

Академия управления МВД России

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА  
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Москва • 2019

УДК 615.851

ББК 88.53

П86

*Одобрено редакционно-издательским советом  
Академии управления МВД России*

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

**Авторы:** В. В. Вахнина, Т. В. Мальцева, О. А. Ульянина, Н. В. Ложкина.

**Психологическая** работа в органах внутренних дел : учебное пособие / [В. В. Вахнина и др.] ; отв. ред. В. И. Долинко. – М. : Академия управления МВД России, 2019. – 108 с.

**ISBN 978-5-906942-85-2**

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

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

**УДК 615.851**

**ББК 88.53**

**ISBN 978-5-906942-85-2**

© Академия управления МВД России, 2019

## Содержание

<b>Введение</b> . . . . .	4
<b>Глава 1.</b> Теоретико-методологические основы психологической работы в органах внутренних дел . . . . .	5
§ 1. Сущность и содержание психологической работы в ОВД . . . . .	5
§ 2. Основные понятия и определения психологической работы в ОВД . . . . .	18
§ 3. Основные направления деятельности психолога ОВД. . . . .	28
<b>Глава 2.</b> Профессионально-психологический отбор на службу в органы внутренних дел Российской Федерации. . . . .	37
§ 1. Организационные и методические аспекты проведения профессионального психологического отбора граждан на службу в ОВД. . . . .	37
§ 2. Проведение специального психофизиологического исследования с применением полиграфа с кандидатами на службу в ОВД. . . . .	43
<b>Глава 3.</b> Актуальные направления современной психологической практики в ОВД . . . . .	53
§ 1. Психологическая работа с сотрудниками, впервые принятыми на службу в ОВД России, и выпускниками образовательных организаций МВД России . . . . .	53
§ 2. Формирование психологической устойчивости у сотрудников ОВД России . . . . .	71
§ 3. Психологическая работа с сотрудниками ОВД России в особых условиях . . . . .	85
<b>Заключение.</b> . . . . .	102
<b>Список литературы.</b> . . . . .	104

## Введение

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

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

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

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

## **Глава 1**

# **Теоретико-методологические основы психологической работы в органах внутренних дел**

### **§ 1. Сущность и содержание психологической работы в ОВД**

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

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

Одним из основных факторов динамичного развития ведомственной психологической службы явилось усиление координации деятельности психологов со стороны МВД России. Так, головным подразделением, осуществляющим организационно-методическое руководство и координацию морально-психологического обеспечения в системе МВД России, является отдел организации психологической работы Департамента государственной службы и кадров МВД России. Данным подразделением был выполнен большой объем работы по концептуальной детерминации развития службы, совершенствованию правового регулирования и методического обеспечения психологической работы, формированию профессионального ядра практических психологов, установлению взаимодействия между различными субъектами психологической работы<sup>1</sup>.

---

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

Разработкой теоретических и методологических основ психологической работы в ОВД занимаются известные российские ученые: Ю. П. Зинченко, А. В. Юревич, Т. Ю. Базаров, П. А. Корчемный, С. Л. Кандыбович. Большой вклад в развитие ведомственной психологии вносят М. И. Марьин, И. О. Котенев, В. В. Вахнина, В. Л. Цветков, С. Н. Федотов, Л. Н. Костина, В. А. Юренкова, А. А. Таганова, А. Ф. Караваев.

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

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

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

Перечень психологических и психофизиологических методик, используемых в психологической работе, устанавливается ДГСК МВД России на основании рекомендаций Координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России<sup>1</sup>.

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

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

- изучение индивидуально-психологических особенностей личности кандидатов, поступающих на службу в ОВД, стажеров, сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России, прогнозирование успешности их профессиональной деятельности;
- обеспечение формирования благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах;

---

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

- осуществление психологической подготовки личного состава к выполнению оперативно-служебных задач;
- обеспечение развития психолого-педагогической компетентности руководящего состава, психологическое просвещение сотрудников;
- проведение психологического сопровождения работы с личным составом;
- осуществление психологической профилактики конфликтных ситуаций среди личного состава;
- оказание психологической помощи сотрудникам и членам их семей;
- внедрение в практику позитивного опыта проведения психологической работы, использования современных психологических технологий в работе с личным составом.

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

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

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

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

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

- 1) наличие специализированных, определенных штатными расписаниями субъектов психологической работы – подразделений (отделов, отделений, групп) и специалистов-психологов;
- 2) вариативность моделей организации психологической работы;
- 3) иерархическая организация субъектов психологической работы: первый уровень иерархии – аппарат управления и организации деятельности психологической работы (представлен отделом организации психологической работы Департамента государственной службы и кадров МВД России); второй – подразделения пси-

хологической работы территориальных органов и образовательных организаций; третий – психологи и группы психологической работы филиалов и факультетов образовательных организаций;

4) централизация управления деятельностью субъектов психологической работы – выработка регулирующего воздействия в форме приказов, распоряжений, инструкций, методических рекомендаций; контроль и анализ состояния объекта управления; распределение отдельных задач;

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

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

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

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

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

10) актуализация востребованности психологической работы в ОВД, ее состоятельность и устойчивость развития<sup>1</sup>.

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

Психологическая работа в ОВД должна осуществляться на основе следующих принципов.

**1. Теоретико-методологические принципы** базируются на фундаментальных положениях общей, социальной, юридической

---

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



психологии, психологии труда, а также нормативных документах, регламентирующих деятельность подразделений психологической работы в ОВД.

Планирование и проведение мероприятий психологической работы опирается на основные методологические принципы психологии: детерминизма, активности сознания, единства внешних воздействий и внутренних условий развития, единства психики и деятельности, системности и развития.

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

Конкретно-научная методология психологической работы включает:

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

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

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

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

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

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

2. **Организационные принципы** включают:

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

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

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

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

– использование психологических методик, прошедших апробацию в рамках современной психологической науки и рекомендованных Координационно-методическим советом по психологической работе с личным составом органов, организаций, подразделений системы МВД России;

– комплексность и всесторонность в изучении психологических явлений;

– гибкость и вариативность используемых форм и методов психологической работы;

– препятствование любым непрофессиональным действиям, приводящим:

а) к дискредитации психологической службы ОВД;

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

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

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

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

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

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

– профессиональную компетентность психологов, стремление к творчеству, саморазвитию и профессиональному совершенствованию<sup>1</sup>.

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

---

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

– осуществление синтеза психологических и юридических знаний;

– раскрытие психолого-юридической сущности базовых правовых категорий;

– обеспечение глубокого понимания личным составом объекта своей деятельности; психологии поведения человека, индивидуально-психологических особенностей лиц, совершивших различные правонарушения, психологических механизмов совершения преступлений, психологических аспектов вины и юридической ответственности;

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

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

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

– выработку психологических рекомендаций по совершенствованию правового регулирования профессиональной деятельности.

Психологическая работа в ОВД в первую очередь охватывает нижеперечисленные направления:

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

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

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

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

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

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

– психологию правоотношений и правосознания (правовую психологию);

– психологию управления в правоохранительной сфере.

По содержанию деятельность психолога соответствует обслуживаемым направлениям, реализуясь в консультационных, аналитико-психологических, диагностических и познавательно-прогностических психотехнологиях. Так, в рамках криминальной психологии изучаются особенности личности преступника и преступного поведения, определяются психологические причины отклоняющегося поведения, разрабатываются психологические рекомендации по предупреждению правонарушений.

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

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

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

Психологическая работа организована и осуществляется на различных уровнях:

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

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

- на микрогрупповом и социальном – при реализации адаптационного процесса, организации взаимодействия развивающегося субъекта как целостной системы с другими субъектами и их объединениями, профилактики конфликтного поведения в служебных коллективах<sup>1</sup>.

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

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

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

**Методическая компонента** регламентирует содержание психологической работы, определяет научно обоснованные формы и методы ее проведения, психологические приемы повышения эффективности служебной деятельности. Она включает методы индивидуальной и групповой психологической диагностики, социально-психологических и специальных психофизиологических исследований, психоло-

---

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

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

гической коррекции и развития личности, психотерапии, технологии использования специального оборудования.

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

На протяжении двух последних десятилетий психологи ОВД в работе с личным составом активно используют специальное психодиагностическое и психокоррекционное оборудование. Оснащение данным оборудованием территориальных органов и образовательных организаций осуществляется централизованно.

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

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

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

Имея много общего, модели реализации психологического сопровождения формируются на основе базовой (универсальной) модели. Парциальный характер моделей обусловлен соотношением элементов, образующих концептуальную и операциональную

---

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

сферы системы психологической работы с личным составом. Важным аспектом выступает практика, которая может реализовываться в следующих формах: 1) копирование типовых моделей психологической работы (т. е. психолог будет действовать таким образом, как работает, например, его знакомый психолог); 2) осуществление деятельности по собственному представлению без учета каких-либо обстоятельств и опыта, накопленного в ведомственной психопрактике; 3) рефлексивная деятельность (психолог выполняет только выраженный социальный заказ); 4) творческий мультимодельный подход, основанный на использовании типовых моделей организации психологической работы с учетом реалий профессиональной деятельности.

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

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

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

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

- формировать перспективы развития психологической работы в МВД России;

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

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

- учитывать реальные условия деятельности ОВД, соответствовать их ресурсным возможностям<sup>1</sup>.

---

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

К числу проблем, решение которых обеспечивается психологической работой, в первую очередь необходимо отнести<sup>1</sup>:

– личностные – проблемы, затрудняющие личностное развитие сотрудников, негативно воздействующие на их нравственное и психологическое здоровье, самочувствие и потенциальные профессиональные возможности. Это, прежде всего, трудности социально-психологической адаптации индивидов к условиям служебной деятельности. Их проявления находят свое выражение в форме конфликтов с окружающими, различных формах девиантного поведения, а в содержательном отношении они переживаются как чувство тревоги, растерянности, безысходности и т. п.;

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

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

Проявление данных проблем находит свое выражение в снижении эффективности служебной деятельности, нравственных барьеров при возникновении ситуаций, когда на первый план выходит конфликт интересов<sup>2</sup>.

Анализ нормативной правовой и методической базы показал, что оценка эффективности психологической работы осуществляется с помощью различных показателей и характеристик. Однако общепринятых критериев оценки психологической работы в настоящее время все еще не существует<sup>3</sup>.

---

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

<sup>2</sup> *Бархаев Б. П.* Психология и педагогика профессиональной деятельности офицера. М., 2007.

<sup>3</sup> *Дебольский М. Г.* История зарождения и основные этапы развития психологической службы уголовно-исполнительной системы России // История отечественной и мировой психологической мысли: судьбы ученых, динамика идей, содержание концеп-



К основным группам таких критериев относятся:

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

– оптимально-деятельностные критерии: оценивают соответствие целей, задач, содержания, принципов, форм и средств психологической работы требованиям учебной и служебной деятельности, индивидуально-психологическим особенностям личности, социально-психологическим характеристикам учебных групп и служебных коллективов;

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

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

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

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

– в служебном коллективе: состояние служебной дисциплины; результаты профессиональной психологической подготовки, служебной деятельности; степень сплоченности коллектива, отсутствие межличностных конфликтов; уровень доверия к руководителям; психологическая совместимость личного состава; уровень взаимовыручки и взаимозаменяемости личного состава; отношения между различ-

---

ций: материалы всероссийской конференции по истории психологии «VI Московские встречи» / отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова, Ю. Н. Олейник. М., 2016. С. 423–433.

ными категориями личного состава; наличие или отсутствие неформальных лидеров; наличие микрогрупп и характер их деятельности.

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

За годы существования в ОВД подразделений психологической работы накоплен ценный опыт, являющийся по своей сути уникальным и высоко востребованным. Широкий спектр задач, функций и направлений психологической работы обуславливает необходимость интеграции психопрактики, ее институциональных, методолого-концептуальных и содержательно-технологических основ в единую систему морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в МВД России.

## **§ 2. Основные понятия и определения психологической работы в ОВД**

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

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

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

Соответственно, влияние субъектов, реализующих психологическое обеспечение, на общий результат опосредовано деятельностью иных (специальных) субъектов.

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

Термин «морально-психологическое обеспечение» применяется в сочетании с объектом его приложения – определенной деятельностью или субъектом профессионального труда. Поскольку деятельность правоохранительных органов носит многофункциональный характер (служебная, оперативно-служебная, служебно-боевая, административная, учебная и т. п.), существует достаточно большое число вариантов словосочетаний с использованием данного термина.

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

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

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

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

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

– *морально-психологическое состояние* – динамическое проявление нравственных качеств и психологических свойств личности сотрудников ОВД, выражающееся в их отношении к реальной действительности, степени служебной активности, уровне готовности и способности решать поставленные задачи;

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

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

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

Сотрудники, нуждающиеся в повышенном психолого-педагогическом внимании, представляют собой категорию лиц, у которых личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрес-

сии, приводящих к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности<sup>1</sup>.

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

*Психологическая профилактика* – предупреждение возникновения явлений дезадаптации, негативных психоэмоциональных состояний, постстрессовых реакций сотрудников, суицидально направленного поведения, «эмоционального выгорания», профессиональной деформации личности и девиации поведения сотрудников. Одной из форм реализации психологической профилактики является *морально-психологическая подготовка*. Она организуется и проводится в порядке, установленном нормативными правовыми актами МВД России, является основной формой морально-психологического обеспечения в органах (учреждениях) и представляет собой самостоятельный вид обучения сотрудников.

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

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

*Психологическое консультирование* – особый вид межличностного взаимодействия, при котором клиентам оказывается профессиональная психологическая помощь в форме проведения специальной беседы для решения существующих у них профессионально-личностных проблем или затруднений психологического характера. При этом включенность (активность) клиентов в процесс консультирования выступает неотъемлемым условием его реализации<sup>2</sup>.

---

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

<sup>2</sup> Петров В. Е., Мальцева Т. В. Психологическое консультирование сотрудников органов внутренних дел: монография. Домодедово, 2013. С. 10.

*Психологическая коррекция* – направленное психологическое воздействие на определенные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования индивида<sup>1</sup>.

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

*Социально-психологический тренинг* – это комплекс методов активного социально-психологического обучения, в процессе которого происходит преобразующее воздействие на личность. Главным системообразующим компонентом тренинга является именно психологическое воздействие группы на личность сотрудника посредством специальных методов<sup>2</sup>.

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

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

Профессиональный психологический отбор гражданина на службу осуществляется для определения способности указанного гражданина по своим личным и деловым качествам выполнять служебные обязанности сотрудника ОВД России, а также для выявления факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения. В процессе психологического отбора проводится определение категорий профессиональной психологической пригодности кандидатов. Критерием определения категорий является уровень развития личных и деловых качеств кандидатов, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника ОВД России<sup>3</sup>.

*Специальное психофизиологическое исследование (СПФИ), опрос с использованием (применением) полиграфа (ОИП, ОПП), инструментальная детекция лжи, тестирование (проверка, испытание) на*

---

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

<sup>2</sup> Ульянина О. А. Формирование личностной компетентности курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России посредством социально-психологического тренинга: учеб.-метод. пособие. Волгоград, 2016. С. 18.

<sup>3</sup> Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259. П. 4 // СПС «КонсультантПлюс».

*полиграфе* – измерение и документирование с помощью полиграфа физиологических показателей (параметров) организма обследуемого (опрашиваемого, тестируемого, проверяемого, испытываемого), анализ и оценка результатов измерения с целью принятия решения о достоверности сообщаемой информации<sup>1</sup>.

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

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

*Психологическая помощь* рассматривается как вид практической деятельности, выражающийся в содействии самостоятельному преодолению сотрудниками психологических трудностей освоения служебных обязанностей, выполнения их на должном уровне, привыкания к условиям службы, благополучного завершения службы. Формы реализации психологической помощи могут быть различными: психологическая поддержка (содействие внутренней мобилизации); психологическое ориентирование (улучшение психологической информированности); психологическое ассистирование (подключение психолога к непосредственному преодолению трудностей) и др.

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

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

Различные аспекты создания, построения и совершенствования психологической службы рассматривались рядом ученых и практиков (А. И. Адаев, Н. В. Андреев, М. Г. Дебольский, Е. П. Клубов, А. В. Кононов, Г. К. Копылова, И. О. Котенев, М. И. Марьин,

---

<sup>1</sup> *Обухов А. Н., Обухова И. П.* Теоретические и методические основы применения полиграфа: учеб. пособие. 5-е изд. М., 2015. С. 115.

В. Е. Петров, В. М. Поздняков, И. Б. Пономарев, В. Ю. Рыбников, И. В. Соловьев, А. М. Столяренко, В. П. Трубочкин, В. И. Черненилов). Так, при определении психологической службы М. Г. Дебольским и Е. П. Клубовым делался акцент на ее организационно-иерархическом построении и совершенствовании управления деятельностью психологов<sup>1</sup>; М. И. Марьиным и В. Е. Петровым – на формировании целостности реализации психопрактики; Н. В. Андреевым, И. Б. Пономаревым, В. П. Трубочкиным, В. И. Чернениловым – на концептуальном построении и научно-методическом обеспечении деятельности института ведомственных психологов<sup>2</sup>; А. В. Кононовым – на функционально-содержательном назначении психологического обеспечения<sup>3</sup>; Г. К. Копыловой – на предпосылках повышения эффективности труда психолога ОВД<sup>4</sup>.

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

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

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

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

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

– в ходе реализации преобладает интеллектуальный труд.

---

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

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

<sup>3</sup> Кононов А. В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки курсантов образовательных учреждений МВД России: автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 2001.

<sup>4</sup> Копылова Г. К. Предпосылки эффективности деятельности практического психолога органов внутренних дел (на материалах деятельности милиции): автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 1997.



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

- для определения характера и рода профессиональной деятельности, отражая факт общественного разделения труда;
- для обозначения структурных подразделений (например, кадровая, юридическая, финансовая или тыловая службы);
- как вид деятельности сотрудников правоохранительных органов, определенная часть их работы, отличающаяся спецификой полномочий (патрульно-постовая, уголовного розыска, наружная и т. д.);
- как самостоятельное ведомство (например, Федеральная миграционная служба, Федеральная служба безопасности, Федеральная служба исполнения наказаний и др.).

В законодательном процессе данный термин наиболее часто рассматривается как синоним деятельности, осуществляемой во благо государства<sup>1</sup>.

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

В наиболее общем виде психологическая служба может рассматриваться как система практического использования психологии для решения комплексных задач психологической экспертизы, диагностики, консультации в различных отраслях общественной деятельности<sup>2</sup>.

Уточнение понятия «психологическая служба» невозможно без учета социальной сущности и назначения данного организационного института. Так, акцентирование внимания на социально-правовом характере данной службы позволяет раскрыть генезис и специфику этого феномена общественных отношений, социальную обусловленность его формирования и развития, зависимость от типа органа внутренних дел, реализуемой деятельности и подходов

---

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

<sup>2</sup> Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. М., 1985. С. 323; Большой психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. М., 2009. С. 330–331.

к работе с личным составом. Другими словами, психологическая служба как социальный институт не является раз и навсегда определенной категорией (структурой), а постоянно развивается, приобретая новые черты. Попытка характеризовать ее лишь на основе анализа нормативной правовой базы или заимствования соответствующих материалов из словарей, справочников, энциклопедий не дает желаемых результатов, поскольку приводимые в них определения зачастую являются весьма условными и односторонними.

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

Психологическая служба – это социокультурный феномен нравственно-этической системы, формирующей правосознание, специальные знания, служебную культуру и дисциплину, являющейся носителем норм профессиональной этики, тесно связанных с моральными нормами и правилами.

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

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

Деятельностный и социокультурный подходы к рассмотрению понятия, содержания и целеполагания (миссии) психологической службы позволяют выявить особенности отношений (в частности, иерархичность и подчиненность, степень централизации и организованности, отношения между объектами и субъектами психологи-

ческой работы в процессе реализации должностных обязанностей), структуру и взаимосвязи подразделений психологической работы и психологов. При этом территориальный принцип построения службы обеспечивает максимальную доступность и приближенность психологической работы к ее потребителям (субъектам).

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

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

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

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

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

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

В-пятых, психологическая практика во многом определяется объектом психологической работы. В силу ряда социально-демографических и экономических факторов из года в год на службу в ОВД поступает все более «проблемный» контингент. Недостаточное развитие личных и деловых качеств, сниженная мотивация к деятельности, «ускоренная» профессиональная деформация личности – вот современные реалии комплектования ОВД личным составом,

которые обуславливают необходимость проведения дополнительных психопрактических мероприятий по компенсации проблем так называемого человеческого фактора.

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

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

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

Подразделения психологической работы ОВД – это иерархически организованная система специализированных подразделений (аппаратов управления и практических работников), профессиональная деятельность которых направлена на психологическое обеспечение функционирования ОВД<sup>1</sup>.

### **§ 3. Основные направления деятельности психолога ОВД**

Осознание острой необходимости формирования положительного образа сотрудника полиции в глазах общественности и выхода на качественно новый уровень профессионализма российских полицейских, соответствующий международным стандартам, обусловило неизбежность реформирования системы МВД России. Данный процесс предполагает не только реорганизацию структурных под-

---

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

разделений системы, расширение и углубление критериев отбора кандидатов на службу в полицию, но и разработку, внедрение новых концептуальных подходов к психологическому сопровождению оперативно-служебной деятельности.

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

Согласно приказу психологическая работа в ОВД России проводится:

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

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

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

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

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

Ответственность за организацию психологической работы несут руководители (начальники), заместители (помощники) руководителей (начальников) по работе с личным составом органов, организаций, подразделений МВД России<sup>1</sup>.

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

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

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

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

---

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

Психологи активно принимают участие в работе с сотрудниками, претендующими на руководящие должности, при формировании федерального кадрового резерва, кадровых резервов Министерства, его территориальных органов и подразделений. В данном случае используются современные инновационные психотехнологии, которые позволяют комплексно оценить управленческий потенциал. Полученные результаты помогают принять взвешенные кадровые решения, препятствуют назначению на руководящие должности сотрудников с недостаточной управленческой компетентностью, слабым уровнем общей и психолого-педагогической культуры, низкой степенью авторитетности в служебном коллективе<sup>1</sup>.

Практика показывает, что отобрать достойных кандидатов, отвечающих самым высоким требованиям, – недостаточно. Необходимо осуществлять непрерывное морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности (от приема на службу вплоть до увольнения на пенсию), создавая внутреннюю организационную среду, которая обеспечивает профессиональное развитие сотрудников и формирование у них ценностных координат в соответствии с задачами, возложенными на ОВД<sup>2</sup>.

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

Отдельное внимание в блоке психологической диагностики следует уделить изучению, анализу и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах и морально-психологического состояния личного состава, внутригрупповых процессов и явлений в служебных коллективах (социометрический статус

---

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

<sup>2</sup> Там же.

сотрудников, уровень конфликтности и удовлетворенности членов коллектива, авторитет и профессиональная компетентность руководителя, стиль управленческой деятельности).

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

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

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

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

- психологическое сопровождение мероприятий воспитательной работы с сотрудниками, работы по укреплению служебной дисциплины и законности;
- повышение психолого-педагогической компетентности руководителей, сотрудников подразделений по работе с личным составом;
- проведение занятий по психологической тематике в системе морально-психологической подготовки личного состава;
- формирование необходимых социальных и профессиональных навыков у сотрудников посредством активных методов социально-психологического обучения (социально-психологические



тренинги: тренинг развития когнитивных (познавательных) возможностей; тренинг по формированию коммуникативной компетентности, включая овладение навыками бесконфликтного общения; тренинг по формированию и сплочению коллективов; тренинг развития навыков саморегуляции психоэмоционального состояния; тренинг развития профессиональных компетенций и т. д.);

- специальная психологическая подготовка сотрудников к деятельности в экстремальных условиях и при чрезвычайных обстоятельствах (в том числе обучение психологии личной безопасности);

- психологическое просвещение личного состава, повышение психологической культуры, пропаганда психологического знания;

- психологическое информирование соответствующих должностных лиц по вопросам совершенствования организации работы с личным составом.

Обозначенные формы работы нацелены на формирование у сотрудников комплекса профессиональных и нравственных качеств, обусловленных потребностями служебной деятельности, психологической готовности к выполнению оперативно-служебных задач. Работа по этим направлениям позволяет внедрять в практику позитивный опыт проведения мероприятий психологической работы, используя при этом современные технологии.

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

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

В контексте служебной деятельности консультирование сотрудников осуществляется по следующим вопросам:

- учет психологических аспектов, возникающих при выполнении оперативно-служебных задач, составление психологических портретов лиц, подозреваемых в совершении преступлений;

- изучение (прогнозирование) социально-психологических процессов при охране общественного порядка и обеспечении обще-

ственной безопасности в период подготовки и проведения крупных публичных и массовых мероприятий, определение по внешним признакам граждан, имеющих противоправные намерения;

– выработка стратегии и тактики ведения переговоров, в том числе при освобождении заложников.

Помимо консультирования в практике деятельности специалиста-психолога используется такая форма работы, как психологическая коррекция, которая представляет собой направленное психологическое воздействие на определенные психологические структуры с целью обеспечения полноценного развития и функционирования индивида<sup>1</sup>. Психологи ОВД осуществляют подобного рода воздействие в целях коррекции негативных личностных черт, уровня самооценки, неуверенности, девиантного поведения, нарушения психической адаптации или переутомления, трудностей семейно-бытовых отношений, межличностных и внутриличностных конфликтов.

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

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

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

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

---

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

– разработка профессионально-психологических требований к сотрудникам, конструирование так называемой модели личности успешного специалиста;

– психологическая поддержка профориентационной работы (методический аспект), работы по формированию позитивного имиджа ОВД<sup>1</sup>;

– подготовка рекомендаций в отношении сотрудников при назначении на должность с учетом их индивидуально-психологических особенностей и групповой совместимости;

– разработка рекомендаций на основании результатов психологического сопровождения личного состава в целях оптимизации служебной деятельности;

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

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

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

В настоящее время развитие психологической службы происходит в следующих направлениях:

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

– повышение уровня взаимодействия между различными подразделениями психологической работы;

– укрепление и подготовка кадрового потенциала психологической службы;

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

---

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

- 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, выполняющая ответственные задачи психологического отбора, сопровождения и реабилитации личного состава, находится в стадии динамического развития. Важными направлениями деятельности практических психологов ОВД являются: профессионально-психологическая подготовка личного состава, проведение психопрофилактических мероприятий, профилактика самоубийств и девиантного поведения сотрудников, психологическое обеспечение кадровой работы, участие в раскрытии преступлений<sup>1</sup>.

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

## **Контрольные вопросы**

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

---

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

## Глава 2

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

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

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

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

В связи с этим по инициативе ДГСК МВД России впервые были определены личные и деловые качества, которыми должен обладать гражданин, способный выполнять служебные обязанности сотрудника, а также факторы риска девиантного (общественно опасного) поведения, наличие которых препятствует поступлению на службу. Эти качества и риски были определены в Правилах профессионального психологического отбора на службу в ОВД России, утвержденных постановлением Правительства РФ от 6 декабря 2012 г. № 1259<sup>1</sup>.

---

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

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

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

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

Таким образом, с 2014 г. последовательно реализуется качественно новая система профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД. Данная система отбора основана на инновационной модели личностно-профессионального развития сотрудника и заключается в комплексном и комиссионном характере деятельности психологов подразделений по работе с личным составом и специалистов центров психофизиологической диагностики<sup>1</sup>.

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

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

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

---

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

Определение категорий профессиональной пригодности осуществляется путем проведения:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ж) самооценка, особенности мотивационной сферы личности.

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

а) злоупотребление алкоголем или токсическими веществами;

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

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

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

д) участие в незаконном обороте оружия;

е) участие в деятельности запрещенных общественных объединений;

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

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

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

к) склонность к злоупотреблению должностными полномочиями;

л) склонность к совершению суицидальных действий.

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

Для проведения психологического отбора в ОВД России формируются специальные комиссии.

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

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

Комплексное обследование состоит из двух этапов.

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

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

Выявление у кандидата факторов риска, указанных в пп. «а», «б» и «л», осуществляется в ходе *медицинского обследования*. Изучение личных и деловых качеств кандидата, выявление у него фак-



торов риска, указанных в пп. «в»–«к», осуществляется в процессе *тестирования, психологического обследования и СПФИ.*

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

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

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

б) рекомендуется (вторая категория профессиональной пригодности);

в) рекомендуется условно (третья категория профессиональной пригодности);

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

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

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

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

К этой категории могут быть отнесены также кандидаты, у которых при высоком или среднем уровне развития личных и деловых

качеств выявлен один фактор риска. Решения о профессиональной пригодности таких кандидатов принимаются с учетом содержания фактора риска, уровня развития их личных и деловых качеств, а также других данных.

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

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

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

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

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

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

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

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

Для урегулирования разногласий по вопросам, касающимся применения настоящих Правил, в МВД России формируется центральная комиссия по психологическому отбору (далее – центральная комиссия). В ее состав вошли квалифицированные сотрудники ДГС

МВД России, Управления медицинского обеспечения ДТ МВД России, Московского университета МВД России им. В. Я. Кикотя, Академии управления МВД России, представители Российского психологического общества.

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

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

В случае если по результатам рассмотрения обращения кандидата или материалов руководителя в деятельности комиссии выявлены нарушения установленного порядка проведения психологического отбора, центральная комиссия принимает решение об отмене заключения и назначает новое комплексное обследование, которое проводится комиссией, определяемой центральной комиссией, в 10-дневный срок. Правила обязывают центральную комиссию МВД России рассмотреть жалобу кандидата на службу не позднее 30 дней с момента ее регистрации<sup>1</sup>.

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

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

В последние годы в связи с реформированием системы МВД России, а также со сложившейся социально-психологической, политической, экономической обстановкой в стране остро стоит вопрос качественного кадрового отбора кандидатов на службу в ОВД.

---

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

Данные обстоятельства обуславливают актуальность изучения и разработки современных технических инструментальных способов выявления скрываемой информации с целью предотвращения поступления на службу лиц с корыстной мотивацией, склонных к противоправному поведению, употреблению психотропных и наркотических веществ и т. д.

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

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

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

При проведении СПФИ с применением полиграфа в рамках отбора кандидатов на службу имеет место ряд проблем, вопросов и противоречий относительно избирательности и чувствительно-

сти тестовых методик, а также достоверности используемых систем оценки полиграмм (М. Р. Бутта, К. С. Хонг, М. Ж. Хонг, Ю. Х. Ким, В. Л. Ху, К. Акаш, Н. Джейн, Т. Рейд, В. А. Гаужаева, О. В. Шоронов, А. Н. Коновалов).

Вышеобозначенные направления исследований в данной области определяют необходимость рассмотрения организационно-правовых аспектов проведения СПФИ с применением полиграфа в рамках профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД, существующих проблем специалистов-полиграфологов и перспективных направлений совершенствования СПФИ с применением полиграфа в кадровой работе.

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

Следует отметить, что с 2014 г. последовательно реализуется качественно новая система профессионального психологического отбора кандидатов на службу в ОВД, одним из обязательных этапов которой является проведение СПФИ с применением полиграфа. Данная система отбора основана на инновационной модели личностно-профессионального развития сотрудника и заключается в комплексном и комиссионном характере деятельности психологов подразделений по работе с личным составом и специалистов центров психофизиологической диагностики<sup>1</sup>.

Кардинальным образом была изменена роль психологов и специалистов-полиграфологов подразделений по работе с личным составом. Именно на них теперь возложены обязанности по

---

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

изучению всего спектра личных и деловых качеств кандидатов и выявлению у них большинства (восьми из одиннадцати) существующих факторов риска (связанных с совершением кандидатами на службу уголовно наказуемых деяний или административных проступков). Конкретизированы и уточнены задачи специалистов центров психофизиологической диагностики, которые выявляют у кандидатов медицинские противопоказания к поступлению на службу. Речь идет о рисках: злоупотребления алкоголем или токсическими веществами; потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ; суицидального поведения<sup>1</sup>.

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

Условия хранения и использования материалов СПФИ должны исключать возможность их утраты и несанкционированного доступа к ним. Продолжительность процедуры СПФИ составляет от 2 до 4 часов. Оптимальным временем для тестирования считается первая половина дня, а именно утренние часы, что обусловлено биологическими ритмами человека. Опрос может проводиться как в специально оборудованных для этих целей помещениях, так и в любых других местах, обеспечивающих такие необходимые условия, как звукоизоляция, нейтральная окраска стен, отсутствие предметов, привлекающих внимание. Во время тестирования необходимо исключить все побочные влияния на обследуемого, оставив его наедине с вопросами полиграфолога<sup>1</sup>.

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

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

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

1. Процедура знакомства специалиста-полиграфолога и обследуемого лица.

На данном этапе устанавливается коммуникативный контакт, создается атмосфера доверия и психологическая зона безопасности. Полиграфолог в процессе беседы с испытуемым оценивает его

---

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



уровень интеллектуального развития и индивидуально-личностные особенности.

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

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

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

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

- наличие данных о беременности;
- наличие заболевания сердечно-сосудистой или дыхательной системы в период обострения;
- состояние алкогольного или наркотического опьянения;
- физическое или психическое истощение обследуемого, а также состояние сонливости;
- болезни, такие как простуда, приступы кашля, астма, сильная аллергическая реакция;
- недавно перенесенные операции или ранения;
- приступы острой боли.

2. Сообщение обследуемому информации об организационных аспектах тестирования.

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

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

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

В результате беседы обследуемый должен владеть следующей информацией:

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

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

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

На данном этапе специалист-полиграфолог объясняет обследуемому содержание и смысловую нагрузку каждого вопроса таким образом, чтобы он правильно их понимал. В ситуации неоднозначности вопросов для обследуемого или сложности их понимания формулировки уточняются и корректируются.

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

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

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

После предварительной оценки результатов тестирования обычно проводится заключительное собеседование.

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

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

Практика последних двух лет реализации новой системы профессионального психологического отбора показала, что применение полиграфа позволяет повысить защищенность МВД России от поступления на службу лиц с коррупционными и криминальными

ми наклонностями, злоупотребляющих алкоголем или токсическими веществами, употребляющих наркотики.

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

С целью повышения качества результатов СПФИ существует необходимость дополнительной правовой конкретизации содержания, основной юридической терминологии, правовых последствий и сроков давности факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения, обозначенных в постановлении Правительства от 6 декабря 2012 г. № 1259.

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

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

В условиях социально-экономических изменений, формирования правового государства необходимость подбора и расстановки

квалифицированных кадров в МВД России обуславливает потребность внедрения новых достижений науки и техники. Сегодня используются все более сложные алгоритмы сокрытия нежелательной информации, тщательно планируются преступления. Необходимо констатировать: преступность умнеет. Одним из методов, эффективно используемых в борьбе с указанными проблемами, безусловно, является полиграф.

### **Контрольные вопросы**

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

## **Глава 3**

# **Актуальные направления современной психологической практики в ОВД**

### **§ 1. Психологическая работа с сотрудниками, впервые принятыми на службу в ОВД России, и выпускниками образовательных организаций МВД России**

Психологическая работа с сотрудниками, впервые принятыми на службу в ОВД России, и выпускниками образовательных организаций МВД России – один из компонентов системы образования, главной целью которого является формирование у сотрудников профессионально значимых психологических качеств личности, позитивной мотивации, психологической устойчивости и готовности к эффективному выполнению учебных и служебных задач, а также определение психологических причин нарушения личностного и социального развития, профилактика условий возникновения подобных нарушений.

Решение проблемы формирования необходимой психологической готовности сотрудников к безусловному и качественному выполнению оперативно-служебных задач, а также их психологической устойчивости в сложных и экстремальных условиях возможно путем активизации психологической работы с сотрудниками в период их профессиональной («первоначальной») подготовки на основе использования научно обоснованных подходов.

На сегодняшний день адаптация вновь принятых сотрудников на службу в подразделения территориальных органов является одной из актуальных проблем кадровой работы МВД России. Особую значимость приобретает совместная деятельность психолога и руководителя, направленная на оказание помощи в адаптации указанной категории сотрудников к условиям оперативно-служебной деятельности. Речь идет о кадровом менеджменте с применением комплекса функций управления: организации, планирования, мотивирования, контроля, а также психологической поддержки и помощи.

В учебной и научной литературе 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. Профессиональная адаптация рассматривается как вид адаптации, т. е. привыкание к коллективу и нормам взаимоотношений между его представителями, к руководству и коллегам.

В связи с поступлением сотрудника на службу уместно говорить о профессиональной адаптации как приспособлении человека к новым для него условиям труда, овладении им ценностными ориентациями в рамках профессии, усвоении компонентов профессиональной деятельности (ее задач, предмета, способов, средств, результатов, условий), а также сближении внутренних норм человека и профессиональной группы. В рамках социально-психологического подхода к пониманию развития личности следует отметить, что адаптация выступает как одна из стадий вхождения личности в социальную группу. *Адаптация* личности предполагает усвоение действующих групповых норм (нравственных, профессиональных) и овладение соответствующими формами и средствами деятельности, которыми владеют другие члены группы. У сотрудника возникает объективная необходимость «быть таким, как все», максимально адаптироваться в служебном коллективе. Это достигается (одними более, другими менее успешно) за счет субъективно переживаемых утрат некоторых своих индивидуальных отличий при возможной иллюзии растворения в «общей массе». При этом в групповой деятельности могут складываться благоприятные условия для возникновения новых изменений личности, которых до этого не было у данного человека.

Применительно к деятельности сотрудников ОВД под ***профессиональной адаптацией*** будем понимать процесс приспособления молодого специалиста к правилам поведения и традициям, критериям оценки деятельности, функционирующим в служебном коллективе, а также к условиям оперативно-служебной деятельности.

По данным всероссийского кадрового портала [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru), наибольшие сложности в процессе адаптации возникают именно с вхождением в коллектив – около 40 % от общего количества. Немного меньший процент составляет освоение новых должностных обязанностей – 34 %, привыкание к корпоративной культуре и новым условиям труда – по 13 %.

Процесс профессиональной адаптации – это двусторонний процесс. С одной стороны, за приходом гражданина в полицию стоит его сознательный выбор, основанный на определенной мотивации принятого решения, и ответственность за это решение. С другой стороны, МВД России принимает на себя определенные обязательства, нанимая сотрудника для выполнения конкретной профессиональной деятельности.

На процесс профессиональной адаптации влияют две группы факторов. С учетом специфики деятельности сотрудников ОВД конкретизируем их:

- объективные факторы (окружающая среда, факторы эргономики, гигиенические условия и т. д.);
- субъективные факторы, связанные с индивидуальными особенностями личности сотрудников (уровень профессиональных знаний, навыков и умений, профессионально важных качеств; уровень развития адаптационных способностей; мотивация, интерес к деятельности в ОВД, стремление к профессиональному и личностному росту и т. д.);
- субъективные факторы, связанные с управлением процессом профессиональной адаптации (условия деятельности, содержание и организация оперативно-служебной деятельности, оплата труда, формы материального и морального стимулирования, нормы взаимоотношений в служебном коллективе, оказание помощи со стороны психолога и т. д.).

Процесс профессиональной адаптации (обычно первые три-шесть месяцев на новом месте службы) – самое трудное время. Большое число вновь принятых сотрудников именно в этот период увольняются со службы. Это происходит по ряду причин, из которых наиболее распространенными являются: несовместимость с остальными сотрудниками; недовольство стилем руководства; неоправдавшиеся представления об организации и условиях службы – утрата иллюзий; непонимание сотрудником предъявляемых к нему требований; высокая интенсивность и сложные условия труда на новом месте; несовпадение ожидаемой и фактической оплаты труда.

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

- адаптация к содержанию оперативно-служебной деятельности, повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях подразделения;
- адаптация к условиям современной реальности;

- налаживание деловых и личных контактов с коллегами, адаптация к служебному коллективу;
- адаптация к отношениям с руководством;
- включение в первичную (малую) группу сослуживцев (коллег);
- включение в процессы профессионального саморазвития (развитие мотивации, целеобразования, перестройка самоидентичности, формирование и совершенствование профессиональных навыков, умений и т. д.).

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

Психологическое обеспечение профессиональной адаптации молодых сотрудников необходимо строить дифференцированно, с учетом различных категорий:

- вновь поступившие на службу – из числа гражданских лиц;
- 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, от решения которых зависит качество службы молодого сотрудника и эффективность его включения в оперативно-служебную деятельность подразделения.

Выделим основные и дополнительные этапы адаптации впервые принятых на службу сотрудников ОВД.

**1. Подготовительный этап** – это этап профессиональной ориентации и отбора кандидатов на службу в ОВД. Он продолжается до момента принятия молодого сотрудника на службу.

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

Этот этап включает следующие компоненты.

Общая ориентация. Сотрудника необходимо ознакомить с подразделением, правилами поведения, историей, традициями, струк-



турой, служебным распорядком дня, политикой в области работы с личным составом подразделения и т. д.

Инструменты, применяемые на первом этапе, – ознакомление со служебной документацией, проведение инструктажей и вводных тренингов.

*Вхождение в должность.* Сотрудника знакомят с функциями и целями подразделения, его задачами, процедурами и правилами, а также с установленными отношениями с коллегами.

Инструментами данного этапа являются положение о подразделении, должностной регламент сотрудника, составленный план работы нового сотрудника на первые три месяца.

*Действенная ориентация.* Принятому сотруднику необходимо проявить имеющиеся или только что приобретенные знания и получить обратную связь от руководителя и/или наставника. Этот этап начинается не ранее чем через неделю после его выхода на службу.

*Функционирование.* Желательно разработать специальные памятки, содержащие всю необходимую информацию, связанную с введением сотрудника в подразделение. Введение в должность – мероприятия, проводимые непосредственно руководством или по его поручению наставником и имеющие цели: смягчить предварительные стадии, когда, вероятно, все кажется вновь принятому сотруднику странным и незнакомым; быстро выработать доброжелательное отношение к полиции у сотрудника; получить от нового сотрудника полноценный результат в кратчайшие сроки; снизить вероятность увольнения нового сотрудника.

Для знакомства со спецификой службы сотруднику необходимо представить значимую информацию:

- 1) краткое описание подразделения – его история, результаты служебной деятельности, организация и руководящий состав;
- 2) основные условия службы;
- 3) когда и как выплачивают денежное довольствие;
- 4) порядок информирования о причинах отсутствия на службе; оформления отпуска; обращения за медицинской помощью;
- 5) правила внутреннего распорядка, правила вынесения дисциплинарных взысканий;
- 6) должности, специальные звания и правила карьерного продвижения сотрудников;
- 7) командировочные расходы и суточные и т. д.

Введение в подразделение направлено, прежде всего, на скорейшее преодоление сотрудником естественной при поступлении на новое место неуверенности. Одним из первых шагов в этом

направлении (профессиональной адаптации) является знакомство только что пришедших сотрудников между собой и с коллективом. Представление «новичка» служебному коллективу, создание дружеской атмосферы, в которой он чувствовал бы себя свободно, – все это является прямой обязанностью руководителя.

**3. Этап профессионального саморазвития.** Он продолжается до трех-пяти лет (с момента принятия на службу).

Смена этапов характеризуется, во-первых, постепенным уменьшением активности «сопровождения» вновь принятого на службу 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 необходимого профессионального опыта и развития профессионально важных качеств личности, системы ценностей и структуры взаимоотношений) и саморазвития (формирования мотивов совершенствования профессионализма, постановки целей и определения задач профессионального и личностного роста) на данном этапе происходит адаптация к профессии. Психологический потенциал сотрудника перераспределяется оптимальным образом с учетом требований деятельности, возрастает роль творческих компонентов, расширяется сфера применения профессиональных знаний, постепенно формируются качества специалиста и даже наставника.

Среди ряда причин, затрудняющих успешную социально-профессиональную адаптацию молодых сотрудников на уровне служебного коллектива, можно выделить следующие:

– трудности взаимоотношений с руководством (недоверие, настороженность со стороны руководителей; неадекватное давление со стороны руководства; постоянная борьба за отстаивание своей точки зрения; различия в понимании явлений в коллективе сотрудников);

– трудности взаимоотношений с сослуживцами (зависть, неискренность, отсутствие взаимовыручки; настороженность; давление со стороны некоторых сотрудников и необходимость отстаивать свое мнение; сложности общения).

Психологический анализ трудностей в период адаптации сотрудников показывает, что эти трудности преимущественно связаны с внешними условиями и средствами адаптации и не связаны с адаптивностью и адаптационными способностями сотрудника. Поэтому преодоление трудностей зависит от изменения внешне-

го поля деятельности, отношений и представлений сотрудников и руководства, от изменения системы их ожиданий по отношению к профессиональной деятельности.

Психолог организует и осуществляет свою деятельность, направленную на оказание помощи сотруднику в профессиональной адаптации, на основе изучения: а) самой личности сотрудника; б) личности в профессиональной деятельности; в) личности в коллективе и через коллектив.

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

Так, 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 профессиональных знаний, навыков и умений и профессионально важных качествах личности; об условиях жизни и деятельности, влияющих на процесс профессиональной адаптации; об уровне мотивации к деятельности в заданных условиях.

Для осуществления данного направления работы психологу целесообразно использовать следующие формы и методы своей деятельности.

1. Изучение заключений и характеристик, составленных на данного сотрудника. Изучение биографических характеристик, которые позволяют выяснить, что и кто оказал воздействие на формирование личностных качеств сотрудника.

2. Установление личного контакта психолога и стажера, оказание психологической помощи сотруднику при необходимости или по запросу.

3. Изучение системы отношений сотрудника к своему служебному положению, руководителям и коллегам, собственным жизненным целям, перспективам профессионального саморазвития. Могут использоваться следующие методики для изучения структуры и степени адаптации в межличностных отношениях:

а) оценка динамики психического состояния молодого сотрудника с помощью методик, направленных на оценку самочувствия, активности, настроения, а также на изучение работоспособности;

б) определение показателя адаптированности с использованием методики, включающей в себя оценку деятельности моло-

дого сотрудника наставником, непосредственным руководителем и 2–3 коллегами по совместной работе. Для комплексной оценки успешности профессиональной адаптации можно также воспользоваться «Картой поведенческих характеристик сотрудника ОВД», описывающей профессионально значимые личностные и поведенческие характеристики в виде 7 общих факторов: «профессионализм», «конфликтность», «лидерство», «физическое развитие», «доступность», «самоконтроль», «интеллектуальность»;

в) проведение бесед и консультаций различной направленности, определение проблем молодого сотрудника, возникающих в процессе профессиональной адаптации, учитывая при этом:

- содержание проблемы;
- сферу жизнедеятельности, в которой он находится (служебная, семейная, бытовая и др.);
- уровень владения и контроля над проблемной ситуацией, с которой столкнулся сотрудник;
- степень влияния проблемы на поведение и профессиональную деятельность сотрудника;

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

4. Во взаимодействии с руководителем подразделения и наставником оказание своевременной помощи впервые принятому на службу сотруднику с целью быстрого и безболезненного вхождения в служебный коллектив, способствуя адаптации к выполнению профессиональных обязанностей.

5. Мониторинг процесса адаптации вновь принятого на службу сотрудника. Особое внимание в период стажировки уделяется сотрудникам, относящимся к категории нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

С сотрудниками, в том числе курсантами (слушателями) образовательных организаций МВД России, имеющими по результатам профессионального психологического отбора третью категорию профессиональной психологической пригодности, реализовываются следующие направления работы:

- психодиагностическое направление: динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов служебной деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния личности и мотивации сотрудника;
- психокоррекционное направление: индивидуальное психологическое консультирование; социально-психологический тренинг,

направленный на сплочение коллектива и повышение социального статуса сотрудника; индивидуальная психолого-педагогическая (профилактическая) беседа;

- информационно-обучающее направление: индивидуальная и групповая работа, направленная на преодоление затруднений, испытываемых сотрудником; информационно-психологическая беседа с руководителем подразделения, где проходит службу сотрудник;

- организационное направление: взаимодействие в форме консультирования руководителя подразделения, где проходит службу сотрудник; индивидуально-воспитательная работа с сотрудником.

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;

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

- с неразвитостью необходимых и часто специфичных навыков общения сотрудников (традиционная полицейская сдержанность в выборе круга общения, а также тематики для служебного общения, привычка контролировать собственную речь, высказывания, реакции и т. д.);

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

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

Для практического разрешения выделенных психологических трудностей молодого сотрудника в его адаптации к коллективу психологу совместно с руководителем и/или наставником целесообразно использовать такие формы:

- психологические практикумы, направленные на грамотное применение психологических приемов в решении оперативно-служебных задач (объяснение сущности типичных ситуаций профессиональной деятельности, правил и тактики поведения в них; моделирование типичных ситуаций с использованием психологических приемов, методов и средств работы полицейского, игровое обучение профессионально-психологическим действиям в этих типичных ситуациях, последующий поэтапный анализ игрового поведения);

– дискуссии, включая в них методы активного социально-психологического обучения (групповая дискуссия, «фокус группы», последовательный и системный анализ 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 навыки и умения делового общения (вступление в психологический контакт, контроль нервно-эмоционального напряжения, активное слушание, согласование интересов, аргументация своей позиции в разных ситуациях). Также в тренинг необходимо включать упражнения, направленные на сплочение группы, деятельность которой строится на основе единых целей, задач, норм и правил взаимодействия. Психологом могут быть использованы следующие виды тренингов: ролевой, коммуникативный, тренинг самоконтроля, психокоррекционные тренинги.

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

– освоение молодым сотрудником своих функциональных обязанностей;

– отношение к выполнению своих функциональных обязанностей;

– усвоение требований и норм профессионального поведения;

– проявление инициативы в работе;

– преобладающее настроение на службе, работоспособность;

– дисциплинированность и исполнительность;

– взаимоотношения в коллективе;

– отношение к общественным мероприятиям, активность участия в них;

– напряженность в отношениях с непосредственным руководителем;

– 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.

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 правоохранительных органах, вплоть до выхода на пенсию.

По окончании процесса адаптации можно считать в основном удовлетворенной потребность в принадлежности к социальной общности, и основным мотивообразующим фактором становится потребность в уважении, почитании, признании компетентности в своем деле, одобрении опытными коллегами. Соответственно, образуется достаточно широкий спектр мотивов, которые необходимо учитывать и использовать в дальнейшей психологической работе с сотрудником.

Для каждой категории сотрудников желательно применять свой набор адаптационных инструментов. До начала адаптации требуется понять уровень подготовленности новичка, т. к. от этого будет зависеть индивидуальный набор адаптационных меро-

приятий. Если есть возможность дифференциации, то наполнение адаптационной программы лучше всего сделать разным.

Профессиональная адаптация сотрудников ОВД к экстремальным условиям служебно-боевой деятельности детерминируется комплексом факторов на трех основных уровнях:

1) специфика служебно-боевых задач и профессиональных требований;

2) стрессогенный характер экстремальной ситуации;

3) социально-психологические особенности и адаптационные ресурсы сотрудников.

У сотрудников, которые попадают в экстремальные условия служебно-боевой деятельности, происходят следующие нарушения в форме: снижения уровня работоспособности и эффективности профессиональной деятельности; неадекватности поведения и поведенческих девиаций; негативных постстрессовых проявлений.

Исследованием были установлены личностные ресурсы сотрудников ОВД, положительно связанные с адаптивным потенциалом и успешной адаптацией: коммуникабельность, гибкость, интроверсия, ответственность, высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, адекватная самооценка, реалистичность, ориентация на групповые цели и доминирование групповых ценностей.

Таким образом, профессиональная адаптация впервые принятых на службу сотрудников к условиям оперативно-служебной деятельности отличается спецификой проблем, решение которых зависит от взаимодействия психолога с руководителем и наставником. Организация работы по оказанию помощи в адаптации указанной категории сотрудников, а также комплексное применение форм и методов психологического обеспечения призваны повысить адаптацию молодых сотрудников в служебных коллективах, создать основу личностного и профессионального роста.

В целях оптимизации психологического сопровождения профессионального обучения слушателей организовывается взаимодействие психолога органов, организаций, подразделений МВД России и психолога образовательных организаций, центров профессиональной подготовки.

До начала профессионального обучения психолог образовательных организаций, центров профессиональной подготовки запрашивает в установленном порядке из органов, организаций, подразделений МВД России результаты профессионального психологического отбора и психологической работы с сотрудниками. Психолог подразделений по работе с личным составом органов, организаций, под-



разделений МВД России представляет в образовательные организации, центры профессиональной подготовки запрашиваемые сведения установленного образца, содержащие следующую информацию:

- результаты комплексного обследования сотрудника при поступлении на службу;
- уровень сформированности личностных качеств сотрудника по данным психологического сопровождения в период стажировки;
- особенности адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности;
- наличие фактов нарушения дисциплины;
- способность к обучению;
- степень выраженности лидерских качеств;
- необходимость контроля со стороны руководителей, специалистов.

По результатам анализа представленных заключений психолог образовательной организации, центра профессиональной подготовки принимает решение о необходимости или об отсутствии необходимости проведения дополнительного психологического обследования. При этом учитывается давность последнего психологического (психофизиологического) обследования, достоверность полученных результатов, а также другие данные.

В случае принятия решения о проведении обследования личностными и профессиональными качествами, подлежащими изучению в ходе обследования, являются:

- уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной формах;
- эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;
- уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности;
- внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;
- уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали;
- 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;
- самооценка, особенности мотивационной сферы личности.

Для изучения личностных и профессиональных качеств, интересов, потребностей, способностей сотрудников психолог использует разнообразные методы психодиагностики, разумное сочетание и применение которых обеспечивает эффективность его работы. Основными методами, используемыми психологом образовательной организации, центра профессиональной подготовки при психологическом изучении слушателей, являются: анализ документов (биографический метод), опрос (беседа, анкетирование), наблюдение и тестирование.

На основании проведенного психологического обследования с учетом его результатов и анализа представленных заключений психолог разрабатывает предложения (рекомендации) для руководящего состава образовательной организации, центра профессиональной подготовки по:

- назначению командирами взводов (учебных групп), лицами, ответственными за получение учебной и специальной литературы, сотрудников с учетом их индивидуально-психологических особенностей личности и групповой совместимости;
- психологическим аспектам организации и проведения со слушателями мероприятий морально-психологического обеспечения;
- формированию списка слушателей, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

На первоначальном этапе обучения слушателей оформляются психологические паспорта, в которых фиксируются виды и результаты мероприятий психологической работы с указанием сроков. При этом их ведение осуществляется с обязательным соблюдением принципа конфиденциальности.

### ***Психологическая работа по адаптации слушателей к условиям учебной и служебной деятельности***

Неотъемлемым направлением психологической работы является адаптация слушателей к условиям учебной и служебной деятельности, которая проводится с учетом следующих особенностей обучения в образовательной организации и центре профессиональной подготовки:

- строгая регламентация обучения и проживания, соблюдение правил внутреннего распорядка при наличии условий быта, режима служебного времени и времени отдыха, как правило, отличающихся от повседневных;
- учебная деятельность, включая самостоятельную подготовку слушателей, совмещается со службой в нарядах, участием в мероприятиях по охране общественного порядка;

- необходимость адаптации к коллективу из числа сотрудников, прибывших из иных субъектов РФ (районов субъекта РФ), иных служб и подразделений территориального органа МВД России;
- преобладание групповых форм учебной работы как в ходе учебных занятий, так и во время самостоятельной подготовки;
- удаленность места обучения от места жительства/пребывания, что затрудняет оперативное решение возможных семейных и социально-бытовых проблем.

Указанные особенности для отдельных слушателей являются стрессовыми факторами, осложняющими освоение ими учебного материала, прежде всего, на начальном этапе обучения.

В связи с этим на занятиях в системе морально-психологической подготовки со строевыми командирами, педагогическим составом, в том числе с преподавателями, являющимися кураторами учебных групп, разъясняется значимость наблюдения, объективизации информации о слушателях, в том числе нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, испытывающих затруднения в процессе обучения, в целях оказания им своевременной психологической помощи. Психологом также раскрываются задачи проведения наблюдения за слушателями во время обучения, службы в нарядах, участия в мероприятиях по охране общественного порядка, а также взаимодействия в составе взвода (учебной группы), общения с постоянным составом образовательной организации, центра профессиональной подготовки. В процессе занятий обращается внимание на начальный период пребывания в образовательной организации, центре профессиональной подготовки, в ходе которого слушатели могут испытывать стресс, проявлять возможные реакции: агрессии (физической, словесной); фрустрации (крушение надежд и планов); негативизма (отрицательное отношение ко всему и всем). Указывается необходимость выявления среди обучающихся лиц, имеющих пониженную способность к адаптации к условиям учебной и служебной деятельности, склонных к отклоняющемуся поведению, и своевременного предоставления соответствующей информации психологу. Рекомендуется проведение регулярных бесед со слушателями, у которых отмечаются признаки дезадаптации, с последующим их направлением к психологу для проведения индивидуальной работы.

В период ознакомления сотрудников, прибывших на обучение, с учебным планом и организацией учебного процесса проводится консультирование начальствующего состава строевых и учебно-методических подразделений образовательной организации, центра профессиональной подготовки по вопросам оптимального комплек-

тования взводов (учебных групп) с учетом психологической совместимости слушателей.

Другой важнейшей формой работы психолога по адаптации слушателей к условиям учебной и служебной деятельности является участие в формировании благоприятного социально-психологического климата в учебных коллективах.

В этих целях проводятся социально-психологические тренинги, направленные на сплочение учебных коллективов, а также социально-психологические исследования. Выявление неформальной структуры в учебных коллективах направлено на совершенствование учебного процесса через формирование в них благоприятного социально-психологического климата и создание условий для личностно-профессионального развития слушателей.

При этом особое внимание уделяется анализу возможных конфликтных ситуаций среди обучающихся, между слушателями и постоянным составом образовательной организации, центра профессиональной подготовки, выработке предложений и рекомендаций по оптимизации социально-психологических процессов и явлений в учебных коллективах с неблагоприятным климатом. Обобщенные результаты социально-психологических исследований в учебных коллективах, так же как и соответствующие рекомендации представляются руководству образовательной организации, центра профессиональной подготовки и строевым командирам.

Со слушателями, имеющими пониженную способность к адаптации, нуждающимися в преодолении негативных психологических состояний или затруднений, проводится консультирование. В процессе консультирования применяются психологические методики, имеющие диагностическую, обучающую и (или) коррекционную направленность. В случае осуществления нескольких консультаций при последующих встречах психолога со слушателем подводятся итоги прошедшего периода и проделанной работы, обсуждаются достигнутые результаты, при необходимости вносятся коррективы в план решения имеющейся у слушателя проблемы или затруднения.

При проведении консультирования рекомендуется использовать специальное психологическое оборудование (аудиовизуальные комплексы, приборы аудиовизуальной стимуляции, устройства биологической обратной связи, цветодинамические проекторы, аппараты психоэмоциональной коррекции).

Психологическая работа по развитию профессионально важных (значимых) личностных качеств сотрудников осуществляется в ходе занятий по морально-психологической подготовке, практических занятий по психологической тематике, консультирования

по вопросам учета психологических аспектов, возникающих при выполнении оперативно-служебных задач, оказания психологической помощи.

В ходе указанных мероприятий сотрудники приобретают знания о психологических особенностях служебной деятельности сотрудников полиции, профессионально-психологических требованиях к личности сотрудника, особенностях общения с различными категориями граждан с учетом применения конкретных приемов общения, психологических механизмах криминального поведения.

Сотрудники также овладевают умениями использовать приемы психологической саморегуляции, профилактики негативных последствий профессионального стресса, диагностики личности по внешним признакам, характерологическим и поведенческим особенностям, в том числе визуальной диагностики при выявлении лиц с признаками противоправного поведения.

В ходе психологического практикума решаются различные ситуационные задачи, связанные с распознаванием лжи и лже-свидетельства, моделированием поведенческих схем лиц, планирующих совершение преступлений, в том числе террористических актов и экстремистских действий и др. Отработка навыков решения подобных задач эффективно осуществляется на специально оборудованных полосах препятствий. При этом при подготовке к данным занятиям психологу необходимо использовать профессиографическое описание деятельности сотрудников ОВД, а также квалификационные требования по различным должностям.

В ходе практических занятий по психологической тематике (тренинга эмоциональной регуляции) сотрудники формируют представления о регулятивных функциях психики и сознания, а также совершенствуют навыки произвольной психической саморегуляции, направленные на поддержание психического здоровья.

При проведении психофизического тренинга развивается психологическая устойчивость личности, повышается психологическая готовность к служебной деятельности в особых условиях. Практические занятия способствуют: развитию свойств внимания, наблюдательности и воображения, сохранению спокойствия, выдержки, самообладания в экстремальных ситуациях; повышению физической силы, выносливости и работоспособности, скорости, точности и координации движения; развитию воли и уверенности; быстрому восстановлению физических сил.

Тренинг развития коммуникативных свойств и способностей личности методами активной групповой работы, деловой игры, с применением психогимнастических упражнений ориентирован на раз-

витие коммуникативной сферы личности, готовности и способности к толерантности и доброжелательному взаимодействию с гражданами в ходе выполнения повседневных служебных обязанностей.

В процессе тренинга личностного развития у сотрудников совершенствуются способности понимания и принятия собственной личности, конструктивного разрешения личностных проблем, личная ответственность и дисциплинированность в служебном коллективе.

Тренинг развития эмпатии направлен на развитие у сотрудников эмпатийности и рефлексивных способностей, необходимых для эффективного взаимодействия в составе служебного коллектива и общения с гражданами. Проведение тренинга также способствует совершенствованию профессиональной наблюдательности, навыков невербальной коммуникации.

При проведении указанных практических занятий рекомендуется:

- создавать (моделировать) реальные условия, в которых сотрудникам требуется выполнить служебные обязанности индивидуально и (или) в составе группы;

- увеличивать темп профессиональной деятельности, сокращая сроки принятия решения, а также использовать элементы состязательности;

- предлагать к решению задачи по нарастанию сложности;

- создавать условия, при которых происходят незапланированные затруднения, что требует самостоятельного и творческого решения и взаимодействия сотрудников в составе группы;

- практиковать решение служебных задач при недостатке информации, активном противодействии возможных правонарушителей, провокационном поведении граждан.

С целью осуществления психологической работы с сотрудниками по подготовке к самостоятельному выполнению служебных обязанностей психологом проводится консультирование сотрудников по вопросам учета психологических аспектов, возникающих при решении служебных задач в ходе учебной практики в подразделениях комплектуемого органа.

Для оказания психологической помощи сотрудникам в процессе их профессиональной адаптации к условиям оперативно-служебной деятельности в указанный период необходимо организовать взаимодействие с наставниками и руководителями структурных подразделений, в которых проходят стажировку молодые сотрудники.

В ходе общения с должностными лицами, ответственными за организацию и руководство стажировкой, психологу следует уделять особое внимание:

- наличию у сотрудников позитивного фона настроения, стабильности психоэмоционального состояния; поддержанию сотрудниками конструктивных межличностных отношений в коллективе, наличию (отсутствию) межличностных конфликтов;
- объективным достижениям сотрудников (наличию поощрений (взысканий), положительных (отрицательных) отзывов от руководителя подразделения);
- уровню развития профессионально важных (значимых) личностных качеств сотрудников.

На протяжении всего периода существования подразделений психологической работы в ОВД наблюдалась положительная динамика как в отношении наращивания кадрового, научно-методического, правового, материально-технического потенциала, так и в отношении расширения спектра решаемых психологами задач. Следует отметить, что возникновение новых направлений психологической работы, безусловно, определяется запросами практики.

Проблема создания необходимых условий для качественной профессиональной подготовки сотрудников полиции приобретает особую актуальность в связи с реорганизацией центров профессиональной подготовки и передачей их в ведение образовательных организаций. Проведение подобного методологического анализа ориентировано в первую очередь на выявление наиболее перспективных моделей организации и функционирования подразделений психологической работы в ОВД, инновационную поддержку деятельности психолога, совершенствование и оптимизацию форм, методов и технологий психологической работы по формированию кадрового ядра ОВД и подготовке высококвалифицированных специалистов, способных эффективно выполнять оперативно-служебные задачи в современных социальных, информационно-технологических, политических, экономических условиях жизнедеятельности общества.

## **§ 2. Формирование психологической устойчивости у сотрудников ОВД России**

Служба в правоохранительных органах является деятельностью с повышенной потребностью в активности, связанной с реальной опасностью, включающей в себя многообразные сложные как физические, так и умственные действия. Все это является профес-

сиональными стрессорами. Данные многочисленных исследований<sup>1</sup> указывают на высокой уровень стрессовых воздействий, которым подвергаются сотрудники ОВД в ходе своей повседневной жизнедеятельности. Все это ведет к распространению среди работников правоохранительных органов различных психосоматических расстройств и заболеваний, состояний нервно-психической дезадаптации, являющихся следствием высокой интенсивности профессионального стресса.

Профессиональная деятельность сотрудников правоохранительных органов, которая имеет ряд особенностей, влечет за собой возникновение стрессов. Среди таких особенностей выделяют<sup>2</sup>:

1) полную правовую регуляцию трудовой деятельности (необходимость знать и грамотно применять нормативные документы, регламентирующие деятельность в различных условиях проведения оперативно-служебных мероприятий);

2) обязанность выполнения поставленных служебных задач, отличающихся чрезвычайным разнообразием, в строго ограниченные промежутки времени;

3) наличие властных полномочий в сочетании с повышенной ответственностью за принятие служебных решений и результаты своей деятельности;

4) ненормированность рабочего времени (частое привлечение к исполнению служебных обязанностей сверх установленной продолжительности рабочего дня);

5) допуск к табельному огнестрельному оружию, а также повышенная ответственность, связанная с применением боевых приемов борьбы и табельного огнестрельного оружия;

---

<sup>1</sup> Антонова Н.А. Социально-психологические факторы нервно-психической дезадаптации сотрудников силовых структур: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2009; Гольцева Т.П. Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции, влияющие на возникновение негативных психических состояний // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2012. № 6. С. 221–227; Ксенофонов А.М. Динамика психологического статуса сотрудников органов внутренних дел под влиянием экстремальных факторов служебно-боевой деятельности: автореф. дис. ... канд. биол. наук. Архангельск, 2005; Пряхина М.В. Влияние внутриорганизационных источников стресса на нервно-психическую адаптацию сотрудников органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2010. № 3 (47); Пряхина М. В., Кобозев И. Ю. Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика. СПб., 2011; Шихова А.П. Профессиональный стресс в деятельности сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2009.

<sup>2</sup> Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. М., 2001. С. 531–536.



6) экстремальные условия деятельности (исполнение служебных обязанностей в темное время суток, работа с конфиденциальными сведениями, риск и опасность в оперативно-служебной деятельности для жизни и здоровья сотрудника, высокая эмоциональная напряженность труда, столкновение с травмированными жертвами преступных посягательств, вид людских страданий и т. д.);

7) необходимость конструктивной организации собственной работы и совместной работы с другими должностными лицами, правоохранительными органами, сторонами в уголовном процессе и т. д.;

8) требования к соблюдению нравственных ценностей, обязательств и принципов службы в ОВД; профессионально-этических стандартов служебного и внеслужебного поведения, взаимоотношений в служебном коллективе; профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения.

Перечисленные выше особенности профессиональной деятельности создают условия, требующие от сотрудников максимального напряжения физиологических и психических функций, повышенного волевого усилия, иначе говоря, вызывают напряженность или стресс.

Одной из центральных проблем исследований личности в экстремальных ситуациях, которые предъявляют повышенные требования к человеку, является проблема формирования и развития психологической устойчивости. Психологическая устойчивость (к неопределенности, стрессу, кризису, конфликту) определяет психическое и соматическое здоровье человека, охраняет его от дезинтеграции и личностных расстройств, создает основу внутренней гармонии.

Говоря о дефиниции психологической устойчивости, следует отметить, что четкого и общепринятого понимания этого феноменологического явления в науке нет. Исследователи по-разному подходят к наполнению содержания этого понятия.

В наборе ее составляющих представлены все уровни организации человека, уровни его бытия: биологический, психологический и социальный. Это уровни движения живой материи, на которых одновременно протекает бытие человека. Регуляция напряжения, уравновешенность (согласованность) интенсивности мотивации и организмических ресурсов, удержание напряжения в пределах границ оптимума или хотя бы приемлемости – одна из важнейших сторон биологического бытия человека.

Уравновешенность – это способность удерживать уровень напряжения, не выходя за границы приемлемого (не доводя до раз-

рушительного стресса). Под стойкостью подразумевается способность противостоять трудностям, сохранять веру в ситуациях фрустрации, а под стабильностью – постоянный уровень настроения<sup>1</sup>.

Сопrotивляемость – это способность сохранять свободу поведения и выбора образа жизни, это самодостаточность как свобода от зависимости (химической, интеракционной или поведенческой, понимаемой как полная поглощенность некоторым видом активности)<sup>2</sup>.

Стойкость в преодолении трудностей, сохранение веры в себя, уверенности в себе, своих возможностях, совершенство психической саморегуляции, постоянный, достаточно высокий уровень настроения – неотъемлемая часть психической жизни. Или, говоря медицинским языком, способность сохранять постоянный уровень настроения без обращения к нейростимулирующим веществам (никотин, кофеин, медицинские препараты и т. д.) и быть отзывчивым, чувствительным к разным аспектам жизни, иметь разносторонние интересы, избегать одной-единственной мотивационной доминанты – также важная составляющая психологической устойчивости (на этом собственно психологическом уровне).

Наконец, нельзя не отметить постоянное межличностное взаимодействие, включенность во множество социальных связей, открытость воздействию с одной стороны, а с другой – сопротивляемость излишне сильному взаимодействию. Последнее может нарушить необходимую личностную автономность, независимость в выборе формы поведения, целей и стиля деятельности, образа жизни, помешает слышать свое Я, следовать своим направлением, выстраивая свой жизненный путь. Другими словами, психологическая устойчивость – это способность находить баланс между конформностью и автономностью, способность долго удерживать это равновесие.

В современной психологической науке предпринимаются попытки целостного осмысления личностных характеристик, ответственных за успешную адаптацию и совладание с трудными жизненными ситуациями. Отметим, что у исследователей нет единого мнения относительно ведущего компонента психологической устойчивости. Одни авторы считают ведущим когнитивный компонент, другие – эмоциональный и волевой (стрессоустойчивость, эмоционально-волевая устойчивость) или мотивационный компоненты. Некоторые исследователи предлагают рассматривать

---

<sup>1</sup> Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2003.

<sup>2</sup> Там же.

совокупность качеств, обеспечивающих устойчивость человека к экстремальным факторам. На наш взгляд, интегративный подход к рассмотрению этого сложного качества является наиболее перспективным<sup>1</sup>.

Так, например, А. Г. Маклаков<sup>2</sup> ввел понятие «личностный адаптационный потенциал», который определяет устойчивость человека к экстремальным факторам. Он включает в себя следующие характеристики: нервно-психическую устойчивость, уровень развития которой обеспечивает толерантность к стрессу; самооценку личности, определяющую степень адекватности восприятия условий деятельности и своих возможностей; ощущение социальной поддержки, обуславливающее чувство собственной значимости для окружающих; уровень конфликтности личности; опыт социального общения. Все перечисленные характеристики автор считает значимыми при оценке и прогнозе успешности адаптации к трудным и экстремальным ситуациям, а также при оценке скорости восстановления психического равновесия.

Г. С. Никифоров<sup>3</sup> рассматривает психологическую устойчивость как сложное качество личности, а ее уровень проявляется в профессиональной деятельности, в надежности работника. Психологическая устойчивость, по его мнению, представляет собой синтез отдельных качеств и способностей, в котором объединяются уравновешенность, стойкость, стабильность и сопротивляемость.

Также психологическая устойчивость определяется как качество личности, отдельными аспектами которого являются уравновешенность, стабильность и сопротивляемость. Оно позволяет личности противостоять жизненным трудностям, неблагоприятному давлению обстоятельств, сохранять здоровье и работоспособность в различных испытаниях.

Интересна и не бесосновательна трактовка понятия «психологическая устойчивость», представленная в работах Е. П. Крупника: «динамическое подвижное равновесие всех личностных структур, свидетельствующее о гибкости и пластичности их «психического

---

<sup>1</sup> Нидзий А. О. Психологическая устойчивость как интегративное качество специалиста экстремального профиля // Научное сообщество студентов XXI столетия. URL: [http://sibac.info/archive/guman/3\(30\).pdf](http://sibac.info/archive/guman/3(30).pdf) (дата обращения: 18.01.2019).

<sup>2</sup> Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 16–24.

<sup>3</sup> Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2003.

материала», о способности индивида к самоорганизации и саморегуляции своего поведения»<sup>1</sup>.

Также в ряде работ психологическую устойчивость представляют как процесс сохранения наиболее оптимального режима работы психики человека в условиях постоянно изменяющихся обстоятельств и их стрессового воздействия.

В Словаре терминов МЧС (2010) данная дефиниция представлена как совокупность определенных качеств и свойств психики, благодаря которым организм сохраняет способность к адекватной и эффективной жизнедеятельности под воздействием каких-либо неблагоприятных факторов. Здесь же выделена степень устойчивости, которая является величиной непостоянной и зависит от следующих факторов:

- зоны стабильности (количества воздействий, которые человек может выдержать при условии, что они не будут иметь разрушительный характер);
- знания алгоритма действий, несущих положительный результат в определенных ситуациях; профессиональных навыков;
- навыков саморегуляции;
- знания особенностей поведения и реакций человека в определенных ситуациях;
- свойств нервной системы и т. п.

Интересно, что психологическая устойчивость формируется у человека в процессе его развития и не является генетически обусловленной<sup>2</sup>. Однако свойства центральной нервной системы являются базой для развития психологической устойчивости. Оно зависит от таких факторов, как нервная система человека, его воспитание, опыт, уровень развития и т. д. Таким образом, можно говорить об интегративности психологической устойчивости<sup>3</sup>. Это значит, что если человек, как говорится, «прошел через многое», то его психика будет гораздо устойчивее психики того, кто рос в благоприятной среде. Но и это еще не окончательный показатель, т. к. человек, постоянно подвергавшийся стрессовым воздействиям, будет реагировать болезненно на каждую проблему, ведь его нервная система изрядно «расшаталась» со временем. Это две стороны одной медали.

---

<sup>1</sup> Крупник Е. П., Тагирова Р.А. Изучение проблемы устойчивости в различных педагогических школах // Психология человека в условиях социальной нестабильности. М., 1994.

<sup>2</sup> Крупник Е., Кисельникова Н. Психологическая устойчивость личности в трудных жизненных ситуациях: монография. М., 2014.

<sup>3</sup> Нидзий А. О. Указ. соч.

Кроме того, психологическая устойчивость – это не стопроцентная гарантия устойчивости вообще ко всему. Таким образом, возможно говорить, что психологическая устойчивость является скорее гибкостью психики человека, нежели непоколебимостью и стабильностью его нервной системы. Основополагающей характеристикой психологической устойчивости является именно мобильность психики в постоянно меняющихся условиях.

Психологическая устойчивость, как и неустойчивость, всегда «работает» по некому алгоритму. Сначала появляется жизненная задача или складывается ситуация, обостряющая какую-либо потребность и порождающая мотив, влекущий за собой выполнение определенных действий, направленных на его реализацию. Затем осознается трудность, вызывающая негативное эмоциональное состояние. После начинается поиск способа преодоления этой трудности, вследствие чего происходит снижение уровня негативных эмоций и улучшение психического состояния.

При проявлении психологической неустойчивости сначала появляется жизненная задача или складывается ситуация, обостряющая какую-либо потребность и порождающая мотив, влекущий за собой выполнение определенных действий, направленных на его реализацию. Затем осознается трудность, вызывающая негативное эмоциональное состояние. После начинается хаотический поиск способа преодоления этой трудности, вызывающий ее усугубление, вследствие чего происходит возрастание уровня негативных эмоций и ухудшение психического состояния.

Основными причинами подверженности стрессовым состояниям являются отсутствие действенных способов преодоления сложных ситуаций и ощущение личностной угрозы. Психически неустойчивые люди часто обладают такой особенностью: хаотичное поведение вызывает стрессовое состояние и усиливает его, а это состояние, в свою очередь, привносит еще больше хаоса во внутренний мир человека, результатом чего является ощущение полной беспомощности в отношении сложных ситуаций и своего собственного поведения. Таким образом, напрашивается вывод, что психологическая устойчивость – это в первую очередь самоконтроль, а также она обусловлена навыками структурирования деятельности, расстановки приоритетов, планирования.

Важно помнить и о том, что стрессовые ситуации никогда не удастся полностью исключить из жизни, т. к. они являются ее полноценной составляющей. И целью любого человека должно быть не избавление от этих ситуаций, а воспитание и культивирование в себе именно психологической устойчивости к ним.

### ***Повышение психологической устойчивости***

Основным законом повышения психологической устойчивости является принятие того факта, что если человек не способен изменить обстоятельства, то он в силах изменить свое отношение к ним. В качестве примера можно привести ситуацию с лающей собакой: идя по улице и видя неподалеку лающую на кого-то собаку, вы вряд ли будете раздражаться по этому поводу, а просто спокойно продолжите свой путь, погруженные в свои мысли, верно? Так и со сложными ситуациями: их нужно воспринимать не как что-то, что происходит во вред лично вам, но как что-то просто имеющее место быть. Как только человек позволяет событиям идти своим чередом, не заостряя на них внимание и не реагируя эмоционально, они так и проходят – своим чередом. Это позволяет сосредоточиться на главном, на содержании. Если же человек начинает ко всему «цепляться», то и это начинает «цепляться» за него. Если вы побежите орать и всячески оскорблять лающую собаку, то вероятность того, что вы станете объектом ее пристального внимания, существенно увеличится. Конечно, это лишь один из способов, и он не является универсальным.

Систематическая разгрузка нервной системы – еще один способ повысить свою психологическую устойчивость. Постоянное давление и занятие чем-то не совсем любимым (что является, к слову сказать, яркой особенностью работы многих людей) оказывают крайне отрицательное влияние на психику человека. От этого он становится раздражительным, нервным, постоянно уставшим. Повлиять на это может только полноценный отдых. Нужно регулярно уделять время занятию любимыми делами, поездкам за город, расслабленному чтению книг, – в общем, занятию всем тем, что на самом деле хочется делать. Или можно вообще ничего не делать – просто отдыхать и снимать напряжение.

На психологической устойчивости очень хорошо сказывается воспитание человеком в себе философского отношения к жизни. Психическое здоровье человека тесно взаимосвязано с такими качествами его личности, как юмор, позитивное мышление, умение посмеяться над собой, самокритичность, адекватность самооценки. Только если человек может посмотреть на происходящие события и на себя самого без излишней серьезности, не считая себя «центром Вселенной» и тем, кому жизнь или кто-то другой что-то должны, – только тогда все происходящее не будет казаться таким болезненным и перестанет постоянно задевать за живое.

Еще одним эффективным методом для формирования психологической устойчивости является позитивный образ самого себя.

Здесь имеется в виду, что человек должен культивировать в себе положительное отношение к своей личности, принимать себя таким, какой он есть, быть для самого себя положительным и позитивным персонажем. Но нужно быть осторожным и не перейти грань, которая приводит к саможалению и восприятию мира с позиции жертвы, иначе психологическая неустойчивость только усугубится.

В непосредственной близости с позитивным образом самого себя находится внутренняя целостность человека. Этот вопрос достоин написания отдельной книги, но если вкратце – человек должен, во-первых, жить в гармонии с самим собой, своими принципами, убеждениями и мировоззрением. Во-вторых, он должен заниматься тем, что ему по душе: работа, спорт, отдых, общение – все должно быть в максимальном соответствии с видением человека. В-третьих, он должен стремиться к саморазвитию и духовному самосовершенствованию, т. к. это оказывает прямое конструктивное воздействие как на личность человека, так и на его жизнь.

Если задаться вопросом формирования психологической устойчивости более детально, то можно отметить, что человек должен обращать свое внимание на следующие составляющие своей жизни:

- социальная среда и ближайшее окружение;
- самооценка и отношение к самому себе;
- самореализация и самовыражение;
- независимость и самодостаточность;
- соответствие между собой-настоящим и собой-желаемым;
- вера<sup>1</sup> и духовность;
- наличие позитивных эмоций;
- наличие смысла жизни, целеустремленность и т. д.

Естественно, что здесь перечислена только часть тех факторов, которые положительно влияют на психологическую устойчивость. Наличие и развитие их в жизни любым человеком будет оказывать огромное влияние на его мировосприятие, поведение, развитие, деятельность, психическое состояние и настроение. Отсутствие же их, наоборот, оказывает прямо противоположное воздействие и способствует психологической неустойчивости.

Конечно, чтобы научиться все это поддерживать, нужно целенаправленно активизировать каждую структуру своей личности и всегда помнить о своей цели – развитии психологической устойчивости.

---

<sup>1</sup> Понятие верования обозначает разного рода когнитивные конструкты, не обязательно связанные с религиозной верой. Веру и ее производные (уверенность, оптимистический настрой, доверие – чувства, составляющие позитивную установку) мы понимаем как важную часть нерациональной сферы личности. Человек живет в ситуации постоянной неопределенности, осознание которой – сильный стрессор.

чивости. Однако, несмотря на всю кажущуюся сложность этого процесса, он имеет неопределимое практическое значение, т. к. именно психологическая устойчивость способна придать любому человеку состояние удовлетворенности жизнью и ощущение гармонии, нормализовать психику и повысить работоспособность, подарить новые стимулы, спокойствие и способность стать цельной и сильной личностью.

В психологии стресс рассматривается как конфликтное эмоциональное состояние, психическое перенапряжение в острой, опасной ситуации, первоначально вызывающей подавленное, угнетенное состояние, а затем состояние максимальной мобилизации усилий для выхода из этой ситуации.

В профессиональной деятельности сотрудников ОВД в изобилии встречаются неблагоприятные факторы, среди которых можно назвать<sup>1</sup>: физиологический дискомфорт; биологический страх; дефицит времени; повышенную трудность задач; увеличение значимости ошибочных действий; наличие релевантных помех; неуспех вследствие объективных обстоятельств; дефицит информации для принятия решений; недогрузку информацией (сенсорную депривацию); перегрузку информацией; конфликтные условия, т. е. условия, при которых выполнение одного из них требует осуществления действий, противоречащих выполнению другого условия. Перечисленные факторы повышают психическое напряжение и влекут за собой дезадаптивные реакции.

Признаками, свидетельствующими о переходе стресса в завершающую стадию развития, являются постепенное ослабление физической, волевой активности человека; ухудшение, провалы памяти; уменьшение объема внимания; сужение и ошибки восприятия; затруднения в осмыслении, понимании ситуации; замедление темпа мыслительной деятельности; нарушение процесса целеполагания, частичная утрата сложных интеллектуальных навыков, когнитивных, прогностических способностей; заторможенность при принятии решений и в то же время – неадекватные реакции на изменения ситуации, иногда парадоксально сочетающиеся с неоправданной обстоятельствами спешкой, суетливостью вплоть до полного срыва целенаправленной деятельности с потерей должного самоконтроля.

В этот период человек переживает беспричинное раздражение, беспокойство, усталость, страх. У него нарушается сон, теряется аппетит, появляются головные боли, возникают различного рода

---

<sup>1</sup> Прикладная юридическая психология. С. 531–536.



вегетативные реакции, функциональные психосоматические расстройства, неврозы и другие так называемые «болезни стресса». При этом в поведении субъекта могут отмечаться такие психические явления, как повышенная обидчивость, вспыльчивость, импульсивные реакции, неадекватные представления об отрицательном к нему отношении окружающих, сниженный самоконтроль, «уход в себя», утрата связей с реальными условиями вплоть до полной дезорганизации поведения.

Характер дезадаптивных реакций может быть весьма различен, он зависит от таких факторов, как индивидуально-личностные особенности, уровень профессиональной и психологической готовности к работе в экстремальных условиях, природные факторы, техническое и медицинское обеспечение, психологический климат и сплоченность коллектива.

Считается, что стрессом возможно управлять, противодействовать ему и профилактировать. При управлении стрессом следует учитывать данные положения<sup>1</sup>:

- 1) стресс является нормальной реакцией на ситуацию, предъявляющую повышенные требования к индивиду;
- 2) стресс выполняет полезную адаптивную функцию, подготавливает сотрудника к действию;
- 3) возможно обучиться избегать дистресса в различных профессиональных ситуациях и преодолевать дистрессовое состояние;
- 4) возможно научиться специальным техникам саморегуляции, противодействия негативным эмоциональным состояниям и преодолевать дистресс.

В арсенале медицинских работников и психологов есть много методов и техник преодоления негативных эмоциональных состояний, в том числе и стресса, а именно: гипноз, рефлексотерапия, психофармакология, физиотерапия, фитотерапия, психотерапия, воздействие запахов, пескотерапия, метод телесно-ориентированной коррекции, нейрографика, метод светозвуковой и музыкальной стимуляции, психологический тренинг, арт-терапия, обучение психологической саморегуляции.

Психологическая саморегуляция – самостоятельное, осознанное изменение человеком регуляторных механизмов своей психики на основе использования ресурсов бессознательного уровня<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Котенев И. О.* Стресс (эустресс и дистресс) в правоохранительной деятельности. Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. А. М. Столяренко. М., 2003. С. 386–387.

<sup>2</sup> *Мальцева Т. В.* Психология: учеб. пособие. М., 2017.

К методам саморегуляции психического состояния относят дыхательные упражнения, управление мышечным тонусом, идеомоторную тренировку<sup>1</sup>, аутогенную тренировку и др.

Аутогенная тренировка – это методика самовнушения, которая позволяет посредством психических процессов, прежде всего представления, внимания и эмоциональных состояний, влиять на деятельность органов, управляемых вегетативной нервной системой<sup>2</sup>.

Достаточно сложным явлением также выступает посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР) – это синдром, который появляется по разным причинам, и эти причины обусловлены природой происшедшего события, характеристиками травмированной личности и качеством окружения, влияющего на процесс выздоровления<sup>3</sup>. Важно понимать, что, несмотря на свою болезненность, симптомы могут вносить позитивные изменения в область социальных ролей индивида, а также помнить, что многие люди имеют положительную адаптацию к травме, используя опыт ее переживания как источник мотивации.

Посттравматическое стрессовое расстройство – наиболее часто встречающаяся форма расстройств у участников экстремальных событий, которая наиболее тяжело поддается лечению и коррекции. Проявляется психологическими, социальными и соматическими изменениями.

Впервые это понятие было введено в связи с теми нарушениями, которые были выявлены у солдат, воевавших во Вьетнаме, в состоянии психического и соматического здоровья, а также в адаптации в обществе.

Частота встречаемости ПТСР – у 25–80 % пострадавших.

Посттравматическим стрессовым расстройством постоянно страдает около 1 % населения Земли, а 15 % населения имеют его отдельные симптомы.

Длительность ПТСР – от нескольких недель до нескольких десятилетий.

---

<sup>1</sup> Идеомоторная тренировка («идео» – мысленный и «моторика» – движение, т. е. дословно – «мысленное движение») – это планомерно повторяемое, сознательное, активное представление и ощущение осваиваемого навыка. Идеомоторика является фундаментальным психофизиологическим механизмом, который основан на представлении выполнения движения и проявляет себя в жизни идеомоторными актами, т. е. произвольными движениями, которые возникают при мысленном выполнении двигательного действия.

<sup>2</sup> Мальцева Т. В. Указ. соч.

<sup>3</sup> Там же.

Одним из основных методов работы, представляющих собой профилактику ПТСР, является психологический дебрифинг.

Дебрифинг проводится индивидуально или с группами людей, испытавших стрессовые или трагические события. Желательно при этом, чтобы люди, участвующие в данном процессе (дебрифинге), пережили одну и ту же ситуацию. Целью дебрифинга является минимизация нежелательных психологических последствий, а также предупреждение развития ПТСР.

Проводится дебрифинг, как правило, «по горячим следам» конкретного события, т. е. сразу после окончания воздействия стрессора, в форме групповой дискуссии под руководством подготовленного профессионала.

Поставленная цель достигается путем:

- проработки впечатлений и эмоций всех участников;
- уменьшения тревоги и напряженности каждого за счет проговаривания собственных чувств;
- обмена впечатлениями участников;
- осознанной организации опыта;
- мобилизации ресурсов для социальной поддержки;
- усиления групповой солидарности и сплоченности;
- подготовки участников к правильному восприятию своего последующего состояния и использованию различных стратегий психологической помощи.

К мерам по предотвращению ПТСР можно отнести не только конкретные профилактические методы работы (например, дебрифинг), но и умение отслеживать изменения, происходящие как в собственном состоянии, так и в состоянии других людей, где важную роль играет своевременное обращение внимания на поведение, чувства, эмоциональное состояние, реакции и т. д.

### ***Общие принципы лечения и коррекции ПТСР***

1. Немедленное начало лечения после психотравмы в целях профилактики и предотвращения развития хронической формы ПТСР. Проработка произошедшего травматического события.

2. Комплексное лечение для снятия острых симптомов. Гигиенические меры: правильное питание, отказ от злоупотребления алкоголем и употребления наркотиков, создание сети самопомощи, работа с социальным окружением пострадавшего.

3. Принцип нормализации. Коррекция наиболее часто встречающихся ошибочных представлений относительно стрессовой реакции, предоставление пациенту информации об общей природе стрессовой реакции. Основной акцент делается на том, что пережи-

вание экстраординарных чувств – нормальная реакция на ненормальные обстоятельства.

4. Групповая работа, в ходе которой лучше всего можно показать, что реактивные симптомы – «это нормальная реакция на ненормальные условия».

5. Приведение человека к самостоятельному осознанию проявлений стрессовой реакции и характерных симптомов ПТСР, развитие у него способности к самоанализу для идентификации характерных для него стрессоров.

6. Формирование у человека активной позиции в терапевтической ситуации, обучение его методам релаксации и саморегуляции.

Сотрудники экстремальных профессий в силу особенностей своей профессиональной деятельности зачастую подвергаются воздействию травматического стресса.

Острые стрессовые реакции (далее – ОСР) – это нормальные реакции человека на ненормальные события. Своевременная работа с ОСР является профилактикой развития ПТСР, поэтому каждый сотрудник ОВД должен обладать навыками работы с ОСР.

ПТСР невозможно предупредить, как в большинстве случаев невозможно избежать техногенной или экологической катастрофы. Однако ранняя психологическая помощь способствует частому самоизлечению от ПТСР в более поздних периодах. Такая помощь должна оказываться всем, независимо от того, как пострадавший перенес катастрофу, т. к. тяжесть ПТСР не зависит от первичной реакции.

Человек постоянно преодолевает какие-либо трудности, однако далеко не все они оказывают разрушительное воздействие на психику. Не каждая личностная проблема, внутрличностный или межличностный конфликт, ощущение кризиса неизбежно приводят к стрессу. Сохранять ровное настроение и внутреннюю гармонию позволяет психологическая устойчивость личности.

Вопросы психологической устойчивости личности имеют огромное практическое значение, поскольку устойчивость охраняет личность от дезинтеграции и личностных расстройств, создает основу внутренней гармонии, полноценного психического здоровья, высокой работоспособности. Дезинтеграцию личности понимают как потерю организующей роли высшего уровня психики в регуляции поведения и деятельности, распад иерархии жизненных смыслов, ценностей, мотивов, целей. Психологическая устойчивость индивидуума непосредственно определяет его жизнеспособность, психическое и соматическое здоровье, а также эффективность профессиональной деятельности.

### § 3. Психологическая работа с сотрудниками ОВД России в особых условиях

Деятельность ОВД характеризуется одним из наиболее высоких уровней экстремальности и профессионального стресса. Экстремальные (от лат. *extremum* – крайнее) ситуации и условия в деятельности сотрудников ОВД возникают под воздействием служебных, криминальных и бытовых обстоятельств, а также чрезвычайных ситуаций природного, техногенного и биолого-социального характера. Соответственно, особые условия следует понимать как обстановку с повышенной степенью опасности, вызываемую явлениями (событиями) социального, природного, биологического, техногенного характера и требующую от ОВД принятия и реализации специальных мер.

Таким образом, особые условия – это не отдельное событие (факт), а состояние (обстановка), возникающая в результате таких явлений или событий<sup>1</sup>. В настоящее время возрастают требования к профессионализму и психологической подготовленности сотрудников ОВД, при характеристике экстремальных ситуаций (особых условий) в психологической литературе используются различные термины: «сложные», «трудные», «критические», «кризисные», «чрезвычайные», «психогенные», «сверхэкстремальные», «гиперстрессовые».

Изучением психологических закономерностей деятельности сотрудников и подразделений ОВД при возникновении особых условий и ситуаций занимается экстремальная юридическая психология.

Активные поиски решения проблем обеспечения успешных действий сотрудников ОВД в психологически сложных условиях начались в 70-х годах. Вначале были разработки по психологической подготовке личного состава внутренних войск, которые анализировали опыт подготовки военнослужащих в вооруженных силах. Затем в работах В. К. Коломейца (1975) и А. И. Китова (1979) были сделаны первые попытки разработки специфичной психологической подготовки для сотрудников ОВД. С 1982 г. психологами Академии МВД проводились масштабные формирующие эксперименты, в результате которых была разработана профессионально-психологическая подготовка сотрудников ОВД,

---

<sup>1</sup> Майдыков А. Ф. Еще раз о теоретических основах управления территориальными органами внутренних дел в особых условиях // Труды Академии управления МВД России. 2017. № 2 (42). С. 82.

полностью адаптированная к специфике их экстремальной деятельности, особым условиям и официально внедренная в массовую практику с 1989 г.

По материалам исследований, проведенных сотрудниками Академии МВД России, были разработаны спецкурс по экстремальной психологии для практических психологов, множество методических материалов к комплексным играм и учениям по переговорной деятельности, рекомендации по вопросам экстремально-психологической подготовки.

В настоящее время проблематика психологической работы в особых условиях включает исследования по данным направлениям: психологические особенности действий сотрудников ОВД в экстремальных ситуациях; психологическое воздействие экстремальных ситуаций на сотрудников ОВД; профессионально-психологический отбор и экстремально-психологическая подготовка сотрудников к действиям в особых условиях; психологические особенности управления деятельностью ОВД в экстремальных условиях; психологическая готовность сотрудников к действиям в экстремальных условиях; психологическое обеспечение переговорной деятельности руководителей ОВД в особых условиях; психология предупреждения и пресечения групповых нарушений общественного порядка и массовых беспорядков; психологические особенности взаимодействия сотрудников ОВД с гражданами, находящимися в измененном, кризисном и угрожающем психическом состоянии; вопросы психической саморегуляции, само- и взаимопомощи личного состава подразделений в экстремальных условиях; психология коллективов подразделений ОВД и управления ими при действиях в экстремальных условиях; психодиагностика, профилактика и коррекция негативных психических состояний, возникающих у сотрудников ОВД под воздействием особых условий; психологическая помощь сотрудникам, испытавшим психотравмирующее воздействие в процессе исполнения профессиональных обязанностей; психология постэкстремальной работы с сотрудниками; психологическая реабилитация сотрудников ОВД.

Очевидно, что психолог, осуществляя психологическую работу, не может повлиять на объективно действующие факторы и параметры ситуации, но он может способствовать эффективной профессиональной подготовленности, оптимальной социально-психологической адаптации сотрудника к особым условиям деятельности, успешному преодолению возможных отрицательных психологических последствий.

В настоящее время существует необходимость в дальнейшей разработке эффективных психотехник и технологий работы с личным составом в различных кризисных ситуациях, особых условиях, до и после участия в них. Профессионально-психологическая подготовка, психологическое сопровождение и профессионально-психологический отбор к действиям в особых условиях являются неотъемлемым компонентом профессионализма психологов ОВД.

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

Профессиональный психологический отбор, экстремальная профессионально-психологическая подготовка и психологическое сопровождение служебной деятельности сотрудников ОВД – важнейшие направления поддержания качественного уровня и профессиональной компетентности личного состава.

### ***Принципы формирования подразделения***

Важнейший принцип отбора в подразделение – *принцип добровольности*. Однако это не равнозначно желанию или нежеланию сотрудника. Согласие потенциального кандидата в подразделение формируется в повседневной работе с сотрудниками, беседах и во время проведения служебных занятий.

Комплектование подразделения должно проходить с учетом профессиональной ориентации сотрудников. Это необходимо для формирования нарядов, предназначенных для выполнения специальных задач.

Профессиональный стаж командированных для выполнения служебно-боевых заданий сотрудников должен быть не менее двух лет. У большинства личного состава должен быть опыт работы в экстремальных условиях, наличие в профессиональной биографии острых, стрессовых ситуаций, например: участие в захвате особо опасного преступника, освобождение заложников, работа с людьми, получившими тяжелые ранения, жертвами насилия и т. п. При этом у таких кандидатов необходимо учитывать степень выраженности посттравматической стрессовой симптоматики.

Для всего командного состава важно, а для прямых начальников – обязательно наличие опыта работы с людьми. В большей сте-

пени, чем «рядовой» состав, руководитель должен иметь опыт работы в экстремальных ситуациях.

При комплектовании сводного отряда необходимо, чтобы не менее 60 % сотрудников были из одного подразделения. При этом особое внимание следует обращать на умение сотрудника профессионально использовать различные виды и системы оружия, поскольку эти навыки приобретаются только на личном опыте и подкрепляются длительными тренировками.

У командированных сотрудников не должно быть взысканий, либо их наличие не должно увязываться как командирами, так и самим сотрудником с предстоящей командировкой.

Не рекомендуется включать в состав подразделения лиц, склонных к злоупотреблению спиртными напитками. Перед отправкой личного состава необходимо выяснить характер взаимоотношений в семье сотрудника. Неблагоприятными для командировки обстоятельствами являются: развод, предразводная ситуация, самовольный уход детей из дома, предродовое состояние жены, тяжелая болезнь близкого человека, которому требуется постоянный уход, резко отрицательное отношение близких родственников к предстоящей командировке и т. д. В этих случаях должны быть приняты меры по исправлению создавшегося положения.

#### *Предварительный отбор*

При отборе кандидатов для выполнения задач в особых условиях необходимо провести психодиагностическое обследование. На этапе ознакомительной беседы с сотрудником оценивается степень выраженности таких черт характера, как импульсивность, агрессивность, неуравновешенность, т. к. нежелательными проявлениями этих черт может быть невыдержанное поведение, эмоционально-волевая неустойчивость в стрессогенных условиях, немотивированная агрессия и др.

С этой целью в беседе с кандидатом необходимо выявлять признаки, которые чаще всего сопутствуют описанным проявлениям.

*Особенности биографии:* наличие у близких родственников тяжелых психических заболеваний, случаев суицида; приверженность некоторым фундаменталистским религиозным течениям или принадлежность к каким-либо религиозным сектам; пережитые ранее психические травмы (ранняя, трагическая потеря близких, родственников, пребывание в качестве заложника, гибель на его глазах друзей, детей и т. п.); участие в военных действиях; воспитание в неполной семье (особенно отсутствие отца), у бабушки и (или) у бабушки, в детском доме.



*Внешние признаки:* тремор кистей рук, мышц шеи, очень подвижная мимика лица, резкие неадекватные движения рук, чрезмерная скованность, потливость, резкие перепады настроения, частое изменение цвета лица; желтоватые белки глаз, часто изменяющиеся размеры зрачков, тусклый цвет и одутловатость лица, нездоровый румянец щек, «мешки» под глазами, покраснение или синюшность в области кожных покровов носа, желтизна кожи, желтые пальцы; татуировки на теле, следы глубоких ран, порезов, мозоли на запястьях.

*Поведенческие и речевые особенности:* наличие категорических, резких суждений (типа – «я всегда», «никогда», «очень хороший», «никуда не годится» и т. п.); поверхностный анализ фактов, событий, отсутствие системности в изложении материала, необоснованность выводов и заключений, неспособность понять переносный смысл шуток, пословиц, «вязкость» в общении; чрезмерная обидчивость из-за явно незначительных поводов; бессмысленное упрямство, конфликтность, попытки любыми способами обратить на себя внимание, цинизм, злобность; при попадании в неудобное положение – увеличение логически незавершенных выражений, возрастание количества слов-паразитов, колебание темпа речи, снижение полноты и адекватности восприятия речевой информации, что в результате приводит к выраженным неадекватным речевым и поведенческим ответным реакциям.

Наличие этих проявлений у кандидата не может служить основанием для окончательного вывода о его пригодности к службе в подразделении, а служит лишь предпосылкой для более пристального изучения личностных особенностей сотрудника психологами.

Перечень психологических и психофизиологических методик, используемых в психологической работе, устанавливается ДГСК МВД России на основании рекомендаций Координационно-методического совета по психологическому обеспечению работы с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России<sup>1</sup>.

Необходимо отметить, что психологический отбор сотрудников, направляемых для выполнения задач в особых (экстремальных) условиях, организуется в подразделениях и службах начальником органа или подразделения совместно со своими заместителями и психологами.

---

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

*Руководители ОВД несут персональную ответственность за формирование психологической готовности личного состава к командировке.*

Качественный отбор сотрудников в состав временного (сводного) подразделения ОВД и их подготовка является основным условием эффективного выполнения поставленных перед группировкой задач.

Кандидаты на должности руководящего состава и командира формируемого временного (сводного) подразделения проходят углубленное психодиагностическое обследование, при котором оцениваются лидерские способности, психологическая готовность к действиям в экстремальных условиях, коммуникативные навыки. Важнейший критерий отбора в подразделение – это добровольность. Согласие кандидата формируется в повседневной работе с сотрудниками, беседах и во время проведения служебных занятий. Комплектование подразделения должно проходить с учетом специфики деятельности и уровня профессиональной подготовленности сотрудников. Это необходимо для формирования нарядов, предназначенных для выполнения специальных задач.

Следует учитывать, что психологическое обследование при формировании временного (сводного) отряда носит характер экспресс-диагностики, среза актуального состояния, выявления неблагоприятных факторов, способных затруднить адаптацию сотрудника к условиям служебной командировки, поэтому приоритетным при проведении обследования является беседа с сотрудником, установление наличия отягощенности факторами стресса (наличия родственников-инвалидов, тяжело болеющих близких, беременности жены (конец последнего триместра), что требует присутствия сотрудника дома; проведения служебной проверки в отношении сотрудника, судебных тяжб и т. д.), наличия недавно пережитых острых травматических ситуаций (потеря близких, ДТП с пострадавшими, значительная утрата имущества, тяжелый развод и т. д.). Не рекомендуется рассматривать к включению в состав временного (сводного) отряда сотрудников, нуждающихся в психолого-педагогическом внимании.

Профессиональная деятельность в экстремальных условиях предполагает многоуровневую систему психологических и физиологических требований. В связи с этим при отборе сотрудников к действиям в особых условиях можно выделить следующие основные профессионально важные группы качеств сотрудников:

1) физиологические особенности (состояние сердечно-сосудистой системы, особенности высшей нервной деятельности и др.);

2) особенности высших психических функций (внимание, память, восприятие, мышление);

3) психологические черты;

4) мотивационно-ценностные особенности.

Необходимо выделить набор требований к личности сотрудника. Можно выделить следующие психологические профессионально важные качества.

*Коммуникативные качества:* умение быстро устанавливать контакты с представителями других национальностей в условиях ограниченного владения языком; умение налаживать эффективные деловые партнерские отношения; способность к эмпатическому восприятию лиц других национальностей; способность поддерживать долгосрочные партнерские отношения с коллегами из числа сотрудников других регионов по участию в антитеррористических операциях (отсутствие национальной неприязни, учет культуральной специфики местного образа жизни и пр.); тактичность – склонность к компромиссному и конструктивному поведению в ситуации конфликта (отсутствие соперничества и желания во что бы то ни стало настаивать на своей точке зрения).

*Интеллектуальные качества:* хорошая общеобразовательная подготовка; быстрая обучаемость; достаточный уровень психической выносливости; гибкость мыслительных процессов; повышенный уровень произвольного внимания и наблюдательности; умение прогнозировать последствия своего поведения; отсутствие эмоциональной деструкции; выраженные способности к анализу и обобщению информации; умение принимать правильные решения в ситуации дефицита времени и информации; умение выбирать оптимальную тактику действий.

*Эмоциональные особенности:* умеренная эмоциональная лабильность; способность к самоконтролю в ситуации повышенного нервно-психического напряжения.

*Личностные особенности:* отсутствие тревожно-мнительных черт; активность личностной позиции; высокая поисковая активность; упорство и гибкость в достижении цели; дисциплинированность (ориентация на сознательное выполнение инструкций с учетом меняющейся обстановки); отсутствие импульсивности в высказываниях и поведении; умеренный уровень агрессивности.

*Мотивационно-ценностные особенности:* интерес к культуре и местным обычаям; гуманистическая направленность; достаточный уровень профессиональной заинтересованности.

При всем многообразии комплексов профессионально важных качеств можно назвать ряд личностных качеств, выступаю-

ших как профессионально важные практически для любого вида профессиональной деятельности. Это мотивация к деятельности, ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка и несколько более специфических, характерных для экстремальных условий: эмоциональная устойчивость, надежность, оптимальный уровень тревожности, низкий уровень напряженности и лабильности, высокий уровень экстравертированности, разумное отношение к риску и т. д.

Особенно следует выделить эмоциональную устойчивость, которая позволяет более эффективно справиться со стрессом, уверенно и хладнокровно применять усвоенные навыки, принимать адекватные решения в обстановке дефицита времени.

В связи с этим задачей психологического отбора к различным профессиональным действиям, и, в частности, к действиям в особых условиях, является определение предрасположенности сотрудника к профессиональной деятельности, которая будет способствовать развитию вышеперечисленных качеств.

При отсутствии медико-психологических или иных противопоказаний к командировке психологический отбор и комплектование подразделений проводится в соответствии с предъявляемыми к сотрудникам профессиональными требованиями.

В результате отбора к деятельности в особых условиях сотрудник будет эффективен в условиях, которые содержат детерминанты, оказывающие негативное психологическое воздействие.

Можно выделить две группы таких факторов: экстремальные морально-психологические факторы и экстремальные профессионально-психологические факторы. Они характеризуются общим воздействием на психику, затрудняющим реализацию обычных, отработанных ранее действий, успешно выполнявшихся в относительно спокойных привычных условиях.

Экстремальные ситуации заставляют сотрудника действовать быстро, реагировать на изменения немедленно и адекватно, не отставая от темпа изменения обстановки и развития событий; действовать в сложных условиях, достигать результатов, которые не возникают спонтанно, использовать все психологические ресурсы.

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

### ***Психологическая подготовка***

Психологическая подготовка к действиям в чрезвычайных ситуациях – комплекс различных форм и методов обучения, нацеленных на формирование, повышение и поддержание психологической подготовленности сотрудников к действиям в особых условиях.

Психологическая подготовка сотрудников к действиям в экстремальных условиях – научно организованный и эффективно осуществляемый процесс формирования, повышения и поддержания высокого уровня психологической подготовленности работников к решению служебных задач в экстремальных условиях.

Экстремально-психологическая подготовка подразделений ОВД повышает свою эффективность при построении ее в соответствии с общими, организационными, методическими и содержательными психологическими принципами<sup>1</sup>.

В перечень общих принципов можно включить, в частности, принципы научности; психолого-педагогического единства; экстремальной целеустремленности; надежности; гуманизма; оптимизма и позитивности.

К организационным отнесены принципы: педагогической системности; единства группового, дифференцированного и индивидуального подходов; специального обеспечения экстремальной подготовки.

К методическим принципам следует отнести такие, как: принцип мотивирующей, воспитывающей и развивающей личности методики; доступности, последовательности и прочности подготовки; интенсивной мобилизующей методики подготовки; максимально возможного приближения трудностей и условий обучения к реальным экстремальным; включения в процесс подготовки самих экстремальных условий деятельности (любые приближения учебных условий к экстремальным относительно: сотрудники относятся к ним не как к подлинным экстремальным условиям, что снижает их подготовленность).

Для эффективной работы в экстремальных условиях психологическая подготовка должна всецело ориентироваться на особенности профессиональной деятельности сотрудников, поэтому по своей сути она должна быть профессионально-психологической.

*Профессионально-психологическую подготовку (далее – ППП)* можно представить по трем направлениям:

1) обучение, поддержание постоянной бдительности и профессионально-психологической готовности персонала к экстремальным условиям деятельности (предварительная ППП);

---

<sup>1</sup> Столяренко А. М. Экстремальная психопедагогика. М., 2002. С. 215–225.

2) специальное обучение быстрому реагированию на внезапное обострение обстановки и переходу от повседневного состояния ожидания к энергичным и эффективным действиям (предварительная ППП);

3) обеспечение повышения бдительности и готовности персонала до высшего уровня в ситуации обострения обстановки и угроз безопасности и жизни людей (непосредственная ППП).

Профессиональная экстремально-психологическая подготовка состоит из трех этапов, образующих единый цикл. Первый этап – предварительный, направлен на осознание ценностей, профессионально важных качеств, знаний, умений, навыков, характеристик функциональных групп, экстремально-психологических по своей сути. Второй этап – непосредственный, нацелен на преодоление сотрудниками страха в условиях, приближенных к реальной профессиональной деятельности, связанной с риском, опасностью для жизни. Третий этап – подготовки, решает задачу поддержки высокого уровня подготовленности сотрудников ОВД к действиям в особых условиях.

«Экстремальность» как обучающий компонент представляет собой: моделирование в процессе обучения условий, приближенных к экстремальным (тренировка выносливости, принятие повышенной ответственности за результаты своих действий и действия группы); сочетание повышенных физических нагрузок или монотонных действий в нестандартных условиях, связанных с риском для жизни, с напряженными интеллектуальными действиями; использование экстремальных условий для формирования и развития самоконтроля (использование приемов самоприказа, самовнушения, самоподкрепления), бдительности, навыков психологического воздействия.

По времени различают два вида экстремальной профессионально-психологической подготовки: предварительную и непосредственную. Задача первой – формирование и поддержание психологической подготовленности работников во всем ее объеме. Она решается в течение сравнительно длительного периода обучения. У непосредственной психологической подготовки задача другая: формирование состояния высокой профессиональной готовности работников непосредственно перед началом выполнения ими ответственных действий в экстремальных условиях. Она проводится в ходе инструктажа при приготовлении к операции путем мобилизации сил и возможностей перед началом действий.

Психологической готовностью называется совокупность морально-психических и профессиональных характеристик персонала, которые позволяют в любой момент и в любой обстановке выполнять все возложенные на него функции.

Целями профессионально-психологической подготовки сотрудников к действиям в экстремальных условиях являются обеспечение успешного выполнения служебных задач, а также сохранение здоровья как состояния физического, психического и социального благополучия.

*Задачи профессионально-психологической подготовки:*

- формирование зрелой и адекватной мотивации, актуализация психологической готовности к работе в конкретных чрезвычайных обстоятельствах;

- формирование необходимых установок и направленности на успешность действий в экстремальных ситуациях;

- развитие коммуникативной компетентности и навыков профессионального общения в критических ситуациях;

- совершенствование профессионально значимых психологических качеств;

- повышение психологической устойчивости к экстремальным стрессовым воздействиям, укрепление уверенности в себе, воспитание мужества, стойкости, смелости, разумной осмотрительности;

- повышение уровня профессионально-психологических знаний, умений, навыков;

- формирование навыков оказания психологической помощи и взаимопомощи, снятие эмоционального напряжения;

- изучение индивидуально-психологических особенностей работников, углубление их понимания себя и формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

К специальным задачам экстремально-психологической подготовки руководителей можно отнести умения достигать следующего:

- психологического превосходства над преступниками (склонять преступников к отказу от сопротивления и к добровольной сдаче);

- успеха при ведении переговорного процесса и освобождении заложников;

- разрядки напряженности и стабилизации обстановки при проведении массовых мероприятий (демонстраций, митингов, забастовок, пикетов и т. п.).

*К основным принципам профессионально-психологической подготовки следует отнести:*

- научную обоснованность, профессионализм (конкретные психологические факты, методики);

- реалистичность (связь с конкретной экстремальной ситуацией, с другими видами подготовки, наглядность, моделирование);

- активный характер (активные формы подготовки, оптимизация межличностного взаимодействия в группе);

– гибкость и адаптивность.

*На условия результативности профессионально-психологической подготовки влияет:*

– получение объективной информации о чрезвычайной обстановке, особых условиях;

– оперативное дифференцированное и индивидуализированное стимулирование сотрудников на всех этапах подготовки;

– характер выполняемых задач, время пребывания в особых условиях;

– заблаговременное распределение обязанностей и определение руководителей;

– материально-техническое обеспечение предстоящей деятельности.

Практика и исследования показывают, что *на недостаточно в профессиональном и психологическом плане подготовленного* сотрудника особые условия влияют отрицательно, вызывая описанные выше реакции. В недостаточно подготовленных профессиональных группах, отрядах, подразделениях нередко возникают пессимистические настроения, слухи, недовольства, ослабление дисциплины, нарушения уставных и служебных норм поведения, склонность к неумеренному употреблению спиртного, конфликты, паника и пр.

Напротив, на подготовленного сотрудника экстремальные факторы не только не оказывают негативного влияния, но и могут улучшать качество профессиональных действий. Для подготовленного сотрудника ОВД, его психической деятельности в особых условиях характерны: обостренное чувство долга, ответственности и решимости, соединенное с желанием безусловно и качественно решать стоящие задачи; самомотивированность, проявление всех сил и возможностей в ходе решения задач; возбуждение «в пределах полезности», повышенная энергичность и активность, настойчивость и упорство в достижении целей; деятельностный максимализм; повышенная бдительность, внимательность, наблюдательность, оперативность мышления; собранность и готовность к неожиданностям; быстрые реакции на изменение обстановки и возникновение опасности.

При подготовке сотрудников следует различать экстремальность *объективно существующую и субъективно воспринимаемую*. Условия с одними и теми же обстановочными особенностями психологически изменяются, если повышается профессионально-психологическая подготовленность к надежным и умелым действиям в них.



Из-за того, что сотрудники обладают разной подготовленностью, одна и та же обстановка воспринимается ими по-разному: одним – как нормальная, другим – как сложная, но приемлемая для действий, третьим – как интересная, увлекательная и вызывающая азарт, четвертым – как безысходная. Словом, восприятие экстремальных условий и ситуаций всегда лично опосредованно. А результативность профессиональной деятельности самым тесным образом связана с уровнем развития психологических качеств и степенью профессиональной подготовленности каждого сотрудника. Смелость, мужество, устойчивость к воздействию опасности, уверенные и успешные действия – это проявление социально, нравственно и профессионально зрелой личности, способной «держать удар», не пасующей перед трудностями, знающей их, хорошо обученной для их преодоления и упорно добивающейся поставленной цели. К успешным действиям в особых условиях готовит сотрудника вся система профессионально-психологической и экстремально-психологической подготовки. Успешность проявления знаний, умений и навыков в особых условиях зависит от наличия способности быстро регулировать актуальные психические состояния (от состояния непричастности к ситуации до состояния повышенной и полной «включенности» в ситуацию).

Экстремально-психологическая подготовленность – особая психологическая подготовленность сотрудника к успешным действиям и обеспечению личной безопасности в экстремальных ситуациях, специфичных для правоохранительной деятельности. Она включает общую и специальную экстремально-психологическую подготовленность.

Важным компонентом успешной психологической работы является осуществление психологического сопровождения сотрудников ОВД. В частности, при психологическом сопровождении личного состава в экстремальных условиях психологом решаются следующие задачи: выявление фактов, негативно воздействующих на психическое состояние сотрудников и боеготовность подразделений; динамический контроль психического состояния личного состава; оказание экстренной (неотложной) психологической помощи; оказание психологической поддержки; проведение психокоррекционной работы; участие в принятии решений по откомандированию (эвакуации) сотрудников с учетом психологических показаний; взаимодействие с медицинской службой по вопросам оказания специализированной (медико-психологической) помощи пострадавшим с нервно-психическими нарушениями; разрешение конфликтных ситуаций; ситуационное обучение навыкам бескон-

фликтного общения с различными категориями мирного населения (включая вынужденных переселенцев).

### ***Организация психологической помощи сотрудникам ОВД после выполнения задач в особых условиях***

Основная цель мероприятий психологической помощи сотрудникам, длительное время находившимся под воздействием экстремальных факторов, заключается в нормализации и поддержании оптимального уровня психического состояния в постэкстремальный период.

Психологами решаются следующие задачи: осуществляется психологическое обследование и выявляются сотрудники, находящиеся в трудном психическом состоянии, испытывающие проблемы с возвращением к обычным условиям профессиональной деятельности; выявляются сотрудники с признаками посттравматического стрессового расстройства и других негативных психологических последствий воздействия экстремальных факторов; осуществляется психологическая коррекция имеющихся нарушений с целью предупреждения возникновения более тяжелых психологических последствий; предотвращается возникновение «стресса возвращения», «синдрома демобилизации» и социально-психологической дезадаптации; формируется и поддерживается мотивация для продолжения службы в подразделении, в том числе для выполнения новых задач в экстремальных условиях; организуется социально-психологическая работа с семьями сотрудников.

Работа психолога с сотрудниками, членами их семей и служебными коллективами подразделений включает следующие основные направления: диагностику общего психологического состояния сотрудников, выполнявших служебные задачи в особых условиях; осуществление комплекса восстановительных мероприятий, направленных на снятие нервно-мышечного напряжения путем использования различных методов, средств и приемов, включая телесно-ориентированную психотерапию и физические упражнения; восстановление коммуникативных навыков сотрудников путем использования различных групповых и индивидуальных упражнений, проведения социально-психологических тренингов; проведение индивидуального психологического консультирования по актуальным личностным и семейным проблемам.

Руководители ОВД осуществляют организацию мероприятий по эффективной социально-психологической адаптации сотрудников ОВД к условиям повседневной службы.

Психологам по постоянному месту службы необходимо учитывать тот факт, что у сотрудников могут оставаться после команди-

ровки различного рода незавершенные переживания, которые ему не удалось разрешить в ходе командировки, а также накопившаяся усталость, снижение общего уровня активности и самочувствия, требующие более длительного времени для реадаптации, повышенного внимания и поддержки от психолога и руководителя подразделения. При проведении психологической коррекции в этот период используется широкий спектр психокоррекционных методов, среди которых наиболее часто применяются психологическое консультирование, психологическая саморегуляция, рациональная психотерапия, различные методы регуляции психологического состояния, а также социально-психологический и психологический тренинг.

Своевременное выявление сотрудников с признаками психической дезадаптации, находящихся в кризисном состоянии, а также дальнейшая коррекционная работа с ними являются приоритетными и наиболее сложными в практическом исполнении задачами службы психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности ОВД.

### ***Характерные признаки изменений психического состояния сотрудников и мероприятия по оказанию им психологической помощи***

*Психическая демобилизация.* Признаки: утрата контроля над ситуацией, дезориентация в обстановке, растерянность; необычные для данного сотрудника характер речи, содержание высказываний, интонации, свидетельствующие о переживании страха; поспешные, хаотичные, некоординированные, ошибочные действия и поступки; замедленность или отсутствие необходимых действий и поступков; отсутствие волевых усилий, апатия, заторможенность, подавленность, сонливость; отсутствие самоконтроля, несдержанность, настроение, неадекватное ситуации; отказ от продолжения работы.

Мероприятия: временное освобождение от исполнения обязанностей; психологическая экспресс-коррекция состояния; наблюдение за состоянием, при необходимости – направление на консультацию к психиатру, невропатологу.

*Психологический шок* (стрессовое состояние непосредственно после события). Признаки: поведение, неадекватное обстановке, безучастное отношение к окружающему; замкнутость, молчаливость; заторможенность реакций, рассеянность; тревожность, беспокойный сон; «отсутствующий» вид, затрудненная «включаемость»; сужение внимания, интересов, контактов.

Мероприятия: временное освобождение от обязанностей службы; индивидуальная психологическая беседа, мануальная и телесная терапия; допуск к исполнению обязанностей службы – после

индивидуального психологического контроля; направление на консультацию к психиатру, невропатологу.

*Аффективные реакции, конфликтность.* Признаки: напряженность, беспокойство, раздражительность; мелочные придирки ко всему; «взрывное» реагирование на замечания, претензии.

Мероприятия: временное освобождение от обязанностей службы; психологическая экспресс-коррекция состояния; психологическая регуляция релаксирующего типа; щадящий режим индивидуальной работы со стороны руководства; направление на консультацию к психиатру, невропатологу.

*Чрезмерная «предстартовая» мобилизация.* Признаки: необычные для данного сотрудника психоэмоциональная напряженность, возбуждение, разговорчивость, суетливость.

Мероприятия: индивидуальная психологическая регуляция и саморегуляция релаксирующего типа; наблюдение; допуск к работе – после индивидуального психологического контроля.

*Острое психическое или физическое утомление.* Признаки: ухудшение внимания, памяти, мышления; вялость или беспорядочная торопливость движений, ухудшение их точности и координированности, неуверенность походки; ослабление волевых усилий, решительности, настойчивости, активности; ухудшение самоконтроля, выдержки; жалобы на разбитость, общую слабость, невозможность надежно выполнять свои обязанности.

Мероприятия: временное освобождение от обязанностей службы; обеспечение условий для полноценного отдыха в течение не менее суток; телесно-ориентированная и мануальная терапия; индивидуальный психологический контроль.

*Переутомление.* Признаки: усиление признаков острого утомления; беспричинные колебания настроения, раздражительность; скованность, напряженность, выраженная тревожность, беспокойство; безразличие к окружающему, угнетенность, отсутствие интереса к работе; расстройства сна (трудное засыпание и пробуждение, прерывистый, поверхностный, не приносящий облегчения сон, частые ситуационные сновидения, бессонница ночью, сонливость днем); покраснение (побледнение) кожных покровов, одышка, сердцебиение, потливость; снижение аппетита, тошнота; болезненные ощущения в области сердца, в мышцах, ломота в пояснице и суставах; головные боли, головокружение.

Комплекс реабилитационных, психокорректирующих мероприятий: временное освобождение от обязанностей службы; оказание первой психологической (при необходимости – доврачебной) помощи в соответствии с характером расстройств; психологическая

поддержка, несуггестивная психотерапия; допуск к исполнению обязанностей повседневной службы – по заключению соответствующих специалистов.

Органы внутренних дел обязаны эффективно действовать как в обычных, так и в особых условиях (при массовых беспорядках, экстремистской деятельности, преступлениях террористической направленности, стихийных бедствиях, эпидемиях, эпизоотиях, крупных производственных авариях и катастрофах и т. д.), вызывающих резкое осложнение оперативной обстановки и требующих специальных приемов и способов решения оперативно-служебных задач, существенно изменения содержания их деятельности, дополнительных организационных усилий и соответствующего ресурсного обеспечения.

Таким образом, психологическая работа с сотрудниками ОВД России в особых условиях включает осуществление отбора сотрудников к действиям в особых условиях, оценку их уровня подготовленности и готовности к предстоящей деятельности. Важным элементом психологической работы в особых условиях является проведение профессиональной экстремально-психологической подготовки и оказание своевременной психологической помощи сотрудникам и членам их семей в постэкстремальный период.

## **Контрольные вопросы**

1. Каковы основные направления психологической работы с сотрудниками, впервые принятыми на службу в ОВД?
2. Раскройте понятие психологической устойчивости, методы ее формирования.
3. Назовите психологические принципы комплектования подразделений для направления на службу в особых условиях.

## Заключение

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

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

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

Формирование психологического сопровождения служебной деятельности как системы психопрактики свидетельствует о вну-

треннем потенциале ее саморазвития. Правовая и методическая определенность деятельности психологов, включенность психологических аспектов в большинство мероприятий, реализуемых правоохранительными органами, институциональная развитость подразделений психологической работы обуславливают большие перспективы ведомственной психопрактики. При всей развитости системы психологического сопровождения служебной деятельности она открыта для обмена передовым опытом психологической работы, накопленным отечественным и зарубежным профессиональным сообществом психологов.

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

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

## Список литературы

Конституция РФ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

О полиции: федер. закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // СПС «Гарант».

О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

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

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

Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 // СТРАС «ЮРИСТ».

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

*Агрант Д.Л.* Социальная адаптация молодых сотрудников в органах внутренних дел: дис. ... канд. социол. наук. М., 2001.

*Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л.* Управление персоналом. М., 2003.

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

Большой психологический словарь / под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М., 2009.

*Варламов В.А.* Детектор лжи. М., 2004.

*Вахнина В.В.* Антикризисная переговорная деятельность сотрудников органов внутренних дел в ситуациях, связанных с совершением преступлений: учеб.-метод. пособие. М., 2018.



*Вахнина В.В., Мальцева Т.В., Ульянина О.А.* Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: учеб. пособие. М., 2018.

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

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

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

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

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

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

*Крутник Е., Кисельникова Н.* Психологическая устойчивость личности в трудных жизненных ситуациях: монография. М., 2014.

*Мальцева Т.В.* Психология: учеб. пособие. М., 2017.

*Марьин М.И.* Психологическая служба в системе управления органами внутренних дел: учеб. пособие. М., 2012.

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

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

*Одегов Ю.Г.* Управление персоналом в структурно-логических схемах. М., 2008.

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

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

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

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

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

Прикладная юридическая психология / под ред. А.М. Столяренко. М., 2001.

*Пряхина М. В., Кобозев И. Ю.* Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика. СПб., 2011.

Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. СПб., 2003.

Психология общения: энциклопедический словарь / под общ. ред. А. А. Бодалева. М., 2011.

Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б. Д. Карвасарского. СПб., 2006.

*Ронин Р.* Своя разведка: практ. пособие. М., 1998.

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

*Сложеникин А. П.* Особенности социально-психологической адаптации сотрудников органов внутренних дел к экстремальным условиям служебно-боевой деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2009.

Социальная психология: учеб. пособие для студентов вузов / под ред. А. Н. Сухова. 7-е изд., перераб. и доп. М., 2011.

*Сошников А. П., Пеленицын А. Б.* Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. М., 2009.

*Столяренко А. М.* Экстремальная психопедагогика. М., 2002.

*Ульянина О. А.* Организационно-правовые аспекты морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в ОВД России // Человеческий капитал. 2017. № 8 (104).

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

*Ульянина О. А.* Психологическая коррекция негативных психических состояний сотрудников органов внутренних дел // Гуманизация образования. 2018. № 1.

*Ульянина О. А.* Тренинговая технология подготовки компетентных специалистов в образовательных организациях МВД России // Гуманизация образования. 2017. № 5.

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

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

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

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

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

*Шихова А.П.* Профессиональный стресс в деятельности сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2009.

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

Юридическая психология: учебник / под ред. О.Д. Ситковской. М., 2011.

*Gronau N., Elber L., Satran S., Breska A., Ben-Shakhar G.* Retroactive memory interference: a potential countermeasure technique against psycho-physiological knowledge // Biological Psychology. 2015.

*Mitchell G.* The polygraph and lie detection // The Security Management. 2003. No 7.

*Stover D.* Top scientists say lie detectors often lie // Popular Science. 2003.

Учебное издание

**Вахнина** Виктория Владимировна  
**Мальцева** Татьяна Вячеславна  
**Ульянина** Ольга Александровна  
**Ложкина** Наталья Владимировна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА  
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

*Учебное пособие*

Редактор *Э. А. Циткилова*  
Верстка *А. А. Мельниковой*

Подписано в печать 24.05.2019. Формат 60 × 84  $\frac{1}{16}$ .  
Усл. печ. л. 6,28. Уч.-изд. л. 5,73. Тираж 48 экз. Заказ № 07у.

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

ISBN 978-5-906942-85-2



9 785906 942852