. Соловьева (МОАС), а также метод экспертных оценок, включающий в себя оценку деятельности молодого сотрудника наставником, непосредственным руководителем и 2–3 коллегами. Для комплексной оценки успешности профессиональной адаптации можно также воспользоваться «Картой поведенческих характеристик сотрудника органов внутренних дел», описывающей профессионально значимые личностные и поведенческие характеристики в виде семи общих факторов: «профессионализм», «конфликтность», «лидерство», «физическое развитие», «доступность», «самоконтроль», «интеллектуальность».

8. Проведение бесед и консультаций различной направленности, определение проблем молодого сотрудника, возникающих в процессе профессиональной адаптации, с учетом:

- содержания проблемы;
- сферы жизнедеятельности, в которой он находится (служебная, семейная, бытовая и др.);
- уровня владения и контроля над проблемной ситуацией, с которой столкнулся стажер;
- степени влияния проблемы на поведение и профессиональную деятельность молодого сотрудника.

9. Проведение коррекционной работы с молодым сотрудником по выявленным отклонениям от функциональной нормы (если таковые имеются).

Особое внимание психолог в сотрудничестве с руководителем и наставником должен оказывать молодому сотруднику с целью быстрого и безболезненного вхождения в коллектив, а значит, и его адаптации к выполнению служебных задач. Индивидуальная работа психолога с молодым сотрудником в коллективе должна быть направлена на преодоление психологических трудностей, связанных с:

- несоответствием представлений о службе той реальной обстановке, которая его окружает;

- несоответствием нравственно-волевых и деловых качеств молодого сотрудника требованиям, предъявляемым особенностями служебной деятельности и коллектива подразделения;

- неразвитостью необходимых и часто специфичных навыков общения сотрудников органов внутренних дел (традиционная сдержанность сотрудника полиции в выборе круга общения, а также тематики для служебного общения, привычка контролировать собственную речь и т. д.);

- неумением строить уставные и внеслужебные отношения, устанавливать контакты с членами служебного коллектива;

- отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, влияющих на результативность профессиональной деятельности.

Для практического разрешения выделенных психологических трудностей молодого сотрудника в его адаптации к коллективу психологу целесообразно использовать:

- психологические практикумы по отработке психологических приемов эффективного решения оперативно-служебных задач в сотрудничестве с коллегами (создание игровых ситуаций с использованием психологических приемов, методов и средств работы сотрудника полиции, с объяснением их сущности, правил и тактики применения, а также с последующим поэтапным разбором выполненных упражнений);

— дискуссии с включением в них методов активного социально-психологического обучения (групповая дискуссия, «фокус-группы», последовательный и системный разбор случаев из практики, анализ сконструированных служебных ситуаций, дающих достаточно четкое представление о типичных алгоритмах профессионального поведения);

— социально-психологические тренинги, целью которых является осознание особенностей поведения каждого участника общения, его достоинств и недостатков. В ходе тренинга необходимо формировать умения и навыки делового общения (вступление в контакт, контроль нервно-эмоционального напряжения, активное слушание, согласование интересов, аргументация своей позиции в разных ситуациях); также в ходе тренинга достигаются цели, направленные на сплочение группы на основе единых целей, задач, норм и правил взаимодействия; психологом могут быть использованы следующие виды тренингов: ролевой тренинг, коммуникативный тренинг, тренинг самоконтроля, различные психокоррекционные тренинги²⁸.

Таким образом, целенаправленное, комплексное применение всех перечисленных форм и методов психологического обеспечения может облегчить и ускорить адаптацию молодых сотрудников в коллективах органов внутренних дел, заложить основу личностного и профессионального роста, способствовать формированию и закреплению в органах внутренних дел высокоэффективного кадрового «ядра».

При оценке результативности адаптационного периода можно рекомендовать ориентироваться на следующие критерии:

- а) освоение молодым сотрудником своих функциональных обязанностей;
- б) отношение к выполнению своих функциональных обязанностей;
- в) усвоение требований и норм профессионального поведения;
- г) проявление инициативы в работе;
- д) преобладающее настроение на службе, работоспособность;
- е) дисциплинированность и исполнительность;

²⁸ Пряхина М. В. Организация психологической службы в органах внутренних дел. С. 60–65.

ж) взаимоотношения в коллективе;

з) отношение к общественным мероприятиям, активность участия в них;

и) напряженность в отношениях с непосредственным руководителем;

к) отношение коллектива к молодому сотруднику.

Если средние оценки по всем показателям положительны или нейтральны, а результаты применения методик экспертной оценки и психологических тестов в пределах нормы, можно говорить об относительно успешной адаптации молодого сотрудника и благополучном завершении второго этапа. В случае неудовлетворительных результатов (показатели ниже нормы) необходимо обеспечить более пристальное внимание к молодому сотруднику, проанализировать причины затягивания у него периода адаптации, осуществить коррекцию программы психологического обеспечения. При снижении адаптационных возможностей, выявлении признаков психической дезадаптации необходимо проведение мероприятий психокоррекционного или медико-психологического характера. Примерный срок окончания второго этапа — один год с момента принятия на службу.

На третьем, завершающем, этапе профессиональной адаптации необходимо создавать условия для выявления перспектив роста молодого сотрудника. Этот период является периодом профессионального саморазвития и должен сопровождаться постепенным повышением социального статуса молодых сотрудников, улучшением (по возможности) материально-бытовых условий.

Началом этапа можно считать выполнение основных задач периода адаптации молодого сотрудника, т. е. адаптацию к условиям деятельности, содержанию деятельности, служебному коллективу, отношениям с руководством, а также принятие коллективом молодого сотрудника.

Сущность третьего этапа заключается в реализации основных потребностей личности молодого сотрудника и переходе к самоактуализации через самосовершенствование в профессиональной деятельности.

Основной задачей психологического обеспечения третьего этапа профессиональной адаптации является создание условий для:

- совершенствования сотрудника в избранной профессии, достижения успеха, одобрения, признания и авторитета у коллег;

- приобретения сотрудником заинтересованности в самом процессе работы, в познании нового, приобретении навыков, понимании закономерностей явлений в сфере правопорядка;

- реализации целей сотрудника, способностей, развития личности через профессиональную деятельность, стремления к личностному росту.

Выполнение данной задачи является программой-максимум на третьем этапе. Вместе с тем это задача, которая свойственна всему периоду службы сотрудника в органах внутренних дел, вплоть до выхода на пенсию.

Таким образом, окончание процесса адаптации можно считать завершенным, если в основном удовлетворена потребность в принадлежности к социальной общности, где основным мотивообразующим фактором становится потребность в уважении, почитании, признании компетентности в своем деле, одобрении опытными коллегами. Вследствие этого образуется достаточно широкий спектр мотивов, которые необходимо учитывать и использовать в дальнейшей психологической работе с сотрудником.

Контрольные вопросы:

1. Что такое профессиональная адаптация сотрудника органов внутренних дел?

2. Назовите категории сотрудников, нуждающихся в психологическом сопровождении при профессиональной адаптации.

3. Назовите основные этапы профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел.

4. Перечислите психологические трудности, мешающие профессиональной адаптации молодых сотрудников органов внутренних дел.

5. Назовите критерии оценки результативности адаптационного периода молодых сотрудников органов внутренних дел.

ГЛАВА 6. ИЗУЧЕНИЕ И КОРРЕКЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЯВЛЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВАХ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

6.1. Социально-психологические явления в коллективах органов внутренних дел

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел характеризуется рядом специфических требований по сравнению с другими видами профессиональной деятельности. К ним относятся высокие требования к морально-психологическим качествам личности сотрудника, повышенная психологическая напряженность деятельности, постоянное внимание общественности к деятельности органов внутренних дел, влияние стрессовых факторов, экстремальные условия работы и др. Поэтому важным показателем эффективности подразделения является степень удовлетворенности сотрудников своей профессиональной деятельностью. Неудовлетворенность работой увеличивает текучесть кадров и понижает уровень служебной дисциплины, повышает уровень заболеваемости и травматизма.

Под коллективом принято понимать объединение людей, которое формируется на основе общих целей, стремлений, задач. Предназначением таких социальных групп является достижение определенной миссии или исполнение конкретных функций. Не всякая группа людей имеет название «коллектив». Принято считать, что количество людей в коллективе зачастую составляет от 3 до 30–40 человек.

Под служебным коллективом понимается группа людей, которая объединена общественно значимой служебной деятельностью. Данный коллектив сплочен стремлением для достижения общей цели. В нем сотрудники находят возможность для удовлетворения своих личностных интересов, например, происходит становление профессионального потенциала, затем его повышение.

Коллективы органов внутренних дел имеют ряд специфических особенностей. На подразделения органов внутренних дел возложены задачи непосредственной охраны законности и правопорядка, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. Именно поэтому к сотрудникам

органов внутренних дел предъявляются особые требования. Так, сотрудником может стать не каждый гражданин Российской Федерации. Предъявляются специальные требования как к личным и деловым качествам, так и состоянию здоровья будущего кандидата. Помимо этого, важен и уровень физической подготовки, ведь выполнять служебные обязанности сотрудника полиции непросто²⁹.

Следующий пример демонстрирует роль морально-психологических механизмов функционирования коллективов органов внутренних дел. При совершении тяжкого преступления при наличии достаточного числа следственных и оперативных работников на место происшествия обычно выезжает группа из двух–трех и более сотрудников. Как правило, один из сотрудников (более опытный в сфере своей деятельности) является руководителем группы. После формирования группы начинают действовать морально-психологические механизмы ее функционирования; в результате взаимодействия участников формируется групповое мнение.

Данное мнение достаточно трудно оспаривать членам этой микрогруппы, особенно тем, у кого меньший опыт работы и низкий групповой статус. Если сложилась такая ситуация, то в группе начинает проявляться феномен группового давления. Данное разногласие, в свою очередь, может приводить к конформному поведению отдельных членов группы, препятствовать раскрытию творческих возможностей каждого из участников осмотра и, как следствие, происходит снижение эффективности всей совместной деятельности³⁰.

Среди главных источников удовлетворенности индивида обстановкой в его организации можно назвать социально-психологический климат.

Согласно приказу МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы

²⁹ Румянцева Н. В., Цветкова В. Л. Психология служебной деятельности: учебник. — М.: ЮНИТИ, 2014. С. 40.

³⁰ Кикоть В. . Профессиональная этика и служебный этикет: учебник. — М.: ЮНИТИ, 2011. С. 34–36.

в органах внутренних дел Российской Федерации» психологу среди прочего предписывается изучение, анализ и оценка социально-психологического климата в служебных коллективах и морально-психологического состояния личного состава, что предусматривает, в свою очередь, проведение по мере необходимости (но не реже одного раза в год) социально-психологических исследований и индивидуальных психологических обследований.

Всех сотрудников в их совместной деятельности и создании целостного коллектива объединяет сплоченность. Сплоченность измеряется в тяготении членов коллектива друг к другу и к коллективу. Это неперемнное качество любого трудового коллектива.

Социально-психологический климат — это свойство коллектива, определяемое межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли; относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. Один член коллектива может иметь хороший настрой и удовлетворенность деятельностью в одном коллективе и обратные характеристики в другом коллективе.

Социально-психологический климат коллектива всегда проникнут сложной гаммой эмоций, чувств и страстей, которые овладевают его членами и существенно влияют на его жизнь и деятельность. Это явление в психологии получило название коллективного настроения.

Особое значение в работе с кадрами имеет обеспечение эффективности профессиональной деятельности за счет ряда мер управленческо-педагогического характера руководителя конкретного органа внутренних дел³¹. Положение обязывает руководителя соответствовать образу человека, занимающего руководящую должность, отвечать социальным ожиданиям сотрудников, быть авторитетным, применять различные методы управления. Большое значение имеет стиль руководства коллективом сотрудников органов внутренних дел (должен быть гибким и адек-

³¹ Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел: методическое пособие. — М.: ГУК МВД России, 2003. С. 129.

ватным), выбор которого во многом зависит от управленческой компетентности руководителя. Руководителю нужно специально заботиться о том, чтобы лучшие, сильные качества и стороны его личности проявлялись чаще, сдерживать проявление отрицательных особенностей.

Для того чтобы задействовать групповой потенциал, руководителю организации необходимо заботиться о формировании социально-психологического климата. Иначе, если этого не предпринимать, то задействовать этот групповой потенциал окажется невозможным. Проявлять и использовать групповой потенциал необходимо для создания внутри организации рабочих групп, команд, подразделений и малых коллективов.

Как и всякому сложившемуся коллективу, коллективу органов внутренних дел присуще такое явление, как совместимость. Существует четыре вида совместимости: психофизиологическая, психологическая, социально-психологическая и социальная. Психофизиологическая совместимость является характерной в основном для экстремальных условий труда. Она предполагает согласованность характеристик людей (темперамента, выносливости, работоспособности и др.). Психологическая совместимость проявляется в сходных чертах характера, стереотипах поведения. Социально-психологическая совместимость основывается на согласованности ценностных ориентаций, интересов и склонностей сотрудников, типов обработки информации и ряда поведенческих характеристик. Социальная совместимость базируется на сходстве сотрудников в образовании, социально-экономическом положении, в статусах и ролях. Исходя из этих данных, можно сделать вывод о том, что чем больше совместимость, тем лучше взаимопонимание, взаимоотношения и результаты деятельности служебных коллективов³².

Как одно из важных социально-психологических явлений в коллективе можно отметить его надежность.

³² Чуфаровский Ю. В. Психология оперативно-розыскной и следственной деятельности: учебное пособие. — М.: Проспект, 2016. С. 97–100.

Надежность коллектива в плане совместной деятельности является основой для разработки и использования группой соответствующих поставленным требованиям методов организации совместной деятельности, при этом этот процесс происходит с учетом окружающей внешней среды, в которой производится совместная деятельность. Реализация этих методов в совместной деятельности лежит в основе оптимального уровня функционирования коллектива как субъекта совместной деятельности в конкретный промежуток времени и в конкретных условиях.

Изучение коллектива как системы, как субъекта совместной деятельности позволяет изучать во взаимосвязи и единстве динамические изменения окружающего мира, условия заданной ситуации жизни коллектива и собственно коллектив. В динамическом аспекте надежность следует рассматривать как дополняющую организованность коллектива характеристику. Итак, надежность коллектива рассматривается в качестве временного параметра, который позволяет выявить и описать некоторый оптимальный уровень функционирования конкретной высокоорганизованной группы в конкретный промежуток времени.

Надежность коллектива в ситуации совместной деятельности может быть описана и измерена с помощью следующих критериев:

- результативность;
- взаимодействие членов коллектива;
- согласованность действий;
- соотношение взаимоотношений и взаимодействия в коллективе.

Таким образом, коллективные социально-психологические явления в органах внутренних дел состоят из коллективного мнения; коллективного настроения (оно обладает большой заразительностью, импульсивной силой и динамичностью); коллективных традиций; социально-психологического климата. Привлечение различных социально-психологических методов работы с личным составом способствует повышению эффективности мер по оптимизации климата в подразделении.

6.2. Показатели, характеризующие социально-психологический климат коллектива органов внутренних дел

При исследовании социально-психологического климата коллектива можно выделить его субъективные и объективные показатели.

Субъективные показатели определяются тем, как члены коллектива воспринимают и оценивают коллектив; уровнем коллективного настроения; удовлетворенностью деятельностью коллектива, своим положением в нем, распределением обязанностей.

Под объективными показателями понимаются данные о коллективе, не зависящие от оценки его индивидов, например, эффективность деятельности коллектива, текучесть кадров, состояние дисциплины, условия службы.

Существенным резервом обеспечения надежной работы сотрудников органов внутренних дел является контроль и использование руководителем социально-психологического потенциала коллектива. Это должно учитываться при комплектовании подразделений, в индивидуальной воспитательной работе, в профессиональной подготовке и аттестации, особенно при назначении руководителей на вышестоящую должность, а также при выборе оптимальных стилей руководства в зависимости от уровня развития коллектива, результатов адаптации всех его членов к требованиям профессии.

В коллективах с благоприятным социально-психологическим климатом ниже уровень текучести кадров, лучше переносятся сложные условия труда, постоянно присутствуют поддержка и взаимовыручка. При неблагоприятном психологическом климате в коллективе чаще возникают стрессовые ситуации, ситуации напряжения, что влияет на заболеваемость личного состава и, как следствие, снижается эффективность деятельности всего подразделения.

Кроме того, как известно, деятельность сотрудников правоохранительных органов носит экстремальный характер, т. е. сопряжена с риском для жизни. Особенно это касается подразделений, которые выполняют поставленные задачи в чрезвычайных условиях.

Межличностные отношения и интенсивность общения членов коллектива оказывают влияния на формирование социально-психологического климата в организации. Известно, что к снижению продуктивности и удовлетворенности участников может привести нарушение эмоционально-межличностных контактов в группе. Часто стиль лидерства в практике управления связывают с эффективностью групповой работы и ее влиянием на социально-психологический климат в коллективе. Установлено, что группы с конкурентным типом отношений уступают группам с кооперативным типом отношений как по качеству результатов деятельности, так и по общей атмосфере³³.

Эффективное управление служебными коллективами возможно с опорой на данные, получаемые психологом по результатам социально-психологических исследований. Проведение подобных исследований должно сопровождаться четкой постановкой задач. Психолог должен знать сотрудников, иметь информацию об их индивидуально-психологических особенностях, их состоянии. Помимо этого, психолог должен владеть информацией о специфике работы подразделения, оперативной обстановки, эффективности деятельности данного подразделения, состоянии дисциплины и законности. Указанные сведения позволят более объективно подойти к социально-психологическому исследованию.

Основными задачами психолога в работе с коллективом являются:

- выявление проблем, оказывающих влияние на эффективность служебной деятельности;
- выявление факторов, определяющих особенности социально-психологического состояния личного состава подразделения;
- выявление причин, определяющих уровень служебной дисциплины в коллективе и у конкретных сотрудников;
- определение стиля руководства в служебном коллективе.

³³ Овчаренко Е. А. Межличностные отношения и конфликты на предприятии / Е. А. Овчаренко, М. В. Попкова, Н. К. Семенова // Молодой ученый. 2016. № 10. С. 1368–1370.

Психолог осуществляет прогноз ситуации в трудовом и служебном коллективе, может предлагать варианты развития коллектива с точки зрения его кадрового состава (кто является опорой в коллективе, кого потенциально можно включить в кадровый резерв и др.) при необходимости. Помимо этого, психолог может спланировать индивидуальные и коллективные мероприятия по оказанию помощи сотрудникам.

Социально-психологический климат определяется тремя основными состояниями. Он может быть: а) благоприятным; б) благоприятным, неустойчивым; в) неблагоприятным. Измерение социально-психологического климата проводится в подразделениях, в которых сотрудники приобрели определенный опыт межличностных взаимоотношений. Как правило, он накапливается в течение полугода с момента начала совместной работы. Вместе с тем ясное представление о социально-психологическом климате имеют все участники служебного коллектива. Именно их представления о климате сказываются на отношении к служебной деятельности, настроении и психологическом благополучии. Исследование проводится анонимно при участии всех сотрудников подразделений. Результаты обследования не разглашаются. Психолог подразделения анализирует полученную информацию. На основании обследования составляется справка руководителю подразделения, в которой указываются обобщенные данные. Руководитель подразделения должен использовать данную информацию во благо коллектива и каждого сотрудника в отдельности.

Диагностика социально-психологических явлений в коллективе органов внутренних дел проводится с использованием методик, подтвердивших свою эффективность (в их числе социометрия, тест общей оценки психологического климата, методика оценки стиля руководства, методика оценки атмосферы в коллективе, оценка индекса сплоченности в служебном коллективе).

Также по результатам социально-психологических исследований психолог составляет заключение по форме. Заключение должно храниться в накопительных материалах.

Важность формирования благоприятного климата подчеркивает тот факт, что руководитель служебного коллектива несет личную ответственность за состояние социально-психологического климата в нем, обязан проводить работу по его формированию. Изучение, анализ и оценка состояния социально-психологического климата, образующих его процессов и явлений в служебных коллективах выступает отдельным направлением психологической работы; ответственность за его осуществление возлагается на психолога подразделения, заместителя руководителя подразделения по работе с личным составом.

6.3. Особенности конфликтных ситуаций в подразделениях органов внутренних дел

К социально-психологическим явлениям в коллективе органов внутренних дел также относятся межличностные конфликты. Конфликтные ситуации в служебном коллективе сотрудников органов внутренних дел при наличии определенной замкнутости профессиональных отношений, построенных на принципе единоначалия, переживаются острее, а их последствия могут оказаться гораздо более глубокими и значимыми. Анализ конфликтных ситуаций, прежде всего, затрагивает изучение их причин.

Рассматривая причины конфликтов, их можно разделить на причины объективные и субъективные. Объективные причины создают условия столкновения интересов; субъективные причины, как правило, заключаются в особенностях личности человека, который выбирает конфликтный способ взаимодействия. В то же время нельзя сказать, что конфликты имеют только объективные или субъективные основания. Любая объективная причина играет свою роль в возникновении конкретной конфликтной ситуации, в том числе по причине действия субъективных факторов.

Объективные причины конфликтов, рассмотренные исследователями А. Я. Анцуповым и А. И. Шипиловым, изложены через структурные и личностные причины. Структурно-организационные причины конфликтов — это несоответствие структуры организации требованиям той деятельности, которой она занимается. Функционально-

организационные причины вызваны неоптимальностью функциональных связей организации с внешней средой, между различными структурными элементами организации, между отдельными работниками. Эффективная работа организации невозможна без отлаженных функциональных связей с внешней средой. Нарушение этих связей приводит к конфликтам.

Важность данных причин возникновения конфликтов по-разному оценивается сотрудниками. В проведенном исследовании среди предложенных вариантов возможных причин конфликтов больше половины опрошенных сотрудников органов внутренних дел, занимающих руководящие должности, отметили недостатки в организации работы, при этом рядовые сотрудники выбирали эту причину реже (19 % опрошенных)³⁴. Возможная причина различных взглядов на организационные причины возникновения конфликтов — в разнице выполняемой работы. Одним из направлений деятельности руководителей является общая организация деятельности подразделения, в то время как сотрудники, не занимающие руководящие должности, больше направлены на организацию собственной деятельности.

Личностные конфликты также имеют определенную градацию. Личностно-функциональные конфликты обусловлены несоответствием или неполным соответствием работника по его профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности. Существенные требования к личностным качествам работника предъявляют деятельность и необходимость взаимодействия с окружающими. Если человек не соответствует этим требованиям, то возможны конфликты между ним и руководителями, подчиненными, сослуживцами. Ситуативно-управленческие конфликты обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчиненными в процессе решения управленческих и других задач. Принятие ошибочного управленческого

³⁴ Никулина Н. В., Данакин Н. С., Ченцова М. М., Козлов В. Ю. Конфликтная компетентность сотрудников органов внутренних дел в социологическом измерении // Перспективы науки и образования. 2019. № 6 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konfliktnaya-kompetentnost-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-v-sotsiologicheskom-izmerenii/viewer> (дата обращения: 12.01.2023).

решения объективно создает возможность конфликтов между авторами решения и его исполнителями. Невыполнение работниками задач, поставленных руководством, также вызывает опасность конфликта по этому поводу. Социально-психологические конфликты обусловлены непосредственным взаимодействием людей, фактором их включенности в социальные группы.

Диагностика конфликтных ситуаций в подразделениях органов внутренних дел может осуществляться с использованием ряда методик (методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению К. Томаса, методика «Шкала социального самоконтроля» М. Снайдера и др.).

Данные психологической диагностики позволяют психологу в ходе консультирования руководителей органов внутренних дел определить порядок их действий по управлению социально-психологическими процессами в служебных коллективах; по профилактике конфликтных ситуаций.

Разрешение конфликтов в органах внутренних дел подразумевает разрешение конфликтов с точки зрения профессионала в определенной области деятельности и связано с понятием конструктивной конфликтной позиции специалиста. В исследовании А. М. Митяевой конфликтная позиция специалиста определяется как «система отношений и оценок конфликтологического опыта, конфликтной реальности и перспектив, которые определяют направленность конфликтных действий, поведения специалиста»³⁵. Обращение сотрудника органов внутренних дел к собственному опыту участия в конфликтных ситуациях или наблюдения за ними позволяет находить оптимальные для конкретного сотрудника способы их решения. Адекватная оценка конфликтной реальности необходима для осознания целей, возможностей, а также степени заинтересованности участников конфликта. Обращение к перспективам развития конфликтных ситуаций помогает оценивать

³⁵ Митяева А. М. Конфликтологическая компетентность будущего специалиста как предмет научного исследования // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 2. С. 273–280.

важность и возможные последствия конфликтных ситуаций, отстаивать свои интересы в конфликтах. Интеграция прошлого опыта, адекватной оценки действительности и возможных путей развития конфликта необходима для определения оптимальной стратегии поведения, что в совокупности является конфликтной позицией специалиста.

В социально-психологической работе психолог может использовать различные тренинговые технологии, направленные на сплочение служебного коллектива; повышение социально-психологической компетентности сотрудников, руководителей; формирование профессиональной рефлексивности и др.

Сложный социально-психологический блок профессионализма сотрудника органов внутренних дел — подготовленность к *совместному решению профессионально-служебных задач*. Профессионализм сотрудника полиции включает в себя навыки и умения коллективных действий в экстремальных условиях и боевую сплоченность подразделений.

Таким образом, одной из центральных социально-психологических проблем в управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел является поддержание благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе.

Контрольные вопросы:

1. Что понимается под социально-психологическим климатом коллектива?
2. Какими показателями характеризуется социально-психологический климат коллектива?
2. Какие рекомендации даются руководителю психологом подразделения при неблагоприятном климате в служебном коллективе?
3. Каковы причины возникновения конфликтов в служебных коллективах органов внутренних дел?
4. Какие мероприятия должны проводиться руководителем подразделения органа внутренних дел по профилактике межличностных конфликтов?
5. Какие существуют методики для диагностики межличностных конфликтов в служебном коллективе?

ГЛАВА 7. ОЦЕНКА, ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ВОССТАНОВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РАБОТОСПОСОБНОСТИ СОТРУДНИКОВ. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ И СУИЦИДАЛЬНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

7.1. Профессионально-психологическое здоровье сотрудника органов внутренних дел как теоретический концепт

Подходя к формулировке рассматриваемого концепта «профессионально-психологическое здоровье» следует, во-первых, принимать во внимание, что здоровье человека так же многоаспектно и едино, как и он сам, в связи с чем разделение его на телесное, психическое, психологическое, социальное, духовное и т. п. весьма условно и осуществляется исключительно в исследовательских целях и в контексте компетенций тех или иных специалистов (медиков, психологов, педагогов, социологов, воспитателей, священнослужителей, управленцев т. д.); во-вторых — отталкиваться от наиболее распространенных формулировок родственных понятий, таких, как «здоровье»³⁶, «психическое здоровье»³⁷, «психологическое здоровье»³⁸, «профессиональное здоровье»³⁹.

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) здоровье — это «состояние полного душевного, физического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов». В данном определении акцентируется внимание на его физическом, душевном и социальном аспектах, а также

³⁶ Здоровье // Википедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Здоровье> (дата обращения: 29.05.2023).

³⁷ Психическое здоровье // Википедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Психическое_здоровье (дата обращения: 29.05.2023).

³⁸ Колосова Е. В. Феномен психологического здоровья // Страховские Чтения. 2019. Выпуск 27. URL: <https://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2020/03/18/178-183.pdf> (дата обращения: 29.05.2023).

³⁹ Агафонова Я. В. Здоровье медицинского специалиста на рабочем месте: психологические основы развития // Международный студенческий научный вестник. 2016. № 1. URL: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=14313#> (дата обращения: 29.05.2023).

не только на негативной («отсутствие»), но и на позитивной его трактовке с использованием ключевого слова «благополучие».

Психическое здоровье ВОЗ определяет как состояние благополучия, при котором человек может реализовать свой собственный потенциал, справляться с обычными жизненными стрессами, продуктивно и плодотворно работать, а также вносить вклад в жизнь своего сообщества. Это основное понятие психического здоровья соответствует его широким и разнообразным интерпретациям в разных культурах. В качестве его критериев ВОЗ выделяет следующие: осознание и чувство непрерывности, постоянства и идентичности своего физического и психического «Я»; чувство постоянства и идентичности переживаний в однотипных ситуациях; критичность к себе и своей собственной психической продукции (деятельности) и ее результатам; соответствие психических реакций (адекватность) силе и частоте средовых воздействий, социальным обстоятельствам и ситуациям; способность к самоуправлению поведением в соответствии с социальными нормами, правилами, законами; способность планировать собственную жизнедеятельность и реализовывать эти планы; способность изменять способ поведения в зависимости от смены жизненных ситуаций и обстоятельств.

Т. Б. Дмитриева, разделяя психическое здоровье на индивидуальное и общественное, под индивидуальным психическим здоровьем предлагает понимать состояние психики индивида, характеризующееся цельностью и согласованностью всех психических функций организма, обеспечивающих чувство субъективной психической комфортности, способность к целенаправленной осмысленной деятельности и оптимальное выполнение социальных функций, адекватных общечеловеческим ценностям и этнокультурным особенностям той группы, к которой принадлежит индивид⁴⁰.

⁴⁰ Агрессия и профессиональное здоровье / под. ред. акад. РАМН Т. Б. Дмитриевой и проф. Б. В. Шостаковича. — СПб.: Юридический центр Пресс, 2002. — 464 с.

Под общественным (социальным) психическим здоровьем, которое является интеллектуальным и нравственным потенциалом общества, важнейшей предпосылкой его стабильности, благополучия и прогресса подразумевается уровень распространенности в популяции (нации) психических заболеваний, алкоголизма и наркоманий, умственной отсталости, различных форм деструктивного поведения (в том числе суицидального и агрессивного), количественное соотношение между психически здоровыми и больными людьми.

Поскольку психиатрия как клиническая дисциплина оперирует, прежде всего, такими понятиями, как «симптом» (отдельный патологический признак), «синдром» (совокупность симптомов, обусловленных механизмом развития патологического процесса) и «диагноз» (конкретный вид заболевания), ключевым по клиническим критериям моментом качественного отграничения психической нормы от патологии является наличие или отсутствие у человека диагноза психического заболевания (нозологической формы, психической патологии, отклонения, расстройства). Данный подход, называемый (нозо-)патоцентрическим, доминирует при психиатрическом освидетельствовании лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел (учебу в вузы МВД), в процессе проведения военно-врачебной экспертизы (ВВЭ) их профессиональной пригодности в соответствии со специальной инструкцией, утвержденной приказом МВД России от 14.07.2010 № 523, а также при осуществлении психопрофилактических осмотров сотрудников психиатрами медико-санитарных частей, проводимых в рамках диспансеризации сотрудников.

Для признания кандидата (сотрудника) психически здоровым у него на момент освидетельствования (осмотра) должны отсутствовать симптомы и синдромы психических расстройств, перечисленных в ст. 14–20 Расписания болезней, определенных и утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 04.07.2013 № 565 «Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе». Важно отметить, что в соответствии с законом Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-І «О психиатрической помощи и гарантиях

прав граждан при ее оказании» психическое здоровье является зоной исключительной правой ответственности врачей-психиатров.

Спецификой психиатрического подхода в вопросах психопрофилактики является распространение принципов клинического мышления на область психического здоровья, которое рассматривается как сборная группа качественно различных состояний, отличающихся друг от друга предрасположенностью к тем или иным психическим расстройствам. Нозоцентрический подход помогает ответить на вопрос о том, к каким психическим заболеваниям (расстройствам) предрасположено данное лицо, а вероятностное понимание здоровья — на вопрос, в какой степени выражена эта предрасположенность. Если медицина традиционно рассматривает здоровье (в том числе психическое), главным образом, как отсутствие патологии, а норму как меру вероятности возникновения заболевания, то психология, в особенности ее отрасль, именуемая «позитивной психологией», фокусирует свое внимание на сформированности позитивных личностных сил (ресурсов), сохранности конструктивно-компенсаторного потенциала личности и способности противостоять стрессам, психическим расстройствам и возможным отклонениям от нормы, обеспечивая тем самым здоровье в целом и психическое здоровье в частности. Данный методологический принцип (подход) называется (нормо-)ресурсоцентрическим.

Позитивная психология — достаточно молодая, возникшая в конце 1990-х гг., отрасль психологического знания и психологической практики, представители которой (М. Селигман, Дж. Вейлант, Э. Динер, М. Чиксентмихали, Д. А. Леонтьев и др.) полагают, что современная психология, по сути, стала виктимологией (от лат. *victima* — жертва), концентрируясь на человеческих слабостях и рассматривая человека как жертву других людей или обстоятельств, как принципиально пассивное существо со сниженной личной ответственностью и так называемой «выученной беспомощностью», уделяя чрезмерное внимание таким явлениям, как «болезни», «дистрессы» и т. д.

Компенсируя этот дефицит и считая, что парадигма современной психологии должна быть смещена от негативности к позитивности,

от концепции болезни к концепции здоровья, позитивная психология в качестве объекта своих исследований и практики выбрала сильные стороны человека, его позитивный созидательный потенциал, оптимальное функционирование, удовлетворенность жизнью, человеческое счастье, самореализацию; виды деятельности, позволяющие делать человеку то, что ему хочется, что доставляет удовольствие и лучше всего получается (концепция «потока» М. Чиксентмихали); высшие человеческие качества, составляющие необходимый ресурс для преодоления негативных психических состояний (например, таких, как депрессии); факторы, способствующие субъективному (психологическому) благополучию, а также здоровому функционированию и расцвету как отдельного человека, так и человеческого сообщества.

Г. С. Никифоров, рассматривая здоровье человека на трех взаимосвязанных и влияющих друг на друга уровнях (физическом, социальном и психологическом), подчеркивает значимость последнего как предпосылки первых двух⁴¹.

По мнению американских ученых У. Уоттлса, Дж. Пауэлл⁴², основными условиями психологического здоровья человека являются:

- наличие надежной системы взглядов на жизнь;
- стабильный положительный жизненный настрой (способность видеть конструктивный аспект происходящих событий);
- способность работать на пределе своих возможностей, периодически задействуя свои ресурсы;
- наличие чувства сопричастности к духовной жизни (веры в помощь «свыше» в особо трудные моменты жизни);
- способность быстро адаптироваться к изменяющимся условиям (учиться, переучиваться, совершенствоваться);
- умение быстро реагировать на стресс (действием или изменением отношения к ситуации) и восстанавливаться после него;

⁴¹ Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. — СПб.: Питер, 2006. — 607 с.

⁴² Там же.

- повышенная восприимчивость к позитиву (умение замечать хорошее вокруг себя);
- удовольствие от физических нагрузок (чувство мышечной радости);
- умение анализировать свои чувства и доверять им;
- стремление внести свой вклад в жизнь других людей (оставить свой след);
- умение проявлять великодушие и благородство (выстраивать позитивные отношения с другими);
- обладание чувством юмора.

В контексте структуры жизненных потребностей человека психологическое здоровье в наибольшей степени соотносится с потребностью личности в самореализации и самоактуализации, т. е. в развитии своего потенциала и стремлением к гуманистическим ценностям (А. Маслоу).

Для самореализации субъект должен обладать достаточным уровнем психической энергии (активности и работоспособности) и в то же время быть достаточно гармоничным и пластичным, чтобы соответствовать требованиям общества (адаптироваться). Поэтому ключевыми понятиями психологического здоровья являются активность и адаптивность.

Кроме того, здоровой личности присуща устойчивая «Я-концепция» (конструктивная «Я-идентичность»), основанная на позитивной, адекватной, стабильной самооценке и самопринятии. По мнению В. А. Ананьева, психологическое здоровье — это главным образом личностное здоровье⁴³. Психологически здоровой самоактуализирующейся личности присущи такие качества, как принятие других, автономия, стойкость, чувствительность к прекрасному, альтруизм, склонность к творчеству.

Ф. Перлз в качестве основного компонента психологического здоровья называет зрелость личности, которая проявляется в способности к осознанию собственных потребностей, конструктивном поведении, здоровой адаптивности, умении пойти на риск, чтобы выбраться из тупика,

⁴³ Ананьев В.А. Основы психологии здоровья. Кн. 1. Концептуальные основы психологии здоровья. — СПб. : Речь, 2006. — 384 с.

и умении принимать ответственность за самого себя, а также аутентичностью, спонтанностью и внутренней свободой⁴⁴.

По З. Фрейду, психологически здоровая личность способна согласовать принцип удовольствия с принципом реальности, продуктивно работать и поддерживать удовлетворительные межличностные отношения, ставить перед собой долговременные отдаленные цели и достигать их, справляться с тревогой, наслаждаться широким спектром эмоций без чувства угрозы, а также привносить созидательные элементы в удовлетворение сексуальных и агрессивных побуждений⁴⁵.

К. Юнг психологически здоровой называет личность, ассимилировавшую содержание своего бессознательного (осознание тени) и свободную от захвата каким-либо архетипом, а также пластичную, умеющую пользоваться любой из ориентаций (интроверсией или экстраверсией) там, где она подходит, и гармонично сочетающую в себе все четыре психических функции (мышление, ощущения, чувства, интуиция)⁴⁶.

В качестве критерия психологического здоровья личности А. Адлер называет ее способность к продуктивной социальной активности, предполагающую наличие социального интереса, социально ориентированного поведения и когнитивных социально ориентированных допущений⁴⁷.

С точки зрения О. В. Хухлаевой, психологическое здоровье — это динамическая совокупность психических свойств человека, обеспечивающих гармонию между потребностями индивида и общества, являющихся предпосылкой ориентации личности на выполнение своей жизненной задачи⁴⁸.

⁴⁴ Перлз Ф. Практикум по гештальттерапии. — М.: Институт Общегуманитарных Исследований, 2001. URL: <https://psyinst.moscow/biblioteka/?part=article&id=99> (дата обращения: 29.05.2023).

⁴⁵ Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова.

⁴⁶ Там же.

⁴⁷ Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова.

⁴⁸ Хухлаева О. В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции : учебное пособие для студентов высш. учеб. заведений. 5-е изд., стер. — М.: Академия, 2008. — 208 с.

Обобщая обширный фактологический материал по рассматриваемой проблематике, можно резюмировать, что психологическое здоровье обеспечивает возможность личностного выбора и автономного развития, делает личность самодостаточной. К его механизмам относятся самопознание, способность к принятию решений в направлении будущего, готовность к изменениям и возможность выделять альтернативы, исследовать и эффективно использовать свои ресурсы, нести ответственность за сделанный выбор; соблюдение принципа оптимума (золотой середины) в своей жизнедеятельности, эффективная социально-психологическая и интрапсихическая адаптация; достижение гармонии с природой, людьми и самим собой.

В качестве критериев психологического здоровья чаще всего выделяются:

- адекватная, четкая и позитивная самооценка, сочетающаяся с уверенностью в себе и верой в собственные силы;

- способность к саморегуляции как средство гармоничного самовыражения и саморазвития при балансе побудительных процессов и самоконтроля;

- наличие коммуникативных, интерактивных и социально-перцептивных умений, обуславливающих высокое качество и непрерывное развитие социальных контактов (общения) с умением регулировать конфликтные ситуации, психологически верно понимать других, ставить конструктивные цели, сотрудничать;

- хорошо развитая рефлексия, стрессоустойчивость, самопринятие и принятие окружающих такими, какие они есть;

- умение находить собственные ресурсы в трудной ситуации, полнота поведенческих и эмоциональных проявлений личности, умение справляться со своими трудностями без ущерба для окружающих;

- самообъективность как четкое представление о своих сильных и слабых сторонах;

- наличие позитивной системы ценностей;

- способность к самопознанию;

- способность брать на себя ответственность за свою жизнь;

- стремление к обретению смысла жизни; интерес к самому себе и стремление к саморазвитию, самосовершенствованию;
- творческий, целетворящий характер жизнедеятельности;
- духовность;
- стремление к преобразованию среды, а не смирению с ней.

Применительно к служебно-оперативной деятельности сотрудников органов внутренних дел их психологическое здоровье является компонентом здоровья профессионального, которое, по определению В. А. Пономаренко, представляет собой способность организма сохранять профессиональную надежность и работоспособность во всех условиях профессиональной деятельности за счет необходимых компенсаторных и защитных механизмов⁴⁹.

По А. Г. Маклакову, профессиональное здоровье рассматривается как определенный уровень характеристик здоровья специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность⁵⁰. Профессиональное здоровье, в свою очередь, является компонентом более широкого понятия — здоровья социального, в качестве критериев которого современным исследователями выделяются такие, как степень адаптированности личности в социуме, удовлетворенность качеством жизни, субъективное благополучие, способность человека выполнять социальные функции (включение человека в разнообразные социальные структуры) и т. д.

Профессионально-психологическое здоровье сотрудника органов внутренних дел — это теоретический концепт, который:

во-первых, задает профессиональный контекст понятию «психологическое здоровье» и наиболее полно интегрирует в себе практически весь набор требований к профессионально-психологическим характеристикам личности кандидатов на службу и сотрудников, отраженных в современной нормативно-правовой базе;

⁴⁹ Пономаренко В. А. Размышления о здоровье. — М.: Магистр-Пресс, 2001. — 427 с.

⁵⁰ Маклаков А. Г. Общая психология. — СПб.: Питер, 2001. — 592 с.

во-вторых, в отличие от в основном (пато-)нозоцентрически трактуемого понятия «психическое здоровье», содержательно трактуется преимущественно позитивно нормо- и ресурсоцентрически, что делает его объектом исследования позитивной психологии;

в-третьих, в отличие от психического здоровья, которое по закону является зоной исключительной правовой ответственности врачей-психиатров, профессионально-психологическое здоровье является предметом исследования ведомственных психологов и может быть утверждено соответствующим законодательным актом (например, федеральным законом о психологической помощи населению в Российской Федерации и соответствующими ведомственными нормативными актами) в качестве зоны их правовой ответственности;

в-четвертых, в контексте современного компетентностного подхода с учетом вышеприведенных критериев психологического здоровья, среди которых часто фигурируют термины «способность» и «умение», профессионально-психологическое здоровье может рассматриваться в качестве универсальной, неспецифической профессиональной метакомпетенции сотрудника органов внутренних дел.

Так, контент-анализ требований к профессионально-психологическим характеристикам и здоровью кандидатов на службу и сотрудников органов внутренних дел, отраженных в различных нормативно-правовых актах (закон «О полиции», постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации», приказ МВД России от 21.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», другие приказы и распоряжения МВД России, решения Коллегии МВД России и др.) показывает, что большинство из них могут быть объединены с помощью интегрального теоретического концепта «профессионально-психологическое здоровье», который априори присутствует, включает в себя или тесно связан с такими понятиями и формулировками, используемыми в федеральных законах и подзаконных нормативных актах, как «отсутствие

факторов риска девиантного (дезадаптивного, аддиктивного, суицидального, агрессивно-насильственного, коррупционного и др.) поведения»; «способность по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника правоохранительных органов», «психологическая устойчивость», «надежность профессиональной деятельности», «эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций»; «высокий уровень волевой регуляции поведения», «эмоциональная зрелость личности», «уровень правосознания и нравственных убеждений», «профессионально-нравственный облик сотрудника, обусловленный требованиями государства и общества» и др.

Концепт «профессионально-психологическое здоровье сотрудника органов внутренних дел», задавая профессиональный контекст понятию «психологическое здоровье», содержательно также трактуется преимущественно позитивно (нормоцентрически и даже ресурсоцентрически), отражая необходимое качество нормы кадрового состава органа внутренних дел (В. А. Колокольцев), наличие и степень развития личностных ресурсов и компенсаторных способностей психики, необходимых для успешного функционирования в профессиональной сфере как в обычных, так и в экстремальных условиях деятельности; личностную и субъектно-профессиональную идентичность (Г. Аммон, В. А. Ананьев, И. В. Дубровина, Г. С. Никифоров, Г. И. Малейчук, М. В. Сокольская, Л.Б. Шнейдер, Э. Эриксон и др.); личностный компонент профессионального здоровья (А. И. Анисимов, Н. Н. Киреева, А. Г. Маклаков, Г. С. Никифоров, В. А. Пономаренко); психологические факторы профессионального здоровья (С. М. Шингаев); степень профессиональной личностной надежности (А.А. Благинин, В. А. Бодров, В. М. Крук, В. Ю. Рыбников, Е. Ю. Стрижов), зрелость личности, профессиональную самореализацию и личностное развитие в деятельности (И. С. Бусыгина, Ю. П. Зинченко) и др.

Профессионально-психологическое здоровье задает профессиональный контекст социального функционирования личности, являясь одной из наиболее важных неспецифических метакомпетенций,

обеспечивающих успешность профессиональной деятельности сотрудника, в то время как профессионально-психологическое «нездоровье» — фактором, в значительной степени лимитирующим профессионально-психологическую успешность и надежность.

Профессионально-психологическое здоровье сотрудника органов внутренних дел сопряжено с такими понятиями, как профессионально-субъектная идентичность, профессионально-психологическая успешность, профессионально-психологическая надежность (индивида — субъект жизнедеятельности, распорядитель душевных сил и способностей).

В самом общем, интуитивно понятном значении профессионально-психологическое здоровье представляет собой смыслообразующую и системообразующую категорию профессионализма сотрудника, его зрелости, профессиональной надежности, опоры в своем поведении и отношениях не только на извне задаваемые нормы, но в большей степени — на внутренние осознаваемые ценности и духовные ориентиры, ориентации на выполнение своей жизненной задачи, потребности в самосовершенствовании и личностном росте. Однако вследствие слабой предметно-теоретической проработки и операционализации психодиагностических критериев его оценки, последняя до настоящего времени имеет большую долю относительности и субъективизма. В практическом отношении в аспекте социальной адаптации по сей день наиболее важным критерием профессионально-психологического здоровья для ведомственных психологов остается показатель психической адекватности сотрудника, особенно его поведенческих проявлений. В этом аспекте широко распространенные случаи девиантного поведения сотрудников органов внутренних дел следует рассматривать как отклонения в состоянии профессионально-психологического здоровья.

Согласно современному психодинамическому (психоаналитическому) подходу в психологии, поведение человека в значительной степени детерминируется структурой его бессознательного, а не только осознаваемыми уровнями личности (о чем, например, может свидетельствовать так называемый феномен «маски нормальности»

серийных убийц). Это же положение подтверждается криминологическими исследованиями последних лет (В. Н. Кудрявцев, Ю. М. Антонян, В.В. Гульдман, А. Н. Костенко, А. Ф. Зелинский, У. С. Дженебаев, В. Н. Судаков и др.), в которых все настойчивее утверждается ведущая роль бессознательного в системе детерминации преступного поведения, а также следующая из данного утверждения необходимость его исследования.

В этой связи прогнозирование девиантного поведения у кандидатов на службу в органы внутренних дел (учебу) и действующих сотрудников в психодиагностической ситуации экспертизы при выраженных диссимулятивных установках испытуемых (стремлении демонстрировать социально одобряемый стиль поведения), на фоне низкого психометрического качества большинства традиционно (и зачастую нелегитимно) используемых тестовых «брендов» и ограниченности концептуально-методологических подходов, лежащих в их основе, представляется крайне важной, хотя и чрезвычайно сложной задачей. Ее решение требует разработки новых психодинамически ориентированных (т. е. направленных на исследование бессознательных поведенческих детерминант) методологических подходов, операционализированных с помощью релевантного психодиагностического инструментария.

Несмотря на многообразие представленных теоретических подходов и определений, показывающих многогранность психологически здоровой личности и способов ее жизнедеятельности, создание эффективной системы экспресс-оценки, прогнозирования, мониторинга и психологического сопровождения профессионально-психологического здоровья сотрудников органов внутренних дел с оказанием им квалифицированной психологической помощи предполагает наличие релевантной концепции, объясняющей широкий спектр состояний (от «идеального» профессионально-психологического здоровья до различного рода его расстройств (нарушений)) и определяющей конкретные практические действия психолога. Адекватная теория при этом выполняет роль карты, открывающей психологу перспективу понимания проблем

сотрудника и указывающей направления и способы их разрешения. Поэтому так важна целостная концепция, в которой четко прослеживаются понимание сущности человека, его бессознательного, основных стремлений и побуждений; специфика психологической нормы, причины возможных отклонений; условия, методы и техники оказания действенной психологической помощи (а не просто эклектичный (до бесконечности) подбор различных черт и поведенческих характеристик психологически здорового или симптомов (факторов риска) психологически нездорового сотрудника).

7.2. Особенности и основные направления психопрофилактической работы психолога органа внутренних дел

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

1) первичная психопрофилактика — предупреждение возникновения психических заболеваний и расстройств психического здоровья у сотрудников (курсантов);

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

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

В условиях оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел акцент делается на первичной психопрофилактике, которая реализуется в рамках мероприятий медико-психологического обеспечения.

Под медико-психологическим обеспечением сотрудников органов внутренних дел понимается комплексная система мероприятий, объединяющая основные направления психопрофилактики, психогигиены, медицинского и профессионально-психологического отбора, а также медицинского, психолого-педагогического и информационного сопровождения оперативно-служебной деятельности, имеющих общие цели, задачи и организационно-методические аспекты их решения.

Организационно система медико-психологического обеспечения включает в себя:

1) медицинский, психологический, общеобразовательный, спортивный и другие компоненты профессионального отбора кандидатов на службу (обучение) с уровневой оценкой и прогнозированием их профессионального и психического здоровья (психической адаптивности) и профессиональной личностно-психологической пригодности;

2) дальнейшее медико-психологическое сопровождение с выработкой индивидуализированных программ оптимизации различных видов подготовки (физической, психологической, гуманитарной, боевой и др.) с учетом функциональных резервов организма и психики, а также способностей;

3) управление процессом психической адаптации на основе обратной связи с помощью экспертно-диагностической системы, а также оперативный скрининговый контроль психического состояния и качества психической адаптации сотрудников в наиболее ответственные периоды их подготовки и службы, а также раннюю психотерапевтическую коррекцию состояний психической дезадаптации;

4) совершенствование системы медико-психологического обеспечения на основе обратной связи (отзывов, экспертных оценок) о качестве профессионального функционирования сотрудников с помощью методов психографического анализа, компьютерного моделирования, разработки новых методов и технологий профессиональной психодиагностики и прогнозирования;

5) разработку индивидуализированных программ физической, боевой, специальной и других видов подготовки сотрудников с учетом психофизиологической «цены» их деятельности, т. е. состояния их профессионального здоровья, функциональных резервов и индивидуально-психологических особенностей.

За счет комплексности диагностических, прогностических, коррекционных, реабилитационных и профилактических мероприятий, проводимых усилиями группы специалистов на медико-биологическом (организменном), личностном и микросоциальном

уровнях функционирования курсантов, система медико-психологического обеспечения открывает не декларативный, а реальный путь решения задач первичной психопрофилактики, повышения эффективности подготовки, а также проблем профессиональной надежности и профессионального долголетия офицерских кадров.

Основными направлениями психопрофилактической работы в образовательной организации МВД России являются:

- изучение морально-психологического микроклимата в курсантских коллективах, условий учебы, службы, жизни и быта личного состава с целью выявления факторов, неблагоприятно влияющих на психическое состояние и являющихся причиной возникновения нервно-психических расстройств;

- осуществление психогигиенической, диспансерной и лечебно-диагностической работы, обеспечение оказания неотложной медицинской помощи больным с острыми психическими нарушениями;

- организация и проведение амбулаторного и стационарного лечения (в пределах установленного объема помощи) лиц с нервно-психическими расстройствами, а также направление нуждающихся на обследование и лечение в психиатрический стационар;

- обеспечение взаимодействия с ведомственными лечебными учреждениями по вопросам стационарного обследования, лечения и военно-врачебной экспертизы курсантов образовательной организации с нервно-психическими расстройствами;

- санитарно-просветительская работа, проведение инструктивно-методических занятий по психопрофилактической тематике;

- углубленное изучение курсантов, испытывающих значительные трудности в адаптации к условиям службы и обучения, выдача рекомендаций командирам подразделений по индивидуально-воспитательной работе с ними и рациональному использованию;

- научно-исследовательская работа по совершенствованию системы и методики психопрофилактической работы в органах внутренних дел, медико-психологического отбора и обеспечения образовательного процесса;

— совершенствование уровня клинической, теоретической, практической и методической подготовки специалистов, участвующих в психопрофилактической работе.

Психопрофилактическое обеспечение образовательного процесса в ведомственных организациях высшего образования включает в себя комплекс мероприятий по медико-психологическому изучению курсантов в период их обучения в образовательной организации, психопрофилактическую и психокоррекционную работу, направленную на повышение эффективности их учебы и служебной деятельности, индивидуализацию воспитания с учетом личностных особенностей, сохранение и укрепление их психического здоровья, а также достижение и сохранение оптимального уровня служебно-профессиональной адаптации.

Медико-психологическое сопровождение учебного и воспитательного процесса предполагает социально-психологическое изучение и медико-психологическое обследование курсантов, сбор и анализ данных об успешности их учебной деятельности, разработку практических рекомендаций руководству по совершенствованию воспитательной и учебной работы, осуществление необходимых психопрофилактических и психогигиенических мероприятий.

Психопрофилактическая работа имеет свою специфику в зависимости от периода обучения (начального, основного, завершающего). В качестве наиболее эффективного способа профилактики нервно-психических расстройств и отклоняющегося поведения у курсантов ведомственных образовательных организаций зарекомендовал себя индивидуально-типологический подход. В его основе лежит не выделение в личности отдельных черт, а определение типов личности как целостных образований, несводимых к комбинации отдельных личностных факторов. Как показывает опыт, отклоняющееся поведение, нередко встречающееся у курсантов в период их адаптации к необычным условиям обучения и службы, чаще всего не является признаком психических расстройств, а служит внешним проявлением типологических особенностей характера, еще не сглаженного и не скомпенсированного

жизненным опытом. Такого рода типологические особенности характера, являющиеся крайними вариантами нормы, при которых отдельные черты чрезмерно усилены, вследствие чего обнаруживается избирательная уязвимость в отношении определенного рода психогенных (стрессовых) воздействий при хорошей и даже повышенной устойчивости к другим, в современной психиатрии и медицинской психологии обозначаются термином «акцентуация характера».

Каждый тип акцентуации характера имеет свою «ахиллесову пяту» (место наименьшего сопротивления по отношению к определенным психотравмирующим воздействиям) и прогностичен в отношении риска психической дезадаптации у курсантов во время службы и обучения в ведомственной образовательной организации. Правильная диагностика типа акцентуации позволяет дать нужные медико-психологические и педагогические рекомендации командирам и руководству, отыскать правильные пути в индивидуально-воспитательной работе.

Таким образом, для создания эффективной системы психологического сопровождения профессионально-психологического здоровья сотрудников органов внутренних дел с оказанием им квалифицированной психологической помощи необходима разработка специальной концепции, объясняющей весь спектр состояний профессионально-психологического здоровья. Данная концепция на основе понимания сущности человека, его бессознательного, основных стремлений и побуждений, специфики психологической нормы, причин возможных отклонений, условий, методов и техник оказания действенной психологической помощи позволит психологу органов внутренних дел лучше понимать оперативно-служебные и личностные проблемы сотрудника и определять наиболее эффективные пути их разрешения.

Контрольные вопросы:

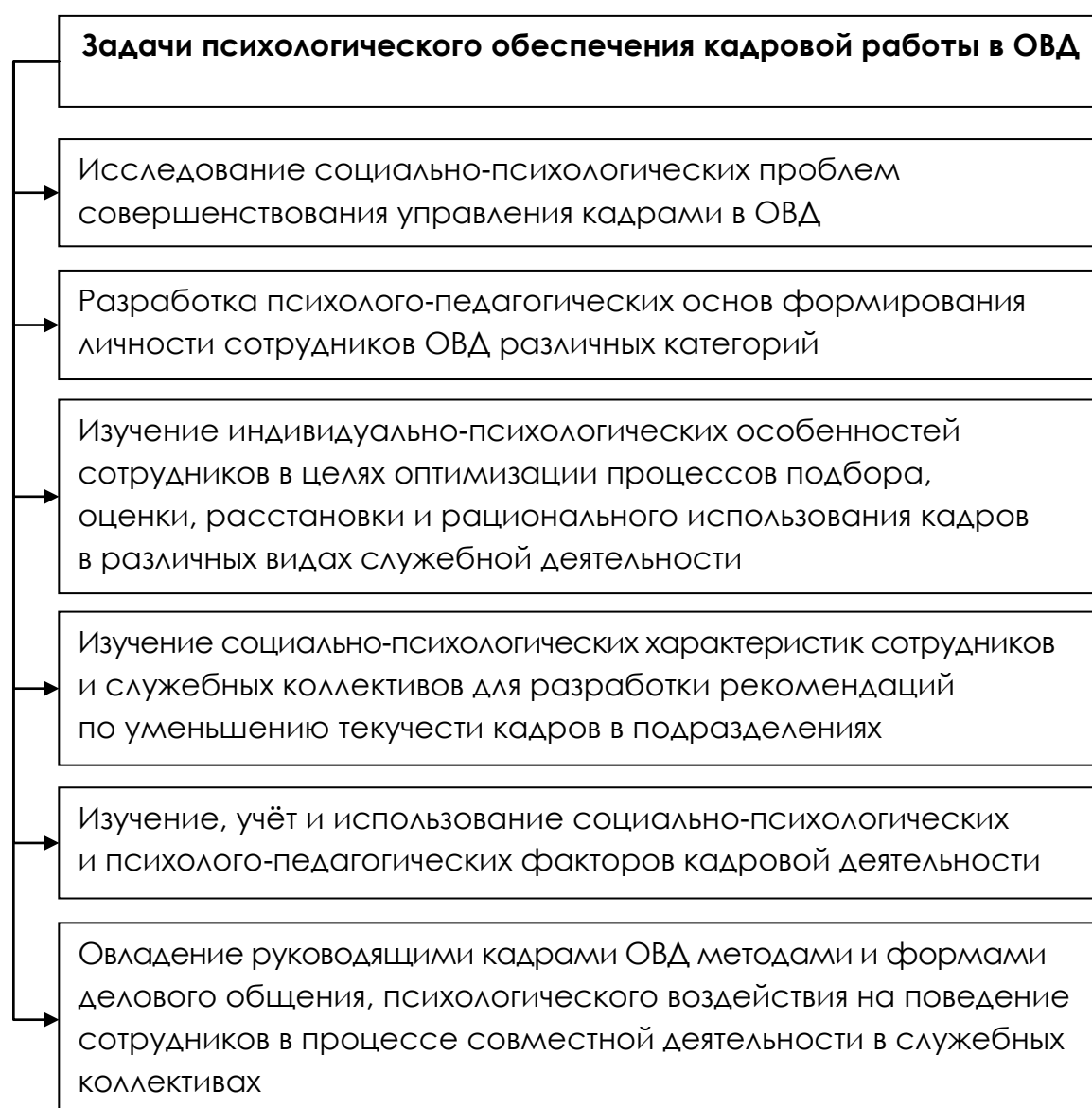
1. Раскройте содержание понятия «профессионально-психологическое здоровье сотрудника органов внутренних дел».
2. На соотношении каких качеств организации неосознаваемой «Я-структуры» личности сотрудника органов внутренних дел строится технология оценки его профессионально-психологического здоровья?

3. Что включает в себя организационно система медико-психологического обеспечения?
4. Назовите основные направления психопрофилактической работы психолога органа внутренних дел.
5. Что включает в себя психопрофилактическое обеспечение образовательного процесса в ведомственных образовательных организациях?

ГЛАВА 8. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГА ПО ЗАПРОСАМ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА С РУКОВОДЯЩИМИ КАДРАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И СОТРУДНИКАМИ, ВКЛЮЧЕННЫМИ В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

8.1. Участие психолога в деятельности кадровой службы

Одной из важных задач, которые решают практические психологи органов внутренних дел, является психологическая оценка кадров, их управленческих способностей, психологическая поддержка кадрово-управленческих решений (рис. 1).



*Рис. 1. Задачи психологического обеспечения кадровой работы
в органах внутренних дел*

Среди различных направлений совершенствования управления органами внутренних дел важное место занимает их комплектование руководящими кадрами, способными добиваться успешного выполнения возложенных на эти подразделения служебных задач. Назначение на руководящую должность должно осуществляться с учетом, с одной стороны, профессиональных требований к занимаемой должности, а с другой — психологических качеств и способностей кандидата, поэтому актуальным становится обращение к психологическим особенностям личности руководителя.

Психологическое обеспечение кадровой работы в органах внутренних дел, прежде всего, направлено на повышение научного уровня и эффективности работы с кадрами в подразделениях органов внутренних дел. Данное направление подразумевает постановку соответствующих задач.

Деятельность по психологическому обеспечению кадровой работы в органах внутренних дел включает в себя следующие основные направления:

1. Психологическая диагностика (заключается в профессиональной ориентации, подборе, оценки кандидатов на службу).
2. Психологические мероприятия по адаптации молодых сотрудников.
3. Оценка состояния социально-психологического климата в коллективах, определения уровня текучести кадров в подразделениях и показателей служебной дисциплины и т. д.
4. Психологическое консультирование руководителей по вопросам правильной организации работы с людьми, рационального использования кадров, обучения и воспитания сотрудников.
5. Обучение специалистов по кадровой работе, направленное на овладение необходимыми социально-психологическими знаниями, современными управленческо-воспитательными методами, навыками эффективной коммуникации.

Одним из основных психологических направлений деятельности является психологическая диагностика, благодаря которой определяются

индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на эффективность профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Таким образом, одной из важнейших задач, стоящих перед психологами органов внутренних дел, является проведение объективного психодиагностического исследования с учетом принципов этики, а также получение достоверных результатов всесторонней оценки личности сотрудника органов внутренних дел. Психолог должен быть достаточно квалифицирован в применении тех или иных инструментов оценки личности и социально-психологических явлений. Возникает необходимость подбора надежных и валидных инструментов, а также выверенных процедур проведения эмпирического исследования.

Развитие психологической службы в органах внутренних дел, включение психолога в состав комиссий по проведению аттестации определили необходимость применения психологических технологий кадрового обеспечения, новых психологических средств и способов оценки профессионально значимых качеств сотрудников.

8.2. Роль и место психолога в мероприятиях по аттестации сотрудников

Психолог подразделений морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел принимает участие в оценке кадров при проведении ряда мероприятий, в том числе при аттестации сотрудников.

Правовое регулирование аттестации сотрудников органов внутренних дел осуществляется в соответствии с Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и изданными на его основании ведомственными нормативными правовыми актами.

Аттестация курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России, обучающихся по дневной форме, проводится по окончании обучения.

Повторная аттестация сотрудников проводится в соответствии с решением аттестационной комиссии, если в процессе ее проведения был сделан вывод о соответствии занимаемой должности при условии

улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии. Такая аттестация проводится через 3, 6 месяцев или 1 год.

Психолог органов внутренних дел в соответствии с нормативными указаниями участвует в работе аттестационных комиссий. Задача психолога — оценить степень социальной и профессиональной значимости сотрудника.

Метод экспресс-оценки профессионально значимых качеств сотрудников органов внутренних дел в период их аттестации заключается в количественной оценке (с помощью количественной шкалы) соответствия сотрудника занимаемой им должности, а также уровня развития профессионально значимых психологических качеств. Указанный метод не используется отдельно, а применяется совместно с другими методиками для более объективной оценки уровня сотрудника.

Известно, что сотрудниками могут достигаться одни и те же показатели в профессиональной деятельности при разной ее напряженности (интенсивности). Речь идет о соотношении индивидуальных затрат (физических, психофизиологических и т. д.) к уровню его достижений. Так определяется «индивидуальный коэффициент полезной деятельности», который также может свидетельствовать об эффективности деятельности сотрудника. Выполнение сотрудником профессиональных задач в напряженных условиях, в первую очередь, связано с понятием стрессоустойчивости сотрудника, т. е. отражает способность переносить неблагоприятные ситуации, сохранять продуктивность деятельности в экстремальных условиях и выдерживать нервно-психические нагрузки продолжительное время⁵¹.

Аттестация сотрудников органов внутренних дел, как правило, основывается на методологическом принципе соотношения личности и деятельности. Для того чтобы получить функциональную характеристику сотрудника, необходимо оценить степень его соответствия занимаемой должности, требованиям, предъявляемым к качеству

⁵¹ Баринаева М. Г., Зуева Е. Г. Психофизиологическая готовность сотрудников правоохранительных органов к деятельности в экстремальных ситуациях : монография. — СПб.: СПбУ МВД России, 2019. — 164 с.

выполняемых функций. Метод экспресс-оценки позволяет оценить специалиста на основе совокупности взаимосвязанных элементов, ведущими из которых для аттестации являются уровень соответствия занимаемой должности, профессионально значимые качества личности и эффективность профессиональной деятельности.

Психологическое обеспечение оценки кадров в системе органов внутренних дел — развивающееся направление деятельности психологов, которое нуждается в дальнейшей методологической и методической разработке.

8.3. Психологическая работа с руководящими кадрами органов внутренних дел

В отношении сотрудника, назначенного на руководящую должность в органах внутренних дел, проводится психологическое исследование (оценка соответствия занимаемой должности).

Основными психологическими методами в работе с руководящим составом являются наблюдение, беседа, интервью, биографический метод, метод экспертных оценок. Рассмотрим указанные методы подробнее.

Биографический метод представляет собой анализ жизненных событий человека с целью выявления этапов, оказавших на него влияние, и прогнозирования дальнейшего развития личности. С помощью данного метода можно получить сведения об образовании, уровне квалификации, продвижении по службе сотрудника. Однако данный метод не позволяет получить достаточное количество сведений, касающихся личностных и деловых качеств сотрудника. Наиболее эффективно он работает в дополнении с методом наблюдения и интервью. Метод интервью позволяет получить более широкие сведения, которые выясняются как непосредственно у кандидата, так и от других сотрудников, сослуживцев. Он дополняет данные, полученные путем биографического метода, однако ограничен необъективностью получаемой информацией с позиций взаимоотношений с теми или иными людьми. Интервьюирование считается одним из наиболее субъективных методов в арсенале современных методов научного познания. Это обусловлено тем,

что в нем велика вероятность получения недостоверной, преднамеренно или случайно искаженной информации.

В процессе подбора кандидатов сотрудники подразделений по работе с личным составом проводят беседы по заранее составленному плану. Значимость данного метода состоит в получении информации из разных источников (опрос сотрудников, ранее взаимодействующих с кандидатом при предыдущих видах деятельности).

В последнее время активно применяется метод экспертных оценок. Данный метод позволяет обобщить независимые характеристики исследуемого, получаемые от руководителей и более опытных сотрудников, знающих сотрудника по совместно осуществляемой работе. В отличие от тестов самооценки, этот метод обладает высокой объективностью получаемых результатов. Для проведения экспертного опроса предлагается специально разработанная анкета, содержащая перечень необходимых деловых и личностных качеств сотрудников органов внутренних дел.

Для получения информации о сотруднике также широко применяется эмпирический метод тестирования, который включает в себя применение различных методик, направленных на изучение личностных и деловых характеристик. Данные методики должны обладать необходимой валидностью и надежностью. Применение различных методик требует предварительной подготовки сотрудников, осуществляющих тестирование, и сотрудников, проходящих его. Данная работа проводится психологами и требует необходимой квалификации в применении практических тестов.

Современные требования, предъявляемые к сотрудникам, выполняющим руководящие функции в органах внутренних дел Российской Федерации, сконцентрированы на запросах к повышению их профессиональной и личностной надежности, что предполагает применение научно обоснованных методов и методик для оценки будущих руководителей подразделений органов внутренних дел.

Порядок оценки деловых и личностных качеств руководителей органов внутренних дел определен Методическими рекомендациями

по оценке деловых и личностных качеств руководителей органов, организаций и подразделений МВД России при проведении социально-психологических исследований, в служебных коллективах, подготовленными на основе требований приказов МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации», от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации», от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

В основу оценки деловых и личностных качеств руководителей положен метод экспертных оценок. Оценка проводится путем анкетирования сотрудников (респондентов), находящихся в прямом подчинении исследуемых руководителей. Анкетирование проводится анонимно. В исследовании принимают участие не менее 70 % личного состава подразделения.

Анкета включает в себя такие группы качеств, как «деловые качества», «коммуникативные качества», «лидерские качества», «управленческое мышление», «деловой авторитет», «моральный авторитет». Оценка руководителей осуществляется не ранее 6 месяцев с момента их назначения на руководящие должности. Перед началом исследования дается инструкция, в процессе которой разъясняются цель проведения исследования и правила заполнения бланков. Участникам исследования предлагается оценить, «в какой степени развиты перечисленные качества у руководителя подразделения».

Данные исследования обрабатываются автоматически путем введения полученных результатов в таблицу Excel с последующей интерпретацией результатов.

По результатам проведенного исследования составляется справка.

Таким образом, к руководителям органов внутренних дел предъявляются повышенные требования, что подразумевает необходимость всесторонней оценки их деловых и личностных качеств.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные направления психологического обеспечения кадровой работы.
2. Какова роль психолога в работе с руководящими кадрами органов внутренних дел?
3. Какие психологические методы применяются в работе с руководящими кадрами органов внутренних дел?
4. С помощью каких технологий проводится оценка личностных и деловых качеств сотрудников органов внутренних дел?
5. Какие нормативные правовые документы регламентируют психологическое обеспечение работы с кадрами в органах внутренних дел?
6. Что предполагает работа психолога в составе аттестационной комиссии?

Раздел III

СТРУКТУРА, СПЕЦИФИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

ГЛАВА 9. СТРУКТУРА, СПЕЦИФИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ МЕДИКО-САНИТАРНЫХ ЧАСТЕЙ МВД РОССИИ ПО СУБЪЕКТАМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

9.1. Основные задачи и функции центров психофизиологической диагностики медико-санитарных частей МВД России

Центр психофизиологической диагностики (ЦПД) является экспертно-диагностическим учреждением специального назначения МВД и создается в целях организации и осуществления комплекса медико-психологических мероприятий по профессиональному отбору и охране профессионального здоровья сотрудников органов внутренних дел.

Основные задачи ЦПД:

— организация и проведение психологического и профессионального отбора кандидатов, принимаемых на службу в органы внутренних дел, и поступающих в образовательные организации МВД России, сотрудников, сотрудников, перемещаемых на виды деятельности с изменением группы предназначения или на должности среднего и старшего начальствующего состава, в соответствии с требованиями правоохранительной деятельности, а также иных контингентов, предусмотренных межведомственными нормативными правовыми актами и соглашениями с целью обеспечения качественного комплектования;

— проведение плановых медико-психологических профилактических обследований в рамках медико-психологического сопровождения личного состава различных подразделений органов внутренних дел с целью своевременной диагностики негативных отклонений в состоянии психического и психосоматического здоровья сотрудников,

возникающих в результате воздействия на них различных стрессогенных факторов;

— проведение неплановых (целевых) психопрофилактических осмотров с целью отбора сотрудников для выполнения оперативно-служебных и иных задач в особых условиях, а также с целью определения тактики и объемов реабилитационных мероприятий после выполнения сотрудниками различных задач в служебных командировках для выявления лиц, нуждающихся в профилактических оздоровительных и медико-восстановительных мероприятиях, а также для определения тактики их проведения.

Функции ЦПД:

1) определение профессиональной пригодности кандидатов, принимаемых на службу в органы внутренних дел, стажеров после испытательного срока, сотрудников, перемещаемых на виды деятельности с изменением группы предназначения или на должности среднего и старшего начальствующего состава в подразделения органов внутренних дел, а также кандидатов, поступающих на учебу в образовательные организации МВД России (*экспертно-диагностическая функция*);

2) охрана профессионального здоровья, раннего и своевременного выявления предболезненных состояний, нервно-психического и физического перенапряжения и признаков психической, социальной или физиологической дезадаптации (в том числе связанных с выполнением оперативно-служебных, служебно-боевых и иных задач, сопряженных с опасностью для жизни), отклоняющегося поведения у сотрудников подразделений органов внутренних дел, и выработки тактики профилактических, оздоровительных и медико-восстановительных мероприятий (*медико-профилактическая функция*, направленная на снижение риска развития патологических нарушений, являющихся основными причинами различных ограничений годности к службе и потери профессионального потенциала сотрудниками органов внутренних дел);

3) препятствие поступлению на службу и учебу лиц с признаками нервно-психической неустойчивости, с негативными личностными

особенностями и патологическими наклонностями (склонность к употреблению наркотических и психотропных средств, злоупотреблению алкоголем, к негативной или корыстной мотивации, к агрессивно-конфликтным формам поведения, имеющих суицидальные тенденции, криминальные наклонности или устойчивые связи с криминалом), а так же со сниженным уровнем развития функциональных возможностей и основных свойств центральной нервной системы (болезненные и предболезненные состояния) — *барьерная функция*.

Профессиональный психологический отбор гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, является составной частью системы психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации, одним из видов профессионального отбора кадров, где работе ЦПД отводится немаловажная роль.

В своей деятельности ЦПД руководствуются Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, международными договорами, нормативными правовыми актами МВД России, Минздравсоцразвития России Положением о ЦПД, а также нормативно-правовой базой, регламентирующей профессиональный психологический отбор (в части, касающейся деятельности ЦПД):

федеральными законами: от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»; от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»; от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (п. 7, 8, 11);

приказами МВД России: от 18.07.2014 № 595 «О некоторых вопросах поступления граждан Российской Федерации на службу в органы

внутренних дел Российской Федерации» (п. 21); от 28.12.1994 № 437 «Об утверждении Инструкции о порядке использования полиграфа при опросе граждан»; от 01.10.2014 «О мерах по реализации в органах внутренних дел Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259»; от 25.12.2014 «Об утверждении методик выявления злоупотребления алкоголем или токсическими веществами, потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ, склонности к совершению суицидальных действий, а также критериев оценки результатов комплексного обследования, направленного на их выявление».

Помимо вышеназванного, к нормативно-правовой базе, регламентирующей психопрофилактические мероприятия в рамках медико-психологического сопровождения личного состава органа внутренних дел (в части, касающейся деятельности ЦПД), можно отнести:

федеральные законы: от 19.07.2011 № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»; от 02.11.2011 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» № 323-ФЗ;

приказы МВД России: от 08.11.2006 № 895 «Об утверждении Положения об организации медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения в медицинских учреждениях системы МВД России»; от 10.01.2012 № 5 «О медико-психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»; «Примерным Положением о Центре психофизиологической диагностики Медико-санитарной части МВД, ГУВД, УВД субъекта Российской Федерации».

Возглавляет ЦПД начальник (врач-эксперт), назначаемый на должность и освобождаемый от должности начальником МСЧ МВД, ГУВД, УВД субъекта Российской Федерации. В штат ЦПД также входят должности: заместителя начальника ЦПД (врач-эксперт, психолог-эксперт), старших врачей-экспертов психиатров, старших врачей-экспертов функциональной диагностики; начальников кабинетов

(отделений) — психологов-экспертов, старших психологов-экспертов, и др. Должности психологов (старших психологов) ЦПД комплектуются лицами, имеющими высшее психологическое или послевузовское образование по специальности «клиническая психология».

9.2. Основные функции психологов-экспертов центров психофизиологической диагностики

Процедура комплексного обследования в отношении граждан при приеме на службу и учебу возлагается на комиссии по профессиональному психологическому отбору, которые, в свою очередь, формируются в центральном аппарате МВД России, территориальных органах и подразделениях МВД России, а также в образовательных организациях высшего образования системы МВД России⁵².

Положение о комиссии органа, организации МВД России утверждается приказом руководителя соответствующего подразделения МВД России.

Два этапа комплексного обследования кандидатов на службу и учебу направлены на определение состояния здоровья и уровня психологического состояния человека. Первый этап проходит в медицинской организации МВД России в целях выявления у кандидата факторов риска, указанных в подп. «а», «б» и «л» п. 7 Правил психологического отбора⁵³; используются методики, утвержденные министром внутренних дел Российской Федерации по согласованию с Министерством здравоохранения Российской Федерации. Второй этап проводится психологом подразделения по работе с личным составом в целях определения степени развития и выраженности личных и деловых качеств кандидата, а также выявления у него факторов риска, указанных в подп. «в» — «к» п. 7 Правил психологического отбора; с применением

⁵² Дашко М. Н., Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД. С. 101–106.

⁵³ Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» (с изм. и доп.).

специальных технических приборов, не наносящих ущерба жизни и здоровью людей, проводятся психологические и психофизиологические исследования.

Психологическое тестирование, в ходе которого определяется уровень развития личных и деловых качеств, проводится в отношении только тех кандидатов, кто по результатам медицинского обследования был признан годным по состоянию здоровья и способным заниматься служебной деятельностью по предполагаемой должности сотрудника органов внутренних дел. Первый этап психологического тестирования в рамках прохождения военно-врачебной комиссии осуществляется психологами-экспертами центров психофизиологической диагностики.

Основной целью деятельности психолога-эксперта (старшего психолога-эксперта) центра психологической диагностики является проведение психодиагностического обследования на предмет выявления лиц с признаками психической дезадаптации, определения психологической готовности к службе и учебе, прогнозирования успешности сотрудника в профессиональной деятельности. Содержание работы психолога-эксперта (старшего психолога-эксперта) ЦПД включает в себя:

1) осуществление психодиагностических обследований:

— лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел и на учебу в образовательные организации МВД России и сотрудников при перемещении по службе с изменением категории их предназначения;

— стажеров, отнесенных при первичном освидетельствовании к группе риска, при принятии решения о зачислении на службу;

— сотрудников, перед командировкой в зону с особыми (экстремальными) условиями службы и возвратившихся из нее;

— при назначении сотрудников на вышестоящие руководящие должности;

— при увольнении сотрудников со службы по состоянию здоровья;

2) определение совместно с врачом функциональной диагностики степени нарушения психической адаптации у освидетельствуемого

контингента, а также состояние индивидуальных психофизиологических резервов для оптимального профессионального подбора рода деятельности;

3) определение совместно со специалистами ЦПД показаний к проведению медико-психологических коррекционных мероприятий у сотрудников;

4) вынесение по результатам психодиагностического обследования совместно со специалистами ЦПД заключения рекомендательного характера;

5) изучение и обобщение результатов психодиагностического обследования, внедрение новых методов психодиагностики;

6) оказание консультативной помощи сотрудникам по направлению врачей психиатров ВВК и поликлиники (медсанчасти);

7) проведение психопрофилактических осмотров сотрудников органов внутренних дел;

8) участие в разработке и апробации профессиограмм и детальных психологических характеристик сотрудников различных специальностей и должностей;

9) определение влияния служебной деятельности на профессиональное психологическое здоровье сотрудников органов внутренних дел;

10) оказание практической и консультационной помощи психологам подразделений в осуществлении служебной деятельности, связанной с отбором кандидатов на службу в органы внутренних дел и медико-психологическим сопровождением служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел;

11) проведение специальных психофизиологических исследований (СПФИ) с использованием полиграфа с кандидатами на службу в оперативные подразделения органов внутренних дел, выполняющие специальные задания; с кандидатами на службу, ранее уволенными из органов внутренних дел; кандидатами на службу и учебу, сотрудниками при перемещении, стажерами после испытательного срока перед назначением на должность, у которых, по данным психодиагностического обследования, обнаруживается выраженная установочная реакция

на сокрытие информации, важной для принятия решения о степени их рекомендованности к службе, а также по направлению врача-психиатра ВВК.

Психологическое обследование в ЦПД кандидатов на службу, на учебу и сотрудников при перемещении состоит из группового и индивидуального обследования. При групповом обследовании, проводимом с помощью бланковых тест-опросников, психолог получает стандартизированную психодиагностическую информацию об испытуемых, которая уточняется и верифицируется при последующем индивидуальном обследовании.

Индивидуальное обследование проводится после группового обследования для оценки профессионально важных качеств, получения развернутой психологической характеристики личности, выявления психической дезадаптации кандидата и осуществляется с использованием основных и дополнительных психодиагностических методов и методик (наблюдение, беседа, проективные тесты и др.). Завершается психологическое обследование кандидата выводом о соответствии его психологических качеств требованиям предполагаемой должности, группы предназначения, принадлежности к группе риска и кода факторов риска (при их наличии). Вывод фиксируется в протоколе психологического обследования, который является составной частью протокола комплексного психодиагностического обследования.

По результатам психологического и психофизиологического обследования ЦПД готовит заключение для комиссии по профессиональному психологическому отбору, членом которой является начальник ЦПД или его заместитель. Заключение ЦПД содержит развернутую психологическую характеристику кандидата и один из следующих выводов о его профессиональной пригодности к конкретному виду деятельности с указанием должности, группы предназначения, принадлежности кандидата к «группе риска» и кода факторов риска:

— рекомендуется в первую очередь (полностью соответствует предполагаемой должности);

— рекомендуется (в основном соответствует требованиям предполагаемой должности);

— рекомендуется условно (минимально соответствует требованиям предполагаемой должности, допускается к профессиональной деятельности при недостатке кандидатов);

— не рекомендуется (не соответствует требованиям предполагаемой должности).

Указанные выводы имеют рекомендательный характер. Решение о приеме кандидата на службу, военную службу, зачисление на учебу принимается комиссией по профессиональному психологическому отбору.

В целях выявления факторов риска и подтверждения информации, полученной в ходе тестирования и беседы, проводится специальное психофизиологическое исследование с применением полиграфа (СПФИ)⁵⁴. Заключение ЦПД, результаты тестирования, акт комплексного обследования, протокол беседы, заполненный в процессе психологического собеседования, (указаны психологический анамнез жизни, особенности эмоциональных и поведенческих реакций, социальные и профессиональные установки мотивационной направленности, уровень правосознания) являются основными документами, которые необходимо изучить специалисту, ответственному за проведение СПФИ, обязательно акцентируя внимание на сведения о наличии или отсутствии факторов риска.

Подводя итог, можно отметить, что изучение личностных особенностей кандидата на службу должно основываться на оценке социальных, психологических и биологических путей их формирования, оценке наличия факторов риска, учитывать текущий уровень развития социальных и личностных ресурсов, позволяет более качественно и обоснованно прогнозировать успешность и эффективность его дальнейшей оперативно-служебной деятельности.

⁵⁴ Дашко М. Н., Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД. С. 101–106.

Контрольные вопросы:

1. Перечислите основные задачи ЦПД.
2. Какие функции выполняют ведомственные ЦПД?
3. Перечислите основную нормативно–правовую базу, регламентирующую деятельность ЦПД.
4. Назовите основные функции и содержание профессиональной деятельности психологов-экспертов (старших психологов-экспертов) ЦПД.
5. Как строится деятельность психологов-экспертов (старших психологов-экспертов) ЦПД по профессионально-психологическому отбору?

ГЛАВА 10. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

10.1. Структура, задачи и направления деятельности подразделений психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел

Совершенствование деятельности сотрудников органов внутренних дел на современном этапе предполагает не только повышение уровня психологической культуры специалистов правоохранительной системы, но и специальную организацию психологической службы в органах (подразделениях, учреждениях) внутренних дел. Психологическая работа в органах внутренних дел в настоящее время регламентирована приказом МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

Согласно приказу психологическая работа в органах внутренних дел Российской Федерации проводится:

1. В подразделениях центрального аппарата МВД России, оперативных бюро МВД России, центрах специального назначения МВД России, а также в иных организациях и подразделениях, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации, дислоцированных в г. Москве (за исключением подчиненных территориальным органам МВД России), — психологами подразделений по работе с личным составом, должностными лицами, имеющими высшее (послевузовское) психологическое (по специальностям «Психология», «Психология служебной деятельности», «Клиническая психология») или медицинское (по специальности «Психиатрия») образование, на которых в установленном порядке возложены обязанности проведения психологической работы, а в случае их отсутствия — психологами, определенными ГУРЛС МВД России.

2. В территориальных органах МВД России на окружном, региональном (включая подчиненные организации) и районном уровнях, линейных управлениях МВД России на железнодорожном, водном

и воздушном транспорте, образовательных, научно-исследовательских, медико-санитарных и санаторно-курортных организациях системы МВД России, окружных управлениях материально-технического снабжения системы МВД России, а также в иных организациях и подразделениях, которые созданы для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел (за исключением дислоцированных в г. Москве), — психологами названных подразделений, а в случае их отсутствия — определенными ГУРЛС МВД России психологами территориальных органов МВД России на региональном уровне, образовательных организаций системы МВД России по месту их дислокации.

3. В подразделениях, указанных в п. 1 и 2 настоящего перечня, с сотрудниками, назначаемыми на должности Президентом Российской Федерации, Министром внутренних дел Российской Федерации, заместителями Министра внутренних дел Российской Федерации, — психологами, определенными ГУРЛС МВД России.

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

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

Психологическая служба органов внутренних дел по направлениям, видам и содержанию работы имеет свою специфику, которая определяется целью ее создания и особенностями ее задач. Целями психологической службы органов внутренних дел являются организация психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников, профилактика чрезвычайных происшествий среди личного состава, формирование благоприятного социально-

психологического климата в коллективах, повышение эффективности оперативно-служебной деятельности личного состава.

Данные цели можно осуществить, решая следующие основные задачи:

1. Обеспечение выполнения сотрудниками органов внутренних дел оперативно-служебных задач и формирование морально-психологической готовности личного состава к деятельности в повседневных и экстремальных условиях.

2. Определение профессиональной психологической пригодности лиц, принимаемых на службу в органы внутренних дел и учебу в образовательные учреждения МВД России, сотрудников, перемещаемых на другие должности в системе МВД России, прогнозирование их психологической готовности к выполнению профессиональных задач.

3. Осуществление психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел, проведение психологической реабилитации и восстановление профессиональной работоспособности сотрудников.

4. Формирование в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата, проведение в них социально-психологической работы, психологическое консультирование сотрудников и членов их семей.

5. Осуществление профессиональной психологической подготовки личного состава, оказание психологической помощи сотрудникам органов внутренних дел, образовательных учреждений МВД России.

Таким образом, в работе практического психолога органов внутренних дел можно выделить два основных направления деятельности:

— психологическое обеспечение работы с кадрами органов внутренних дел;

— психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Основными видами деятельности практического психолога органов внутренних дел являются:

— психологическая диагностика;

- психологическая экспертиза;
- психологическая профилактика;
- психологическое консультирование;
- психологическая коррекция;
- психологическая пропаганда и обучение.

10.2. Содержание деятельности психолога органа внутренних дел

Вместе с тем организация работы психолога имеет свою специфику по форме и содержанию, обусловленную особенностями и своеобразием организации структурных подразделений психологической службы органов внутренних дел.

Так, основной целью деятельности психолога ЦПД является проведение психодиагностического обследования на предмет выявления лиц с признаками психической дезадаптации, определения психологической готовности к службе и учебе, прогнозирования успешности сотрудника в профессиональной деятельности. Содержание работы психолога ЦПД предполагает:

- психологическое обследование лиц, поступающих на службу в органы внутренних дел и на учебу в образовательные учреждения МВД России (основной этап профессионального психологического отбора);
- психологическое обследование при сопровождении деятельности сотрудников в экстремальных условиях;
- психологическое обследование при перемещении сотрудников по службе с изменением категории предназначения;
- психологическое обследование при назначении сотрудников на вышестоящие руководящие должности;
- психологическое обследование при увольнении сотрудников со службы по состоянию здоровья.

Основной целью деятельности психолога органа (подразделения) внутренних дел является формирование высокого уровня психологической готовности личного состава к выполнению оперативно-служебных задач на основе обеспечения его психической устойчивости и развитие

профессионально важных психологических качеств. Психолог органа (подразделения) внутренних дел осуществляет комплекс мероприятий следующего содержания:

1. Проводит в установленном порядке психологические обследования, СПФИ с применением полиграфа, направленные на изучение, анализ и оценку индивидуально-психологических особенностей личности кандидатов на службу в органы внутренних дел, стажеров, сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России.

2. Осуществляет изучение, анализ и оценку социально-психологического климата в служебных коллективах и морально-психологического состояния личного состава, проводит по мере необходимости (но не реже одного раза в год) социально-психологические исследования и индивидуальные психологические обследования.

3. Оказывает психологическую помощь сотрудникам, впервые принятым на службу в органы внутренних дел, а также окончившим образовательные организации высшего образования МВД России по очной форме обучения, в процессе их социально-психологической адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности.

4. Разрабатывает предложения (рекомендации) для руководящего состава органов, организаций, подразделений МВД России по:

- отбору и назначению на должности сотрудников с учетом их индивидуально-психологических особенностей личности и групповой совместимости;

- психологическим аспектам организации и проведения мероприятий морально-психологического обеспечения;

- формированию благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, совершенствованию стиля и методов управления сотрудниками;

- минимизации последствий чрезвычайных происшествий и их профилактике;

- оптимизации оперативно-служебной деятельности сотрудников.

5. Проводит занятия по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки личного состава, в том числе

по повышению психолого-педагогической компетентности руководящего состава органов, организаций, подразделений МВД России, развитию коммуникативной компетентности сотрудников и владению приемами само- и взаимопомощи с целью регуляции психического состояния.

6. Участвует в работе по организации морально-психологического обеспечения личного состава, командированного в другую местность для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях, оказывает психологическую помощь сотрудникам после выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях, а также в случаях, связанных с гибелью личного состава, применением оружия.

7. Осуществляет мероприятия психологической работы, направленные на выявление сотрудников, находящихся в кризисном состоянии, профилактику суицидальных происшествий и предупреждение профессиональной деформации личности, принимает участие в проведении мероприятий морально-психологического обеспечения со всеми категориями сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании (приложение 1 к приказу № 660).

8. Проводит мероприятия психологической коррекции с сотрудниками, имеющими признаки нарушений психической адаптации или переутомления, психологическую реабилитацию указанных сотрудников, консультирует их по вопросам учета психологических аспектов при регулировании семейно-бытовых отношений, профилактики, разрешения и минимизации последствий межличностных конфликтов.

9. Консультирует сотрудников по вопросам:

— учета психологических аспектов, возникающих при выполнении оперативно-служебных задач, составления психологических портретов лиц, подозреваемых в совершении преступлений;

— изучения (прогнозирования) социально-психологических процессов при охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности в период подготовки и проведения крупных публичных и массовых мероприятий, определения по внешним признакам граждан, имеющих противоправные намерения;

— выработки стратегии и тактики ведения переговоров, в том числе при освобождении заложников.

10. Обеспечивает функционирование кабинета психологической регуляции в соответствующем органе, организации, подразделении МВД России⁵⁵.

Основной целью деятельности психолога образовательной организации МВД России является повышение эффективности образовательного процесса. Психолог образовательной организации МВД России осуществляет комплекс мероприятий следующего содержания:

- профессиональная психологическая ориентация;
- психологическое обследование кандидатов на учебу в образовательную организацию по специальности;
- оценка степени адаптации учащихся первого года обучения к условиям образовательного процесса и службы;
- психологическое обследование учащихся на протяжении всего срока обучения, оценка их состояния, уровня и динамики развития профессионально значимых качеств;
- выявление социально-психологических причин неуспеваемости, нарушений дисциплины и правонарушений среди учащихся, отчислений по отрицательным мотивам, затруднений в обучении и службе;
- социально-психологическое обследование учебных групп;
- психологическое консультирование, психологическая коррекция и реабилитация сотрудников переменного и постоянного состава;
- обеспечение работы кабинета психологической регуляции.

Организация работы психолога органов внутренних дел осуществляется в соответствии с требованиями нормативных актов МВД России и примерной рабочей нагрузкой.

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

⁵⁵ Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».

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

В первоочередном порядке психологическая работа проводится с:

- 1) кандидатами на службу в органы внутренних дел;
- 2) сотрудниками, планируемыми к включению в кадровый резерв;
- 3) сотрудниками, командированными в другую местность для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях;
- 4) сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании, при организации индивидуальной воспитательной работы;
- 5) сотрудниками, которым выдаются табельное боевое ручное стрелковое оружие, боеприпасы и специальные средства на постоянное хранение и ношение.

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

Психологи подразделений по работе с личным составом в установленном порядке включаются в состав:

1. Комиссий, формируемых для проведения проверок по фактам гибели сотрудников, в том числе при суицидальных происшествиях.
2. Комиссий, формируемых для решения вопросов о выдаче оружия сотрудникам на постоянное хранение и ношение.
3. Врачебных комиссий медицинских организаций.

Иных комиссий в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МВД России.

Подводя итог, отметим, что одно из главных условий эффективного функционирования психологической службы и реализации поставленных задач — качественный состав психологов. Он определяется двумя составляющими: личностными качествами и профессионально-психологической компетентностью (подготовленностью). Подготовка квалифицированных специалистов в этой области требует разработки целевых программ, которые предусматривают все особенности оперативно-служебной деятельности правоохранительных органов. Для успешной подготовки квалифицированных психологов целесообразно создать непрерывную многоплановую систему профессиональной подготовки сотрудников психологической службы органов внутренних дел.

Контрольные вопросы:

1. В каких подразделениях органов внутренних дел проводится психологическая работа согласно приказу МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации»?
2. Перечислите основные задачи, которые необходимо решать психологу органов внутренних дел.
3. Назовите методы, используемые в работе психолога органов внутренних дел.
4. Перечислите комплекс мероприятий, осуществляемых психологом образовательной организации системы МВД России.
5. Назовите основные направления деятельности психолога органов внутренних дел.

ГЛАВА 11. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

11.1. Концептуальные основы и направления психологического обеспечения образовательного процесса

Роль подразделений психологической работы в органах внутренних дел на сегодняшний день очень велика и определяет следующие направления деятельности психологов образовательных организаций:

- индивидуальное и групповое консультирование курсантов, слушателей (обучающиеся пятых курсов, сотрудники, проходящие профессиональное обучение и обучающиеся на факультете подготовки иностранных специалистов), сотрудников (постоянный состав образовательной организации) ведомственных образовательных организаций;
- психологическое сопровождение членов семей сотрудников;
- оказание психологической адресной помощи в определении источника тревоги и помощи в его преодолении;
- обучение навыкам самопомощи;
- диагностика и помощь в освоении профессионально важных качеств сотрудника;
- профилактика деструктивного воздействия на личность сотрудника повышенных нагрузок, в том числе в рамках предупреждения профессиональной деформации и эмоционального выгорания.

Психологи в настоящее время являются не только носителями профессионально важных качеств сотрудников органов внутренних, но и обладателями душевного тепла, которое позволяет эффективно взаимодействовать с сотрудниками, преодолевая вместе с ними имеющиеся трудности и проблемы. Многозадачность и многофункциональность психологов органов внутренних дел определяет такие функции, как:

- прогнозирование ситуации и формирование рекомендаций индивидуального характера;
- психологический скрининг при приеме кандидатов на учебу и службу;

— работа с управленческим звеном, руководителями и их заместителями;

— работа с кадровым резервом и разработка алгоритма профессионального развития каждого сотрудника;

— оптимизация социально-психологических процессов в коллективах учебных взводов и групп (с учетом возрастной специфики обучающихся) и непосредственно подразделений образовательных организаций.

Целями психологической службы образования являются:

— содействие администрации и педагогическим коллективам образовательных организаций всех типов в создании социальной ситуации развития, соответствующей индивидуальности обучающихся, воспитанников и обеспечивающей психологические условия для охраны здоровья и развития личности обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей), педагогических работников и других участников образовательного процесса;

— содействие в приобретении обучающимися, воспитанниками образовательных организаций психологических знаний, умений и навыков, необходимых для получения профессии, развития карьеры, достижения успеха в жизни;

— оказание помощи обучающимся, воспитанникам образовательных организаций в определении своих возможностей исходя из способностей, склонностей, интересов, состояния здоровья;

— содействие педагогическим работникам, родителям (законным представителям) в воспитании обучающихся, воспитанников, а также формировании у них принципов взаимопомощи, толерантности, милосердия, ответственности и уверенности в себе, способности к активному социальному взаимодействию без ущемления прав и свобод другой личности.

Среди задач психологической службы образования выделяют следующие:

— психологический анализ социальной ситуации развития в образовательных организациях, выявление основных проблем и определение причин их возникновения, путей и средств их разрешения;

- содействие личностному и интеллектуальному развитию обучающихся, воспитанников на каждом возрастном этапе развития личности;
- формирование у обучающихся, воспитанников способности к самоопределению и саморазвитию;
- содействие педагогическому коллективу в гармонизации социально-психологического климата в образовательных организациях;
- психологическое обеспечение образовательных программ с целью адаптации их содержания и способов освоения к интеллектуальным и личностным возможностям и особенностям обучающихся, воспитанников;
- профилактика и преодоление отклонений в социальном и психологическом здоровье, а также развитии обучающихся, воспитанников;
- участие в комплексной психолого-педагогической экспертизе профессиональной деятельности специалистов образовательных организаций, образовательных программ и проектов, учебно-методических пособий, проводимой по инициативе органов управления образованием или отдельных образовательных организаций;
- участие совместно с органами управления образованием и педагогическими коллективами образовательных организаций в подготовке и создании психолого-педагогических условий преемственности в процессе непрерывного образования;
- содействие распространению и внедрению в практику образовательных организаций достижений в области отечественной и зарубежной психологии;
- содействие в обеспечении деятельности педагогических работников образовательных организаций научно-методическими материалами и разработками в области психологии.

Деятельность психологической службы образования рассматривается в единстве трех аспектов: научного, прикладного и практического.

Научный аспект предполагает исследование проблем психологической службы образования, методологическое и теоретическое обоснование, разработку психодиагностических, психокоррекционных и развивающих программ, способов, средств и методов применения

психологических знаний в конкретных условиях современного образования.

Прикладной аспект предполагает психологическое обеспечение всего процесса обучения и воспитания, включая анализ и разработку психологических оснований учебных программ, учебников, дидактических и методических материалов.

Практический аспект подразумевает непосредственную работу психологов в образовательных организациях.

Кроме этого, деятельность психологической службы рассматривается в двух направлениях: актуальном и перспективном. Актуальное ориентировано на решение злободневных проблем, связанных с имеющимися трудностями в обучении и воспитании. Перспективное направление нацелено на развитие, становление личности и индивидуальности каждого обучающегося, формирование его психологической готовности к самоопределению, созидательной жизни в обществе.

К основным направлениям деятельности психологической службы образования относятся:

- популяризация психологии и психологических знаний;
- превентивное направление;
- психологический мониторинг с использованием валидных и апробированных методов;
- психологическое обучение (подготовка);
- индивидуальное консультирование.

Таким образом, понятия «психологическая служба», «психологическое обеспечение образовательного процесса», «психологическая работа» не только широко применяются в научной терминологии и психологической практике образования, но и выходят за рамки психологических наук (успешно сочетаются с педагогическими и медицинскими науками).

11.2. Цель, задачи и основные направления психологической работы с личным составом в образовательных организациях МВД России

Специфика служебной деятельности полиции привносит в содержание и организацию психологической службы ряд особенностей.

Во-первых, существует объективная необходимость наличия ведомственной структуры — психологов и подразделений психологической работы (гриф секретности ограничивает, а во многих случаях делает невозможным привлечение к реализации психологической работы гражданских специалистов).

Во-вторых, изменяется характер взаимоотношений между психологом и объектом психологической работы — от «необходимости для клиента» к «обязательности по приказам» (т. е. изменяется базовое правило проведения психологической работы — «пассивность» психолога; психологическое обеспечение реализуется не по заказу «клиента», а в силу нормативных документов).

В-третьих, методики работы, разработанные в гражданской психопрактике, требуют обязательной адаптации к условиям практического применения в МВД России (в виде нормативных значений, тематики специальных психологических тренингов, особенностей ролевого взаимодействия и т. п.).

В-четвертых, ведомственная образовательная организация представляет собой сложную систему учебных, научно-исследовательских, строевых и вспомогательных подразделений.

Деятельность образовательной организации и взаимодействие между разными ее субъектами регламентирована жесткими нормативами (уставами, правилами). «Вписать» психологическую работу в существующие общественные отношения, организовать взаимодействие психолога с руководителями, курсантами (слушателями), преподавателями в строго формализованных условиях — сложная задача. В качестве примера можно привести применение такой формы психологической работы, как тренинг. Все мы знаем об эффективности тренингов, но в ведомственных образовательных организациях невозможно их использование по следующим причинам:

1. Участие в тренинге всегда добровольное и всегда есть причина, побудившая человека к участию в нем.

2. Тренинг подразумевает получение и отработку каких-либо навыков у клиента.

3. Тренинг проводится с погружением как минимум на 6–8 часов; в образовательной организации МВД России практически невозможно освободить человека от исполнения основных обязанностей, поэтому в данном случае психологи ориентированы на использование упрощенного формата тренинга (практические занятия с элементами тренинга).

4. На тренинг приходят клиенты, которые совсем друг друга не знают и вероятность встречи после тренинга друг с другом крайне низкая, что способствует полному раскрытию в процессе психологической работы на групповом уровне и снижает психологические защиты личности.

Морально-психологическое обеспечение в образовательной организации МВД России представляет собой гармоничную модель, в которой имеют место следующие компоненты: правовой, кадровой, научно-методической, материально-технической и организационной.

Правовой компонент представлен многообразием нормативных правовых документов (МВД России и Минобрнауки России), которые регламентируют не только порядок проведения и организацию работы, но и определяют правовой статус психолога.

Кадровый компонент определяет субъектов (лиц), реализующих психологическую работу.

Научно-методический компонент заключается в содержании психологической работы.

Материально-технический компонент заключается в формировании необходимых условий для реализации психологической работы с личным составом.

Организационный компонент заключается в интегрировании всех компонентов психологической работы, способствует взаимодействию и системности.

В образовательных организациях МВД России психологическую работу проводят отделы, отделения психологической работы и психологи, которые входят в структуру управлений по работе с личным составом. Организацией и контролем профессиональной деятельности психологов отделов психологической работы занимается Главное управление по работе с личным составом МВД России.

Психологическое сопровождение курсантов и слушателей является одним из направлений психологической работы в рамках морально-психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел⁵⁶.

Психологическая работа⁵⁷ с личным составом образовательных организаций МВД России включает в себя не только комплекс мероприятий по психологическому сопровождению профессиональной ориентации, отбору кандидатов на учебу и службу, адаптации курсантов к условиям учебной и служебной деятельности, развитию у них профессионально значимых качеств, подготовке выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности, но и психологическое сопровождение профессиональной, служебной деятельности постоянного состава.

Говоря о целях психологической работы в образовательных организациях МВД России, необходимо подчеркнуть их разнообразие и постоянное совершенствование способов и направлений их достижения — от оптимизации профессионального становления сотрудника (курсанта, слушателя), ориентированного на незамедлительное решение служебных задач и профессионального психологического отбора кандидатов на учебу и службу до совершенствования условий профессиональной среды, в которой формируется сотрудник-профессионал.

⁵⁶ Приказ МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

⁵⁷ Методические рекомендации ДГСК МВД России по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации.

Задачи психологической работы в образовательной организации МВД России:

- профессиональный психологический отбор кандидатов на учебу и службу в МВД России⁵⁸;

- профессиональная ориентация будущих кандидатов на службу и учебу;

- организация и проведение мероприятий по мониторингу и формированию адаптационного потенциала курсанта к новым условиям к условиям учебной и служебной деятельности;

- формирование психологической готовности у выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности;

- проведение мероприятий по работе с постоянным составом образовательных организаций МВД России — мониторинг динамики развития личных и деловых качеств сотрудников, подготовка рекомендаций для аттестации и назначения сотрудников на новые должности, в том числе руководящие, с учетом имеющихся характерологических особенностей и особенностей темперамента; работа с кадровым резервом;

- оказание адресной психологической помощи в рамках реализации личностно ориентированного подхода как в обучении, так и в воспитании курсантов и слушателей;

- разработка и реализация мероприятий по психологической подготовке с учетом актуальной ситуации в обществе и государстве;

- превентивные меры, направленные не только на исключение чрезвычайных происшествий среди личного состава МВД России, но и на формирование навыков самопомощи и взаимопомощи;

- мониторинг и оптимизация благоприятного социально-психологического климата в учебных и служебных подразделениях МВД России, формирование коммуникативной компетентности у руководителей подразделений;

⁵⁸ Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».

— оказание качественной психологической помощи курсантам и слушателям, сотрудникам из числа постоянного состава образовательной организации;

— применение не только существующего опыта организации и проведения мероприятий по психологическому сопровождению личного состава, но и новейших научных разработок в области психологического обеспечения.

К основным направлениям психологической работы относятся:

— индивидуально-психологическое сопровождение;

— социально-психологическое сопровождение;

— психопрофилактика и психокоррекция.

11.3. Основные мероприятия психологической работы с переменным и постоянным составом образовательных организаций МВД России

Рассмотрим основные мероприятия психологической работы с переменным и постоянным составом образовательных организаций МВД России.

1. Психологическая работа с переменным составом.

На этапе профориентации и профессионально-психологического отбора проводятся:

— определение профессионально-психологических требований к личности кандидатов на учебу в образовательной организации МВД России;

— определение соответствия склонностей и способностей лиц, планирующих поступление в образовательные организации МВД России, профессионально-психологическим требованиям к личности кандидатов на учебу;

— комплексное психологическое обследование кандидатов на учебу, подготовка заключений об их психологической готовности и профессиональной пригодности;

— выявление среди кандидатов на учебу лиц, имеющих особенности личности и поведения, несовместимые с обучением в вузе МВД и службой в органах внутренних дел;

— разработка рекомендаций по комплектованию учебных групп (взводов) и отделений с учетом психологической совместимости обучаемых;

— разработка рекомендаций по назначению командиров учебных групп (взводов) и отделений с учетом их индивидуально-психологических особенностей и мотивационной готовности.

2. На этапе адаптации курсантов и слушателей к условиям учебной и служебной деятельности в образовательной организации МВД России проводятся:

— мониторинг социально-психологических явлений в учебных подразделениях курсантов, слушателей (факультет подготовки иностранных специалистов);

— диагностика степени сформированности и выраженности адаптационных способностей курсантов и слушателей к условиям учебной и служебной деятельности;

— выявление основных причин социальной и психологической дезадаптации курсантов и слушателей;

— мониторинг успешности обучения и нормативности служебной деятельности курсантов и слушателей;

— прогнозирование деструктивного поведения по результатам профессионального психологического отбора и его профилактика;

— профилактика снижения мотивации к профессиональной и учебной деятельности как последствия состояния дезадаптации у переменного состава;

— формирование программ и рекомендаций по психологической адаптации индивидуальной адресной направленности;

— организация практических занятий с элементами тренинга для формирования коммуникативной компетентности, снижения агрессивности и конфликтности в учебных коллективах;

— формирование очередности психологического консультирования курсантов и слушателей, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

— организация индивидуальных, групповых психологических мероприятий с курсантами, исполняющими обязанности заместителей командиров взводов и отделений, с целью формирования навыков управленческой деятельности и бесконфликтного общения;

— оказание консультационной помощи сотрудникам образовательной организации из числа постоянного состава.

3. На этапе становления и развития профессионально значимых качеств курсантов и слушателей проводятся:

— мониторинг динамики развития у курсантов и слушателей, личностных и профессионально значимых качеств (сравнительный анализ первого и четвертого курсов);

— изучение и предупреждение снижения мотивационной направленности к служебной деятельности как превентивная мера увольнения из органов внутренних дел.

4. На этапе подготовки выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности проводятся:

— подготовка личностного психологического портрета слушателей и курсантов последнего года обучения образовательных организаций МВД России;

— мониторинг психологической готовности к самостоятельной профессиональной деятельности, в том числе в экстремальных условиях;

— разработка рекомендаций психологической и воспитательной направленности (в целях успешной адаптации к условиям служебной деятельности);

— изучение особенностей социально-психологической и профессиональной адаптации, оценка продуктивности выполнения служебных обязанностей в первый год после окончания образовательных организаций МВД России (в службах и подразделениях органов внутренних дел).

Психологическая работа с постоянным составом включает в себя:

1. Психологическое обеспечение кадровой работы с постоянным составом:

— предварительное изучение при приеме кандидатов на аттестованные должности и при перемещении по службе с изменением категории предназначения⁵⁹;

— комплексное психологическое обследование и мониторинг успешности адаптации и оценки результатов деятельности стажеров на этапе испытательного срока;

— формирование комплекса мероприятий и их проведение с резервом на выдвижение (кадровый резерв);

— оценка психологической пригодности лиц при решении вопроса о допуске к несению службы с оружием, к постоянному ношению и хранению табельного оружия;

— изучение и анализ факторов, способствующих текучести кадров постоянного состава.

2. Психологическое обеспечение служебно-профессиональной деятельности постоянного состава:

— изучение состояния и динамики социально-психологических явлений и процессов в служебных и педагогических коллективах (оценка социально-психологического климата, исследование сплоченности, стиля руководства и пр.);

— выявление затруднений, лимитирующих эффективность служебно-профессиональной деятельности постоянного состава;

— разработка психологических программ социально-психологической адаптации молодых сотрудников к новым условиям служебной деятельности;

— индивидуальная психологическая работа с сотрудниками и членами их семей — консультирование по служебным и личным вопросам и психокоррекция, в том числе с использованием специального оборудования;

— психологическое сопровождение профессиональной и служебной деятельности (консультирование по служебным вопросам);

⁵⁹ Методические рекомендации по проведению психологического обследования сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России. Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 16.12.2019 № 21/8/15646.

— изучение мнений и отношений обучающихся к дисциплинам и качеству их преподавания («Преподаватель глазами обучающихся») с составлением рейтинга преподавателей в соответствии с уровнем развития профессионально важных качеств;

— морально-психологическая подготовка.

11.4. Специфика и основные проблемы деятельности психологов образовательных организаций МВД России

Система образовательных организаций МВД России обеспечивает высокий и отвечающий современным требованиям уровень всесторонней подготовки сотрудников органов внутренних дел. Формирование профессиональных важных качеств личности сотрудника и надежности является одной из ключевых задач подготовки сотрудников органов внутренних дел. При этом на сегодняшний день предъявляются новые требования к выполнению служебных обязанностей и качеству сотрудников-профессионалов, а значит, и к системе подготовки в образовательных организациях МВД России.

В настоящее время остро актуализировался вопрос разработки и внедрения программ обучения с учетом существующих новых образовательных стандартов третьего поколения. Профессиональное становление личности сотрудника полиции в образовательных организациях МВД России по большей части обусловлено процессами, происходящими в современном мире.

Задачи организации и проведения комплексного обследования кандидатов на службу, учебу и психологического сопровождения переменного и постоянного состава выполняются психологами подразделений по работе с личным составом образовательных организаций МВД России.

Вектор взаимодействия всех субъектов психологического обеспечения по большей части зависит от структуры подразделения, количества специалистов-психологов, уровня их квалификации, особенностей организации учебной, служебной деятельности и психологического обеспечения в образовательной организации, желания и готовности субъектов к подобному взаимодействию.

Таким образом, психологическое обеспечение в образовательных организациях МВД России представляет собой систему организационных и психологических мероприятий, направленных на совершенствование работы с личным составом и повышение эффективности его профессиональной (учебной и служебной) деятельности на основе мобилизации психологического потенциала личности, служебного коллектива, организационно-управленческой структуры.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные направления работы психолога в образовательной организации системы МВД России.
2. На что направлено психологическое сопровождение образовательных организаций?
3. Назовите основные мероприятия, проводимые в рамках психологического сопровождения образовательных организаций.
4. Какие элементы психологической работы используют психологи подразделений по работе с личным составом?
5. Каким нормативно-правовым документом регламентировано проведение мероприятий по морально-психологической подготовке?

ГЛАВА 12. ПРОГРАММНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

12.1. Психодиагностические и психокоррекционные средства, используемые в деятельности подразделений психологической службы органов внутренних дел

Поддержание психического здоровья сотрудников, принимающих участие в проведении антитеррористических операций, может достигаться посредством комплексного применения различных методов и средств воздействия на функциональное состояние сотрудников, в том числе с использованием специальных психологических приборов. При этом применение современного психологического оборудования рассматривается не только как самостоятельное направление работы; оно интегрировано в психотехнологии реализации основных психологических мероприятий (например, в сеансы обучения приемам саморегуляции или снятия нервно-психической напряженности, психокоррекционные сеансы).

В целях организации психологической работы с личным составом органов внутренних дел, в первую очередь, в экстремальных условиях, нормативными правовыми актами МВД России предусмотрено использование психологами кадровых аппаратов специального психодиагностического и психокоррекционного оборудования: приборов «Релана», «Цветодин», «Активациометр», «АПЭК»; аппаратов Voyager, ионизаторов воздуха.

Наличие подобного оборудования делает возможным полноценное проведение психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий. При этом работа психолога приобретает свои особенности.

Перед началом проведения психокоррекционных мероприятий необходимо оценить текущее психоэмоциональное состояние сотрудника. Для этого психолог использует аппаратно-программный психодиагностический комплекс (АППК) «Мультипсихометр».

Комплекс «Мультипсихометр» предназначен для автоматизации деятельности специалистов-психологов органов внутренних дел, в том числе при проведении:

- психологической диагностики кандидатов на службу в органы внутренних дел;
- психологической диагностики сотрудников при закреплении табельного оружия на постоянное ношение и хранение;
- психологической диагностики сотрудников, направляемых для выполнения служебных задач в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- психологической диагностики сотрудников, после выполнения служебных задач в условиях чрезвычайных обстоятельств;
- психологической диагностики сотрудников при включении в резерв и назначении на вышестоящую должность;
- оценки морально-психологического состояния личного состава, социально-психологического климата в служебных коллективах;
- проведения социально-психологических исследований в служебных (учебных) коллективах.

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс (АППК) «Мультипсихометр» обеспечивает проведение психологического обследования как в диалоговом (индивидуальном), так и в бланковом (групповом) форматах.

Для *оценки индивидуальных особенностей сотрудников* АППК «Мультипсихометр» реализует широкий спектр методик психологического обследования, позволяющих оценивать характеристики мотивационно-потребностной сферы, личностные особенности, интеллектуальные способности индивида, а также психомоторные, нейродинамические, аттенционные, мнемические и сенсорно-перцептивные характеристики.

Помимо этого, возможно *изучение социально-психологических процессов в служебных и учебных коллективах*. Комплекс реализует набор методик оценки социально-психологического климата, групповой сплоченности, особенностей межличностного восприятия,

межличностной совместимости, включая социометрию, референтометрию, методику оценки делового и эмоционального лидерства и др.

Регистрация ответных действий испытуемого в ходе диалогового обследования осуществляется с помощью специальной психодиагностической клавиатуры, что обеспечивает быстрое овладение испытуемым навыками выполнения тестовых заданий, надежность и сопоставимость данных.

Для большинства тестов осуществляется печать тестовых материалов (буклетов и бланков), необходимых для проведения группового обследования, и автоматизированная обработка регистрационных бланков, заполненных испытуемыми.

Наряду с готовыми проблемно ориентированными тестовыми батареями, имеется возможность формирования произвольного количества пользовательских тестовых батарей.

Системой предусмотрены возможности разграничения уровней доступа, что обеспечивает необходимую конфиденциальность персональных данных и онлайн-контроль за ходом тестирования с апостериорным контролем достоверности результатов по шкалам валидности.

В систему также входят развитые средства комплексного анализа массивов психодиагностических данных (стандартизация, расчет рейтингов, дескриптивных статистик, оценка психометрической надежности и соответствия тестовым нормам, межгрупповые сравнения и др.). Возможен экспорт данных в формате табличных процессоров.

Точное и оперативное получение информации о психоэмоциональном и психофизиологическом состоянии человека возможно с помощью прибора «Активациометр». Данный прибор может определять активацию и функциональную асимметрию полушарий головного мозга человека, находить акупунктурные точки и оценивать некоторые психофизиологические параметры организма (диагностика подвижности — инертности нервной системы, баланса нервных процессов по возбуждению и торможению; координации и асимметрии двигательных функций).

Типовая схема применения прибора «Активациометр»: первичная диагностика психоэмоционального состояния сотрудника (работа

с прибором) — психокоррекционная работа — оценка эффективности проведенной работы (работа с прибором).

Сочетание аппаратных психодиагностических техник релаксации и восстановления психологического состояния позволяет проводить быстрое обучение сотрудников навыкам расслабления и мобилизации. К числу подобного психодиагностического оборудования относится прибор биологической обратной связи «Релана».

Принцип действия прибора «Релана» основан на непрерывном измерении поверхностного электрокожного сопротивления человека, которое в процессе релаксации увеличивается. Для установления условно-рефлекторной связи в ходе сеанса обучения навыкам расслабления и мобилизации величина электрокожного сопротивления отражается на шкале гальванометра и модулируется высотой звукового тона, генерируемого прибором. В процессе релаксации звуковой сигнал понижается до полного исчезновения. При этом стрелка гальванометра отклоняется в крайнее левое положение.

Наибольший релаксационный эффект достигается при комплексном использовании прибора и специальных упражнений на напряжение и расслабление мышц тела. Применение прибора с биологической обратной связью и специальных упражнений в комплексе с другими техническими средствами является своеобразной «психогигиенической методикой», предотвращающей накопление остаточных явлений психического перенапряжения, способствующей восстановлению сил, нормализации эмоционального фона деятельности.

Типовые схемы применения прибора «Релана».

1. Сеанс психокоррекции: первичная диагностика психоэмоционального состояния сотрудника (работа с прибором) — психокоррекционная работа — оценка эффективности проведенной работы (работа с прибором).

2. Обучающий сеанс: обучение навыкам саморегуляции — контроль процесса обучения в ходе практического выполнения сеанса саморегуляции сотрудником (работа с прибором).

Для повышения эффективности психокоррекционной работы целесообразно сочетать музыкальное сопровождение с методами цветодинамического воздействия. Так, применение прибора «Цветодин» позволяет не только снимать нервно-эмоциональное напряжение, восстанавливать профессиональную работоспособность у сотрудников и оперативно снижать утомляемость, но и обучать их навыкам саморегуляции психических состояний.

Основной принцип визуального воздействия, используемый в методике цветодинамического воздействия, заключается в проецировании на экран обычного размера особых движущихся цветных пятен разных цветов, внутри которых происходит плавная смена цветов посредством постепенного заполнения текущего цветного пятна новым, причем такое движение происходит как от периферии к центру, так и наоборот. Сам цветовой набор чередующихся мозаичных пятен, режим смены цветовой гаммы изображений, его темпоритмика, направление эффектов движения, время экспозиции и освещенность подбираются специально в зависимости от задачи коррекционного воздействия по типу релаксации или активации.

Производимый эффект цветодинамического воздействия реализуется за счет разнообразия и декоративности экспонируемых изображений, заложенных в конструктивные возможности новых оптических принципов преобразования дискретных цветовых рядов в цветодинамические изображения. Они обладают психореабилитирующим или активирующим эффектом; существенным отличием от традиционных визуальных средств являются динамизм, неповторяемость и абстрактность изображений, отсутствие конкретных образов на экране. Это вызывает активное включение в процесс коррекционного воздействия расширенного поля зрения, затормаживание мнемических и когнитивных процессов и приводит к снижению порогов внушаемости.

Цветодинамическое воздействие увеличивает период последовательной смены процессов торможения — активации и разрывает связанность негативно ориентированных ассоциаций.

Методика проведения сеанса цветодинамической регуляции предусматривает поэтапное использование двух режимов. При релаксационном режиме применяются успокаивающая цветовая гамма и инструментальная музыка (минимальное время воздействия 6–8 минут). Для трансляции музыкального сопровождения цветодинамического воздействия используются как акустические системы, так и головные стереофонические телефоны (в том числе беспроводные).

По истечении времени релаксационного режима происходит переход к режиму активации, для чего используется цветовая комбинация красных, оранжевых тонов с добавлением 3–4 зон голубого, зеленого и сине-зеленого тонов при скорости перемещения цветового изображения от 1 до 2 минут (длительность — не менее 6 минут). Соответственно подбирается мобилизующая функциональная музыка для вывода из состояния релаксационного погружения.

Типовая схема применения прибора «Цветодин»: использование прибора в сочетании с другими психокоррекционными техниками. Данное специальное оборудование применяется, как правило, при групповых формах психологической работы.

Среди приборов индивидуальной психокоррекционной работы особое место занимают аппараты «АПЭК» и Voyager.

Аппарат психоэмоциональной коррекции «АПЭК» предназначен для снятия у сотрудников психологической усталости, стресса и депрессии посредством воздействия на зрительный анализатор человека.

Принцип действия прибора «АПЭК» основан на том, что каждый цвет оптического спектра электромагнитного излучения оказывает определенное воздействие на психоэмоциональное и физиологическое состояние сотрудника. Так, красный, оранжевый и желтый цвета оказывают возбуждающее действие; зеленый, голубой, синий и фиолетовый — седативное действие.

Варьируя подбор очков с разными светофильтрами, психолог формирует необходимый психокоррекционный (мобилизующий, стабилизирующий, релаксационный) эффект. Однако при хромотерапии стрессов и психофизиологических расстройств, выбирая тот или иной цвет

излучателей, необходимо учитывать не только текущее психоэмоциональное состояние сотрудников, но и сопутствующие заболевания.

Типовая схема применения прибора «АПЭК»: использование прибора в сочетании с другими психокоррекционными техниками (например, аудиальной и аромастимуляцией).

Многофункциональное назначение имеет прибор аудиовизуальной стимуляции Voyager, который применяется для снятия нервно-эмоционального напряжения, восстановления основных психических функций, оперативного восстановления работоспособности и снижения утомляемости сотрудников, повышения функциональных возможностей организма, устойчивости к влиянию стрессовых факторов, обучения навыкам саморегуляции психических состояний.

Встроенные типовые программы прибора Voyager сочетают комбинацию ритмов и тонов определенной высоты, музыкальных звуковых эффектов с калейдоскопическими эффектами световой стимуляции, что в сумме оказывает необходимое психокоррекционное воздействие, регулируя психическое состояние человека и минимизируя стрессовое воздействие. Эффекты варьируются от «мобилизации» до «медитативных состояний» и «погружения в сон» (в зависимости от типа стимуляции).

Типовые схемы применения прибора Voyager.

1. Сеанс психокоррекции: использование прибора одновременно с воздействием функциональной музыки и ароматерапии, а также в сочетании с методиками психокоррекции.

2. Обучающий сеанс: обучение навыкам саморегуляции — контроль процесса обучения в ходе практического выполнения сеанса саморегуляции сотрудником (работа с прибором).

Для усиления восстановительного и профилактического эффекта психологических методов с учетом особенностей психических состояний сотрудников рекомендуется использовать арома- и фитотерапевтические методы.

Комплексное психокоррекционное воздействие дополняется применением приборов аэроонопрофилактики (люстра Чижевского),

являющихся активными лечебно-профилактическими средствами воздействия на функциональное состояние. Они обладают успокаивающим действием, нормализуют суточные ритмы бодрствования, артериальные дистонии, снижают вредное воздействие воздушно-капельных инфекций.

В настоящее время в целях положительного влияния на функциональное состояние сотрудников органов внутренних дел широкое распространение получила функциональная музыка, а также ее сочетание со световыми и цветовыми воздействиями.

Музыка оказывает значительное воздействие на нервную систему человека, а через нее — на организм в целом. Прослушивание специально подобранных музыкальных программ может способствовать нормализации психического состояния, прежде всего, сферы эмоциональных переживаний, а также поддерживать работоспособность, предупреждать развитие состояний утомления и монотонии, помогать скорейшему восстановлению сил во время отдыха после выполнения оперативно-служебных задач. Музыка может также помочь быстро мобилизоваться, собраться с силами или же, напротив, в ситуации тревожного ожидания, при чрезмерном волнении, эмоциональном напряжении отвлечь, успокоить, поднять настроение.

Общие требования для функциональной музыки следующие.

1. Она должна быть незнакомой для прослушивающих и время от времени обновляться, так как воздействие ассоциаций из прошлого опыта человека, связанных со звучанием знакомой музыки, может вступать в противоречие с воздействием, осуществляемым при прослушивании ее в качестве функциональной.

2. Музыка должна быть достаточно легкой для восприятия, не содержать много непривычных для слуха звучаний, но и не чересчур упрощенной (не создавать впечатление «популярной» музыки).

3. По эмоциональной насыщенности эта музыка должна быть средней, с меньшим эмоциональным разнообразием в пределах одной композиции, нежели это бывает в музыке, прослушиваемой в концертном зале, так как функциональная музыка, как правило, бывает лишь «фоном» для повседневных занятий.

4. В музыке не должно быть резких перепадов громкости. Композиции, составляющие одну программу, должны быть похожи по стилю, а соседствующие в программе (прослушиваемые одна за другой) композиции не должны резко контрастировать по тональности (лучше, если они звучат либо в одной тональности, либо в тональностях 1–2 степени родства), потому что резкий контраст всегда бывает сам по себе сильным отвлекающим раздражителем, причем чаще всего — негативно эмоционально окрашенным.

5. В помещении с повышенным уровнем шума желательно, чтобы тональность музыки совпадала с основной тональностью шумов, причем предпочтительны электронные звучания. Чаще всего рекомендуется использовать инструментальную музыку или вокальную на незнакомом языке, с не слишком большим, но и не слишком малым числом участвующих инструментов (примерно столько, сколько их в камерном ансамбле).

Музыкальное сопровождение используется также при проведении сеансов психологической релаксации для формирования состояния аутогенного погружения на начальном периоде сеанса аутогенной тренировки, а также для выхода из этого состояния в завершающей стадии, активации дыхательной гимнастики и других активизирующих процедур.

Таким образом, технологии психологической работы с использованием специального психодиагностического и психокоррекционного оборудования объединяют разнородные стимулы, усиливающие общий эффект психокоррекционного воздействия за счет задействования разных сенсорных каналов восприятия. Они расширяют доступный инструментарий психологической работы.

12.2. Техническое оснащение кабинета психологической регуляции и реабилитационного центра

Кабинет психологической регуляции (КПР) — это специализированное помещение для проведения психологических мероприятий, оформленное в соответствии с функциональным назначением и снабщенное необходимым оборудованием. Используется психологом подразделения, на базе которого функционирует кабинет.

Правовое обеспечение определяет статус кабинета как составной и неотъемлемой части психологической службы, позволяющего проводить психологическое сопровождение и поддержку сотрудников при прохождении ими службы в правоохранительных органах. Организационное и методическое обеспечение функционирования КПП предусматривает порядок осуществления реабилитационных мероприятий, технологию работы с сотрудниками.

Основные направления работы КПП:

1) диагностика общего психологического и психофизиологического состояния сотрудников с целью выявления признаков психологических проблем;

2) осуществление комплекса мероприятий, включающего в себя снятие нервно-мышечного напряжения у сотрудников путем использования группового и индивидуального аутотренинга, фитотерапии, физиотерапии, аудио- и видеотерапии, проведения психотерапевтических сеансов, направленных на активное включение восстановительных процессов, коррекцию коммуникативных навыков, формирование навыков саморегуляции;

3) проведение индивидуального психологического консультирования.

Материально-техническое обеспечение КПП создает необходимые условия для эффективного проведения психологической работы. К ним относятся отдельное помещение, интерьер которого способен оказывать успокаивающее воздействие на психику человека, мебель и техническое оборудование, фиточай и др. Оптимально, когда в КПП имеются видеопроектор, проекционный экран, цветной телевизор, видеомэгнитофон, видеокамера, музыкальный комплекс, телефоны головные, люстра Чижевского, фонари со сменными светофильтрами (синий, красный, желтый, зеленый), светильники-подсветки настенные, искусственный ландшафт с водой, живая (искусственная) зелень, цветодинамическая установка, комплект биологической диагностики («Активациометр», приборы «Релана», «КСП»), кресла мягкие с высокими спинками, журнальный столик, рабочий стол и кресло психолога, самовар, чайный сервиз, компьютер, принтер, сканер.

Для организации работы КПП психологом подразделения разрабатывается программа работы КПП.

Программа работы КПП — это комплекс мероприятий, проводимых с сотрудниками территориального подразделения в целях организации донозологической профилактики отклонений в состоянии здоровья, психической дезадаптации или начальных проявлений нервно-психической неустойчивости, в том числе острых стрессовых и посттравматических стрессовых нарушений.

Программа может быть реализована в несколько этапов:

Первый этап заключается в обследовании сотрудников в форме индивидуального или группового психодиагностического обследования, индивидуального собеседования с целью определения индивидуально-психологических особенностей, показаний к психологической реабилитации и формирования групп для психологической коррекции. По результатам обследования сотрудники распределяются на три группы. Первая группа — практически здоровые. Сотрудникам предоставляются отпуска и другие льготы, предусмотренные действующим нормативно-правовыми актами. По возможности повторное психодиагностическое обследование проводится спустя 6 месяцев — 1 год. Вторая группа — имеющие функциональные, донозологические отклонения в состоянии здоровья. С ними проводятся реабилитационно-восстановительные мероприятия и повторное контрольное психодиагностическое обследование через 6 месяцев после завершения курса. Третья группа — больные. Данные сотрудники после углубленного обследования в центрах психологической диагностики направляются на амбулаторное или стационарное лечение. Повторное психодиагностическое обследование проводится психологом через 1 месяц после окончания лечения.

На втором этапе реабилитационные мероприятия проводятся для сотрудников, отнесенных ко второй группе обследованных, в несколько сеансов в соответствии с необходимостью, определяемой психологом кабинета, по следующей примерной программе. Первый сеанс — групповое (индивидуальное) собеседование; видеотерапия релаксационного характера; проведение дебрифинга по пережитым

событиям; проведение сеансов нервно-мышечной релаксации и аутогенной тренировки; проведение сеанса арттерапии; индивидуальное психологическое консультирование и коррекция психологических состояний, применение физио- и фитотерапевтических методов и средств. Второй сеанс — обучение методам саморегуляции при помощи дыхательных упражнений и их проведение; музыкальная релаксационная терапия; обучение методике саморегуляции «Ключ»; сеанс мобилизующей аутогенной тренировки; видеотерапия мобилизующего характера; психоконсультационные, психокоррекционные, физио- и фитотерапевтические методы и средства. Третий сеанс — видеотренинг делового и повседневного общения; групповое обсуждение нерешенных проблем и общего состояния; индивидуальное психологическое консультирование и коррекция постстрессовых состояний, применение физио- и фитотерапевтических методов и средств; тренажерный зал, сауна. При необходимости отдельным сотрудникам могут быть предложены дополнительные индивидуальные и групповые психореабилитационные мероприятия.

Каждого сотрудника, направленного в кабинет, психолог регистрирует в специальном журнале. Он ведется в строгом соответствии с нормативно-правовыми актами по правам человека и с учетом требований Кодекса профессиональной этики психолога. Документ хранится до увольнения сотрудника со службы и уничтожается в установленном порядке.

Для решения задач психологического обеспечения в подразделениях органов внутренних дел могут создаваться центры психологической подготовки и регуляции. Такой центр может быть укомплектован современным оборудованием, аппаратурой и компьютерной техникой с учетом новейших научных исследований и практических разработок в области психологического обеспечения и в соответствии с требованиями нормативных документов МВД России.

Все помещения центра должны нести определенную функциональную нагрузку. При входе в центр оборудуется зона ожидания приема. Здесь сотрудники могут удобно разместиться и подождать

психолога. Удобный диван, мягкие кресла, аквариум как элемент интерьера, способный «оживить» помещение и придать ему индивидуальность, а также небольшой фитобар с набором фиточая создают уют и способствуют психологической релаксации. Усилить релаксационный эффект позволяет использование современного светотехнического оборудования, такого, как «Звездное небо», пузырьковая панель, акваколонна и т. п.

Особый релаксационный эффект создает уникальная система психологической разгрузки «Интерактивный пол». С помощью движений тела человек может взаимодействовать с окружающим пространством, менять его по своему усмотрению. Видеокартинка моментально реагирует на любые жесты и движения человека в реальном времени. Это способствует повышению тонуса человека и получению положительных эмоций.

Центр может включать в себя также специальный кабинет психологической подготовки и тренинга, который предназначен для проведения групповой психодиагностики, лекционных и тренинговых занятий с личным составом подразделения, в ходе которых формируются умения и навыки психологической компетентности, саморегуляции, личностного саморазвития и др. Кабинет может быть оснащен современным мультимедийным комплексом с интерактивной доской и прибором «Поликом» для конференцсвязи. Технические средства, используемые в кабинете, позволяют эффективно проводить все формы и виды занятий.

Обязательным элементом центра должен быть собственно кабинет психологической регуляции, который предназначен для проведения профилактических и восстановительных мероприятий по устранению отрицательных последствий нервных перегрузок, эмоционального стресса и других неблагоприятных психических состояний у сотрудников. Кабинет должен иметь профессиональное интерьерное цветозвуковое оформление и должен быть оснащен интерактивными светотехническими приборами (световой фонтан, «Лист» и другие), 3D-проектором, домашним кинотеатром с библиотекой аудио-,

видеорелаксационных и психокоррекционных программ, разнообразными интерактивными световыми приборами. В работе используется специальное оборудование для коррекции психического состояния и формирования навыков саморегуляции — приборы аудиовизуальной стимуляции, психоэмоциональной коррекции, биологической обратной связи. Спокойная классическая музыка в процессе психологической работы способствует повышению интеллектуальной работы мозга человека, понижению давления; активизирует иммунную систему организма.

Еще одним необходимым элементом центра является кабинет индивидуального консультирования, в котором, помимо индивидуальных бесед с психологом, могут проводиться сеансы мышечной релаксации с использованием массажных кресел и аудиомузыкальных систем. Обладая функцией «сканирования», кресла создают максимальный комфорт, меняя конфигурацию под особенности тела и фигуры. Такого рода кресла имеют режимы общего, фиксированного и частичного массажа.

Поскольку в соответствии с действующими приказами МВД России проводятся специальные психофизиологические исследования с использованием полиграфа при отборе кандидатов на учебу и службу, назначении на руководящие должности и включении в кадровый резерв, а также при проведении служебных проверок, необходим специальный кабинет психофизиологических исследований.

Кабинет психофизиологических исследований предназначен для компьютерной психодиагностики с помощью аппаратно-программного комплекса «Мультипсихометр» и специальных психофизиологических исследований с применением полиграфных комплексов «КРИС» и «Диана-4М».

Помимо вышеназванных помещений в центре может оборудоваться «сенсорная комната» — комплекс, оснащенный интерьерным и коррекционным оборудованием, позволяющим воздействовать на все органы чувств по индивидуальным программам путем активации различных функций центральной нервной системы за счет создания

обогащенной мультисенсорной среды. Этот комплекс является современной эффективной технологией немедикаментозного метода снятия нервного и мышечного напряжения и восстановления работоспособности. Сенсорная комната представляет собой особым образом организованную пространственную среду, наполненную разного рода стимуляторами, воздействующими на органы зрения, слуха, осязания, помогает развитию сенсорно-перцептивных способностей, дает ощущение уюта и комфорта, настраивает на позитивное восприятие окружающего.

Стоит отметить, что в процессе психологической разгрузки и коррекции важную роль играет грамотное сочетание разных видов воздействия на чувственную и эмоциональную сферы. Наиболее разумно разделить общее помещение на отдельные блоки (основные — релаксационный и активационный). Занятия следует делить на этапы. Если речь идет о психологических мероприятиях, направленных на профилактику стресса, то они должны подчиняться разным стратегическим целям. Это может быть профилактика эмоциональной перегрузки, выработка навыков скоординированных движений, устранение тревоги, выработка позитивного настроения и многое другое. Программы сопровождения могут меняться в зависимости от целей и задач психологического сопровождения; они должны быть ориентированы на определенную категорию сотрудников.

Контрольные вопросы:

1. Что представляет собой кабинет психологической регуляции, каково его предназначение?
2. Каким оборудованием может оснащаться кабинет психологической регуляции?
3. Для чего предназначен прибор «Релана»?
4. Для чего предназначен АППК «Мультипсихометр» и каковы его возможности?
5. Какие помещения и оборудования могут быть использованы в центре психологической подготовки и регуляции?

ГЛАВА 13. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

13.1. Понятие психологического консультирования и его особенности в органах внутренних дел

Одним из самых действенных и необходимых направлений деятельности практического психолога органов внутренних дел является психологическое консультирование (беседа).

Психологическое консультирование — специальная беседа (межличностное взаимодействие), в которой клиенту оказывается профессиональная психологическая помощь.

Особенностью психологического консультирования в органах внутренних дел является то, что психолог сам чаще всего является инициатором встречи с клиентом (сотрудником), проходя службу в одном подразделении с ним. В первую очередь, психолог должен сохранить доверие со стороны клиента и установленный психологический контакт, ведь беседа может проходить по разной тематике (профессиональная, образовательная, семейная, кризисная и т. д.).

Опираясь на результаты психодиагностических исследований личности или коллектива, в котором сотрудник проходит службу, проводят индивидуальное консультирование. Психолог, опираясь на имеющийся запас знаний об общих законах психики, свойств личности (темперамент и характер), проводит консультирование. Консультирование может быть однократным (по запросу клиента, например, узнать результаты мониторинга социально-психологического климата в подразделении), так и многократным, когда речь идет, например, о выявленном состоянии дезадаптации. Иногда взаимодействие с клиентом носит систематический характер, когда необходимо отследить динамику психоэмоционального состояния клиента (как следствие кризиса), при этом чаще всего клиент является инициатором взаимодействия, так как работа с психологом является для него ресурсом, который позволяет ему (клиенту) выйти из состояния кризиса.

Психолог, работая с клиентом, чаще всего акцентирует внимание на запросе клиента («хочу научиться бесконфликтному общению»,

«агрессия мешает строить взаимоотношения с коллегами», «хочу не испытывать волнение при высказываниях на публике»); запросы бывают разнообразные, но зачастую психика человека и ее защитные механизмы блокируют истинные поводы обращения. И в данном случае задача психолога — не потерять истинного запроса клиента и помочь выйти в процессе консультирования на него. Важная часть работы психолога — аналитическая проработка какого-либо запроса (проблемы) клиентом, которая почти всегда затрагивает картину мира клиента, его поведенческие паттерны, установки в отношении его окружения.

Профессионализм психолога в индивидуальном консультировании заключается в способности последнего стимулировать диалог с клиентом, который лежит в основе эффективности взаимодействия. Психолог в индивидуальной работе с клиентом является инструментом для решения существующей проблемы, он не должен давать готовые рецепты, советы. Задача психолога — подвести человека к решению своей проблемы, опираясь на имеющиеся ресурсы и потенциал личности клиента.

Психологическое консультирование предполагает оказание воздействия с помощью вопросов и специальных заданий, раскрывающих актуальные и потенциальные возможности сотрудника. Методы воздействия в индивидуальной работе с клиентом зависят, прежде всего, от того, какого направления психологии в своей работе придерживается психолог (гуманистическое, психоанализ, экзистенциальная, когнитивно-поведенческое направление). Второе условие выбора формы работы — с каким клиентом (характеристика личности, принадлежность к религии и этносу, пол и т. д.) предстоит работать. Остановимся на них кратко, используя для этого табл. 1.

Таблица 1

*Методы воздействия в ходе психологического консультирования*⁶⁰

<i>Метод</i>	<i>Описание</i>	<i>Функции во время интервью</i>
Интерпретация	Новый взгляд на происходящее	Перспективы от происходящего, смена актуального состояния сотрудника
Указание	Демонстрация имеющегося выхода, провоцирующая техника	Ориентирует клиента на действие
Информация	Мониторинг мотивации по выходу из ситуации	Дополнительное стимулирование
Раскрытие психолога	Опора на опыт психолога, возможность демонстрации Эмпатии со стороны психолога	Установление доверия
Обратная связь	Восприятие психолога и его результатов	Самоперцепция
Логическая последовательность	Установление особенностей мышления и поведения, в том числе в ситуации стресса	Формирует способность к прогнозированию
Итог	Оценивает свое состояние	Анализ работы с психологом
Открытые вопросы	Вопросы «кто?», «как?», «почему?»	Демонстрация включенности психолога в проблему клиента
Закрытые вопросы	Вопросы, которые содержат частицу «ли» (на них отвечают кратко)	Сокращают длинный монолог
Поощрение, одобрение	Подстройка под сотрудника	Раскрытие смысловой нагрузки ключевых слов сотрудника

⁶⁰ Пряхина М. В. Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие. — СПб.: СПбУ МВД России, 2011. С. 91–119.

<i>Метод</i>	<i>Описание</i>	<i>Функции во время интервью</i>
Пересказ	Формулирование истории другими словами	Демонстрирует уровень понимания психологом
Отражение чувств	Акцентирование внимания на проявление эмоций в работе	Способствует активности со стороны клиента
Заключительная речь	Дублирование основных моментов запроса клиента	Уточняет правильность направления беседы

13.2. Модель реализации процесса индивидуального консультирования. Виды консультирования

Разнообразие моделей проведения психологического консультирования позволило нам выбрать универсальную, которая отвечает запросам практики правоохранительных органов. Рассмотрим ее ниже.

Первый шаг (установление контакта). На этой стадии главной задачей в работе психолога является создание доверительного отношения и психологического контакта. Это возможно только в случае, когда клиент (сотрудник) будет чувствовать психологическую безопасность и находиться в состоянии психологической защищенности — комфорта. Целесообразно объяснить клиенту цели и возможности взаимодействия. Если инициатором встречи является психолог, можно задать вопрос: «Как вы думаете, почему я вас пригласил на беседу?» (данный вопрос позволит клиенту оценить настоящую ситуацию). Имеет смысл проинформировать о вероятных проблемах, с которыми клиент в каждом отдельном случае может обратиться за помощью (консультацией) к психологу.

Второй шаг (анализ и сбор сведений). На этой стадии необходимо совместно с клиентом (в том случае, когда клиент является инициатором консультирования) определить проблемную зону у клиента, которая «привела» его к психологу. Необходимо уточнить, какого конкретно результата ждет клиент, как он видит решение своей проблемы (таким образом психолог может понять, имеет ли клиент ресурсы и может ли он на них опереться). В компетенцию психолога

входит умелое прояснение наличия позитивного потенциала клиента (на что возможно будет опереться в совместной работе). Достижение полного и одинакового понимания проблемы клиента психологом является ключевым моментом на этой стадии.

Третий шаг (уточнение ожидаемого результата от работы с психологом). Зачастую ни один клиент (сотрудник) не может сразу и точно ответить на вопрос, чего он хочет от совместной работы с психологом. Но при этом психолог является тем самым инструментом, который помогает клиенту выделить свой идеал, увидеть перспективы, если данная проблема будет решена. В данном случае психолог должен помнить о согласовании взаимных действий в работе.

Четвертый шаг (перспективы клиента, генерирование идей в решении проблемы). Совместно предпринимаются попытки предвидения перспектив после решения проблемы. С использованием техник открытых вопросов и манипуляции психолог провоцирует клиента назвать все подходящие результаты и предположить дополнительные.

Пятый шаг (резюмирование). Фактически этот этап является ключевым, поскольку подводит клиента от мыслей к действиям. И решающее слово остается за клиентом или за его способностью, готовностью решить эту проблему (трудность, неудачу) или принять ее как данность.

Следующим этапом в работе психолога будет психологическое сопровождение клиента, психолог может не инициировать встреч, но при этом клиент (сотрудник) всегда находится в поле зрения психолога, который может оценивать результаты учебной деятельности и успешность служебной (если речь идет об обучающемся).

При следующей встрече психолога с сотрудником (сотрудниками) независимо от того, кто был инициатором общения, входило это в планы клиента или психолога, оценивают результативность совместной работы, обозначают, трудности, которые не удалось преодолеть, вносят изменения в намеченные планы по реализации запроса клиента.

Групповое консультирование является формой групповой психологической работы. Обычно групповая работа ориентирована на работу

с настоящим «здесь и сейчас», а не прошлым. Основной упор делается на факторах поддержки, оказываемой другими членами группы. Как правило, участники работают над достижением индивидуально значимых целей⁶¹.

Профессиональное психологическое консультирование — один из видов консультирования, которое подразумевает получение психологической помощи в разрешении проблемы, инцидента, ситуации, связанных с профессиональной деятельностью клиента (сотрудника). Запросом клиента может быть получение информации психологического характера, которая будет способствовать эффективному управлению коллективом, разрешению конфликтов во вверенном подразделении, т. е. это любая новая информация. Проблемы отсутствия карьерного роста, отсутствия перспективы саморазвития, неспособность противостоять мобингу (форма психологического насилия над отдельным человеком со стороны группы в любом контексте) в подразделении — все эти ситуативные проблемы возможно решить через профессионально консультирование. При этом основная задача психолога заключается в информировании, эмоциональной поддержке и формировании алгоритма построения взаимоотношений, например, в коллективе учебного взвода.

Кризисное консультирование — вид консультирования, при котором, в первую очередь, оказывается психозэмоциональная поддержка, способствующая выходу клиента из-под влияния психотравмирующего события. Процесс кризисного консультирования включает в себя мониторинг степени воздействия на клиента имеющейся проблемы, прогнозирование поведения и оценивание ресурса клиента. Если настоящий кризис тянется годами, то мы можем услышать в настоящее время со слов клиента, что «все навалилось, словно снежный ком». Ниже приведены рекомендации по эффективному кризисному консультированию:

Для проведения кризисного консультирования необходимо выбирать помещение, в котором можно спокойно и неторопливо разговаривать, желательно, чтобы кабинет был изолированным.

⁶¹ Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. С. 98.

Все внимание психолога-консультанта должно быть направлено на человека; взгляд, мимика, поза и жесты должны демонстрировать открытость, доброжелательность и принятие. Избегать разговора через стол (это будет мешать установлению доверительного взаимодействия).

Внимательное слушание позволит психологу пересказать все услышанное и уточнить у клиента (сотрудника), правильно ли он понял информацию.

Психолог говорит только в тех случаях, когда клиент закончил свою мысль (попытайтесь не перебивать, дать возможность высказаться; процесс проговаривания проблемы или ситуации носит психотерапевтический характер для самого говорящего).

Психолог стремится к безоценочным суждениям и не говорит категорично, это способствует установлению позитивного психологического контакта и повышает шансы клиента на ускорение процесса восстановления.

Психолог старается «заразить» собеседника приемами позитивного мышления, говорит только позитивно-конструктивные фразы («мгновенный рефрейминг»).

Психолог не должен приглашать на беседу сотрудника (клиента) через коллег, руководителей; лучше использовать телефонный разговор или прием «случайной встречи».

Разговаривая с клиентом (сотрудником), психолог должен постараться не вести каких-либо записей, не отвлекаться на телефон или часы; необходимо продемонстрировать сотруднику, что в настоящий момент ничего нет важнее этого разговора.

Психолог, заслушивая клиента, определяет признаки кризиса, фиксирует наличие кризисной ситуации или события, старается диагностировать вид кризиса и его фазу (их всего четыре), отмечает для себя отношение клиента к кризису, в конечном итоге выбирает направление работы, варианты использования методов, которые будут способствовать выходу клиента из кризиса. Здесь важно подчеркнуть, что кризисное консультирование является самой сложной формой индивидуальной работы психолога как со стороны временных и психоэмоциональных затрат, так и в плане прогнозирования поведения и динамики развития

эмоционального состояния клиента (т. е. важно оценить, насколько человек «ресурсен», чтобы выйти самостоятельно из данного кризиса; если эти ресурсы ослаблены или исчерпаны под влиянием кризисной ситуации, тогда имеет смысл заручиться помощью специалистов (психиатров, терапевтов) для назначения фармакотерапии). Фармакотерапия в сочетании с кризисным консультированием позволит клиенту с минимальными затратами выйти из кризиса и восполнить личностный ресурс. На рисунке 2 показано схематическое изображение кризиса и его составляющих, которое позволяет оценить алгоритм работы психолога и вид и степень развития кризиса.

В кризисном консультировании несколько видоизменена схема индивидуальной работы. Заключается она в следующем.

Этап установления эмоционального контакта носит характер всепринимającego партнерства и сотрудничества. По результатам этого этапа психолог старается произвести впечатление чуткого и заслуживающего доверия специалиста.

Этап очередности событий. Необходимо сложить в ряд все ситуации, вспомнить, какие состояния были в этих ситуациях, т. е. необходимо создать цепочку, которая привела к острому состоянию бессилия, беспомощности. Рекомендуются использование следующих приемов:

- «преодоление исключительности ситуации»;
- «поддержка успехами» и др.

Этап коррекции. Подразумевается совместная деятельность психолога и сотрудника, направленная на преодоления остроты кризисного состояния. Оценивают имеющиеся ресурсы и потенциал сотрудника, на которые можно опереться в данном этапе. Необходимо поставить человека в ситуацию проявления инициативы и проговаривания планов на будущее. Рекомендуются использовать приемы:

- «планирование»;
- «держание паузы»⁶².

⁶² Войцех В., Кучер А., Костюкевич В. Методика диагностики суицидальных намерений у военнослужащих, участников боевых действий. — Пермь: Социум плюс, 2000. С. 208.

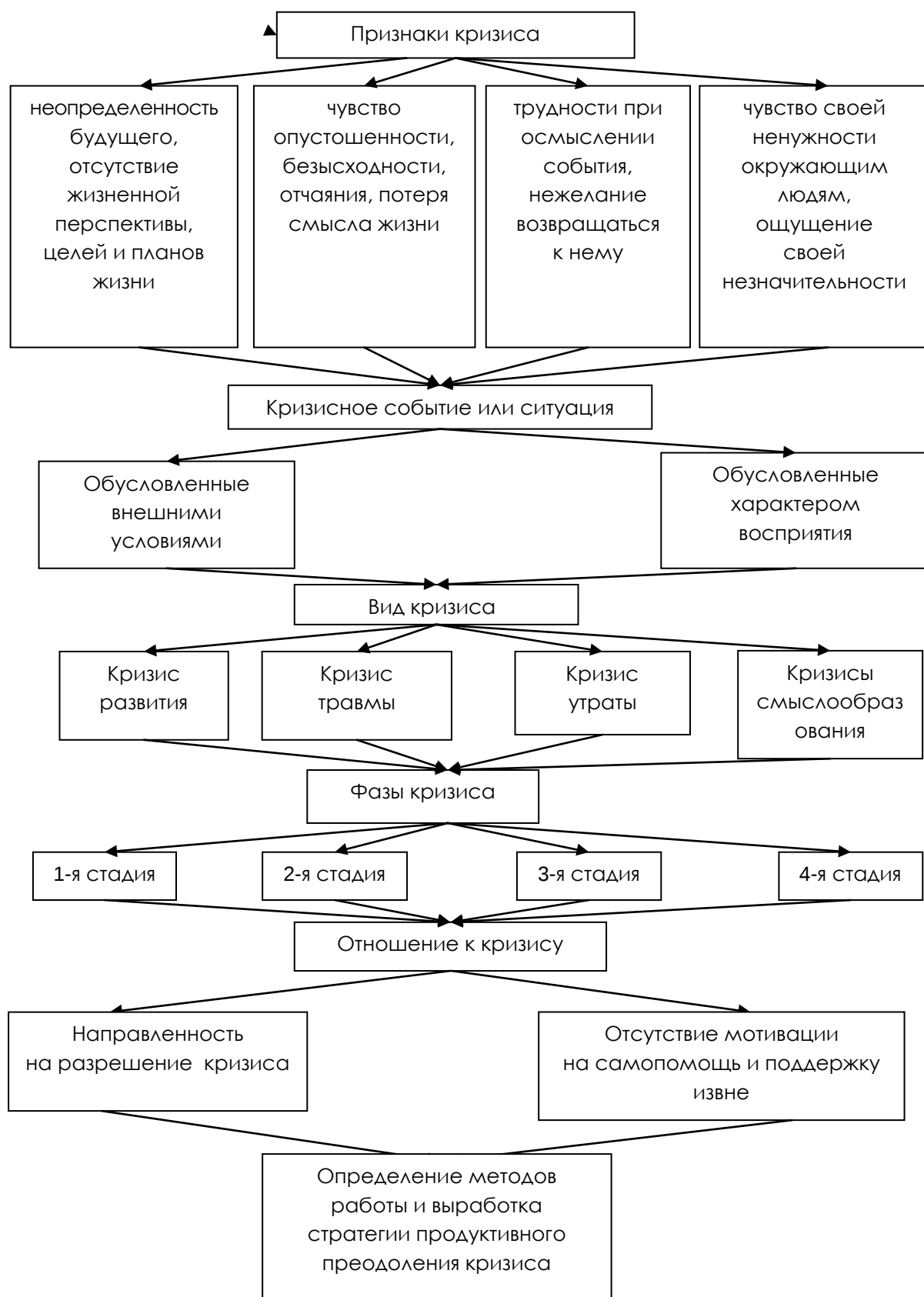


Рис. 2. Схематическое изображение кризиса и его составляющих

Итоговый этап. Формулируется план совместной работы по преодолению кризиса, оцениваются актуальное состояние и степень опасности для самого себя, также ведется активная поддержка. На данном этапе можно применить следующие приемы:

- «логическая аргументация»;
- «рациональное внушение уверенности».

Важно помнить, что человек в острой кризисной ситуации находится в состоянии «туннельного мышления и сознания», когда реальность представляется и оценивается «своя призму» собственной беспомощности и неполноценности, поэтому, если в результате профилактической беседы не удалось оптимизировать актуальное состояние сотрудника, необходимо незамедлительно обратиться за консультацией к врачу-психиатру. Чаще всего состояние бессилия сотрудника позволяет психологу без сопротивления последнего направить его в медицинское учреждение для оказания помощи.

В качестве основных мишеней психологической помощи следует выделить:

1. Осознание пациентом наличия кризисного состояния.
2. Выделение ведущего мотива.
3. Отношение к будущему.

Важно уяснить, каково отношение к настоящему и будущему: видит ли человек свое будущее в перспективе; имеются ли планы относительно выстраивания жизни в дальнейшем; каково место в будущем его близкого человека и т. д. Мишенью воздействия должно стать как ближайшее, так и отдаленное будущее клиента в кризисе.

4. Вероятные решения создавшихся проблем. Важнейшая «мишень» психокоррекционной работы — перевод «кризисной» ситуации в категорию разрешаемой.

5. Выработка новых конструктов мышления и поведения. Данная «мишень» сопровождает предыдущую; находя решения проблем, пациент вырабатывает адаптивные формы поведения.

6. Эмоциональное опустошение. Это становится возможным из-за состояния безысходности; определяется реакцией клиента на создавшийся

психологический кризис, сопровождающейся повышенной тревожностью и депрессивностью.

Эмоциональное опустошение характеризуется:

- неспособностью обратиться к личным резервам для решения видимых проблем;

- видением ближайшего и отдаленного будущего в исключительно отрицательном аспекте;

- акцентированием собственного внимания на личном негативном опыте при неспособности видеть в нем положительные моменты.

Психокоррекционная работа в данном случае направлена на перенос внимания клиента на собственные способности и возможности выхода из психологического и эмоционального кризиса, на поиск и выработку новых адаптивных форм поведения в условиях сложившейся кризисной ситуации, формирование положительного образа будущего (т. е. она объединяет все рассмотренные выше «мишени»)⁶³. Таким образом, психокоррекционное вмешательство должно акцентироваться на каждом из них и постепенно переходить к следующей мишени: так будет обеспечена целостность и последовательность психологической помощи.

Кризис личности является сложным и характеризуется многообразием форм проявления, что, конечно же, затрудняет его диагностику. В настоящее время кризис личности представляет собой серьезную угрозу общественному здоровью, а также имиджу и репутации системы МВД России, когда речь идет о суицидах (как последствии кризиса) его сотрудников. Это требует постоянного внимания к данной проблеме со стороны не только психологов, но и сотрудников подразделений по работе с личным составом, а также начальников органов внутренних дел всех уровней.

Консультирование семьи — один из видов психологической индивидуальной работы, который призван решать проблемы взаимоотношений в семье (особенностей детско-родительских и супружеских

⁶³ Абрамова Г. С. Практикум по психологическому консультированию. — Екатеринбург: Деловая книга, 1995. — 128 с.

отношений). В ходе такого рода работы необходимо акцентирование внимания со стороны психолога на таких важных вопросах, как устройство семьи, быта, условий проживания, количество членов семьи, финансовые возможности и т. д.

Часто возникает вопрос об оценке эффективности деятельности психолога-консультанта. Особенно остро — как профессиональная проблема — это возникает в ситуациях отрицательной оценки сотрудником результатов консультирования. Из практики известно, что многие люди ничего не делают для изменения собственного поведения. Психологу надо относиться к этому спокойно, так как эффект консультирования определяется теми переживаниями, которые были у сотрудника в процессе консультирования. Изменения состояния сотрудника в ходе консультирования — главный показатель его эффективности. Для психолога умение выделить эти изменения и сделать их доступными для сотрудника является основным профессиональным правилом работы.

Работа психолога-консультанта требует постоянной личностной и профессиональной рефлексии. Г. С. Абрамова описывает возможные ошибки в психологическом консультировании и пути их профилактики (см. табл. 2)⁶⁴.

Таблица 2

*Возможные ошибки в консультировании
и пути их профилактики*

<i>Ошибки</i>	<i>Профилактика</i>
Отсутствие личностного обращения к клиенту	Четкое знакомство с произношением имени, использование имени в ходе беседы
Поучения, очевидные и банальные советы	Освоение предмета профессиональной деятельности, принятие профессиональных ограничений

⁶⁴ Абрамова Г. С. Практикум по психологическому консультированию.

<i>Ошибки</i>	<i>Профилактика</i>
Избыточная личная заинтересованность в содержании консультирования	Освоение профессиональной позиции и профессиональной этики
Уход от профессионального взаимодействия в бытовое	Рефлексия на содержание профессиональной деятельности
Использование специальной, редко употребляемой в быту терминологии	Говорить простым, четким, литературным языком
Стремление психолога занять собой, своими личными проблемами и высказываниями большую часть времени	Организация профессионального пространства, контроль за временем своих высказываний
Навязывание своего мнения клиенту	Контроль за направлением консультирования согласно запросу клиента
Эмоциональное воздействие через оценку качеств клиента	Безоценочное общение
Отсутствие четких целей интервью	Владение предметом интервью (топология предмета должна быть выстроена заранее)
Уличение интервьюируемого в неискренности, стремление «поймать» его	Следование предмету интервью
Постоянные апелляции к мнению других людей	Цель интервью — мнение, проблема, внутренняя картина болезни и т. п. в логике индивидуальной судьбы человека
Отказ от взаимовлияния людей в процессе интервью	Самоконтроль за профессиональным развитием

Таким образом, психологическое консультирование (беседа) представляется достаточно эффективным (оперативность, результативность, конкретность и адресность) средством решения огромного количества проблем субъективного и объективного характера и является, пожалуй, самой трудоемкой (по времени, по количеству затраченной энергии психолога) формой психологического сопровождения личного состава органов внутренних дел.

Контрольные вопросы:

1. Что такое психологическое консультирование?
2. Назовите методы воздействия в ходе психологического консультирования.
3. Раскройте содержание модели индивидуального психологического консультирования.
4. Перечислите виды психологического консультирования.
5. Перечислите возможные ошибки в консультировании и пути их профилактики.
6. Раскройте алгоритм проведения кризисного консультирования.
7. Какие виды кризиса вы знаете?

ГЛАВА 14. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТИЙ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕМАТИКЕ В СИСТЕМЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ

14.1. Основные цели, задачи и виды профессиональной психологической подготовки

В соответствии с п. 5.5 приказа МВД России № 660 от 02.09.2013 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» психолог подразделения «проводит занятия по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки личного состава, в том числе по повышению психолого-педагогической компетентности руководящего состава органов, организаций, подразделений МВД России, развитию коммуникативной компетентности сотрудников и владению приемами само- и взаимопомощи с целью регуляции психического состояния». А в соответствии с приказом МВД России № 900 от 25.12.2020 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» морально-психологическая подготовка является основной формой морально-психологического обеспечения, представляющая собой самостоятельный вид обучения сотрудников.

Морально-психологическая подготовка проводится в целях формирования у сотрудников моральной установки на верность Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, личной убежденности в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина, морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач.

Особые знания, навыки и умения вырабатываются у сотрудников в системе морально-психологической подготовки по специальным профессионально ориентированным программам, к каковой и относится психологическая подготовка. Занятия по морально-психологической подготовке проводятся в форме лекций, семинаров и практических занятий.

Для чтения лекций по морально-психологической подготовке могут приглашаться лица из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций МВД России, других учебных заведений, ведущие специалисты из органов государственной власти Российской Федерации, научных учреждений, общественных объединений, входящих в состав внештатных лекторских групп органов, организаций, подразделений МВД России.

Исходя из вышесказанного, *психологическая подготовка* — это специальный раздел морально-психологической подготовки, направленный на формирование у сотрудников полиции психологических знаний и компетенций, необходимых для эффективного выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел Российской Федерации.

Целью психологической подготовки является выработка у сотрудников органов внутренних дел психологических знаний, умений и готовности к успешному преодолению психологических трудностей, возникающих в процессе служебной деятельности, в интересах повышения эффективности выполнения своих обязанностей в штатных и экстремальных условиях.

Задачами психологической подготовки сотрудников являются изучение и формирование:

- необходимых психологических знаний для адекватной оценки и учета негативных психологических факторов в процессе оперативно-служебной деятельности;

- профессионально важных психологических качеств (эмоциональная устойчивость, наблюдательность, память, мышление, внимание и др.);

- психологической устойчивости в процессе преодоления трудностей профессиональной деятельности, в том числе в экстремальных условиях;

- психологической готовности к применению огнестрельного оружия;

- умения использовать психологические приемы для повышения эффективности решения оперативно-служебных задач.

Психологическая подготовка с руководящим составом органов, учреждений и подразделений внутренних дел ориентирована на повышение его психологической компетентности путем формирования и отработки:

— психологических приемов и способов, обуславливающих эффективность руководства служебными коллективами (создание благоприятного социально-психологического климата, предупреждение конфликтных ситуаций, проведение индивидуальной психологической работы, совершенствование стиля руководства и другие вопросы психологии управления);

— психологической устойчивости к стрессовым ситуациям управленческой деятельности;

— умений, практических навыков, а также современных средств, методов и форм ведения работы с личным составом (в том числе по укреплению законности и дисциплины) с использованием достижений прикладной психологии.

Система морально-психологической подготовки включает в себя следующие элементы: правовое; кадровое; методическое (научно-методическое); материально-техническое; организационное обеспечение.

Правовая составляющая системы психологической подготовки представлена ведомственными нормативными правовыми актами и документами, определяющими порядок организации профессиональной подготовки лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации.

Кадровая составляющая системы психологической подготовки определяет субъектов, реализующих этот вид подготовки. Занятия по программе профессиональной психологической подготовки с личным составом проводятся психологами. В образовательных организациях МВД России учебный процесс (в отношении переменного состава) осуществляется преподавателями психологических дисциплин.

Методическая составляющая системы регламентирует содержание психологической подготовки в органах внутренних дел, формы

и методы проведения занятий, психологические приемы повышения эффективности оперативно-служебной, служебно-боевой деятельности, учебно-воспитательного процесса.

Основной формой морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел является морально-психологическая подготовка, представляющая собой самостоятельный вид обучения сотрудников.

Морально-психологическая подготовка проводится в целях формирования у сотрудников моральной установки на верность Присяге сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, личной убежденности в приоритете защиты прав и свобод человека и гражданина, морально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач⁶⁵. От уровня ее сформированности зависит отношение сотрудника к труду, к другим людям и к самому себе. Включая в себя морально-психологические знания, взгляды, убеждения (моральное сознание), морально-психологические мотивы, умения, навыки и морально-психологические качества, она выступает личностной гарантией постоянного, неуклонного и умелого выполнения всех моральных требований в любой обстановке. Это важная характеристика воспитанности и обученности личности, ее сознания, психологии, профессиональной культуры и образованности.

Подход к организации и проведению морально-психологической подготовки выражается в построении ее как *целостного педагогического процесса* и в разработке всех ее системных элементов: целей, задач, программ, направлений, условий, организации, форм, методики, обеспечения, способов контроля и оценки. Морально-психологическую подготовку сотрудников следует рассматривать как *вид профессиональной подготовки*, специфичный в условиях правовой системы и отвечающий требованиям современности, проблемам и задачам, стоящим перед российским обществом и правоохранительными органами.

⁶⁵ Приказ МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Особые знания, навыки и умения вырабатываются у сотрудников в системе морально-психологической подготовки по специальным профессионально ориентированным программам.

К *основным задачам* морально-психологической подготовки относятся:

- подготовка сотрудников к решению оперативно-служебных задач;

- формирование и развитие морально-психологических основ добросовестной службы, верности профессиональному долгу и присяге;

- развитие морального сознания, морально-психологических качеств, навыков, умений и привычек морально зрелого решения вопросов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей; профилактика злоупотреблений служебным положением, нарушений законности, коррупции;

- формирование высоконравственного и культурного отношения к гражданам, обучение этике общения и поведения при решении профессиональных задач; профилактика неуважения к гражданам, нарушения их прав, проявлений вседозволенности, неправомерного применения силовых методов;

- формирование морально-психологических качеств и привычек высоконравственного и культурного поведения в быту, в личной жизни, высокой требовательности к себе, неустанной работы над собой;

- сплочение коллективов органов внутренних дел на основе моральных традиций, честных и этичных отношений друг к другу, развитие дружбы, товарищества, взаимопомощи, взаимной доброжелательной требовательности, чувства долга, ответственности, чести;

- повышение морально-психологической устойчивости, умения осуществлять правильный моральный выбор, не поддаваться соблазнам, уговорам, попыткам подкупа, ведущим к нарушениям служебного долга и подрыву чести, служебному предательству.

Содержание морально-психологической подготовки определяется целью и задачами и выражается в программах, тематических

планах и содержании занятий. В общем виде в него могут входить разделы «Человек, общество, мораль»; «Право и мораль»; «Моральные вопросы профессионального долга сотрудника, должностного лица»; «Морально-психологические аспекты решения профессиональных задач»; «Морально-психологические аспекты общения и взаимоотношений сотрудника с гражданами»; «Морально-психологические вопросы поведения сотрудника в коллективе»; «Морально-психологические особенности действий сотрудника в экстремальных условиях»; «Морально-психологические основы поведения сотрудника в быту», «Основы здорового образа жизни»; «Вопросы морали в работе сотрудника над собой».

Как видно из целей, задач и содержания, морально-психологическая подготовка — это комплексный вид подготовки, имеющий преимущественно воспитательный характер, сочетающийся со специфическим профессионально-воспитывающим обучением. Морально-психологическая подготовка — *часть системы воспитания* личного состава.

Морально-психологическая подготовка, имея общую основу для всего личного состава, дифференцируется и приспособливается к частным задачам, образуя разные виды:

— по времени проведения различают *предварительную* (проводимую заблаговременно, длительно, основательно) и *непосредственную* (проводимую непосредственно перед выполнением ответственного задания, причем прицельно, избирательно, с полным учетом конкретных особенностей предстоящих действий);

— по специальностям: морально-психологическая подготовка личного состава оперативных подразделений, специальных отрядов, инспекторов ГИБДД, участковых уполномоченных полиции и др.;

— по категориям личного состава: морально-психологическая подготовка рядового, младшего начальствующего, инспекторского состава и командного, начальствующего, руководящего состава;

— по конкретным профессиональным задачам, насыщенным морально-психологическими аспектами: морально-психологическая

подготовка к общению с населением, к действиям при чрезвычайных обстоятельствах и др.

В содержание морально-психологической подготовки начальствующего и руководящего состава могут входить, например, такие вопросы:

- значение и сущность морально-психологической подготовки руководителя;

- цели, задачи, содержание, организация и методика морально-психологической подготовки в правоохранительных органах;

- особенности формирования у подчиненных моральных убеждений, установок, ориентации, привычек, умений, навыков и качеств;

- морально-психологические факторы в управленческой деятельности руководителя;

- влияние различных стилей управления на морально-психологическую подготовленность подчиненных, морально-психологические последствия административно-командного стиля управления;

- морально-психологическое влияние на подчиненных особенностей личности руководителя, стиля и методов его работы, поведения, принимаемых решений;

- морально-психологические вопросы общения и построения взаимоотношений начальника с подчиненными;

- морально-психологические основы и проблемы руководства коллективом;

- морально-психологические аспекты руководства профессиональной деятельностью персонала;

- особенности морально-психологической подготовки сотрудников к решению различных задач и к действиям в экстремальных условиях.

Достижение целей и решение задач морально-психологической подготовки возможно ее организацией и проведением по двум теснейшим образом связанным *направлениям*:

- морально-психологическая подготовка в ходе службы и решения профессиональных задач;
- морально-психологическая подготовка в процессе специального курса.

14.2. Методы проведения занятий по профессиональной психологической подготовке

При организации морально-психологической подготовки необходимо отчетливо понимать, что она не может быть эффективной, если обучающиеся в учебных группах только слышат правильные и возвышенные слова о морали. Одна словесная риторика здесь непригодна. Формы занятий и методика их проведения по преимуществу должны быть практическими. Нельзя увлекаться лекциями, хотя совсем их исключать не стоит, предпочтение следует отдавать семинарам, дискуссиям, практическим занятиям и играм с моделированием конкретных реальных жизненных и служебных ситуаций.

Основными элементами оптимальной методики занятий могут выступать:

- диалогичность, обмен мнениями, суждениями, доказательствами, обоснованиями;
- свобода высказывания любых мнений, суждений, оценок каждым обучаемым;
- искренность и правдивость в обсуждении всех вопросов, недопущение лукавства, недомолвок, ухода от острых проблем и вопросов, поиск честных и морально зрелых ответов;
- ликвидация и профилактика формализма, показухи, скуки;
- требование аргументированного морального обоснования мнений, оценок, суждений;
- организация руководителем столкновения мнений участников занятий, анализа конкурирующих моральных мнений, выявление сильных и слабых сторон каждого, морально обоснованный выбор лучшего;
- коллективный поиск всесторонне взвешенных и морально аргументированных решений, оценок;

— теснейшая связь занятий с практикой, конкретными событиями, моральный анализ и оценка конкретных поступков;

— коллективная проработка предстоящих или типичных для профессиональной деятельности данной категории обучающихся действий;

— активизация самооценки моральности своего поведения, действий, решений, своих морально-психологических качеств, изменения навыков, привычек, взглядов;

— расчет ближайших и отдаленных морально-психологических последствий разных операций, профессиональных поступков, действий, решений (их влияние на граждан, коллег, самого себя);

— коллективная разработка новых, профессионально специализированных моральных норм, обычаев, традиций для своего органа, службы, отделения, коллектива;

— обсуждение путей укрепления морально-психологического климата и взаимоотношений сотрудников в коллективе;

— совместный поиск причин неприживаемости в коллективе отдельных моральных норм (если такие факты есть), живучести недостатков в морально-психологической подготовке отдельных членов коллектива;

— обсуждение путей совершенствования своей морально-психологической подготовленности сотрудниками.

Главным методом проведения занятий в рамках морально-психологической подготовки является *метод ситуативного морального выбора* («моральных дилемм»), *моральных казусов*. Суть его в том, что обучающимся сотрудникам предлагается заранее подготовленная ситуация, характеризующаяся наличием выраженного морального аспекта. Например: «Задержан подозреваемый в краже из ювелирного магазина. Достоверных данных, что кража совершена именно им или он причастен к ней, нет. Двум сотрудникам поручено в кратчайший срок получить такие данные. В первых разговорах с подозреваемым у обоих сложилось мнение, что он неискренен. Сотрудники решили, что можно выполнить задачу путем получения достоверной информации

от задержанного, применяя искусную тактику допроса. Какой конкретно она должна быть, они не смогли договориться, и стали действовать каждый по-своему. Первый избрал “силовую” тактику, а второй – тактику “обещаний и обмана”. Первый при допросах прибегал к словесным угрозам, резким высказываниям, ругани, запугиваниям, угрожающим действиям (хватал за грудь, за шиворот, подбородок, волосы). Второй объявлял себя доброжелателем задержанного, сочувствующим ему; говорил, что, если тот будет искренним с ним и поделится частью украденного, он поможет ему выкрутиться; обещал помочь ему совершить побег из-под стражи».

Такие ситуации могут предлагаться личному составу на занятиях в словесном виде, словесно с иллюстрацией (фотографии, слайды), демонстрацией фрагмента видео- или кинофильма, а также разыгрываемой игровой ситуации при проведении занятия.

Подбирать ситуации следует так, чтобы они:

- имели непосредственное отношение к службе, правоохранительной деятельности, жизни личного состава (хорошо, если они имели место в данном органе, части или в соседних);
- соответствовали текущему этапу морально-психологической подготовки и изучаемой теме;
- характеризовались достаточно выраженным и доступным пониманию данной категорией обучающихся моральным аспектом;
- не содержали правильных оценок поступков и действий участвующих в ситуации лиц.

После ознакомления с ситуацией обучающимся предлагается ответить на ряд вопросов (2–5 и больше), наполненных моральным смыслом. Например, по приведенной выше ситуации могут быть заданы следующие вопросы: «Каков моральный смысл действий первого сотрудника?»; «Чем в моральном плане характеризуются действия второго сотрудника?»; «Какие моральные нормы, принципы, правила поведения ими соблюдались, а какие нарушались?»; «Предположим, сотрудники знали, что преступают моральные требования, что заставило их пойти на нарушения?»; «Всякий ли на их месте пошел бы на это?»

Если нет, то почему?»; «Какую тактику допроса избрали бы вы, будучи на месте сотрудников в данной ситуации?»; «Что бы вы чувствовали и о чем думали, если бы оказались в этой ситуации на месте гражданина и действительно были бы непричастны к краже?».

Ситуация и ответы на вопросы обсуждаются коллективно, и обучаемые совместно приходят к общим оценкам и выводам.

Ценность этого метода в том, что он превращает занятия по морально-психологической подготовке в практические, в ходе которых у обучающихся формируются морально-психологические установки, привычки, навыки и умения.

Организационное обеспечение морально-психологической подготовки предполагает регулярность занятий, их полную посещаемость, тщательный подбор руководителей занятий (лучше всего, если их проводит лично начальник, командир), хорошие условия в помещении.

В комплекс мер *методического обеспечения* входят наличие учебной литературы, удачно подобранные примеры из профессиональной деятельности, наличие книжек-памяток и листов самооценок, журналов посещаемости и контроля за работой обучаемых с книжками-памятками.

Основными формами профессиональной психологической подготовки являются лекции, беседы, дискуссии, деловые игры, тренинги, практические занятия. Методы, используемые при обучении: лекционные и семинарские занятия, рассказ-беседа (в зависимости от уровня подготовки личного состава, объема часов, отведенных для проведения занятий, вида подразделения внутренних дел, категории сотрудников и т. п.).

Материально-техническая составляющая системы профессиональной психологической подготовки формирует необходимые условия проведения соответствующих занятий (аудиторный фонд, специально оборудованные кабинеты, технические средства обучения, полосы препятствий и т. п.).

Организационная составляющая определяет порядок управления процессом профессиональной подготовки. Важная роль здесь отво-

дится руководителям органов, подразделений и учреждений внутренних дел в вопросах:

- своевременного планирования занятий по профессиональной подготовке (занятия по профессиональной психологической подготовке в органах внутренних дел начинаются в январе; в образовательных организациях МВД России — одновременно с началом учебного года (учебного цикла), при этом занятия по всем разделам служебно-боевой подготовки (в том числе психологической) продолжаются в течение 10 месяцев);

- кадрового обеспечения занятий;

- оперативного управления процессом профессиональной психологической подготовки;

- контроля исполнения.

Реализация на практике профессиональной психологической подготовки как элемента системы психологического обеспечения личного состава, предусматривающего выработку у сотрудников органов внутренних дел психологической готовности к успешному преодолению трудностей служебной деятельности в штатных и экстремальных условиях деятельности, подразумевает обязательное и тесное взаимодействие всех элементов этой многомерной системы.

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

Когнитивная подсистема (подсистема сбора и переработки информации) предполагает наличие соответствия внутреннего информационного запаса сотрудника требованиям ситуации профессиональной деятельности ее информационному содержанию, что позволяет ему успешно действовать в рассматриваемой ситуации. Иначе говоря, сотрудник выполняет служебные обязанности в таких условиях, когда

ситуация не выходит за рамки его индивидуального опыта и знаний, что позволяет ему действовать уверенно.

Аффективная подсистема связана с переживаниями сотрудника органов внутренних дел состояния удовлетворенности или неудовлетворенности в связи с осуществляемой профессиональной деятельностью (насколько она успешна), установившимися взаимоотношениями с товарищами по службе, руководителями и подчиненными, уровнем авторитета и уважения в коллективе.

Мотивационная подсистема характеризует то, насколько сотрудник принимает и отождествляет цели и ценности системы правоохранительных органов, конкретного подразделения, в котором он проходит службу, с личными целями и ценностями.

Деятельностная подсистема регулирует поведение сотрудника в ситуациях профессиональной деятельности, когда он на основе мотивационной и волевой регуляции принимает решение о совершении (или отказе от совершения) каких-либо действий.

Комплексная подсистема характеризуется одновременным вовлечением в профессиональную деятельность двух и более психологических подсистем (когнитивной, аффективной, мотивационной, деятельностной).

В современных условиях деятельности сотрудников органов внутренних дел эффективность совместного труда, психологический климат в коллективе в значительной степени зависят от умения регулировать свое поведение, сдерживать чувства, контролировать настроение, считаясь с требованиями ситуации, окружающих. Сотрудникам полиции особенно необходимы четкий самоконтроль, высокое самообладание, способность своевременно принимать оперативные решения, управлять служебными операциями, поведением и эмоциями.

Наибольшую трудность вызывают методы психологической подготовки сотрудников. Зачастую даются методы саморегуляции без обучения способам их практического применения непосредственно в ходе выполнения оперативно-служебной деятельности. Попытки организовывать психологическую подготовку в отрыве от основных прикладных

предметов профессиональной и специальной подготовки не приносят необходимого результата. Для развития психологической готовности сотрудника к действиям в особых условиях необходимо применение *системно-ситуативного подхода* к профессиональной подготовке.

Системно-ситуативный подход подразумевает последовательное обучение личного состава действиям в ситуациях, наиболее характерных для профессиональной деятельности, развитие не навыков вообще, а, прежде всего, навыков, которые были наиболее необходимы в прежней деятельности сотрудников специальных подразделений⁶⁶. Рассматривая служебную ситуацию, с одной стороны, как неделимую, с другой стороны — как состоящую из задач, условий (климатических, условий местности, материально-технической оснащенности и т. д.), субъекта (его психического и физического состояния, его умений и навыков), подготовку необходимо осуществлять под единым руководством ведущего специалиста с привлечением инструкторского состава (в том числе и специалистов-психологов) по отдельным направлениям.

Подготовке должен предшествовать тщательный анализ служебной деятельности. Причем не анализ в общем, а анализ именно наиболее характерных ситуаций (с использованием таких методов, как, например, системно-ситуативный анализ деятельности, автором которого является отечественный военный психолог Б.Я. Шведин)⁶⁷. На основе анализа делается прогноз предстоящих ситуаций служебной деятельности с описанием необходимых умений и навыков тактических действий, способов достижения у субъекта необходимых психических состояний. После этого организуется непосредственно подготовка личного состава.

⁶⁶ Федотов А. Ю. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников органов внутренних дел к действиям в особых условиях // Сборник научных статей научно-практической конференции МВД России 18–19 сентября 2013 г. — М.: ДГСК МВД России, 2013. С. 68–77.

⁶⁷ Шведин Б. Я. Человеческий фактор в управлении войсками: проблемы и поиски. М.: ВПА, 1989. — 145 с.

Основные положения системно-ситуативного подхода в профессиональной подготовке заключаются в следующем:

1. Системно-ситуативный подход в профессиональной подготовке может быть реализован только при наличии достоверных данных об особенностях профессиональной деятельности, получаемых в ходе ее системно-ситуативного анализа. Основной задачей накопления, обработки и психологической интерпретации банка данных ситуаций реальной профессиональной деятельности является выявление психологических детерминант эффективности профессиональной деятельности, представленных в виде многоуровневой системы важнейших психофизических качеств, а также системы профессиональных знаний, навыков и умений. В зависимости от степени необходимой детализации получаемой информации и материально-технических и организационных возможностей, системно-ситуативный анализ может быть реализован по-разному. Происходит исследование всех без исключения ситуаций профессиональной деятельности либо исследуются только те ситуации, в которых произошел какой-либо сбой в виде срыва, ошибки или затруднения и не была достигнута нормативная эффективность. В первом случае процедура значительно более трудоемкая, длительная и затратная, но позволяет получить подробнейший психологический портрет успешного профессионала и нормировать уровни профессиональной достаточности всех элементов психологической структуры личности и особенности их взаимосвязанного функционирования. Во втором случае процедура системно-ситуативного анализа деятельности затрагивает только ситуации неуспешной реализации профессиональных задач и, следовательно, может указывать только на те особенности личности профессионала, которые детерминировали срыв, ошибку или затруднение. При этом за кадром остаются остальные личностные особенности, которые по умолчанию считаем уже в достаточной степени обеспеченными существующими процедурами отбора и подготовки. Что касается качеств — детерминант срывов, ошибок и затруднений, то именно они при данном подходе и становятся фокусом коррекции процедуры отбора и подготовки. Целесообразно внедрять системно-

ситуативный подход в профессиональной подготовке, начиная с реализации второго подхода и лишь, постепенно наращивая опыт и привлекая дополнительные ресурсы, переходить к первому⁶⁸.

2. Выявленная система качеств — детерминант оценивается с точки зрения возможностей формирования в рамках существующей системы профессиональной подготовки. Вся совокупность выявленных качеств делится на две группы. В первую входят те психологические качества, которые не поддаются коррекции в рамках существующей системы подготовки или являются наиболее значимыми. Во вторую входят пластичные качества, т. е. те, которые могут быть развиты у сотрудника в рамках существующей системы и в приемлемые сроки. Под первую группу качеств подбираются либо разрабатываются адекватные психодиагностические средства, и она включается в систему профессионально-психологического отбора. Вторая группа качеств служит отправной точкой для реструктурирования существующей системы профессиональной подготовки и ее дополнения новыми средствами и способами. При этом существующая система подготовки не уничтожается, так как аксиоматически принимается, что именно она позволила сформировать оставшуюся часть психофизических качеств, не вошедших в число детерминирующих неудачи.

3. Основным ориентиром профессионального развития в системно-ситуативном подходе служит динамика формирования интегративных образов профессиональной деятельности, структурированных в целях организации и контроля за динамикой профессионального роста в соответствии с моделью ситуации (задача, условия, субъект).

3. Особенностью системно-ситуативного подхода в профессиональной подготовке является целостная и единая для всех предметов профессиональной подготовки система профессионально значимых психофизических качеств, т. е. любой предмет профессиональной подготовки строится на единой системе приоритетных моторных

⁶⁸ Федотов А. Ю. Современные подходы к профессиональной и психологической подготовке сотрудников органов внутренних дел к действиям в особых условиях.

и психологических качеств, навыков и умений выявленных в системно-ситуативном анализе деятельности. Кроме того, реальные ситуации из банка данных системно-ситуативного анализа деятельности служат основой для моделирования конкретных упражнений, используемых в контексте любого предмета профессиональной подготовки.

4. Особое место в системно-ситуативном подходе в профессиональной подготовке занимает моделирование профессиональных стрессоров.

5. Непрерывность и поступательность профессионального развития, его соответствие актуальным потребностям профессиональной деятельности достигается путем организации непрерывного спиралевидного цикла: системно-ситуативный анализ деятельности — системно-ситуативный подход в профессиональной подготовке — служебная деятельность.

6. Реализация системно-ситуативного подхода в профессиональной подготовке невозможна без активного и творческого использования современных наукоемких технологий, таких, как психологическая саморегуляция, биологическая обратная связь, биорезонансная диагностика и коррекция, индивидуальный психофизический тренинг и др.

Выстроить эффективную систему профессионального развития, не зная реальности профессиональной деятельности или оценивая ее с позиции многолетней давности, не представляется возможным. Лишь замкнув исследования профессиональной деятельности, профессиональную подготовку и саму деятельность в единый «живой» цикл, можно решить проблему повышения эффективности профессиональной деятельности и с большой степенью вероятности избегать срывов и ошибок в ее реализации.

Использование ситуативного подхода в подготовке позволяет дополнить существующую систему подготовки и оптимизировать ее за счет адресности, целенаправленности и преодоления внутренних противоречий, имеющих на сегодняшний день в виде использования в преподавании не увязанных в единое целое предметов, противоречащей друг другу процессуально-психологической и моторной базы.

Одним из основных методов, используемых в психологической подготовке и направленных на повышение эффективности профессиональной деятельности, является обучение навыкам психологической саморегуляции. Психическая саморегуляция имеет две целевые установки: с одной стороны, создание максимально благоприятных психологических предпосылок для успешного выполнения служебной деятельности, с другой — облегчение перехода к отдыху.

Сущность психической саморегуляции состоит в том, что чувства, накапливаемые в процессе общения с окружающей средой и познания собственного организма, человек делает предметом систематической тренировки, чтобы воздействовать на свое психическое состояние и организм в целом.

Психическая саморегуляция с помощью эмоционально-волевой тренировки опирается на важный общий принцип функционирования организма — постоянную обратную связь, на которой строится содержание программ эмоционально-волевой тренировки (тренировка чувства внутренней раскованности, резкости, напряжения, расслабления и т. д.).

Процесс эмоционально-волевой саморегуляции строится на трех основополагающих принципах: релаксации; визуализации; самовнушении.

Сущность принципа релаксации заключается в подготовке тела и психики к совместной работе. Именно в моменты релаксации можно «услышать свой внутренний голос» и почувствовать связь своего организма и мыслительной деятельности. Релаксация (или расслабление) означает освобождение тела и психики от ненужного напряжения, она оказывает на человека благотворное психологическое и физиологическое влияние.

Второй принцип — *визуализация*. Интуитивное мышление использует различные пути проникновения в сознание. Основным является путь рисования картин, или визуализация образов. Это называется созданием внутреннего образа. *Визуализация* означает различные способы активизации направленного воображения с помощью слуховых,

зрительных, обонятельных, вкусовых, осязательных ощущений, а также их комбинаций. В принципе мозг человека одинаково реагирует как на образы объективного мира, так и на создаваемые внутренние образы, поэтому навыки визуализации позволяют человеку лучше использовать свои внутренние ресурсы, активизировать протекание психических процессов.

Сущность принципа самовнушения заключается в том, что с помощью самовнушения мы облачаем наши внутренние образы в слова, которые неоднократно «отдаются эхом» в сознании. Эти слова, наполненные собственной внутренней силой и поддержкой, воспринимаются глубоко на эмоциональном уровне. *Самовнушение* — это ясное утверждение, что успех возможен, выраженное от первого лица в настоящем времени. Слова, обращенные к себе, усиливают веру в то, что человек в состоянии достичь своей цели, и указывают направление, в котором нужно идти. Они заставляют мозг сконцентрироваться и активно участвовать в достижении цели.

Таким образом, психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов ориентирована на укрепление духовных, морально-психологических устоев и в настоящее время является одним из приоритетных направлений морально-психологического обеспечения.

Контрольные вопросы:

1. Какими приказами регламентируются организация и проведение морально-психологической подготовки?
2. Что такое морально-психологическая подготовка?
3. Что такое психологическая подготовка?
4. Назовите основные виды психологической подготовки. Дайте их характеристику.
5. Перечислите основные виды морально-психологической подготовки.
6. Назовите основные методы морально-психологической подготовки.
7. В чем заключается роль руководителей органов, подразделений и учреждений внутренних дел при организации морально-психологической подготовки?

Раздел IV

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

ГЛАВА 15. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ, ПРИ ОХРАНЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА И ОБЕСПЕЧЕНИИ ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

15.1. Нормативные документы, регламентирующие психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях

Деятельность психологов по сопровождению сотрудников органов внутренних дел, выполняющих профессиональные задачи в особых условиях, регламентирована приказом МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации», приказом МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

Целью психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел, выполняющих оперативно-служебные и служебно-боевые задачи в экстремальных условиях, является поддержание оптимального уровня профессиональной адаптации и социально-психологического статуса; восстановление и повышение их работоспособности.

Задачи психологического обеспечения деятельности в экстремальных условиях осуществляются в соответствии с целью и предполагают следующее:

- проведение психологического отбора и комплексного обследования сотрудников для выполнения задач в экстремальных условиях;
- осуществление морально-психологической подготовки сотрудников до, во время и после выполнения служебных задач в экстремальных условиях, обучение приемам саморегуляции;

— проведение профилактики, диагностики и коррекции состояний психологической дезадаптации сотрудников, выполняющих служебные задачи в экстремальных условиях;

— оказание поддержки и социально-психологической работы с семьями сотрудников, выполняющих служебные задачи в экстремальных условиях.

Направления работы психолога в области психологического обеспечения деятельности в экстремальных условиях:

— диагностика общего психофизиологического состояния сотрудников органов внутренних дел, выполняющих оперативно-служебные и служебно-боевые задачи в экстремальных условиях;

— осуществление комплекса мероприятий по психологическому сопровождению контртеррористических операций;

— применение психологических знаний в решении задач по обеспечению личной безопасности сотрудников;

— выполнение психологических мероприятий, направленных на снижение степени травматизма сотрудников, гибели, ранений;

— психологическая профилактика нарушений дисциплины и законности среди личного состава подразделений и органов внутренних дел;

— осуществление комплекса восстановительных мероприятий после выполнения сотрудниками задач в экстремальных условиях;

— проведение индивидуальных и групповых мероприятий по психологическому консультированию сотрудников.

15.2. Психологическое сопровождение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях

Проведение мероприятий по медико-психологической реабилитации осуществляются на основе принципов системности, последовательности этапов, преемственности и плановости.

Комплекс мероприятий по психологической помощи сотрудникам состоит из трех этапов. Каждый этап предусматривает различные организационные, методические подходы, включая материально-техническую оснащенность.

Психологическое сопровождение служебной деятельности, в том числе в экстремальных ситуациях, — комплекс мероприятий по изучению, формированию и поддержанию у сотрудников психологических качеств, обеспечивающих их высокую психологическую устойчивость и готовность к выполнению служебных задач в любых условиях оперативной обстановки.

За психологическое сопровождение служебной деятельности отвечает руководитель органа, организации, подразделения. За непосредственную организацию — заместитель начальника по работе с личным составом, иное должностное лицо, на которое решением начальника возложена организация работы с личным составом. За реализацию конкретных мероприятий психологического сопровождения отвечает психолог подразделения морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел.

Психологическое сопровождение выполнения служебных задач осуществляется поэтапно.

Первый этап — подготовка к выполнению служебных задач — включает в себя:

- всестороннее изучение социально-психологических условий служебной деятельности, выявление негативных психологических факторов, влияющих на психику сотрудников, выработку рекомендаций по их профилактике;

- психологическую подготовку личного состава, развитие профессионально значимых качеств, необходимых для успешного выполнения служебных задач;

- оценку психологического состояния личного состава, выявление психологических качеств и состояний, препятствующих эффективному выполнению служебных задач;

- выявление сотрудников, которые не могут в силу тех или иных причин (психофизическое состояние, служебные, личные или семейные обстоятельства) быть направлены для выполнения служебных задач.

Второй этап. В ходе выполнения служебных задач осуществляются:

- изучение морально-психологического состояния сотрудников;

— организация мероприятий по поддержанию психологической устойчивости личного состава, предотвращению отрицательных индивидуальных и групповых психических реакций у личного состава;

— организация защиты личного состава от негативного информационно-психологического воздействия;

— проведение психогигиенических и психопрофилактических мероприятий, оказание индивидуальной психологической помощи личному составу.

Третий этап. После завершения выполнения служебных задач осуществляется:

— диагностика психологического состояния личного состава, выявление сотрудников, нуждающихся в психологической помощи и реабилитации;

— организация психологической помощи и (совместно с медицинскими работниками) медико-психологической реабилитации личного состава.

Диагностика актуального психологического состояния личного состава осуществляется проведением психодиагностического обследования с использованием методов экспресс-диагностики.

В психологическое сопровождение деятельности личного состава в особых условиях входят:

— отработка психологических навыков, необходимых для выполнения конкретной профессиональной деятельности, и профессионально важных качеств, необходимых для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях;

— повышение морально-психологической устойчивости сотрудников (информационно-разъяснительная работа, тренинги целеполагания, концентрации внимания на выполнении профессиональной деятельности, эффективного распределения времени труда и отдыха);

— психологическое обеспечение после выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях;

— психологическая диагностика сотрудников с целью определения острых стрессовых реакций или развивающихся отдаленных

негативных психических последствий после воздействия травмирующего события;

— создание условий для восстановления работоспособности сотрудников и развития эффективных копинг-стратегий совладания с профессиональными стрессовыми воздействиями;

— выявление сотрудников, показавших низкую устойчивость к травмирующим событиям.

Профилактика негативных явлений среди сотрудников, в том числе суицидальных происшествий, направленная на предупреждение небоевых потерь, сохранение жизни и здоровья сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, реализуется в следующем:

— проведение целенаправленной психологической профилактики деструктивных явлений среди сотрудников (суицидальное поведение, профессиональная деформация личности, нарушения служебной дисциплины и законности);

— проведение занятий по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки личного состава;

— обучение приемам само- и взаимопомощи с целью регуляции психического состояния;

— обучение способам разрешения конфликтных ситуаций в повседневной жизни и в особых условиях;

— содействие формированию умения сотрудников рационально организовывать свое рабочее время, снимать физические и психологические стрессы, отвлекаться от негативных эмоций во внеслужебных отношениях и в семье.

15.3. Психоэмоциональная регуляция личного состава в особых условиях несения службы

При участии сводного отряда полиции в выполнении задач в отрыве от пункта постоянной дислокации, в том числе в условиях режима чрезвычайного положения, при проведении контртеррористических мероприятий организуется работа по психоэмоциональной регуляции личного состава. Ее проводит психолог или создаются мобильные группы психологов от территориальных подразделений. В ходе работы

для психоэмоциональной регуляции личного состава может быть развернут пункт психологической помощи и реабилитации.

Работа по психоэмоциональной регуляции личного состава проводится во время, свободное от выполнения служебных обязанностей, при этом ее проведение не должно влиять на снижение продолжительности отдыха сотрудников.

На начальном этапе работы по психоэмоциональной регуляции и снятию стрессового напряжения организуются беседы с личным составом. Содержание бесед должно быть направлено на разъяснение характера и причин возможных негативных переживаний у сотрудников с акцентом на их закономерность при деятельности человека в подобных условиях. Особый акцент необходимо делать на том, что все эти переживания и неприятные состояния носят лишь временный характер и будут обязательно изменены к лучшему. Далее необходимо напомнить сотрудникам о приемах саморегуляции.

Непосредственно занятия по психоэмоциональной регуляции проводятся в составе подразделений (отделение, взвод) после бесед в виде сеансов, которые включают в себя два этапа:

- упражнения по нервно-мышечной релаксации;
- упражнения по визуализации позитивных образов.

Индивидуальная психокоррекционная работа проводится с отдельными сотрудниками, имеющими признаки стрессовых нарушений, сниженный уровень нервно-психической устойчивости, эмоциональные нарушения, депрессивные тенденции.

На основе анализа общего психологического состояния личного состава, по результатам проведенной работы и личным наблюдениям психологом вырабатываются рекомендации руководителям подразделений.

Рекомендации должны включать:

- основные факторы негативного влияния на психологическое состояние сотрудников (и раскрывать их возможные последствия);
- оценку морально-психологического состояния сотрудников, степень их подверженности стрессовым нарушениям, признаки нервно-психической неустойчивости, депрессий, апатий, причины подобных тенденций;

— пути и средства профилактики негативных тенденций в морально-психологическом состоянии личного состава.

При определении этих путей и средств необходимо:

— разъяснить недопустимость жесткого обвинительного подхода в вопросах требовательности к подчиненным в случае подверженности личного состава высоким стрессовым нагрузкам;

— проводить разъяснительную работу с подчиненными, создать все условия для их полноценного отдыха и восстановления сил;

— изыскать возможности для ротации сотрудников в пределах одного подразделения (временная смена характера служебной деятельности, смена места несения службы, предоставление времени для отдыха, направление отдельных сотрудников или подразделения в пункт психологической помощи и реабилитации и др.);

— не отдаляться от подчиненных и изыскивать постоянные темы и возможности для бесед с ними, в том числе индивидуальных (темы необязательно должны быть связаны со службой и выполнением служебной деятельности, они могут носить характер обсуждения разных сторон жизни и деятельности людей, обсуждения книг, фильмов, жизненных перспектив сотрудников и т. д.).

По итогам работы психологом готовится справка на имя заместителя начальника по работе с личным составом в виде отчета о проделанной работе. В ней указываются:

— регион дислокации и время работы;

— оценка морально-психологического состояния личного состава;

— оценка степени психотравмирующего воздействия на личный состав условий выполнения служебной деятельности;

— оценка факторов, наиболее негативно влияющих на морально-психологическое состояние сотрудников;

— перечень проводимых мероприятий с сотрудниками, список сотрудников, участвовавших в мероприятиях; оценка эффективности проводимых мероприятий;

— работа, проведенная с начальниками подразделений и их заместителями по работе с личным составом;

— рекомендации, выработанные начальникам подразделений и их заместителям по работе с личным составом;

— список сотрудников, которые нуждаются в откомандировании в пункт постоянной дислокации для полной психологической реабилитации по причине значительных психических нарушений, нервно-психической неустойчивости и другим причинам, не позволяющим им сохранить психологическую устойчивость при осуществлении оперативно-служебной деятельности;

— другие предложения руководству.

15.4. Психологическое сопровождение реабилитации и реадaptации сотрудников после выполнения задач в экстремальных условиях

Социально-психологическая реадaptация сотрудников органов внутренних дел представляет собой комплекс мероприятий, направленных на адаптацию сотрудников к повседневным условиям после выполнения служебных задач в экстремальных условиях. Медико-психологические реабилитационные мероприятия направлены на предупреждение нарушений дезадаптации и психических расстройств у сотрудников; профилактику и прогнозирование развития психопатологических явлений.

Целью социально-психологической реадaptации сотрудников является достижение включения сотрудников, осуществляющих деятельность в экстремальных условиях, в повседневную деятельность, восстановление связей и отношений, а также укрепление их личностного и социального статуса.

Для психологического сопровождения выполнения задач в экстремальных условиях используются следующие методы: наблюдение, беседа, тестирование.

Основные мероприятия, проводимые психологом после выполнения служебных задач в экстремальных условиях:

— подробный разбор действий сотрудников при выполнении служебных задач в экстремальных условиях;

— оценка вклада каждого из сотрудников в решение оперативно-служебных задач подразделения;

— встречи сотрудников с сослуживцами, родственниками сотрудников, другими людьми, утверждающими их уверенность в высокой социальной значимости сделанного ими;

— ограничение источников информации, которые могут оказать негативное воздействие на сотрудников, выполняющих задачи в экстремальных условиях;

— вовлечение сотрудников в повседневную деятельность; выполнение ими несложных задач.

Необходимо постоянно отслеживать изменение морально-психологического состояния сотрудников, выполняющих задачи в экстремальных условиях, и при необходимости своевременно его корректировать.

Необходимо проводить занятия по морально-психологической подготовке, знакомить сотрудников с теорией посттравматического стресса, работать над индивидуальной стратегией преодоления стресса, учить прогнозировать изменение собственного состояния.

Мероприятия по социально-психологической реадaptации сотрудников представляют собой процесс восстановления у сотрудников психологического ресурса для функционирования в условиях мирной жизни. В период проведения с сотрудниками дополнительных мероприятий данных сотрудников включают в группу повышенного психолого-педагогического внимания.

15.5. Оказание психологической помощи сотрудникам в условиях применения и использования табельного оружия в экстремальных условиях

В настоящее время большое значение для эффективности оперативно-служебной деятельности имеют мероприятия по участию психолога в оценке личного состава органов внутренних дел при закреплении табельного оружия на постоянное хранение и ношение.

В соответствии с приказом МВД России от 24.12.2008 № 1142 «О профилактике суицидальных происшествий в органах внутренних

дел Российской Федерации» (в ред. приказа МВД России от 04.12.2012 № 1076) психолог подразделения входит в состав комиссии по закреплению табельного оружия. Задача психолога — оценить индивидуальные особенности сотрудника, в том числе:

- текущее психологическое состояние;
- эмоционально-волевую готовность к решению оперативно-служебных задач, к оправданному риску;
- степень самообладания в экстремальных ситуациях, выдержанности в отношениях с людьми.

Индивидуально-психологическое обследование сотрудника рекомендуется проводить с помощью методов беседы и тестирования с применением психодиагностических методик: «МЛО “Адаптивность”», методика «САН». Психодиагностическая программа исследования может варьироваться в зависимости от объема имеющейся у психолога информации о сотруднике. По результатам собеседования и психодиагностического обследования психологом готовится заключение о целесообразности закрепления за сотрудником табельного оружия на постоянное хранение и ношение.

Повышение эффективности охраны общественного порядка и борьбы с преступностью во многом зависит от тактики и психологии применения сотрудниками органов внутренних дел табельного огнестрельного оружия.

Психологические основы применения оружия сотрудниками органов внутренних дел включают в себя следующие *составные элементы*:

1. Применение оружия с целью противодействия произволу преступников.
2. Использование огнестрельного оружия с целью психологического воздействия (давления) на граждан, способствующих своим поведением наступлению неблагоприятных последствий.
3. Изучение психологических факторов, влияющих на эффективное применение огнестрельного оружия сотрудниками органов внутренних дел.

Основные направления психологической работы по закреплению и применению табельного оружия:

1. Выявление лиц с признаками суицидального поведения из числа поступающих на службу в органы внутренних дел.

2. Проведение мероприятий по адаптации молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел.

3. Проведение среди сотрудников органов внутренних дел занятий по морально-психологической подготовке, направленных на формирование у них психологической устойчивости к стрессовым воздействиям в профессиональной служебной деятельности.

4. Оценка психического состояния перед заступлением на службу.

5. Проведение профилактических мероприятий с сотрудниками, склонными к нарушениям служебной дисциплины, а также имеющими конфликтные взаимоотношения в коллективе и в семье, выполняющими служебные обязанности в особых условиях.

6. Участие в профилактических мероприятиях, обеспечивающих выполнение сотрудниками установленных правил безопасного хранения и обращения с оружием.

7. Организация реабилитационных мероприятий, направленных на снижение последствий неблагоприятного влияния экстремальных условий служебной деятельности на состояние здоровья сотрудников.

Психологическая готовность сотрудника органов внутренних дел к применению табельного оружия предполагает наличие высоко развитых профессионально значимых качеств, в том числе высокий уровень устойчивости в экстремальных ситуациях, решительность в сложных ситуациях, связанных с принятием внезапных решений, наблюдательность, гибкость мышления, способность к активной социальной жизни, желание взаимодействовать с другими людьми. Психофизиологическая готовность к применению оружия также предполагает наличие высокого уровня развития психомоторных качеств, предусматривающих быструю реакцию на внезапно возникающие события.

Таким образом, мероприятия в рамках психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности сотрудников органов

внутренних дел в экстремальных условиях проводятся поэтапно, носят комплексный характер, т. е. предполагают участие специалистов в области психологии и медицины.

Контрольные вопросы:

1. Раскройте содержание понятия «экстремальная ситуация».
2. Какие существуют виды экстремальных ситуаций?
3. Какие факторы определяют экстремальный характер служебной деятельности сотрудника органов внутренних дел?
3. Назовите основные задачи психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел, выполняющих служебные задачи в экстремальных условиях.
4. Какие методики применяются для оценки психологического состояния сотрудников, выполняющих служебные задачи в экстремальных условиях?
5. На какие этапы подразделяются выполнение служебных задач в экстремальных условиях?
6. Какие психофизиологические и индивидуально-психологические особенности личности необходимы для несения службы в экстремальных условиях и владения табельным оружием?

ГЛАВА 16. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ АСПЕКТАМ ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНЫХ ЗАДАЧ

16.1. Основные направления психологического консультирования по вопросам оперативно-служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел

В соответствии с приказом МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» в функции психолога органов внутренних дел вменены обязанности консультирования сотрудников по вопросам:

- учета психологических аспектов, возникающих при выполнении оперативно-служебных задач; составления психологических портретов лиц, подозреваемых в совершении преступлений;

- изучения (прогнозирования) социально-психологических процессов при охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности в период подготовки и проведения крупных публичных и массовых мероприятий; определения по внешним признакам граждан, имеющих противоправные намерения;

- выработки стратегии и тактики ведения переговоров, в том числе при освобождении заложников.

Психологическая работа в этом направлении осуществляется в ходе занятий по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки, консультирования по вопросам учета психологических аспектов, возникающих при выполнении служебных задач.

Психолог отвечает за планирование и проведение психологической работы по психологическому сопровождению оперативно-служебной деятельности.

В рамках реализации данного направления психологической работы психолог обязан:

- знать задачи, стоящие перед подразделением, эффективно использовать формы и методы психологической работы для их обеспечения;

— принимать участие в планировании и организации психологической работы;

— организовывать и проводить мероприятия психологического отбора; изучать социально-психологические особенности сотрудников, прогнозировать успешность их оперативно-служебной деятельности, выявлять сотрудников с затрудненной адаптацией, признаками нервно-психической неустойчивости и склонностью к отклоняющемуся поведению;

— анализировать влияние различных видов оперативно-служебной деятельности на психологическое состояние сотрудников, разрабатывать рекомендации по его улучшению, проводить мероприятия по снижению негативных последствий воздействия стрессовых и психотравмирующих факторов;

— организовывать и проводить мероприятия по психологическому обеспечению адаптации сотрудников к условиям службы и оперативно-служебной деятельности;

— организовывать и проводить совместно с врачом-психиатром медико-санитарных частей МВД России (далее — МСЧ) мероприятия по предупреждению и профилактике суицидальных происшествий в органе, организации, подразделении;

— принимать участие в оценке психологического состояния личного состава, организовывать работу по оценке, прогнозированию и профилактике вероятных психогенных потерь личного состава при осуществлении оперативно-служебной деятельности в экстремальных условиях;

— изучать, анализировать и прогнозировать развитие социально-психологических процессов в подразделении, вырабатывать предложения по их оптимизации в интересах поддержания профессиональной надежности и готовности, а также укрепления служебной дисциплины;

— организовывать и проводить работу по психологическому консультированию сотрудников и членов их семей, психокоррекции сотрудников с признаками нервно-психической неустойчивости, затрудненной адаптацией и негативными психическими состояниями;

— совместно с врачом-психиатром МСЧ организовывать и проводить мероприятия, направленные на сохранение психического здоровья сотрудников;

— проводить мероприятия психологического просвещения, направленные на расширение кругозора в области психологических знаний;

— организовывать и проводить мероприятия психологической реабилитации сотрудников, в том числе на базе МСЧ;

— руководствоваться этическими нормами профессиональной деятельности психолога.

Нарушение должностными лицами психологической службы этических норм несовместимо с исполнением ими обязанностей по занимаемой должности.

Психолог подразделения территориального органа имеет право запрашивать и получать от соответствующих должностных лиц информацию о ходе реализации своих предложений и рекомендаций.

В целях реализации указанного направления деятельности психологом решаются следующие задачи:

— психологическая работа по поддержанию и восстановлению профессиональной работоспособности личного состава, преодолению негативных последствий стрессовых состояний и переутомления, формированию психологической устойчивости у сотрудников, мероприятия психологической коррекции с сотрудниками, имеющими признаки нарушений психической адаптации;

— психологическая профилактика профессиональной деформации и эмоционального выгорания, сохранения профессионального психологического здоровья;

— психологическая подготовка личного состава для повышения психолого-педагогической компетентности руководящего состава, развития коммуникативной компетентности сотрудников и овладения приемами само- и взаимопомощи с целью регуляции психического состояния;

— психологическое сопровождение социально-психологической адаптации сотрудников, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, и выпускников образовательных организаций МВД России к условиям оперативно-служебной деятельности, а также сотрудников и руководителей при переводе на иную должность в органах внутренних дел;

— психологическое сопровождение организационно-штатных изменений в органах внутренних дел (психологическая работа с сотрудниками, рекомендации руководителям при увольнении, зачислении в распоряжение или перемещении на иную должность подчиненных сотрудников);

— психологическая поддержка управленческих (кадровых) решений, психологическое обследование сотрудников в целях их аттестации, назначения и перемещения на другую (руководящую) должность;

— участие в личностно-профессиональном развитии сотрудников и руководителей всех уровней управления, их заместителей и помощников, рекомендации руководителям по организации мероприятий морально-психологического обеспечения, совершенствованию стиля и методов управления;

— изучение социально-психологических процессов и явлений в служебных коллективах, участие в формировании и поддержании благоприятного социально-психологического климата и морально-психологического состояния личного состава, психологическая профилактика конфликтных ситуаций, оценка степени авторитетности руководителей;

— психологическая профилактика нарушений служебной дисциплины и законности, чрезвычайных и суицидальных происшествий, выявление сотрудников, находящихся в кризисном состоянии, участие в проведении мероприятий морально-психологического обеспечения со всеми категориями сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании;

— психологическое сопровождение действий личного состава при чрезвычайных обстоятельствах;

— психологическое сопровождение действий личного состава в особых условиях;

— психологическое сопровождение реабилитации и реадaptации сотрудников после выполнения задач в экстремальных условиях.

Профессионально-этические принципы психологического консультирования оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел базируются на профессионально-этических принципах и нормах деятельности психолога органов внутренних дел, изложенных в Этическом кодексе психолога⁶⁹ и включают:

1. Принцип уважения (заключается в уважении достоинства, прав и свобод личности, конфиденциальности сведений о клиенте/испытуемом, осведомленности и добровольном согласии клиента/испытуемого, самоопределении клиента/испытуемого).

2. Принцип компетентности. Основан на стремлении психолога обеспечивать и поддерживать высокий уровень компетентности в своей деятельности, признавать границы своей компетентности и своего опыта. Психолог должен предоставлять только те услуги и использовать только те методы, которым обучался и в применении которых имеет опыт. Основывается на знании профессиональной этики, ограничении профессиональной компетентности, применяемых средств и профессиональном развитии.

3. Принцип ответственности. Психолог должен стремиться избегать причинения вреда, нести ответственность за свои действия, а также гарантировать, насколько это возможно, что его услуги не являются злоупотреблением.

Принцип честности (психологу надлежит четко представлять свои профессиональные задачи и соответствующие этим задачам функции). Заключается в осознании границ личных и профессиональных возможностей психологом, честности по отношению клиенту/испытуемому;

⁶⁹ Этический кодекс психолога. Принят 14.02.2012 V съездом Российского психологического общества. URL: <http://ппо.рф/rpo/documentation/etbIcs.php> (дата обращения: 01.03.2023).

прямоте и открытости; избегании конфликта интересов; ответственности и открытости перед профессиональным сообществом.

Вышеуказанные принципы должны учитывать специалисты-психологи, осуществляющие консультативную и другие виды деятельности в системе органов внутренних дел.

16.2. Особенности психологического обеспечения основных видов деятельности сотрудников органов внутренних дел

Деятельность в системе органов внутренних дел является многофункциональной, но при этом выделяются ключевые ее виды: профилактическая; оперативно-розыскная; деятельность, связанная с дознанием и расследованием преступлений; диспетчерская деятельность. Каждый из указанных видов деятельности имеют определенную специфику (общее для них — работа с разными категориями граждан). Разный характер выполняемых задач порождает необходимость индивидуального подхода при осуществлении психологического обеспечения указанных видов деятельности.

Профилактическая деятельность. Основной целью профилактической деятельности сотрудников правоохранительных органов является предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений, а также чрезвычайных происшествий. Практически профилактическая деятельность является составной частью работы любого сотрудника правоохранительных органов.

Однако по объему задач и приоритетности данный вид деятельности наиболее характерен для участковых уполномоченных полиции и сотрудников подразделений по делам несовершеннолетних. Ключевая функция — активное общение с разными слоями населения.

Основными видами профилактики преступлений являются общая и индивидуальная профилактика. Основное их отличие заключается в предмете, на который направлены эти два вида деятельности. Если предметом общей профилактики является вся преступность, отдельные ее виды, причины и условия, ей способствующие, то предметом индивидуальной профилактики являются конкретные лица, склонные

к совершению преступлений и их совершающие, а также факторы, способствующие совершению конкретного преступления⁷⁰.

Сотрудники, осуществляющие профилактическую деятельность, выполняют следующие обязанности: выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению преступлений и административных правонарушений; осуществление общих профилактических мероприятий по укреплению правопорядка и предупреждению преступлений; осуществление контроля за лицами, состоящими на учете у участковых уполномоченных полиции, инспекторов подразделений по делам несовершеннолетних; порядка рассмотрения и разрешение жалоб, предложений и заявлений граждан; взаимодействие с общественными организациями.

В рамках психологического обеспечения профилактической деятельности сотрудников органов внутренних дел психолог осуществляет следующие мероприятия:

- консультирует по вопросам учета индивидуально-психологических особенностей лиц, состоящих на профилактическом учете, и коррекции криминальных установок;

- консультирует по психологическим аспектам взаимодействия при осуществлении приема граждан на административном участке;

- консультирует сотрудников подразделений (УУП, ПДН, ППС, ДПС) по реализации их служебных задач, повышению эффективности взаимодействия с населением;

- осуществляет мероприятия по развитию профессионально значимых качеств сотрудников органов внутренних дел, выполняющих профилактическую деятельность и т. д.

Оперативно-розыскная деятельность. Эта деятельность является основной для сотрудников оперативных подразделений. Задачами оперативно-розыскной деятельности являются выявление, предупреждение,

⁷⁰ Зуева Е. Г. Психологическое сопровождение деятельности участковых уполномоченных полиции в работе с лицами, осужденными к мерам наказания, не связанным с лишением свободы: дис. ... канд. психол. наук. — СПб., 2013. С. 23.

пресечение и раскрытие преступлений, а также выявление и установление лиц, их подготавливающих, совершающих или совершивших; осуществление розыска лиц, скрывающихся от органов дознания, следствия и суда, уклоняющихся от уголовного наказания, а также без вести пропавших граждан; добывание информации о событиях и действиях, создающих угрозу государственной, военной, экономической и экологической безопасности Российской Федерации⁷¹.

У сотрудника оперативного подразделения зачастую бывает полная рабочая неделя, постоянное несение службы в поздний период времени, ночные выезды на задержание после интенсивного рабочего дня и т. д. Это требует высокой психофизиологической выносливости. Продолжительное эмоциональное напряжение, чувство страха, тревоги, неопределенности ситуации — это далеко не полный перечень негативных эмоциональных состояний, возникающих у сотрудников оперативного подразделения. Для выполнения поставленных задач сотрудник должен быть готов к ролевому перевоплощению, умению выдавать себя за других людей, умению быстро и достоверно объяснить критическую ситуацию другому, скрывая при этом истинные намерения.

Соблюдение конспиративности при осуществлении оперативно-розыскных мероприятий — одно из важнейших требований, необходимых для достижения требуемого результата по раскрытию дела. Конспиративность — это процесс намеренного сокрытия истинных целей проводимых оперативным работником мероприятий или создание ложных представлений о происходящем у объектов оперативной разработки⁷². Нормами законодательства строго ограничивается использование негласных методов оперативно-розыскной деятельности⁷³.

⁷¹ Федеральный закон от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности».

⁷² Кобозев И. Ю., Золотенко В. А., Фомина Т. Ф. Оперативно-розыскная психология : учебное пособие. — СПб.: СПбУ МВД России, 2018. — 147 с.

⁷³ Прикладная юридическая психология : учебное пособие для вузов / под ред. проф. А. М. Столяренко. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 639 с.

Также в процессе познавательной и реконструктивной деятельности оперативный сотрудник имеет законную возможность для поручения решения определенного ряда познавательных задач, связанных с процессом реконструкции события преступления другим специалистам, которые обладают специальными познаниями (экспертам, экспертам-психологам), и очевидцам событий.

Эксперты привлекаются в связи с необходимостью применения специальных знаний. Никакая реконструкция происшедшего невозможна без сбора наблюдавшихся ранее фактов и явлений с их последующим анализом.

В рамках психологического обеспечения оперативно-розыскной деятельности сотрудников органов внутренних дел психолог осуществляет следующие мероприятия:

- консультирует по поводу подбора и изучения личностных качеств негласных сотрудников;
- принимает участие в разработке мероприятий по розыску и задержанию преступников с целью оптимального учета психологических факторов;
- консультирует по вопросам правомерного применения методов психологического воздействия;
- оказывает помощь в составлении психологического портрета преступника;
- осуществляет мероприятия по развитию профессионально значимых качеств сотрудников органов внутренних дел, выполняющих оперативно-розыскную деятельность.

Деятельность, связанная с дознанием и расследованием преступлений. Указанный вид деятельности является основным для дознавателей, следователей, экспертов-криминалистов. Для осуществления данной деятельности необходимо владеть следующими компетенциями:

- знание основ квалификации преступлений;
- знание тактики и методики раскрытия и расследования преступлений;

— организация работы по расследованию конкретных преступлений;

— владение тактическими приемами производства следственных действий, специальными познаниями в технике, искусстве, ремесле в целях расследования и раскрытия преступлений;

— установление психологического контакта с разными людьми;

— организация, проведение и фиксирование следственных действий;

— умение квалифицированно применять технические и криминалистические средства.

Для осуществления указанных видов деятельности необходимо обладать высокими коммуникативными способностями, гибкостью мышления и широким кругозором, психологической устойчивостью.

Деятельность дознавателя по содержанию и процессуальному регламенту имеет множество сходных черт с деятельностью следователя. Отличает работу дознавателя более быстрая сменяемость дел, общение с гражданами, которые характеризуются меньшей асоциальной и криминальной направленностью, большая представленность оперативно-розыскных функций.

В рамках психологического обеспечения деятельности, связанной с дознанием и расследованием преступлений, психолог осуществляет следующие мероприятия:

— разрабатывает рекомендации по проведению допроса и иных следственных действий с учетом индивидуально-психологических особенностей подследственного;

— консультирует по вопросам учета индивидуально-психологических особенностей допрашиваемых;

— консультирует по вопросам правомерного определения методов воздействия в процессе проведения допросов;

— осуществляет мероприятия по развитию профессионально значимых качеств сотрудников органов внутренних дел, выполняющих деятельность, связанную с дознанием и расследованием преступлений.

Диспетчерская деятельность — деятельность дежурных частей и служб, связанная с экстренным получением сообщений о преступлениях,

стихийных бедствиях и других чрезвычайных происшествиях, с принятием решения, его реализацией и контролем за исполнением. Специфическим содержанием деятельности является изучение криминальной ситуации в районе, обеспечение координации и взаимодействия сил и средств органов внутренних дел и других правоохранительных органов, организация работы следственно-оперативных групп по раскрытию преступлений по «горячим следам», использование оперативных, криминалистических и других учетов, информационно-поисковых систем в раскрытии преступлений; применение тактических приемов и методов организации работы по пресечению, предотвращению, и раскрытию правонарушений и преступлений; квалификация противоправных действий задержанных лиц; проведение дознания и неотложных следственных действий; профилактическая работа с доставленными и задержанными; рассмотрение предложений, заявлений и жалоб граждан.

В рамках психологического обеспечения диспетчерской деятельности в органах внутренних дел психолог осуществляет следующие мероприятия:

- консультирует по психологическим аспектам работы с заявителями, доставленными и задержанными;
- консультирует по вопросам регуляции психологического состояния во время дежурства, а также после сдачи дежурной смены;
- оказывает помощь в формировании состава сотрудников дежурной части в дежурной смене с учетом опыта и их психологической совместимости;
- осуществляет мероприятия по развитию профессионально значимых качеств сотрудников дежурных частей органов внутренних дел.

Итак, мы рассмотрели основные виды деятельности в системе органов внутренних дел и направления по психологическому обеспечению указанных видов деятельности. Психологическая поддержка указанных направлений может осуществляться в рамках консультативных мероприятий по психологическим аспектам указанных видов деятельности.

16.3. Консультирование по вопросам психологического воздействия в деятельности сотрудников органов внутренних дел

Психологическое воздействие (принуждение) со стороны сотрудника органов внутренних дел на лиц, подозреваемых в совершении преступления или совершивших его, рассматривается законодательством в двух аспектах: с позиций правомерности либо противоправности его способов.

Психологическое воздействие, помимо общих требований к его осуществлению, имеет и специфические, связанные с конкретными условиями деятельности, которые диктуют свои методы, приемы и техники воздействия, характер и направленность, формы и оснащенность. Общим для всех будет только необходимость соблюдения принципов законности, научности и целесообразности.

Психологическое воздействие на личность в правовых рамках является важной задачей в деятельности сотрудников правоохранительных органов. При осуществлении профессиональной деятельности возникает необходимость использования разнообразных методов и средств психологического воздействия. Целью такого воздействия является воспитание/перевоспитание личности или навязывание идеи организовать свое поведение и действия в нужном для правоохранительных органов направлении. Цели такого воздействия:

- установить истину в ходе расследования;
- обеспечить изменение у подозреваемого отношения к фактам события преступления, к своему поведению и к участникам расследуемого события;
- обеспечить воспитательное воздействие в отношении лиц с девиантными наклонностями;
- обеспечить активность сотрудников, проводящих расследование.

Методы воздействия, которые применяют в деятельности сотрудников органов внутренних дел, могут применяться как по отдельности, так и в совокупности, в зависимости от необходимости получения желаемого результата.

К методам воздействия на личность в оперативно-служебной деятельности относят:

- метод передачи информации;
- метод убеждения;
- метод запрещения;
- метод категорического требования;
- метод предупреждения;
- метод угрозы;
- метод внушения;
- метод использования мыслительных задач.

К неправомерным способам получения доказательств относят такие виды психологического воздействия, как насилие, угроза, шантаж.

Таким образом, применение психологического воздействия в деятельности сотрудников органов внутренних дел осуществляется сотрудниками, выполняющими разные виды деятельности. Однако частота применения того или иного метода различается в зависимости от вида выполняемой сотрудниками органов внутренних дел деятельности.

Контрольные вопросы:

1. Какими нормативными правовыми документами регламентировано психологическое обеспечение сотрудников органов внутренних дел по вопросам оперативно-служебной деятельности?
2. Какие выделяются направления психологического консультирования сотрудников органов внутренних дел по вопросам оперативно-служебной деятельности?
3. Какие виды деятельности существуют в системе органов внутренних дел?
4. Какова специфика психологического обеспечения оперативно-розыскной деятельности?
5. Какие правоммерные методы воздействия на личность вы можете перечислить?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема организации психологической работы с личным составом в органах внутренних дел не теряет своей актуальности и занимает в последнее время все более значимое место среди других задач правоохранительной деятельности. Это обусловлено тем, что психологическая служба системы МВД России достаточно успешно прошла этап своего становления, а также разработки и внедрения в практику технологий психологического обеспечения работы с личным составом и продолжает динамично развиваться.

В настоящем учебном пособии проведена систематизация основных направлений деятельности психологов органов (подразделений, организаций, управлений) внутренних дел в области организации психологической работы с личным составом. Рассмотренные в учебном пособии методические подходы и психологические технологии апробированы на практике, показали свою эффективность в использовании, направлены на повышение качества оперативно-служебной деятельности сотрудников.

Остается актуальным и недостаточно проработанным направление деятельности ведомственных психологов по обеспечению организации психологической службы в свете принятия новых нормативно-правовых актов, существенно меняющих порядок и технологию профессионального психологического отбора кандидатов на службу и обучение в ведомственных образовательных организациях, а также непосредственное психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности. Вместе с тем необходимо отметить, что научно-исследовательская разработка методик и технологий организации психологической работы в подразделениях органов внутренних дел должна продолжать совершенствоваться как теоретически в образовательных и научных организациях системы МВД России, так и в практической деятельности психологов «на местах».

Представляется необходимым в рамках психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности разрабатывать и совершенствовать применение таких перспективных направлений, как

специальные психофизиологические исследования при проведении мероприятий профотбора; различные виды психологической экспертизы, включая такую ее разновидность, как комплексная психолого-психиатрическая экспертиза профессионально-психологической пригодности кандидатов, поступающих на службу в органы внутренних дел и на учебу в образовательные организации МВД России; исследования с помощью современных программно-аппаратных комплексов и автоматизированных экспертно-диагностических систем для оценки, прогнозирования, скрининга и мониторинга профессионального психологического здоровья сотрудников органов внутренних дел, применение альтернативных психологических методов психологического сопровождения служебной деятельности разных подразделений с учетом специфики профессиональной деятельности их сотрудников.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности».
2. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
3. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».
4. Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
6. Указ Президента Российской Федерации от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации».
8. Приказ МВД России от 22.07.2011 № 870 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих системы МВД России».
9. Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации».
10. Приказ МВД России от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».
11. Приказ МВД России от 25.12.2020 № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации».

12. Методические рекомендации по организации работы с сотрудниками органов внутренних дел, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании. Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 30.09.2015 № 21/7/10458.

13. Методические рекомендации ДГСК МВД России по проведению мероприятий морально-психологического обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации. Исх. от 31.12.2021.

14. Методические рекомендации по проведению психологического обследования сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России. Письмо ДГСК МВД России. Исх. от 16.12.2019 № 21/8/15646.

Основная литература

1. Душкин А. С. Психология кадрового менеджмента : учебное пособие. — Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2021 — 260 с.

2. Злоказов К. В. Прикладные методы психологического исследования : учебное пособие. — Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2021 — 104 с.

3. Кобозев И. Ю., Золотенко В. А., Фомина Т. Ф. Оперативно-розыскная психология : учебное пособие. — Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2018. — 147 с.

4. Линевич В. Л. Психология общения в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : учебное пособие / В. Л. Линевич, Л. Г. Бикчинтаева, А. В. Гайнуллина. — Уфа: Уфимский ЮИ МВД России, 2022. — 88 с.

5. Мальцева Т. В., Тихонова Е. А. Психологические ресурсы стрессоустойчивости руководителей органов внутренних дел Российской Федерации : учебное пособие. — Москва: Академия управления МВД России, 2022. — 68 с.

Дополнительная литература

1. Дашко М. Н., Виноградов М. В. Профессиональный психологический отбор на службу в органы внутренних дел: новый подход к изучению личных и деловых качеств граждан, поступающих на службу в подразделения МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 101–106.

2. Дашко М. Н., Виноградов М. В., Ульянина О. А. Организационные и правовые аспекты проведения специального психофизиологического исследования с применением полиграфа с кандидатами на службу в органы внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 3 (73). С. 84–91.

3. Егоров К. А. Социально-психологический климат в служебных коллективах органов внутренних дел : учебное пособие / К. А. Егоров, Л. Ю. Тюнис, О. А. Ульянина. — Москва: Академия управления МВД России, 2018. — 90 с.

4. Зуева Е. Г. Психологическое сопровождение деятельности участковых уполномоченных полиции в работе с лицами, осужденными к мерам наказания, не связанным с лишением свободы : автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Санкт-Петербург, 2013. — 22 с.

5. Кикоть В. Я. Профессиональная этика и служебный этикет : учебник. — Москва: ЮНИТИ, 2012. — 559 с.

6. Кобозев И. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебное пособие. — Москва: ДГСК МВД России, 2015. — 140 с.

7. Митяева А. М. Конфликтологическая компетентность будущего специалиста как предмет научного исследования // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 2. С. 273–280.

8. Никулина Н. В., Данакин Н. С., Ченцова М. М., Козлов В. Ю. Конфликтная компетентность сотрудников органов внутренних дел в социологическом измерении // Перспективы науки и образования. 2019. № 6 (42).

9. Прикладная юридическая психология : учебное пособие для вузов / под ред. проф. А. М. Столяренко. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 639 с.

10. Пряхина М. В. Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие. — Санкт-Петербург: СПбУ МВД России, 2011. — 126 с.

11. Психология служебной деятельности : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 03-301.65 «Психология служебной деятельности» / Н. В. Румянцев [и др.]; под ред. Н. В. Румянцева, В. Л. Цветкова. — Москва: ЮНИТИ; Закон и право, 2014. — 366 с.

12. Сидоренков А. В. Идентичность, идентификация и гражданское поведение работников в организации : монография. — Ростов-на-Дону: Мини Тайп, 2021. — 200 с.

13. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.

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

15. Чуфаровский Ю. В. Психология оперативно-розыскной и следственной деятельности : учебное пособие. — Москва: Проспект, 2006. — 208 с.

16. Шаповал В. А., Кобозев И. Ю. Золотенко В. А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие / под общ. ред. В. А. Шаповала. — Санкт-Петербург: Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 233 с.

17. Шутко Г. В., Мягких Н. И., Мовчан А. В. Состояние и основные проблемы системы профессионального психологического отбора граждан на службу в органы внутренних дел в современных условиях

// Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников МВД России. 2009. № 3 (13). С. 49–53.

18. Юридическая психология : учебное пособие / В. В. Вахнина [и др.]. — Москва: Академия управления МВД России, 2022. — 120 с.

Для заметок

Для заметок

Учебное издание

Кобозев Игорь Юрьевич,
кандидат психологических наук, доцент;
Зуева Евгения Геннадьевна,
кандидат психологических наук, доцент;
Ермаков Андрей Геннадьевич,
кандидат педагогических наук;
Белянкина Валентина Александровна,
кандидат психологических наук

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА
С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.
ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

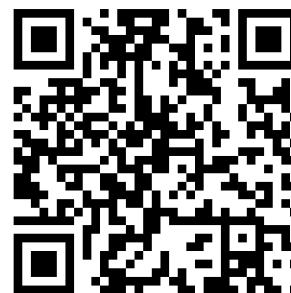
Учебное пособие

Редактор *Корчуганова И. А.*
Компьютерная верстка *Фролова А. В.*
Дизайн обложки *Шеряй А. Н.*

ISBN 978-5-91837-730-7



EDN PLBQRA



Подписано в печать 13.06.2023. Формат 60×84 ¹/₁₆
Печать цифровая. Объём 15 п. л. Тираж 100 экз. Заказ № 32/23

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