

Министерство науки и высшего образования РФ
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Факультет социальных наук



АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ:

Профессионально-психологический отбор

Сборник докладов
по материалам VII Международной межведомственной
научно-практической конференции

Нижний Новгород, 17 ноября 2022 г.

Нижний Новгород
2023

УДК 159.9+37
ББК 88+74
А43

Редакционная коллегия:

Т.В. Маркелова, д. психол. н., доцент;
Ж.А. Шуткина, к. пед. н., доцент;
Ю.И. Ромашкова
Н.Е. Баранова

А43 Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: профессионально-психологический отбор:
Сборник докладов VII Международной межведомственной научно-практической конференции, Нижний Новгород, 17 ноября 2022 г. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2022. – 148 с.

ISBN

Сборник включает в себя доклады VII Международной межведомственной научно-практической конференции специалистов-практиков и научных работников в области психологического, педагогического, медицинского и юридического обеспечения профессиональной деятельности в особых и экстремальных условиях. Представленные материалы отражают широту научных интересов исследователей и специалистов России и стран ближнего зарубежья.

ISBN

УДК 159.9+37
ББК 88+74

© Нижегородский госуниверситет
им. Н.И. Лобачевского, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Акимова А.Ю. Доверие технике как психологический ресурс в деятельности работников железнодорожного транспорта	
Бовин Б.Г. Концепция профессионального отбора на службу в правоохранительные органы	
Возженикова О.С., Каспрук М.И. Возможности использования психотехнологий в деятельности руководителя органа внутренних дел Российской Федерации.....	
Волков А.А. Особенности жизнестойкости и копинг-стратегий военнослужащих Министерства обороны РФ	
Графов М.П. Влияние внешней среды на социально-психологическую адаптацию подростков	
Давыдов С.В., Самохвалова А.А. Особенности профессионально-психологического отбора в МЧС РФ и возможности применения имплицитных методов в практике его проведения	
Елисеева Е.Ю., Елисеев Ю.А. Военно-профессиональная ориентация и психологический отбор: новые критерии и компетенции	
Ипатенко Н.В. Влияние стрессовых факторов на психологическую устойчивость.....	
Малегонова С.А., Анищенко Е.О. Опыт применения психосоциальной реабилитационной программы пациентов АПНЛ И АДН на базе КГБУЗ АККПБ им.Эрдмана Ю.К.....	
Малегонова С.А., Ральникова И.А. Адаптационные возможности человека в кризисных ситуациях	
Мальцева Т.В., Возженикова О.С., Михайлова Т.В., Метелев А.В., Терегулова О.А. Подготовка реестра методик и программ психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации	
Мальцева Т.В., Терегулова О.А. Особенности психосексуального развития несовершеннолетних	
Маркелова Т.В., Колдунова Д.А. Ценностно-потребностные ориентации сотрудников уголовно-исполнительной системы	
Маркелова Т.В., Шуткина Ж.А., Бабушкина Е.П. Теоретические основы субъективно-личностного благополучия сотрудников силовых структур.....	
Мартыненко Е.А. Особенности психологической суверенности личности сотрудников правоохранительных органов МВД России	

- Орлова О.А., Шамардина М.В.** Изучение механизмов психологических защит личности ветеранов боевых действий.....
- Русакова Н.Г., Гаврилкина А.Д.** Нравственные аспекты профессионально-психологического отбора на службу в органы внутренних дел
- Самойлик Н.А.** Современные тенденции профилактики деструктивного поведения сотрудников уголовно-исправительной системы
- Сонина Д.В., Патрикеева Э.Г.** Психологическая профилактика эмоционального выгорания у сотрудников МЧС
- Сулова В.А., Патрикеева Э.Г.** Работа психолога по развитию профессиональной мотивации у сотрудников ОВД.....
- Харитонов Т.Г., Ставская К.С.** Взаимосвязь проявления эмпатии с психологической готовностью к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации
- Шабаров Д.В.** Особенности личности прокуроров, проходящих профессиональную переподготовку по экономическим видам надзорной деятельности..
- Шутова Н.В., Красильникова А.О.** Психодиагностическое сопровождение подростков в кадетских корпусах

АКИМОВА АННА ЮРЬЕВНА

кандидат психологических наук,
доцент кафедры общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Российская Федерация;
ведущий психолог, Горьковская дирекция здравоохранения ОАО «РЖД»,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация;
anna_ak@rambler.ru

**ДОВЕРИЕ ТЕХНИКЕ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ РЕСУРС
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

Аннотация. В статье рассматривается проблема психологического отношения доверия работников железнодорожного транспорта к эксплуатируемой технике. Обосновывается, что доверие технике является психологическим ресурсом работников, способствующим эффективности профессиональной деятельности. Представлены данные о взаимосвязях уровня доверия технике с эффективностью деятельности и субъективным профессиональным благополучием.

Ключевые слова: доверие технике, железнодорожный транспорт, психологическое отношение, психологический ресурс, эффективность деятельности, субъективное профессиональное благополучие.

Проблеме доверия человека другим людям, самому себе, общественным институтам и техническим объектам посвящено значительное количество психологических исследований. Современное состояние проблемы доверия специалиста технике в ситуациях профессионального взаимодействия освещено в научных работах последних лет и аналитических обзорных публикациях [2; 4; 5; 6; 7; 8; и др.]. Актуальность этой проблемы определяется задачами оптимизации взаимодействия специалиста с современными техническими объектами и технологиями.

Современный железнодорожный транспорт — это инновационные технологии, автоматизированные системы управления движением поездных составов, цифровизация внутренних процессов деятельности. Деятельность работников железнодорожного транспорта связана с управлением сложными техническими системами и осуществляется, преимущественно, в сложных и неопределенных условиях. Поиск организационных, культурных, социально-психологических детерминант и ресурсов повышения эффективности профессиональной деятельности на железнодорожном транспорте имеет практическую значимость. Од-

ним из таких ресурсов может рассматриваться доверие работников эксплуатируемой технике.

Цель представленной статьи заключается в эмпирическом обосновании доверия работников железнодорожного транспорта эксплуатируемой технике как психологического ресурса, способствующего эффективности выполняемой деятельности.

Автор статьи придерживается сложившегося в российской психологии понимания доверия психологическим отношением человека к другим людям, окружающим объектам мира и миру в целом. Доверие технике в соответствии с указанным пониманием является психологическим отношением специалиста к технике, формирующимся и проявляющимся во взаимодействии с ней. Обоснованность применения понятия «доверия», характерного для взаимодействия людей, к взаимодействию специалиста с техническими объектами обусловлена тем, что современная техника обладает свойствами, придающими ей сходство с взаимодействием между людьми: целеустремленностью, интерактивностью, определенной автономностью, и др. В связи с этим, отношение к технике в некоторых ситуациях (как правило, сложных и опасных) становится подобным отношениям между людьми и определяет поведение человека во взаимодействии с техникой.

С точки зрения поставленной в статье проблемы важное значение, на наш взгляд, имеет роль доверия технике в эффективности деятельности по критерию «надежность»/«психофизиологическая цена». Под надежностью понимается безошибочность, точность и своевременность выполнения профессиональных действий, под психофизиологической ценой – степень психологических и физиологических затрат на качественное выполнение выполнения работы. Понятие психологического ресурса в исследовании рассматривалось как запас возможностей доверия работников технике для поддержания эффективной деятельности.

Исследование проводилось в несколько этапов среди специалистов одной из основных профессиональных групп железнодорожного транспорта – работников локомотивных бригад ($N=240$). Средний возраст участников исследования – 34,7 лет ($SD=12,4$), средние значения стажа работы на железнодорожном транспорте – 12,8 лет ($SD=5,1$).

Для решения исследовательских задач на первом этапе определялись следующие показатели:

- показатели надежности деятельности: частота совершения ошибочных действий и их содержательная характеристика (анализ рабочих документов);

- показатели состояния здоровья: наличие хронических заболеваний (анализ медицинской документации);
- уровень доверия технике (авторский опросник «Методика оценки доверия машиниста локомотива технике» [1]);
- коммуникативные, эмоциональные, волевые качества (комплекс психодиагностических методик: 16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (форма А), тест-опросник на исследование волевой саморегуляции А.В. Зверькова, Е.В. Эйсмана).

В результате респонденты были отнесены к трем группам – с высоким доверием технике (79 чел., или 33%), со средним доверием технике (80 чел., или 33%), с низким доверием технике (81 чел., или 34%).

В группе с высоким доверием технике за анализируемый период 15 работниками (19% от количества респондентов в группе) были совершены ошибочные действия; в группе со средним доверием – 31 работником (39%), в группе с низким доверием – 20 работниками (25%). Сопоставление полученных данных свидетельствовало о большем относительном количестве работников со средним доверием технике, совершивших ошибочные действия, по сравнению с другими группами (различия достоверны по критерию χ -квадрат, $p \leq 0,05$).

Анализ медицинской документации показал, что в группе с высоким доверием технике 16 человек (20%) имеют заболевания, относящиеся к психосоматическим (язвенная болезнь, гипертоническая болезнь, и др.), в группе со средним доверием технике – 31 чел. (39%), в группе с низким доверием технике – 29 чел. (36%). Таким образом, в группе с высоким доверием технике относительное количество работников с психосоматическими заболеваниями значительно меньше, чем в других группах (различия достоверны по критерию χ -квадрат, $p \leq 0,05$).

В группах с высоким и низким доверием технике, работники которых имели более высокие показатели безошибочности (надежности) работы, было проведено сравнение выраженности коммуникативных, эмоциональных, волевых качеств. Получены данные о том, что работники с низким доверием технике имели более высокие значения по фактору Q4 «расслабленность-напряженность» по опроснику Кеттелла, по фактору L «доверчивость-подозрительность» и более низкие – по фактору C «эмоциональная нестабильность-стабильность», фактору H «робость-смелость», а также по значениям общей волевой регуляции по тесту-опроснику А.В. Зверькова, Е. В. Эйсмана. Все различия статистически достоверны. Таким образом, работники с низким доверием технике в целом характеризуются более низкой эмоциональной устойчивостью, волевой регуляцией поведения, более выраженным недоверием к

окружающим и трудностями в социальных контактах по сравнению с работниками с высоким доверием технике.

Данные о психологических характеристиках работников с низким и высоким уровнем доверия технике в совокупности с медицинскими данными привели к заключению о том, что относительно высокие результаты деятельности работников с низким доверием обеспечиваются за счет постоянной мобилизации внутренних ресурсов. Можно полагать, что эти результаты достигались усилением контроля за производственным процессом, особенно в сложных ситуациях. Это требует мобилизации ресурсов внимания для поддержания готовности к совершению действий в экстренных случаях. Длительное состояние напряжения, вероятно, приводит к снижению функциональных резервов и, как следствие, к возникновению психосоматических нарушений. Обобщая сказанное, можно заключить, что относительно высокая надежность деятельности работников с низким доверием технике достигается за счет значительно более высоких психологических и физиологических затрат по сравнению с работниками с высоким доверием.

Основываясь на полученных результатах, определено, что работники с высоким доверием технике характеризуются эффективной деятельностью, т.к. высокая надежность обеспечена относительно низкой психофизиологической ценой. Вместе с тем, работники со средним и низким доверием технике характеризуются неэффективной деятельностью: работники со средним доверием – по показателю относительно низкой надежности, с низким доверием – по показателю относительно высокой психофизиологической цены высокой надежности.

На следующем этапе исследования были изучены взаимосвязи уровня доверия работников локомотивных бригад эксплуатируемой технике с субъективным профессиональным благополучием. Для оценки профессионального благополучия использована «Методика оценки профессионального благополучия» – модификация опросника психологического благополучия К. Рифф применительно к профессиональной деятельности [3].

В результате получены данные о нелинейных связях профессионального благополучия с уровнем доверия технике участников исследования. В группе с низким доверием технике интегральный показатель профессионального благополучия был значительно ниже, чем в группах со средним и высоким доверием (различия достоверны по критерию U Манна Уитни, $p \leq 0,05$). Кроме того, в группе с низким доверием технике наблюдались более низкие значения по шкалам «профессиональное са-

мопринятие» и «удовлетворенность профессиональными достижениями» по сравнению с группой с высоким доверием.

Обобщая результаты исследования, можно заключить, что эффективность деятельности работников локомотивных бригад как основной профессиональной группы работников железнодорожного транспорта связана с уровнем доверия эксплуатируемой технике. Доверие технике можно рассматривать психологическим ресурсом эффективной деятельности работников. Высокое доверие технике способствует снижению когнитивной сложности ситуации взаимодействия с ней, оптимизации ресурсов внимания, предотвращению психосоматических заболеваний, высокой удовлетворенности профессиональными достижениями, профессиональному самопринятию и профессиональному благополучию в целом. Низкое доверие технике приводит к росту эмоциональной напряженности, низкой удовлетворенности профессиональными достижениями, развитию психосоматических заболеваний, низкому профессиональному благополучию. Промежуточные (средние) показатели доверия технике связаны с более низкой надежностью (а значит, и эффективностью) работы при достаточно высоком субъективном профессиональном благополучии.

Результаты представленного исследования могут быть использованы в целях профотбора и формирования прогноза эффективности деятельности работников железнодорожного транспорта. К перспективным направлениям дальнейших исследований можно отнести изучение особенностей взаимосвязей доверия технике с эффективностью деятельности в зависимости от принадлежности к определенной профессиональной группе, от степени автоматизации техники и ее вида. Практический интерес вызывает изучение таких взаимосвязей у работников с разным стажем работы, с разными индивидуально-психологическими характеристиками и др.

Список литературы

1. Акимова А.Ю. Методика оценки доверия машиниста локомотива к технике // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 1. С. 109–120.
2. Дозорцев В.М., Венгер А.Л. Взаимодействие человека-оператора с искусственным интеллектом: проблема доверия // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 2. С. 204 – 232. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_23_2_009.

3. Рут Е.И., Августова Л.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки / Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. СПб: Изд-во: «Санкт-Петербургский государственный университет», 2017. Т. 5. С. 72-78.
4. Сергеев, С. Ф. Методологические проблемы инженерной психологии и эргономики техногенного мира // Психологический журнал. 2022. Т. 43. № 3. С. 25-33. DOI: 10.31857/S020595920020493-8.
5. Солдатова Г.У., Нестик Т.А., Рассказова Е.И., Дорохов Е.А. Психодиагностика технофобии и технофилии: разработка и апробация опросника отношения к технологиям для подростков и родителей // Социальная психология и общество. 2021. Том 12. № 4. С. 170–188. DOI:10.17759/sps.2021120410.
6. Chiou E.K., Lee J.D. Trusting Automation: Designing for Responsivity and Resilience. Human Factors. April 2021. DOI:10.1177/00187208211009995.
7. Hancock P.A., Kessler T.T., Kaplan A.D., Brill J.C., Szalma J.L. Evolving Trust in Robots: Specification Through Sequential and Comparative Meta-Analyses. Human Factors. June 2020. DOI:10.1177/0018720820922080.
8. Schaefer K.E, Chen J.Y.C, Szalma J.L, Hancock P.A. A Meta-Analysis of Factors Influencing the Development of Trust in Automation: Implications for Understanding Autonomy in Future Systems. Human Factors. 2016; 58(3):377-400. DOI:10.1177/0018720816634228.

БОВИН БОРИС ГЕОРГИЕВИЧ

кандидат психологических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник,

Научно-исследовательский институт ФСИН РОССИИ, г. Москва
bovinbg@yandex.ru

**КОНЦЕПЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА
НА СЛУЖБУ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ**

Аннотация. В статье рассматриваются результаты многолетней научно-исследовательской работы по профессиональному отбору в правоохранительные органы (ОВД, МЧС, УИС), положенные в основу концепции. Профессиональный отбор рассматривается как единая система, включающая в себя социально-правовой, медицинский и психологический аспекты. Выделены основные виды деятельности в правоохранительных органах. Основное внимание уделено психологическому аспекту, который рассматривается как процедура распределения кандидатов по видам деятельности, в отличие от жесткого отбора, характерного для социально-правового и медицинского аспектов. Предложен метод построения диагностической модели психологической пригодности к основным видам деятельности.

Ключевые слова: профессиональный отбор, структура, виды деятельности, профессионально-важные качества, психодиагностические модели

Сложные виды профессий в правоохранительных органах, связанные с деятельностью в условиях особого риска, наряду с жесткими требованиями к состоянию соматического и психического здоровья, предъявляют достаточно высокие требования к психологическим качествам кандидата, связавшему свой выбор с деятельностью правоохранительных органов. При приеме на работу в эти структуры кандидату необходимо пройти процедуру профессионального отбора.

Разработанная концепция явилась результатом изучения деятельности сотрудников различных частей и служб ОВД, подразделений МЧС, лиц, направляемых в миротворческие силы ООН, сотрудников различных служб и подразделений уголовно-исполнительной системы (УИС).

Предсказание профессиональной пригодности, подобно прогнозу любого человеческого поведения, связано с рядом ограничений. Научно-валидизированные методы отбора дают гораздо лучший прогноз, чем следовало бы ожидать от случайного выбора или использования непроверенных методик, но и они не могут гарантировать абсолютно безошибоч-

бочное предсказание последующей профессиональной успешности кандидата, поступающего на работу, чему есть несколько причин:

- 1) методы отбора измеряют только часть существенных аспектов профессиональной успешности;
- 2) неадекватное использование методов отбора;
- 3) изменения в человеческом поведении, происходящие с течением времени в результате обучения и развития индивида;
- 4) неудовлетворительность существующих критериев отбора;
- 5) плохое знание требований профессии, которые к тому же значительно изменяются с течением времени [6]

Часто лица, принимающие решение о годности, не получают достаточной обратной связи для того, чтобы оценивать успешность существующей системы профотбора. Кроме того, большое количество ошибок при отборе персонала не может быть проверено, так как отвергнутые кандидаты исчезают из поля зрения психодиагностических центров.

В настоящее время исследователи в области психологии труда приходят к выводу, что необходимо говорить не только о требованиях профессии к человеку, но и о требованиях человека к профессиональной деятельности, которые можно сформулировать в следующем виде:

- работа (служба) не должна быть разрушительной для психического и физического здоровья работающего человека;
- не должна наносить ущерба социальному статусу личности;
- соответствовать потребностям и квалификации работника;
- допускать индивидуальное или коллективное влияние на условия труда и профессиональные системы;
- способствовать развитию личности работника, стимулируя скрытые возможности и расширяя компетенцию, поскольку личность взрослого человека в значительной степени развивается в контексте его профессиональной деятельности

В этой связи важной задачей психологического отбора было определение предрасположенности к профессиональной деятельности, которая будет способствовать развитию вышеперечисленных качеств. В случае жесткого отбора (годен–не годен) вопрос стоит следующим образом: кто из множества кандидатов наиболее подходит на определенную должность. Психологический отбор предполагает другую формулировку вопроса – какой вид деятельности наиболее подходит конкретному человеку [6]

Структура профессионального отбора

Рассмотрим структуру профессионального отбора на примере отбора в ОВД. В настоящее время это процедура, в результате которой принимается решение о годности кандидата к службе, состоит, как правило,

из нескольких последовательных этапов, на каждом из которых решается вопрос о годности кандидата к службе по определенным критериям отбора.

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

Первым этапом профессионального отбора является социально-правовой аспект, заключающийся в проверке соответствия кандидата определенным формальным социально-демографическим (возраст, образование, служба в армии, регистрация по месту жительства и т.п.), правовым и морально-этическим нормам (лояльность к выбранной профессии, отсутствие негативных биографических данных, компрометирующих поступков, связей и другое). Вначале этого этапа кадровые аппараты, прежде чем начать формальное изучение социально-демографических, уголовно-правовых и биографических данных интуитивно, в процессе собеседования оценивают личность кандидата и очень часто самостоятельно принимают решение о непригодности кандидата к службе в правоохранительных органах.

Точными данными мы не располагаем, но ориентировочно можно сказать, что каждый 6–7-й кандидат после первой ознакомительной беседы в кадрах не допускается к дальнейшей проверке. В наиболее ответственных службах первый этап не проходят до 70% обратившихся в кадровые аппараты органов внутренних дел.

Второй ступенью профессионального отбора является медицинский отбор, направленный на выявление явной или скрытой патологии, препятствующей осуществлению профессиональной деятельности в ОВД.

В медицинском отборе, в связи с его особой значимостью выделился психиатрический аспект, заключающийся в углубленном исследовании психической сферы кандидата с целью выявления, в основном, скрытых, стертых форм нервно-психической патологии. Медицинский отбор осуществляется военно-врачебными комиссиями (ВВК).

Структура заболеваний, по которым признаются непригодными к службе в ОВД, достаточно сложная, но основное количество заболеваний приходится на болезни нервной системы и органов чувств и психические расстройства. Среди психических расстройств диагностируются неврозы, психопатии, умственная отсталость, шизофрения, эпилепсия, травматические повреждения головного мозга и другие заболевания [4]

Следующим этапом профессионального отбора является психологический отбор, который в настоящее время в значительной мере ориентирован на помощь медицинской службе, чем на определение профессионально важных качеств кандидата.

Каждый вид профессионального отбора осуществляют соответственно четыре различные группы экспертов: кадровые аппараты ОВД; военно-врачебные комиссии (ВВК); центры психологической диагностики (ЦПД) или психологические группы (ПГ); группы психологического сопровождения и экзаменационные комиссии учебных заведений.

Качество медицинского отбора при поступлении на службу следует признать вполне удовлетворительным. Ежегодно по состоянию здоровья увольняются незначительное количество сотрудников и у некоторых выявляются хронические заболевания, не препятствующие, однако, дальнейшему прохождению службы. Следует заметить, что из числа уволенных по болезни в первые три года службы большое количество работников получают травмы и заболевания в процессе напряженной профессиональной деятельности [4]

Социально-правовой аспект профессионального отбора, главным образом, нацелен на чистоту анкетных данных; медицинский – на выявление соматической и психической патологии; конкурсно-экзаменационный – на выявление уровня знаний, приобретенных в общеобразовательной средней школе.

Психологический отбор, в собственном смысле слова, находится на стадии становления, не имея достаточной самостоятельности, целевой установки, критериев и правового обеспечения.[4]

Ситуацию с личным составом до сих пор нельзя считать полностью удовлетворительной. Отмечается значительное количество сотрудников, привлеченных к ответственности за халатность, нарушение законности, совершение преступлений и серьезные нарушения дисциплины. Причем, должностные поступки и преступления характерны для сотрудников с незначительным сроком службы.

Методические подходы к определению критериев психологической пригодности

Существующая система психодиагностического обследования при отборе кандидатов в органы внутренних дел имеет в основном качественный характер. Хотя и применяются количественные методы психологических измерений, они редко используются для интегральной оценки кандидата.

Поверхностно изучаются мотивы выбора профессии, самооценка, познавательные процессы, эмоциональная сфера, коммуникативные способности, волевые качества, направленность и установки личности, культурный уровень и другие характеристики.

Заключение о психологической пригодности к службе в ОВД имеет следующие градации: 1) рекомендуется; 2) рекомендуется условно; 3) не рекомендуется.

Достаточно обоснованных критериев определения категорий пригодности к службе нет и принятие решения носит весьма субъективный характер, в значительной мере направленный на оценку психического здоровья (наличие суицидального поведения; склонность к аддикциям; наличие близких родственников, страдающих нервно– психическими заболеваниями и др.). Обоснованность принятого решения не проверяется и не оценивается, хотя естественны ошибки как первого (не рекомендуется, а в действительности оказывается профессионально успешным сотрудником), так и второго рода (рекомендуется, но оказывается непригодным к службе в правоохранительных органах).

Прогностическая валидность существующей системы отбора – неизвестна даже ориентировочно. Несмотря на применение батареи психодиагностических тестовых методик, решение о пригодности к службе возможно и не имеет никакой связи с успешностью профессиональной деятельностью сотрудника.

С целью вероятностной оценки психологической пригодности кандидатов к службе в уголовно-исполнительной системе была сформирована выборка из 311 сотрудников, прослуживших 2 года после обследования в Центрах психофизиологической диагностики УФСИН (ГУФСИН) России.

В выборку вошли сотрудники оперативной, охранной, тыловой, воспитательной служб и службы безопасности исправительных учреждений УИС

Непосредственным начальникам было предложено ответить в письменной форме на вопрос: «Если бы Вам предложили формировать новое аналогичное подразделение, взяли бы Вы этого сотрудника с собой». Предлагалось выбрать ответ из следующих вариантов:

- 01 – взял без всякого сомнения;
- 02 – скорее взял, чем нет;
- 03 – и да, и нет;
- 04 – наверное, не взял;
- 05 – в любом случае не взял.

Варианты ответов на социометрический опрос («взял, не взял») были сопоставлены с заключениями (2-х летней давности) психологов Центров психодиагностики на этих же лиц. Для этой цели использовались таблицы сопряженности заключений психологов ЦПД с оценкой непосредственных начальников

При сравнении использовался непараметрический критерий хи-квадрат. Оказалось, что критерий χ^2 значительно меньше табличного:

$\chi^2 = 2,63 < \chi^2 (\text{табличный}) = 9,49$, при значимом уровне достоверности, означавших что нулевая статистическая гипотеза о независимости экспертных оценок непосредственных начальников и заключений психологов ЦПД подтвердилась [7]

Был выбран другой путь, не от тестовой оценки к прогнозу, а от экспертной оценки профессиональной успешности сотрудника к построению модели распознавания профессиональной успешности с помощью тестовых измерений. В процессе построения модели исключались тесты и шкалы, применяемые в ЦПД при обследовании кандидатов, но не имеющие достаточного веса в распознавании.

Еще в 1930-е годы, анализируя причины низкой эффективности решения ряда психотехнических проблем, С.Г. Геллерштейн сосредоточил внимание на характере изучаемой проблемы проявление исследовательского (познавательного) и воздейственного (технического) отношений к объекту.

В профессиональном отборе С.Г. Геллерштейн отмечал **единство предметов исследования и воздействия**. [2]

Если профотбор рассматривать как процедуру, в результате которой принимается решение о профессиональной пригодности кандидата, то при исследовательском отношении к объекту необходимо учитывать характер и условия этой процедуры, т.е. разработка концепции профессионального отбора не может быть абстрактной, она должна быть конкретной и привязанной к определенным условиям, в которых осуществляется отбор

Процедура психологического обследования в системе ОВД, УИС, МЧС характеризуется следующими условиями:

- групповой характер обследования;
- ограничение по времени;
- большой поток кандидатов, особенно в период поступления в образовательные учреждения.

Это напоминает использование американскими психологами портативных альфа и бета-тестов при отборе кандидатов в период 1 мировой войны, когда практика потребовала диагностики огромных масс людей

с целью отбора наиболее подготовленных к тому или иному виду деятельности и распределение их по родам войск в соответствии с индивидуальными особенностями.

В условиях этой «конвейерной» системы отбора у психологов нет возможности длительно общаться и наблюдать кандидата.

Если при отборе в полицию Великобритании персонал общается с кандидатом в течение 3 суток, наблюдая его в смоделированной стрессовой обстановке, то психолог центра психодиагностики часто пишет заключение только на основании тестовых результатов, иногда не имея возможности вспомнить и идентифицировать личность обследуемого.

В значительной мере, исходя из этих условий, разрабатывалась концептуальная схема психологического отбора [1]

Первой проблемой, которую необходимо было решить, являлась разработка внешнего критерия оценки профессиональной успешности сотрудников ОВД, т.е. необходимо было определить поведенческие характеристики успешного и неуспешного профессионала.

Адекватная оценка эффективности деятельности работника всегда представляла значительные трудности. Существующие характеристики часто представляют собой формальное и аморфное (лишенное структуры) описание, не дающее целостного представления об оцениваемом индивиде.

Предварительно была предложена следующая характеристика наблюдаемых, поведенческих качеств, дающая целостное представление об исполнителе и отражающая различные профессионально значимые аспекты деятельности сотрудника:

1. Физические характеристики (активный, спортивный, выносливый, ловкий, сильный, подтянутый).

2. Нравственные качества (надежный, откровенный, совестливый, скромный, тактичный, правдивый).

3. Мыслительные способности (логичный, сообразительный, остроумный, сложный).

4. Способности к делопроизводству (умение работать с бумагами и документами).

5. Способность к оперативной работе.

6. Качества неконфликтного межличностного общения (дружелюбный, миролюбивый, добродушный, покладистый).

7. Способность к самоконтролю (сдержанный, серьезный, уравновешенный, спокойный, аккуратный, осторожный).

8. Толерантность к нервно-психическому напряжению (смелый, волевой, уверенный в себе).

9. Коммуникативные способности (компанейский, разговорчивый, общительный, открытый, умеет ладить с людьми).

10. Отношение к работе (увлеченный, трудолюбивый, целеустремленный, опытный, хорошая перспектива в службе).

По 10 категориям непосредственному начальнику предлагалось оценить подчиненных ему сотрудников. Для лучшего понимания оцениваемые качества предлагались в биполярных вариантах (увлеченный – равнодушный; трудолюбивый – ленивый и т.д.). По 55 бинарным определениям, уточняющим 10 категорий, было оценено по семибалльной шкале более 700 сотрудников различных служб ОВД почти из всех УВД страны: стаж работы около 2 лет, средний возраст 26 лет.

В результате факторного анализа вместо 10 категорий, априори предложенных для оценки сотрудников, было получено 7 следующих факторов: профессионализм, конфликтность, лидерство, физическое развитие, доступность, самоконтроль, интеллектуальность.

После разработки внешнего критерия возникает задача его распознавания с помощью тестовых измерений, чтобы в дальнейшем можно было использовать правила распознавания успешности для прогноза психологической пригодности вновь поступающих. С этой целью использовалась процедура множественного регрессионного анализа.

Множественный регрессионный анализ позволяет определять сложнейшие взаимосвязи, в которых многие переменные оказывают влияние на интересующее нас состояние, процесс или свойство. Чарльз Уилан называет регрессионный анализ “потрясающим статистическим инструментом”, который позволяет выявить важные закономерности в больших совокупностях данных, зачастую являющиеся ключом к серьезным исследованиям в медицине и социальных науках [5]

Успешность профессиональной деятельности зависит от множества переменных. Это возраст, стаж работы, уровень профессиональных знаний и другие не психологические переменные, которые достаточно хорошо могут оценить кадровые аппараты и непосредственные начальники.

Другим видом переменных являются поведенческие характеристики сотрудника, которые могут оценивать непосредственные начальники на основе совместной работы и наблюдений за его исполнительностью, дисциплинированностью, умственными способностями, отношениями с другими сотрудниками, подчиненными или вышестоящими начальниками. Это, можно сказать, поведенческий уровень, доступный наблюдению и позволяющий на уровне здравого смысла оценить сотрудника.

В системе органов внутренних дел функционирует множество разнообразных служб, профессий, специальностей, должностей, которые, в

значительной степени, различаются по своему психологическому содержанию.

Возникает проблема классификации этого значительного разнообразия специфических видов деятельности. Необходимо заметить, что данная классификация предназначалась для психологического отбора, т.е. имела целевую направленность. Как уже упоминалось выше, практически на всех этапах профессионального отбора в ОВД существует достаточно жесткое бинарное решение («годен» – «не годен»), основанное на действующих нормативных актах [4].

Психологический этап профессионального отбора, не должен быть таким категоричным. В системе правоохранительных органов можно подобрать определенный вид деятельности кандидату, прошедшему социально-правовой и медицинский этапы профессионального отбора, т.е. лояльному, соматически и психически здоровому индивиду, всегда можно найти вид деятельности, соответствующий его способностям, склонностям и психологическим качествам. В этом случае сам термин психологический отбор трансформируется, в так называемую процедуру – *распределение персонала*.

Речь должна идти о пригодности кандидата к определенному виду деятельности, к которому есть психологическая предрасположенность и необходимые личностные качества. В этом заключается основная роль психолога в профессиональном отборе. Естественно, сохраняется и дополнительная функция – помощь психиатру в диагностике психической патологии.

По сравнению с количеством служб в системе ОВД, видов профессиональной деятельности оказалось значительно меньше.

В рамках научно-исследовательской работы были выделены следующие виды деятельности:

В ОВД – оперативно-розыскная деятельность (оперуполномоченный); профилактическая (участковый инспектор); охранная (вневедомственная охрана), диспетчерская (дежурные части милиции); следственная, связанная с дознанием и расследованием преступлений; административно-надзорная (патрульно-постовая, ГИБДД).

В МЧС – экстремальная (пожаротушение, начальники караулов);

В УИС – управленческая (начальники ИУ, их заместители); оперативно-режимная; воспитательная (начальники отрядов); деятельность психолога, инженерно-техническая.

Учебная – курсанты курсанты ВУЗов [4]

Профессиографическое исследование с использованием анкетного опроса, интервью, анализа служебной документации и научных публи-

каций позволило в самом общем виде описать различные виды деятельности в правоохранительных органах. Выбор методов и тестовых методик, опирался в основном на методы используемые Центрами психодиагностики.

Для каждого вида деятельности были разработаны диагностические модели, представляющие собой уравнения множественной регрессии, в которых предикторами были шкалы тестов, применяемых при обследовании кандидатов в правоохранительные органы: СМИЛ, дополнительные шкалы ММРІ, пятифакторная модель “ОСЕАН”, 16-ти факторный тест Кеттелла, цветовой тест Люшера, интеллектуальные тесты Равена и КОТ (краткий отборочный тест), ЛОО (личностный ориентационный опросник), психофизиологические показатели: критическая частота слияния мельканий (КЧСМ), реакция на движущийся объект (РДО), кожно-гальваническая реакция, показатели сердечно-сосудистой системы (ЭЭГ), электро-энцефалограмма (ЭЭГ).

Точность распознавания профессиональной успешности сотрудников правоохранительной органов с помощью психодиагностических моделей оценивалась в диапазоне 73-95%: для ОРД – 76%; профилактическая деятельность – 80%; административно-надзорная – 84%; охранная – 80%; диспетчерская – 89%; экстремальная (пожаротушение) – 80%; пенитенциарная (начальники отрядов) – 85%; управленческая (нач. ИУ и заместители) – 73%; прогноз успешности обучения в ведомственных ВУЗах МВД составляет 90-95% .

Следует заметить, что существуют два вида ошибочного прогноза: ошибка 1 рода, когда прогнозируется низкая профессиональная успешность, а в реальности оказывается высокий уровень профессиональных достижений. Ошибка второго рода заключается в обратном соотношении: высокий прогноз – низкий уровень профессионализма.

Другими словами, разработанные модели с высокой точностью могут прогнозировать высокий уровень профессионализма (незначительная ошибка 2 рода), но ошибаются в оценке кандидатов, получивших низкий результат (значительная ошибка 1 рода).

Это положение не следует слишком драматизировать, так как при значительном конкурсе почти всегда число потенциально пригодных к профессии или учебе превышает число существующих мест.

В связи с этим более важной задачей является повышение точности прогноза психологической пригодности, т.е. рекомендуя кандидата годным к определенному виду деятельности, мы должны стремиться к максимальной точности, а признавая «профессионально непригодным» к определенному виду деятельности мы можем допустить ошибку.

Поскольку речь идет о непригодности к конкретному виду деятельности в правоохранительных органах, необходимо использовать другие разработанные диагностические модели и рекомендовать сменить профессиональную ориентацию в рамках выбранной системы правоохранительных органов.

В случае отсутствия конкурса или значительного некомплекта в службе, можно дополнительно провести беседу с целью изучения мотивационно-смысловой сферы кандидатов, имеющих низкие диагностические показатели и на основе дополнительного собеседования принять более обоснованное решение о психологической пригодности этих лиц к выбранной деятельности в правоохранительных органах.

Основной задачей психологического аспекта профессионального отбора в правоохранительные органы является определение предрасположенности к профессиональной деятельности, которая будет способствовать успешности кандидата в профессии и развитию личностных качеств кандидата.

Список литературы

1. Бовин Б.Г. Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах: монография. – М.: Юрлитинформ. 2018. – 360 с.
2. Геллерштейн С.Г. Руководство по психотехническому профессиональному подбору. Под ред. И.Н. Шпильрейна, – М. – Л., 1929 г.
3. Маркелова Т.В. Разработка критериев, показателей и уровней оценки психологической готовности офицеров запаса к военно-профессиональной деятельности Казанский педагогический журнал. 2007. № 4 (52). С. 3-9.
4. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел. Справочное пособие. Под ред. Бовина Б.Г., Мягких Н.И., Сафронова А.Д. Научно-исследовательский центр проблем медицинского обеспечения МВД России. – М.,1997. – 320 с.
5. Уилан, Чарльз. Голая статистика. Самая интересная книга о самой скучной науке: пер. с англ. – 2016.– 352 с.
6. Шулер Х. Отбор персонала. Иностранная психология. – Том 2 – 1994. – № 1 (3).
7. Экстремальная психология в особых условиях деятельности. Монография / под научной ред. Б.Г. Бовина, А.В. Кокурина, А.М. Ракова; ФКУ НИИ ФСИН России. – М.,2015. с. 199-200/

ВОЗЖЕНИКОВА ОЛЬГА СЕРГЕЕВНА

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии,
педагогике и организации работы с кадрами,
Академия управления МВД России, г. Москва, Россия,
Vozzhenikova12@mail.ru;

КАСПРУК МАКСИМ ИВАНОВИЧ

слушатель факультета подготовки руководителей
территориальных органов МВД России,
Академия управления МВД России, г. Москва, Россия,
Kaspruk.maksim@yandex.ru

**ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПСИХОТЕХНОЛОГИЙ
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Аннотация. Статья посвящена вопросам психотехнологий в деятельности руководителя органа внутренних дел Российской Федерации (далее по тексту – руководитель ОВД), их сущностных характеристик, степени интереса к ним в ведомственной науке и их практической значимости. Руководителю ОВД ежедневно, в рамках своей управленческой деятельности, направленной на оптимальное функционирование организации, приходится участвовать в различных социально-значимых и эмоционально-затратных ситуациях служебного взаимодействия, в том числе выстраивать общение с различными категориями граждан, с представителями органов власти и самоуправления, религиозных конфессий и пр., вступать в переговоры для решения спорных или конфликтных вопросов, преодолевать психологическое давление и манипулятивное воздействие третьих лиц; регулировать свое эмоциональное состояние, эффективно распределять психофизические ресурсы в условиях острого дефицита времени и прочее.

Ключевые слова: деятельность органов внутренних дел, руководитель ОВД, психотехнологии.

Изучение структуры и содержания управленческой деятельности руководителя ОВД несомненно диктует новые требования к его личности и профессиональным качествам, которые должны способствовать успешному решению профессиональных задач в условиях нового времени органами внутренних дел Российской Федерации. Сегодня в управленческой деятельности руководителя весьма востребованным и актуальным является умелое использование психотехнологий, которые

могут являться эффективным инструментом управления, направленным на сохранение психологического потенциала самого руководителя, его здоровья, работоспособности и в целом продуктивности служебной деятельности всего личного состава органа внутренних дел.

Руководителю органа внутренних дел и отдельного структурного подразделения в рамках управленческой деятельности ежедневно приходится решать множество задач в условиях хронического дефицита служебного времени, сложности и напряженности процесса принятия решений, организации и контроля за деятельностью подчиненных сотрудников либо в целом подразделения, органа, организации.

Эти задачи зачастую также связаны с необходимостью нормализации социально-психологического климата в служебных коллективах, решением конфликтных ситуаций, проведением встреч и переговоров различного уровня и другое. Все это требует от руководителя хорошо развитых профессиональных компетенций, в которых относится и владение существующими в ведомственной науке и практике психотехнологиями, востребованность которых все более увеличивается.

Сам термин «технология» трактуется как некое умение, мастерство, искусство или совокупность методов обработки и изменения состояния и подобное. Необходимо понимать, что основа любой технологии лежит в четком определении конечной цели или результата [1]. Тогда по аналогии психотехнологию возможно рассматривать как вид социальной технологии, в которой учитываются особенности и специфика психологических процессов, а также психологических качеств, явлений и отношений, а также возможности построения психологической технологии.

Использование руководителем ОВД в своей профессиональной деятельности психотехнологий дают ему возможность целенаправленно применять необходимые знания и умения в области деловой и межличностной коммуникации; более точно подбирать приемы и методы преодоления стрессовых и кризисных ситуаций; принимать взвешенные решения в рамках управленческой деятельности; разрешать межличностных и организационные конфликты и др.

В научных исследованиях отечественных и зарубежных ученых рассматриваются такие важные для управленцев психотехнологии, как: тайм-менеджмент; оптимизация социально-психологического климата; ведение переговоров; управление конфликтами; психологическое воздействие и защита от манипуляций; технология развивающего консультирования; психотехнология саморегуляции эмоциональных состояний. Рассмотрим их более подробно.

Технология тайм-менеджмента, это технология организации времени и повышения эффективности его использования. Тайм-менеджмент включает в себя широкий спектр мероприятий, а именно: планирование, постановку целей, делегирование полномочий, анализ временных затрат, мониторинг, умение организовать деятельность подчиненных и расставлять приоритеты в служебных задачах. Компетентный руководитель сегодня, исходя из колоссального количества задач, должен стремиться к правильному распределению времени.

Анализ научных исследований позволяет сделать вывод, что технология управления временем может сочетать в себе процессы, инструменты, методы и способы. Для успешного управления временем руководителю можно рекомендовать следующую пошаговую систему: установка реалистичных целей – постоянное соблюдение принципа личной организованности – делегирование полномочий наиболее компетентным сотрудникам – организация качественного отдыха для полноценного восстановления психофизиологических ресурсов – психологические установки чувства ответственности и долженствования – правильное целеполагание и т.д.

Психотехнология по оптимизации социально-психологического климата. В приказе МВД России от 25 декабря 2020 № 900 определено понятие «социально-психологический климат служебного коллектива» (далее по тексту – СПК), под которым понимается 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»¹.

В психологии служебной деятельности разработано достаточное количество технологии, способствующих оптимизации СПК в служебных коллективах. Одной из основных задач по оптимизации СПК является создание руководителем профессионального коллектива, в котором сотрудники имеют психологическую совместимость друг с другом, возможности для саморазвития и самореализации в совместной профессиональной деятельности.

¹ Приказ МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации». – URL: https://сзао.мск.мвд.рф/Dlja_grazhdan/Pravovaja_pomoshh/документы/приказ-мвд-россии-от-25-декабря-2020-год (дата обращения 10.10.2022).

Следующая технология, важная для успешного управления, это психотехнология урегулирования конфликтов. Конфликтологическая культура личности руководителя ОВД влияет на продуктивность профессиональной деятельности и является: показателем общей культуры развития личности; показателем высокого профессионализма; основополагающей в плане предупреждения служебных конфликтов, а в случае их возникновения – грамотного их урегулирования. В научных статьях последних лет изучается проблематика профессиональных конфликтов в служебных коллективах органов внутренних дел и роль руководителя ОВД в процессе их урегулировании [4]. Руководитель при разрешении и профилактике конфликтного взаимодействия может использовать различные стратегии: выступать в роли медиатора, посредника или наблюдателя, в зависимости от сложившейся конфликтной ситуации. Владение психотехнологией урегулирования конфликтов становится для руководителя ОВД важной частью его профессионального мастерства, но без целенаправленного формирования часто не достигает высокого уровня, в этой связи возникает необходимость в развитии и совершенствовании у него конфликтологической компетентности.

Технология психологического воздействия и защиты от манипуляций. В настоящее время остро встает вопрос о формировании психологической защиты представителей органов власти и государственного управления от целенаправленного психологического воздействия со стороны радикально настроенных граждан, преступных элементов, экстремистских организаций и т.д., в этой связи, отдельное внимание следует уделить технологии психологического воздействия и защиты от манипуляций в деятельности руководителя ОВД.

Руководителю по характеру своей деятельности часто приходится сталкиваться с психологическим манипулированием, вовлеченность в которое предопределяется определенными обстоятельствами и сложившейся ситуацией. С другой стороны психологическое управленческое воздействие является важной составляющей отношений между руководителем и подчиненными сотрудниками, которое может происходить вне осознанной воли объекта управления, но направлено на оптимизацию профессиональной деятельности.

Психологическое манипулирование может представлять собой систему способов психологического воздействия, которое осуществляется с целью изменения мышления и поведения личности вопреки ее интересам. Именно поэтому, с одной стороны, у руководителя наблюдается стремление пресекать любые манипуляционные воздействия [5], с другой стороны, готовность использовать эту технологию для достижения

целей управления. З. Фрейд первым ввел в оборот понятие «психологическая защита», он описал психологические механизмы защиты [8]. В современной науке наиболее распространен подход исследователя Е.В. Сидоренко, который классифицировал психологические защиты и сгруппировал их по шести базовым защитным установкам: уход, изгнание, блокировка, управление, замирание и игнорирование. Компетентностный подход руководителя ОВД в освоении психологических защит исходя из сказанного выше совершенно очевиден.

Также в деятельности руководителя ОВД востребованной является психотехнология ведения переговоров. Методы и приемы профилактики и преодоления кризисов в переговорной деятельности основаны на переговорной компетентности как наборе составляющих интегрального личностного образования, предопределяющего сознательное отношение и конструктивное построение диалогического переговорного процесса с отдельными людьми и группами лиц в процессе разрешения конфликтов [3]. Подготовка к экстремальной и кризисной ситуации, профилактика и преодоление кризисов и конфликтов помогает сформировать необходимые знания и навыки.

Технология переговорной компетентности управленца требует от него наличие устойчивых знаний и хорошо сформированных навыков по ведению переговоров, научных представлений о психологии общения и способности к конструктивного диалогу в ситуациях межличностного взаимодействия.

Психотехнология развивающего консультирования способствует позитивным изменениям личности субъекта управленческой деятельности, тем самым позволяя оптимизировать процессы профессионально-личностного развития руководителя [7], а также могут использоваться при решении конфликтных ситуаций [2].

Психотехнология саморегуляции эмоциональных состояний. Несомненно эта психотехнология является необходимой технологией современного руководителя ОВД, поскольку его повседневная служебная деятельность и всего личного состава сопряжены с постоянным действием различных по сложности факторов и порой протекают в экстремальных условиях, когда он вынужден решать огромное количество служебных задач при хроническом дефиците времени и психоэмоциональных ресурсов. В этой связи, эмоционально-волевая устойчивость руководителя может рассматриваться как один из важнейших показателей его психологической подготовленности к управленческой деятельности в таких условиях [6]. Таким образом, подводя коротко итоги изу-

чения проблемы по возможности использования психотехнологий в деятельности руководителя ОВД сделаем следующие выводы:

1) использование психотехнологий в управленческой деятельности руководителя органа внутренних дел Российской Федерации следует развивать и совершенствовать по наиболее востребованным направлениям;

2) использование психотехнологий в профессиональной деятельности руководителя органа внутренних дел должно опираться на научные знания и специфику профессиональной деятельности;

3) внедрение и совершенствование психотехнологий в деятельности руководителя ОВД в ряде случаев требует специальной подготовки либо психологического сопровождения со стороны специалистов.

Список литературы

1. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика: Учеб. для вузов. – СПб. – Питер. – 2000. – 68 с.

2. Вахнина В.В. Современные психологические технологии, обеспечивающие развитие переговорной культуры сотрудников органов внутренних дел // Международная научно-практическая конференция «Психология управления в органах внутренних дел: становление методологии и помощь практике». – М.: Академия управления МВД России. – 2017. – С. 31–36.

3. Возженикова О.С. Переговорная компетентность руководителей органов внутренних дел и психологические пути ее совершенствования: автореферат дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05. – Москва, 2004.

4. Возженикова О.С. Формирование конфликтологической компетентности у сотрудника полиции // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2017. – № Т31. – С. 1536-1540.

5. Возженикова О.С., Мухтаров С.Ш. Манипулирование и защита от манипуляций в деятельности руководителя органа внутренних дел Российской Федерации // Прикладная психология и педагогика. – 2021. – Т. 6. № 4. – С. 101-114.

6. Гостеева Т.В., Сбитнева О.Ю. Применение методов саморегуляции после пребывания сотрудников специальных подразделений полиции в условиях экстремальной деятельности // Психология человека и общества. – 2019. – № 7 (12). – С. 15-21.

7. Кубышко В.Л., Крук В.М., Федотов А.Ю. Психологическая подготовка: уроки и перспективы в контексте профессионально-

личностного развития специалиста // Психология и право. – 2018. – Т. 8. – № 4. – С. 219-235.

8. Фрейд З. Психология бессознательного. – М.: Просвещение. – 1990. – 448 с.

9. Шутова Н.В., Баранова Ю.М. Возможности «Форум-театра» в регулировании кризисных состояний личности//В сборнике: Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: кризисные состояния личности. Сборник статей по материалам IV Всероссийской межведомственной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2020. С. 51-54.

ВОЛКОВ АЛЕКСАНДР АЛЕКСАНДРОВИЧ

Магистрант

Московский государственный психолого-педагогический университет

кафедра научных основ экстремальной психологии

Москва, Российская Федерация

Email: volk19102801@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ И КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РФ

Аннотация. В современной действительности активно изучают проблематику жизнестойкости. В статье рассматривается соотношение понятие жизнестойкости и копинг-стратегий. Определяется взаимосвязь данных понятий. Приводятся результаты исследования жизнестойкости среди военнослужащих, а также психологические особенности жизнестойкости военнослужащих. Раскрывается роль формирования копинг-стратегий в повышении жизнестойкости.

Ключевые слова: жизнестойкость, совладающее поведение, копинг-стратегии, стресс, вовлеченность, военнослужащие.

В современном обществе прослеживается существенный рост интенсивности и напряженности. Этот рост опосредован нарастанием негативных эмоциональных переживаний и стрессовых реакций, которые, накапливаясь, вызывают снижение уровня психологической устойчивости и формирование у них выраженных и длительных стрессовых состояний.

В связи с этим вопросы повышения жизнестойкости приобретают особую актуальность.

Под жизнеспособностью стоит понимать систему свойств личности, необходимых для адаптации в различных условиях. Некоторые ученые считают, что жизнестойкость можно рассматривать как приобретенное образование личности, которое является способностью преодолевать стрессовые ситуации и тяжелые периоды.

Жизнестойкость как термин широко используется в организационной психологии, психологии стресса и экстремальной психологии, в философии и герменевтике.

Развития жизнестойкости возможно через выработку стратегий оптимального совладания. Жизнестойкость и копинг-стратегии понятия взаимосвязанные, однако не взаимозаменяемые.

Жизнестойкость в большей степени определяется особенностями проявления черт характера, а копинг-стратегии – усвоенные на основе опыта алгоритмы поведенческого реагирования. Однако существует взаимосвязь между жизнестойкостью и копинг-стратегиями [2, с.67].

С помощью теста жизнестойкости С. Мадди (в адаптации Д.А. Леонтьева) нами было проведено изучение уровня жизнестойкости военнослужащих, разделенных на две категории по семейному статусу: состоящие и не состоящие в браке. В исследовании принял участие 21 респондент. Взаимосвязь показателей жизнестойкости и семейного статуса военнослужащих представлены на Рисунке 1.



Рисунок 1. Показатели жизнестойкости военнослужащих, не состоящих и состоящих в браке

Согласно данным исследования выявлено одно различие, значимое на уровне тенденции: состоящие в браке военнослужащие имеют более высокие показатели «Вовлеченности» ($U=19$; $p<0,1$).

Развитая вовлеченность взаимосвязана с показателями относительно эмоционального благополучия, т.е. удовольствия в жизни из-за преодоления стресса на основе общественного одобрения активности и демонстрации конструктивной копинг-стратегии. Работы В. Флориана и его коллег позволили выявить, что включенность активно влияет на уровень здравого смысла, снижает уровень угрозы и влияет на течение зафиксированных на эмоциях возможных путей преодоления стресса, увеличивая роль вторичной переоценки событий [6, с. 688].

Реакция человека на стрессовые факторы зависит от его восприятия ситуации – несет ли она для него угрожающие физические или психологические последствия и каковы они для него, а также от копинг-стратегий, присущих индивиду [1, с.36]. Формирование жизнестойкости может влиять на готовность изменять ситуацию или подстраиваться под нее, преодолевая стресс с целью сохранения жизненного благополучия. В связи с этим актуальным является обучение военнослужащих жизнестойким убеждениям, а также формирование у них конструктивных копинг-стратегий.

Конструктивное совладание со стрессовыми ситуациями и компетентность по путям их преодоления пока у многих людей, находящихся на военной службе, недостаточно развиты, а поэтому наблюдается подверженность влиянию стресса и проявление низкой жизнестойкости. Поэтому тренинги повышения жизнестойкости военнослужащих представляются актуальными и их следует рассматривать как метод для повышения стрессоустойчивости и личной безопасности.

Важную роль в повышении жизнестойкости играет формирование копинг-стратегий [4, с.97]. Согласно исследованиям, приведенным в монографии Н.П. Татьянченко, следует, что в выборке военнослужащих с уровнем жизнестойкости выше среднего, выше доля адаптивных эмоциональных копинг-стратегий и ниже – неадаптивных поведенческих [5, с.21]. Данные результаты говорят о том, что, находясь в трудной ситуации, военнослужащие не теряют оптимизма, при этом проявляют субъектные реакции при встрече с трудностями, реализуя активную деятельность по их преодолению. Они взаимодействуют с окружением, находя поддержку и предлагая ее для того, чтобы сложная ситуацияшла разрешение.

В отличие от испытуемых, отличающихся уровнем жизнестойкости выше среднего, респонденты из группы с низкой жизнестойкостью чаще используют неадаптивные эмоциональные и поведенческие копинг-стратегии, что обуславливает их выбор «активного избегания» проблемы, а также избегания мыслей о неприятностях. В сложной ситуации они проявляют пассивность, желание уединиться, уйти от активных межличностных контактов, отказ от решения проблем. Кроме того, военнослужащие данной категории из обследованной Н.П. Татьянченко выборки обвиняют себя в неудачах, проявляют агрессивность, которая характеризуется подавленным эмоциональным состоянием, а также демонстрируют порой состояния безнадёжности, покорности или переживание злости и возложением вины на себя и других [5, с.74].

В рамках исследования Н.П. Татьянченко по группам испытуемых с уровнем жизнестойкости ниже среднего и выше среднего были выявлены различия встречаемости следующих стратегий совладания поведенчески неадаптивных и адаптивных. Выявлено, что стратегии совладания оказывают влияние на формирование жизнестойкости. А именно развитие уровня жизнестойкости выше среднего возможно в той ситуации, когда у военнослужащих доминируют адаптивные копинг-стратегии [5, с.81].

Таким образом, для формирования высокого уровня жизнестойкости военным психологам важно использовать тренинги, в которые будет включена работа по формированию совладающих и адаптивных копинг-стратегий, а также системы убеждений, соответствующим составляющим конструкта жизнестойкости.

Список литературы

1. Бакланова В.И., Вьюшкова С.С., Лобачев И.В. Особенности жизнестойкости у военнослужащих с расстройством адаптации // Известия Российской военно-медицинской академии, 2019.– №3.– С. 217– 220.
2. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала / Личностный потенциал: структура и диагностика. М.: Смысл, 2011.– С. 178–210.
3. Личностный адаптационный потенциал психологов силовых структур. В сборнике: Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: ментальное здоровье и условия его сохранения. Сборник докладов по материалам VI Международной межведомственной научно-практической конференции, посвященной 25-летию факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2022. С. 167-173.
4. Одинцова М.А. Психология жизнестойкости. М.: ФЛИНТА: Наука, 2015.– 296 с.
5. Татьянченко Н.П. Психологическое содержание жизнестойкости военнослужащих / Под ред. Т.М. Краснянской. – М., «Издательство РИТМ», 2013. – 98 с.
6. Florian V., Mikulincer M, Taubman O. Does hardiness contribute to mental health during a stressful reallife situation? The roles of appraisal and coping. Journal of Personality and Social Psychology, 2005.– 68 (4).– pp. 687–695.

ГРАФОВ МАКСИМ ПЕТРОВИЧ

магистрант

Московский государственный психолого-педагогический университет
кафедра научных основ экстремальной психологии
Москва, Российская Федерация
Email: 92977@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ АДАПТАЦИЮ ПОДРОСТКОВ

Аннотация. В статье дано определение процесса социально-психологической адаптации. Описано влияние внешней среды на адаптацию. Охарактеризован процесс биологической адаптации. Обозначены понятия абсолютности и относительности адаптации. Перечислены компоненты адаптации.

Ключевые слова: адаптация, социально-психологическая адаптация, абсолютность адаптации, относительность адаптации, адаптация подростков.

Социально-психологическая адаптация является процессом соприкосновения личности с окружающей его социальной средой, посредством адекватной жизнедеятельности, восприятию внешних социально-психологических предикторов, осознании возможностей в определенно сложившейся социальной обстановке и установлению приемлемых отношений с другими людьми в социуме с учетом изменяющихся внешних условий.

Внешняя среда является одним из важнейших факторов, оказывающих влияние на адаптацию. Под воздействием внешней среды происходит процесс роста личности, во время которого возникают всевозможные внутренние и внешние соединения личности и социума, идет принятие общественных правил, коммуникативные установки, жизненные цели и позиции развивают характер и личностные качества, накапливается опыт.

Рассматривая социально-психологическую адаптацию человека на природном уровне, необходимо выделить биологическую, физиологическую и психологическую адаптацию. Если биологическая адаптация – это целостная система реакций основных форм организации живого, имеющих активный, направленный характер не только на поддержание жизнедеятельности в данных условиях среды (гомеостазис), но и обес-

печение возможности развития при их изменении, то под физиологической адаптацией обычно понимают совокупность физиологических изменений (в том числе регуляций), лежащих в основе уравнивания организма с условиями среды. Совершенно очевидно, что в зависимости от длительности и повторяемости изменений среды адаптация может носить более или менее длительный характер.

Личность ассимилируется со средой и активно коммуницирует с людьми в этой среде, то изменяет себя, индивидуальные качества, черты, характеристики. Конструктивной социально-психологическая адаптация является тогда, когда перестраивается ролевое поведение, ценностные установки. Такое понимание исследуемого феномена позволяет оценить разницу психологической адаптации от социально-психологической.

Социально-психологическая адаптация проходит в среде социальных связей людей и может оцениваться через показатель адаптированности каждого индивида к отдельной группе или обществу, но с учетом как особенностей самого индивида, так и сообразно отличительным свойствам социальной группы, принадлежащей среде.

Необходимо также различать абсолютность и относительность адаптации. Абсолютность состоит в том, что в жизни любого человека неизбежны переходы из одной социальной среды в другую, и при каждом таком переходе он должен приспособиться к новой среде тоже.

В то же время, ни один человек не может полностью (абсолютно) слиться или же адаптироваться в ней. Период приспособления, сложность его протекания, особенность этого процесса в зависимости от различных объективных и субъективных факторов могут быть неодинаковы в каждом конкретном случае. В этом и заключается относительный характер процесса адаптации.

В подростковом возрасте противоречащие черты, желания, мысли соперничают между собой, выражая запутанность характера и поведения. [5, с. 50] Это часто приводит к разногласиям при контакте с взрослыми людьми. У подростков начинается адаптация к новому пониманию мужчин и женщин, меняются ориентиры поведения в обществе, со сверстниками, с родителями. За короткий жизненный период времени подростку нужно разобраться в понятиях «мужчина» и «женщина», определить эти понятия применительно к себе, прочувствовать разницу сегодняшнего состояния с закончившимся детством. Процесс взросления сопровождается формированием и готовностью к жизни во взрослом мире, обладанием одинаковыми с другими правами. [4, с. 6]

По мнению Н.В. Войтовой [1, с. 181], в условиях изменяющегося общества адаптация для подростков – это путь энергичного включения их в новую среду: в общество, коллектив, новый взгляд подростка на семью и новое отношение к себе. И в данном контексте актуально перечислить компоненты адаптации:

- биологический (физический и телесный),
- психологический (внутренний мир),
- социальный (демонстрирование в семье, в школе и обществе).

У подростков социально-психологическая адаптация происходит специфично, причем спецификой выражается стыковка личных ожиданий и ценностных ожиданий группы, усвоение входящим в группу индивидуумом норм, традиций, субкультуры группы, включение в ролевую схему группы. Приспособление происходит обычно в рамках конкретного сообщества, где оказался подросток, но он учитывает не все нюансы, как для себя самого, так и для конкретной группы, хотя сообщество является контролирующим и корректирующим кругом для индивидуума. [3, с.598]

По мнению Д.П. Ткаченко, адаптация подростков дает им возможность смотреть вперед, так как подросток становится и членом взрослого общества, а поэтому надо принимать нормы социального поведения. [5, с. 194] Адаптация подростков дает им возможность смотреть вперед, так как подросток становится и членом взрослого общества, а поэтому надо принимать нормы социального поведения.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что психология современного подростка сложна и многогранна. Сегодня социализация подростков идет и через социальные сети в Интернете. Помощь, поощрение, корректировки поступков и мыслей, познание норм и правил ежедневно требуются растущему подростковому сознанию. Психологическая работа обязательно должна включать в себя работу по выявлению ресурсов развития личности подростка, а также семейных ресурсов, способствующих формированию его позитивного самоуважения. [6., с.110]

На наш взгляд, только с учетом ресурсов индивидуальности подростка можно его просоциально направлять, чтобы в итоге успешно протекала социально-психологическая адаптация и сформировался полноценный член социума.

Список литературы

1. Войтова Н. В. Социально-психологическая адаптация подростков в условиях трансформирующегося общества // Материалы научно-

практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения В. Д. Альперовича : сборник научных статей. М., 2018. – 271с.

2. Маркелова Т.В., Барсуков А.В. Проблема генеза самоотношения подростков с асоциальным поведением. Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-4. С. 338-347.6.

3. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина // Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. / Ред. и сост. Райгородский Д.Я. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2006.– С. 549-672.

4. Перченко Е.Л. Особенности социально-психологической адаптации курсантов с разным уровнем суверенности психологического пространства // М.:Концепт, 2019. – №7. – С.1-7.

5. Поздняков В. М. Психологическое обеспечение профилактики правонарушений несовершеннолетних: состояние и перспективы // Пенитенциарная наука. 2009. №7. – С. 48-51.

6. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально – психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002.– С. 193-197.

7. Шутова Н.В., Шуткина Ж.А., Барсуков А.В. Личностные и поведенческие особенности подростков, испытывающих трудности в социальной адаптации, глава 10 с.103-111// Педагогика и психология как наука формирования потенциала современного общества

8. Кириллова Т.К., Бурцева Е.В., Шутова Н.В., Шуткина Ж.А., Барсуков А.В. и др. Монография /Чебоксары 2022

ДАВЫДОВ СЕРГЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

кандидат психологических наук,
доцент кафедры общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород,
Российская Федерация,
sergej.davydov@gmail.com

САМОХВАЛОВА АННА АЛЕКСАНДРОВНА

магистр психологии,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
samohvalovanna@gmail.com

**ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА В МЧС РФ
И ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ИМПЛИЦИТНЫХ
МЕТОДОВ В ПРАКТИКЕ ЕГО ПРОВЕДЕНИЯ**

Аннотация. В статье описываются особенности профессионально-психологического отбора и его этапов и рассматриваются нюансы подбора методик на примере профессионально-психологического отбора в МЧС России. После оценки сильных и слабых сторон существующей системы оценки предлагаются альтернативные имплицитные методы.

Ключевые слова: профессионально-психологический отбор, ППО, профессионально важные качества, ПВК, эксплицитные методы, имплицитные методы

Одним из важнейших направлений работы психологов в силовых структурах является профессиональный психологический отбор (ППО), в ходе которого специалист-психолог оценивает уровни развития необходимых индивидуально-психологических качеств личности кандидата и их соответствие требованиям профессиональной деятельности. При проведении профессионального психологического отбора традиционно принято выделять ряд этапов [см. напр. 3, с. 62-90]:

Так на первом этапе психолог выявляет требования профессии к уровню развития профессионально важных качеств (ПВК). Так на одних должностях (напр. диспетчера), необходимо высокое развитие свойств внимания, на других (напр. руководящий состав) – предпочтение отдается уровню управленческого потенциала личности. На основе качественного анализа ПВК происходит подбор методов и методик психодиагностического обследования, позволяющих оценить уровень их развития у кандидата.

После тщательной подготовки наступает этап практического осуществления мероприятий профессионального психологического отбора. В него входит проведение психодиагностического обследования кандидатов, обработка его результатов, проведение индивидуальной беседы (в процессе которой уточняются данные обследования, собирается дополнительная информация, выявляются факторы, которые могли бы негативно повлиять на работоспособность или стрессоустойчивость кандидата), при необходимости может проводиться дополнительное углубленное обследование. Итогом второго этапа является вынесение заключения о профессиональной психологической пригодности кандидата.

После завершения профессионального психологического отбора наступает этап оценки эффективности проведенных мероприятий. Качественный анализ проделанной работы со стороны коллег или самого специалиста является необходимым условием для развития психолога в рамках своей профессии и повышения результативности его профессиональной деятельности.

Анализ методов и методик психодиагностического обследования традиционно используемых при проведении ППО в МЧС России показывает, что для оценки уровней развития таких профессионально значимых сфер личности кандидатов как интеллектуально-мнестическая, эмоционально-личностная и мотивационно-волевая как правило применяются эксплицитные тесты и опросники («Опросник уровня субъективного контроля УСК», «краткий ориентировочный тест», методика многостороннего исследования личности по Ф.Б. Березину, анкета НПУ «Прогноз» и др.). Таким образом, оценка кандидата осуществляется преимущественно за счет использования эксплицитных методов измерения, т.е. предпочтение отдается прямым, высокоформализованным методам и методикам, имеющим числовые нормативные показатели (например, шкалу стенов) с четкой словесной интерпретацией. Не вызывает сомнения, что применение данных методов и методик позволяет относительно легко и быстро обработать большое количество протоколов, подкрепить полученные выводы о профессиональной психологической пригодности кандидата конкретными цифровыми значениями и однозначностью интерпретации, не зависящей от симпатий специалиста, оценивающего кандидата.

Однако, при этом, выявляются и существенные недостатки, которые способны снизить качество такого обследования. Так достаточно длительная процедура заполнения батареи методик может вызывать сильную усталость, снижать мотивацию кандидата при прохождении обследова-

дования, особенно, если заполнять психологические тесты ему неприятно. Это может приводить к опечаткам, ошибкам в заполнении методик, пропускам вопросов, неправильным прочтениям утверждений, и, в самых крайних случаях, к выставлению ответов наугад случайным образом. Также при проведении профессионально-психологического отбора нельзя забывать и о факторе социальной желательности, которому подвержены все эксплицитные тесты [см. 1, 2, 4], из-за чего кандидаты могут осознанно или неосознанно искажать свои ответы, стараясь представить себя в наиболее выигрышном свете, фальсифицируя тем самым полученные результаты тестирования.

Для получения дополнительной информации от кандидата в ходе ППО используется и психодиагностическая беседа. В ее процессе подлежат обязательному выявлению личностные и функциональные особенности кандидата, которые определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, асоциального (делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности профессиональной деятельности. При кажущейся простоте использования метода психодиагностической беседы, он требует от психолога наработанных навыков коммуникации, умения эмпатически подстраиваться к клиенту, располагать его к доверительному общению, а также развитой способности к анализу и сопоставлению полученных фактов, умению определять правдивость ответов по невербальным проявлениям, что с учетом жестких временных ограничений представляет из себя достаточно сложную экспертную задачу для психологов, проводящих подобное тестирование.

Возможным решением описанных выше проблем, связанных с использованием классических эксплицитных методов и низко формализованного метода беседы, по нашему мнению, могло бы стать внедрение в практику ППО ряда имплицитных методов. При этом это может быть как использование широко известных проективных тестов (таких как цветовой тест отношений ЦТО Эткинда, тест Люшера, тест фрустрации С. Розенцвейга, ТАТ, тест Сонди и др.), позволяющих устранить прямое влияние стратегии самопрезентации и фактора социальной желательности и снизить вероятность фальсифицированных ответов, так и использование собственно объективных имплицитных измерительных методов, представленных такими методиками (таких как тест имплицитного ассоциирования (IAT), семантический и оценочный прайминг, GNAT, EAST и др.). Данные методы, опираясь на компьютерные технологии и используя в качестве диагностических индикаторов латентные периоды

ответов в миллисекундах достаточно давно исследуются и используются как в западной, так и в отечественной психологии [см. напр. 5,6,7,8,9], однако не получили до сих пор широкого распространения, возможно, из-за определенных сложностей, связанных с программированием теста под конкретную задачу. Использование данных методов позволяет успешно обходить психологические защиты и выявлять неосознаваемые установки, мотивы и убеждения, отражая даже те аспекты, которые могут быть недоступны самоанализу, и тем самым обеспечивая надежную защиту от преднамеренной фальсификации данных, а также от ошибок, связанных с недостатком рефлексии.

В рамках проведения ППО собственно объективные имплицитные измерительные методы могли бы быть в первую очередь использованы в целях психодиагностики суицидальных наклонностей, зависимостей (алкогольной, наркотической и пр.), склонности к агрессивному поведению. Обладая всеми достоинствами проективных методов, они обладают и всеми преимуществами методов эксплицитных, давая однозначную интерпретацию, не зависящую от симпатий специалиста, оценивающего кандидата, предоставляя возможность подкрепления выводов о профессиональной психологической пригодности кандидата конкретными цифровыми значениями.

Список литературы

1. Бодров В. Психология профессиональной пригодности. – Litres, 2022.
2. Кабанова Т.Н., Макурина А.П., Булыгина В.Г., Макурин А.А. Учет мотивации социальной желательности при обследовании психически больных с криминальным анамнезом // Психология и право. 2015. Том 5. № 1. С. 29–39.
3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. 2008.
4. Осин Е. Н. Проблема социальной желательности в исследованиях личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. ДА Леонтьева. М.: Смысл. – 2011. – С. 454-468.
5. Токарева, Г.В., Дорфман, Л.Я. Имплицитные процессы и их исследование в западной психологии / Токарева Г.В. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология, 2014а. – Т. 7. № 1. – С. 17–27.
6. Шляхтин Г.С., Давыдов С.В. Соотношение имплицитных и эксплицитных этнических стереотипов у русских и немцев // Вестник Ни-

жегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2006. – №. 1. – С. 137-150.

7. Яньшин П.В., Стицюк Э.Н. Проблемы имплицитной диагностики агрессивности //Иновации в науке. – 2016. – №. 5-2 (54). – С. 75-83.

8. Greenwald, A.G., Poehlman, T.A., Uhlmann, E.L., & Banaji, M.R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(1), 17–41.

9. Nosek B.A., Hawkins C.B., Frazier R.S. Implicit social cognition: from measures to mechanisms. *Trends in Cognitive Sciences*, April 2011, Vol. 15, No. 4. P. 152-159.

ЕЛИСЕЕВА ЕКАТЕРИНА ЮРЬЕВНА

кандидат психологических наук, доцент кафедры социальных,
психологических и правовых коммуникаций
НИУ МГСУ, г. Москва, Российская Федерация
e-mail: eliskati2008@mail.ru

ЕЛИСЕЕВ ЮРИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ

преподаватель кафедры общей и социальной психологии
ННГУ им. Н.И. Лобачевского г. Нижний Новгород,
Российская Федерация
e-mail: elis1204@bk.ru

**ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ
И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР:
НОВЫЕ КРИТЕРИИ И КОМПЕТЕНЦИИ**

Аннотация. В статье представлен перечень основных психологических подходов к профессиональному самоопределению граждан и особенности организации мероприятий по профессионально-психологическому отбору, выделенных на основе анализа специфических условий воинской деятельности. Обозначены значимые компоненты профессиональных компетенций для различных видов воинской деятельности

Ключевые слова: личностные особенности, военно-профессиональная ориентация, военная служба по контракту, профессионально-психологический отбор, военно-учетная специальность.

Верховный Главнокомандующий В.В. Путин в обращении к Федеральному собранию (2021) отметил: «К 2024 году доля современного оружия и техники в войсках составит около 76 процентов, а для современных моделей вооружения требуются профессиональные кадры, их подготовка должна быть на высоком уровне» [1]. В связи с быстрым развитием науки и техники, информатизацией и цифровизацией разрабатываются новые модели оружия.

Важным направлением профориентационной деятельности является определение уровня сформированности у военнослужащих профессиональных компетенций специалистов, способных и готовых к выполнению задач. Профессиональный психологический отбор препятствует прохождению службы лицам с негативными факторами, но для их выявления необходимо изучение особенностей человека. Общие и профессиональные интересы, способности, а также уровень личных и профес-

сиональных качеств позволят сформировать компетенции специалистов для военной службы.

Как отмечается в научной литературе по данной теме: «Военно-профессиональная ориентация – комплекс научно обоснованных организационных и психолого-педагогических мероприятий, направленных на формирование у граждан психологической готовности, к освоению новых военно-учетных специальностей и подготовке к обучению в военно-профессиональных образовательных учреждениях по соответствующим специальностям». [2].

Военно-профессиональная ориентация как составная часть профотбора поможет способностям гражданина проявиться при ее выборе на этапе самоопределения. Главная цель этой деятельности с учетом воинской должности и военно-учетной специальности на основе представлений человека о себе и требований к нему, как кандидату определить ее дальнейшее предназначение.

Исследования показывают, что значимость распределения общества по уровню доходов и наличие у молодежи психологических взглядов на военную службу как на повинность, вызвало неоднозначное общественное мнение.

На сегодняшний день информативность и личные предпочтения допризывной молодежи в отношении воинской службы, с их доказательствами о том, что не нужно служить в армии, составляют около половины респондентов. При этом они называют свои аргументы: "это выбор каждого", "кому-то нужно, а кому-то нет", "есть более важные вещи", "должны служить только специальные люди с военным образованием».

Вторая половина респондентов аргументировала свои ответы следующим образом: Отечеству нужен защитник – 25% участников опроса. 1/3 участников считают, что армия формирует мужской характер.

Внимательно анализируя задачи военной профориентации можно констатировать, что из них являются:

- разъяснение молодежи актуальных материалов на темы воинской обязанности и военной службы, обязанностей и др., воспитание на основе боевых традиций армии;
- осознание кандидатами выбора своей профессиональной направленности, в перспективе воинской должности (профессии);
- знакомство с конкретной воинской должностью (специальностью) на основе помощи специалиста комиссии профотбора;
- возможность учесть призывников, способных усвоить военные знания и наиболее готовых на практике освоить навыки для военной службы [2].

Ведущая роль принадлежит мотивационным аспектам в психологической структуре деятельности и, прежде всего, концепция "направленность личности военного специалиста" – важнейшая задача профотбора.

Рассматривая военную службу, как процесс выполнения военными обязанностями воинской службы, изучения боевой техники и несения боевого дежурства, М.И. Дьяченко выделяет в ней следующие составляющие: «Осведомленность задачи, поставленные бойцу; оформление мотивов и разработка планов дальнейших действий с использованием средств и способов деятельности; регулирование действий, связанных с задачей; оценка и сопоставление полученных ответов с результатами, которые необходимы и должны быть сделаны» [2].

По мнению Б.Ф. Ломова, основные психологические компоненты деятельности: мотив, цель, планирование деятельности, обработка текущей информации, прогнозирование, принятие решений, реагирование, проверка, корректировка результатов и действий. [5].

Профессиональное самоопределение как часть военно-профориентационной работы на сегодняшний день отражает высокий уровень разработанности ее теоретических и методических проблем. Необходимы дифференцированные представления о содержании военно-профессионального труда, конкретные знания обо всех видах воинской деятельности. Психодиагностика при выборе военной профессии – это ориентированный и осознанный выбор человеком, сформированный в процессе исследования индивидуальных и психологических качеств, психологическая готовность его к деятельности в совокупности с физическими и медицинскими показателями. Например, для офицерской профессии, важен отбор кандидатов на оптимальную для юноши специальность еще на этапе подбора в военном комиссариате.

М.М. Бахтин указывает: «Поскольку ответственность за формирование своего смыслового единства и осуществление его зависит от самого индивида, становление индивида приобретает форму определения в мире – самоопределения»[2]. Он же определяет «одну важную характеристику самоопределения – его ориентацию на будущее» [2].

Психологический подход к профессиональному самоопределению предполагает изучение профессионально значимых качеств и их оценку, что позволяет прогнозировать успех военно-профессиональной деятельности.

Истоки профессионального самоопределения как процесса развития личности должны определяться с детского и младшего школьного возраста.

Учитывая сложность и противоречия подросткового и юношеского возраста, а также явную тенденцию раннего формирования интереса профессиональной деятельности, психологи силовых структур определяют ее следующим образом:

- направленность на военную службу;
- познавательные способности (познавательные процессы);
- психологические особенности личности;
- свойства и психомоторика нервной системы;
- устойчивость поведения личности (склонность к девиантному поведению).

Личностные особенности кандидата придают смысл профессиональному самоопределению. Для этого необходимо применение хорошо изученного диагностического набора инструментов. Методический аппарат для проведения мероприятий по профессиональному психологическому отбору разработан с учетом военно-профессиональных компетенций, сформированных на основе групп военных специальностей.

Для будущих военных специалистов предусмотрена психологическая классификация специальностей личного состава. Критерием профессионально значимых качеств каждой группы специальностей являются: боевые, военно-политические и организационно-управленческие.

Учитывая классификацию с группами организационных, сенсорно-гностических, сенсорно-моторных, сенсорных, технологических, моторно-волевых и двигательных специальностей, можно сравнить профессиональную ориентацию с требованиями основных видов военной службы с учетом опыта, возможности и особенности подготовки к военной деятельности молодежи.

В работе «Военно-профессиональные компетенции: понятие и структура» Е.И. Мещерякова определяет: «Военно-профессиональная компетентность" определяется как совокупность взаимосвязанных профессиональных и личностных качеств, формирующихся в образовательном процессе, определяющих способность курсантов осуществлять военно-профессиональную деятельность на основе полученных знаний, приобретенных умений и навыков. Они закреплены как нормативные требования к образовательной подготовке, предъявляемые к подготовке будущих военных специалистов» [6]. Военно-профессиональные компетенции необходимы для формирования личности путем сознательного и активного воздействия на ее структурные особенности с целью максимально полного использования способностей в условиях военной службы.

Военные специалисты в своих исследованиях определили важнейшие составляющие профессиональной компетентности:

1) познавательные (образовательные), являющиеся базовыми для системы компетенций, как компонент представляющий актуальный результат интегрированных знаний, и форма систематизации результатов познавательной деятельности;

2) ценностно-мотивационные, в качестве ориентира важной ценности, которую он выбрал;

3) операционно-служебная деятельность, а именно приобретенные навыки будущего военного специалиста, а также умения военного профессионала; [6].

Считаем необходимым выделить общие компоненты для разных военных специалистов и видов военной службы:

- формирование военно-профессиональной мотивации, знаний, умений, эмоционально-волевой стабильности, психических процессов для обучения;

- воспитывать такие военные качества, как дисциплина, умение подчиняться, чувство ответственности за защиту Родины.

Результаты исследования личности и его самоопределение, как военнослужащего возможно лишь на основе принципов психодиагностики (Мачульская И.А., Беляев Р.В., Машин В.Н.) [6, с.44].

Различные формы профориентационной работы сегодня быстро меняются в направлении развивающихся видео и компьютерных информационных технологий. Разработан новый методический аппарат для проведения психодиагностики психологического отбора. С учетом новых требований в нем предусмотрены:

1. Ведомости, в которых допускается замена ГС ВПО, проходящих воинскую службу по родственным специальностям.

2. Компьютерная версия теста для предварительного анализа профессиональной пригодности кандидатов на военную службу по контракту на сайте Министерства обороны Российской Федерации.

3. Тест на вербальные способности (ТВС).

4. Арифметический тест (АРТ).

5. Анкета кандидатов на воинскую службу по контракту (КВСК).

6. Испытательная батарея «КВСК-16-3».

На сайте оборонного ведомства реализована программа для определения предварительной профессиональной и психологической пригодности кандидатов для поступления на службу путем применения первичного (отборочного) теста «Профессиональная пригодность» в составе методик (КОТ и ЛОСК) и тест «Профориентация». Разработан алго-

ритм отбора граждан запаса для призыва в Вооруженные Силы Российской Федерации.

Во-первых, психологические методы для эффективности результатов отбора представлены набором методик по приказу министра обороны Российской Федерации от 31 октября 2019 г. №640, действующие на основе инструкции по организации и проведению профессионально-психологического отбора в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Кандидаты на военную службу по контракту из числа военнотружущих, проходящих воинскую службу по призыву, тестируются по следующим методикам:

1. Анкета соискателя.
2. Мотивационный опрос.
3. Анкета социально-психологического исследования.
4. Социально-психологическая карта личности.
5. Опросник «Девияция».
6. Экспресс-опрос «Тенденция к зависимости».
7. Психодиагностический опросник «Модуль-О».
8. Метод «Тест изображения».

Во-вторых, с чем было связано применение в отборе на военную службу понятие «группа риска». В первую очередь, с необходимостью не допустить людей с большей вероятностью психических заболеваний к исполнению служебных обязанностей. Во вторую, очередь, неадекватность реакции на экзогенные воздействия в связи с особыми условиями профессиональной деятельности в стрессовых и экстремальных условиях. Данные испытуемого на основе различных методов исследования позволяют определить негативные симптомы и выделить их в группу «повышенного психолого-педагогического внимания».

Следует обратить внимание на то, что в соответствии с уточненными факторами риска, подлежащими выявлению в ходе проведения мероприятий по профессиональному психологическому отбору, критерии претендентов определяются как группы повышенного риска со склонностью к девиантному поведению.

Наследственные факторы, условия развития и воспитания, индивидуальные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения дезадаптационных условий и могут способствовать нарушению функционированию нервной системы, психических и психосоматических заболеваний, асоциальному (делинквентному) поведению, аутоагрессии.

Для прогнозирования отклоняющегося поведения у кандидатов (КПОП) предусмотрены различные основные признаки отклонений личности:

1. Отчуждение
2. Отрицательная аффективность (внутренняя)
3. Расторможенность и антагонизм (экстернализация)
4. Психотизм

Современная версия программы "Отбор-В" для военных комиссий профотбора позволяет вывести основные профили оценки проявлений КПОП на испытательной батарее "КВСК-16-2". Для полного и всестороннего анализа эти профили классифицируются:

1. "Риск самоубийства";
2. "Риск преступного поведения";
3. "Риски аддиктивного поведения";
4. "Материализм".

Как заявили в 2022 году, руководство Минобороны РФ и Генштаба «благодаря новым методам около 2 тысяч призывников получили признаки девиантного поведения и не позволили отправить их в войска».

В последние годы в силовых структурах выявляются актуальные сегодня факторы риска, снижающие эффективность служебной деятельности и профессиональной подготовки: злоупотребление алкоголем или токсичными веществами и употребление наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, а также участие в незаконном обороте наркотических средств или психотропных веществ; участие в деятельности организаций, деятельность которых запрещена в Российской Федерации (в том числе террористических и экстремистских) и в незаконном обороте оружия; наличие противоправных связей с членами преступных сообществ (преступных организаций) и незаконный доступ к конфиденциальной (служебной) информации посторонним лицам.

Таким образом, несоответствие требований личности к военной специальности может проявиться в трудных ситуациях, когда для решения сложной задачи необходимо мобилизовать все личные ресурсы человека, при этом наличие у человека конкретных способностей к выполнению тех или иных действий, будет иметь решающее значение. Военно-профессиональная ориентация призвана обеспечить выполнение этой задачи в профессиональном плане и способствовать формированию у граждан психологической готовности обоснованными психологическими мероприятиями.

Список литературы

1. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 21.04.2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/messages/65418>
2. Бахтин М.М. К философии поступка // Философия и социология науки и техники. Ежегодник. 1984 – 1985. М., 1986. С.80 – 160.
3. Дьяченко М.И. Психологический анализ боевой деятельности советских воинов. – М.: изд-во ВПА, 1974.
4. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: «Наука», 1984.
5. Военная профессиология / под общей редакцией А.Г. Караяни, Ю.Г. Сулимова, М. 2004. 102 с.
6. Военно-профессиональные компетенции: понятие и структура. «Воздушно-космические силы. Теория и практика» № 21, март 2022.
7. Маркелова Т.В., Дунаева Н.И., Шуткина Ж.А. Изучение адаптационных способностей военнослужащих по призыву. Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58-1. с. 335-338.

ИПАТЕНКО НАТАЛЬЯ ВАЛЕРЬЕВНА

магистрант

Московский государственный психолого-педагогический университет

кафедра научных основ экстремальной психологии

Москва, Российская Федерация

Email: koshin-1985@yandex.ru;

ВЛИЯНИЕ СТРЕССОВЫХ ФАКТОРОВ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ

Аннотация. В статье рассмотрено влияние стрессовых факторов на формирование психологической устойчивости, жизнедеятельность, профессиональную деятельность. Проанализированы причины возникновения стресса. Рассмотрен стресс как физическая реакция организма. Исследованы особенности психологической устойчивости. Описаны положительные свойства психологической устойчивости к стрессовым факторам.

Ключевые слова: стресс, стрессовые факторы, психологическая устойчивость, стрессоры, психологические механизмы.

В современном обществе прослеживается существенный рост интенсивности и напряженности. Этот рост опосредован нарастанием негативных эмоциональных переживаний и стрессовых реакций которые, накапливаясь, вызывают снижение уровня психологической устойчивости и формирование у них выраженных и длительных стрессовых состояний.

Стрессовые факторы отрицательно влияют на успешность и качество выполнения профессиональной деятельности, что, в свою очередь приводит к целому ряду последствий: удовлетворенности трудом, деформации личностных и характерологических качеств.

Причинами стресса могут быть: внешние факторы или стрессоры, субъективная реакция на сложившуюся ситуацию и физиологическая реакция на воздействия, которые нарушают нормальный процесс функционирования организма. При наличии первой группы факторов человек начинает ощущать рост напряжения или возбуждения [1, с. 5].

Когда причиной исследуемого феномена является второй фактор, суть стресса заключается в эмоциональном восприятии, включении механизмов психологических защит для адаптации к сложившейся ситуации. Включение защитных функций может не только способствовать развитию и совершенствованию функциональных систем, но и повышать уровень психического напряжения.

В третьем случае, стресс можно рассматривать как физическую реакцию организма такие воздействия, которые влекут за собой нарушение его функционирования. Можно предположить, что данный вид реакций на стресс является поддержкой субъективной реакции и адаптационных психических процессов для преодоления стресса [2; с. 19].

Возникновение психологического стресса, в большинстве случаев, опосредуется выбираемым и принимаемым целеполаганием деятельности, стимуляция достижения которого заложена в аргументированных причинах деятельности.

Психологическая устойчивость к стрессовым факторам помогает человеку минимизировать влияние стрессовых стимулов, вызывающих тревогу у большинства людей, и приводит к конкретным проявлениям на физиологическом, психологическом и поведенческом уровнях. Психологическая устойчивость к стрессовым факторам помогает сохранить, повысить уровни функционирования, а некоторых случаях и запустить новые механизмы регулирования.

Психологическая устойчивость является состоянием организма, в основе которого заложены адаптивные реакции. Психологическая устойчивость к стрессовым факторам помогает человеку справляться со стрессорами, прежде всего, социальными по своей природе: экономическими или семейными неудачами, т.е. объективными событиями, которые нарушают или угрожают нарушить привычный для человека жизненный уклад [4, с. 243].

При наличии у человека высокого уровня сформированности психологической устойчивости к стрессовым факторам, человек не рассматривает стрессор как носитель нежелательного влияния внешних условий и стимулов определенного вида. Наоборот, начинает совершать поиск возможной адаптации к среде.

Психологическая устойчивость к стрессовым факторам помогает справляться с интенсивностью эмоциональных реакций, формирующихся посредством когнитивной оценки, детерминированных взаимодействием субъективных факторов человека с теми стимулами среды, с которыми ему приходится сталкиваться. Другими словами, качество и интенсивность эмоций, и результирующее поведение зависит от когнитивной оценки, значимости реального или антиципирующего взаимодействия со средой, определяемой, исходя из субъективного благополучия личности, которое при наличии хорошо сформированной психологической устойчивости к стрессовым факторам также находится на достаточно высоком уровне [3, с. 89].

При столкновении с сильным стрессором, человек теряет ощущение безопасности. При несформированности психологической устойчивости к стрессовым факторам включаются неадаптивные или мало адаптивные психологические механизмы защиты в виде страха, гнева, потребности ухода, диссоциации и постоянного отыгрывания травмы. Предикторами формирования аномально дефектных реакций на стрессоры следует считать отсутствие гибкости и корригируемости когнитивных схем.

Психологическая устойчивость к стрессовым факторам снижает массив внутренней и внешней информации, вызываемые стрессом, и оказывает благоприятное влияние на процесс согласования этих видов информации с когнитивными схемами. Т.е. предотвращает информационную перезагрузку. Объем необработанной информации переводимый из сознания в бессознательное и сохраняемый в активной форме, значительно уменьшается. А также способствует информационной обработке опыта для его интеграции, чтобы травма причиненная стрессором не хранилась в активном состоянии. Формирование такого вида реагирования следует считать нормальной реакцией на шокирующую информацию. Аномальными дефектными являются предельно интенсивные реакции, которые никак нельзя рассматривать в качестве адаптивных реакций по той причине, что они блокируют проработку информации и встраивание получаемой информации в когнитивные схемы человека [5, с. 243].

Психологическая устойчивость к стрессовым факторам в научных работах часто рассматривается как фактор приспособления, для которого характерна своя специфика, поскольку приспособление к интенсивным воздействиям стрессоров, как раз и является способностью им противостоять – психологической устойчивостью.

Таким образом, можно делать вывод, что роль психологической устойчивости к стрессовым факторам в профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы коррелирует со структурами их внутреннего мира (убеждениями, устремлениями, ценностями). Личность, обладающая высокой психологической устойчивостью к стрессовым факторам, воспринимает проблемные ситуации, возникающие в профессиональной деятельности, не как стрессовые, угрожающие, а как требующие разрешения.

Список литературы

1. Абабков В.А. Адаптация к стрессу / В.А. Абабков. – СПб.: Питер, 2016. – 375 с.

2. Борисова А. День управления стрессом / Анастасия Борисова. – М.:Антология, 2013. – 160 с.
3. Лазарус Р.С. Теория стресса и психофизиологические исследования. Эмоциональный стресс: физиологические и психологические реакции / Р.С. Лазарус под ред. Л. Леви, В.Н. Мясищева. – СПб.: Питер, 2014. – С. 78-137.
4. Шутова Н.В., Баранкина А.Е. Влияние эмоциогенных факторов на индивидуально-психологические особенности сотрудников службы экстренного реагирования // в сборнике: Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: профессионально-психологическая подготовка. Сборник докладов v всероссийской межведомственной научно-практической конференции. 2020. с. 280-285.
5. Harvey J. Perceived Physical Health, Psychological Distress, and Social Support Among Prison Officers // Prison J, 2014.– Vol. 94(2).– P. 242-259.

МАЛЕГОНОВА СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА

клинический психолог, Алтайский государственный университет, Россия,
malegonova-svetl@mail.ru

АНИЩЕНКО ЕКАТЕРИНА ОЛЕГОВНА

Клинический (медицинский психолог) 1-й категории,
Краевое государственное учреждение здравоохранения;
Краевая клиническая психиатрическая больница им. Эрдмана Ю.К.
ekaterina.an81@mail.ru

**ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ПСИХОСОЦИАЛЬНОЙ
РЕАБИЛИТАЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ ПАЦИЕНТОВ
АПНЛ И АДН НА БАЗЕ КГБУЗ АККПБ ИМ. Ю.К. ЭРДМАНА**

Аннотация. В статье рассматриваются опыт применения психосоциальной реабилитационной программы пациентов АПНЛ и АДН на базе «КГБУЗ АККПБ им. Эрдмана Ю.К.» психосоциальной групповой работы. Авторы излагают и анализируют полученные результаты, связанные с этой проблемой.

Ключевые слова: психосоциальная реабилитация, психические расстройства, АДН, АПНЛ.

Актуальность. В современном мире в лечении пациентов с психическими расстройствами на фоне медикаментозной классической терапии приобрела значимость психосоциальная реабилитация. Развитие концепции биопсихосоциальной модели болезни способствовало новому пониманию лечебно-профилактического процесса. Полного функционального и социального восстановления пациента можно добиться при комплексном понимании всей совокупности нарушений у индивида, и выработки соответствующих медико-реабилитационных воздействий, а не только купированием болезненной симптоматики. Психическое здоровье населения России в последние два десятилетия ухудшаются: растет заболеваемость психическими расстройствами, увеличивается количество инвалидизации. Так, с начала 2000-х годов их численность увеличивается, из них больший процент людей трудоспособного возраста. На фоне роста заболеваемости психическими расстройствами в стране снижается коечный фонд психиатрических учреждений. При этом значительное количество пациентов АДН и АПНЛ находятся в психиатрических стационарах свыше 1 года, стали учащаться госпитализации в течение года. Психосоциальная реабилитация психиатрического отделения амбулаторной службы в современных условиях способствует реше-

нию следующих основных задач: преодоление механизмов, определяющих повторность госпитализаций (госпитализм, недостаточность психообразования у пациентов и их родственников о психических расстройствах, дефицит навыков самостоятельного проживания, регуляции своего эмоционального состояния и недостаточная комплаентность и др.), решение социальных проблем длительно госпитализированных пациентов, для восстановления навыков независимого проживания. Комплексная психосоциальная модель оказания помощи пациентам АДН и АПНЛ способствует снижению общественно опасных действий (ООД) у пациентов и готовит их к возвращению в социальное общество.

Целью нашей работы явилось определить эффективность программы психосоциальной реабилитации, направленной на поддержания психического здоровья и улучшения социальной жизни пациентов АДН и АПНЛ, которые проходят амбулаторное лечение на базе диспансерного отделения в КГБУЗ АККПД им. Эрдмана Ю.К.

Ключевая цель: групповая и индивидуальная форма психосоциальной реабилитации пациентов АДН И АПНЛ может способствовать формированию социально приемлемых стереотипов поведения в сложившихся жизненных ситуациях, коррекции психоэмоциональных, дезадаптивных социальных установок, трансформации патологической системы отношений, выработке адекватных форм психологической защиты и снижению количества госпитализации данных пациентов.

Задачи:

1. Психообразование пациентов и их родственников в отношении характера имеющихся у них расстройств, своевременного их распознавания и лечения.

2. Эмоциональная регуляция, активация общения и рефлексии, выработка навыков адекватного стереотипа поведения в сложных ситуациях, повышение социальной уверенности в себе.

3. Изменение антисоциальных позиций, коррекция суицидальных установок и отношений, а также формирование адекватных представлений о болезни, нарушениях своего поведения.

4. Профилактика повторного госпитализма.

Материалы и методы:

Авторами проводилась групповая и индивидуальная психосоциальная реабилитация в течении 4 лет. За это время прошли программу 380 человек.

В ходе работы авторами были использованы и успешно внедрялись разработанные материалы и методы под руководством И.Я. Гурович и А.Б. Шмуклер, ФБГУ «НМИЦ» ПН им.В.П. Сербского. Ведущими ме-

тодами работы являются индивидуальные и групповые тренинговые программы, психообразовательные встречи, такие как ТКСН, тренинг социальных навыков, семейная психореабилитация, тренинг мотивации к выздоровлению, тренинг саморегуляции. Различные опросники и анкеты для оценки социального функционирования и качества жизни пациентов АПНЛ и АДН, а также амбулаторная карта, которая содержит данные пациента и указывает на эффективность психообразовательной программы.

Психосоциальная реабилитация была построена авторами следующим образом:

- 1 – первичная мотивационная беседа для комплаенс терапии в дальнейшем;

- 2 – психодиагностика психических процессов и уровня суицидального риска.

- 3 – индивидуальное и семейное психосоциальное сопровождение в течении года.

- 4 – основная групповая программа психосоциальных реабилитационных мероприятий.

- 5 – повторное психодиагностическое обследование пациента, заполнение анкет и опросников всеми участниками программы (родственники и сами пациенты) для оценки качества проведенных мероприятий.

Занятия проводились регулярно в одно и то же время. Структура каждого занятия была планомерно продуманна – эмоциональный разогрев, информационная часть, упражнения, дискуссии, обсуждения и завершающая рефлексия. Регулярность и структурированность занятий очень важны, так как они снижают уровень тревоги участников, дают им ощущение стабильности, предсказуемости и безопасности.

На первом занятии были введены групповые нормы, правила группового взаимодействия. Большое внимание уделялось созданию атмосферы психологического комфорта, и уважительного взаимодействия.

В процессе организации и проведения групповой психореабилитационной работы было выявлено, что наиболее оптимальным является директивный стиль ведения группы. Это важно на первых занятиях, когда необходимо организовать больных, настроить их на работу. По мере развития группы стиль поведения ведущего становится более демократичным. При проведении психореабилитационных занятий использовался комплекс методов психологического воздействия: 1. психогимнастические приемы, направленные на активизацию, сближение участников группы, преодоление сопротивления, упражнений, построенных на невербальной экспрессии, а также в форме вербальной активизирующей

коммуникации, 2. психологические приемы, направленные на тренировку адекватных поведенческих реакций, в которых участники должны были решить поставленные задачи путем драматического игрового действия; 3. упражнения, нацеленные на получение обратной связи и игры социально-перцептивной направленности; 4. элементы арт-терапии – свободное и тематическое рисование, музыкотерапия, притчи (применялись соответственно теме занятия); 5. групповые дискуссии. Проводились в виде анализа конкретных ситуаций и случаев, что способствовало выявлению проблематики каждого члена группы и коррекции установок. По окончании работы групп с целью оценки эффективности проводились повторные психологические обследования, включающие в себя и те же методики, что и в обследовании перед началом работы. С учетом полученного анализа мы можем утверждать: что у пациентов что у пациентов АДН И АПНЛ учета принимающих участие в психореабилитационных мероприятиях, были выявлены следующие изменения: сформировалась дисциплина, мотивация регулярного посещения участкового врача психиатра, снизился риск возникновения госпитализма, выстроился новый более адекватный стиль общения который приводит к улучшению качества жизни, сформировалось новое понимание себя, личностной саморегуляции, что привело к снижению риска ООД. В поведении появилось преобладание социально позитивной направленности, бесконфликтные отношения с окружающими, ориентация на соблюдение правил и норм поведения. Регулярная медикаментозная терапия, проводимая во время принудительного лечения, компенсирует психотическую симптоматику, снижает аффективную заряженность, компенсирует расстройства поведения пациентов, а групповые психореабилитационные программы воздействуют на личностные установки пациента, улучшают адаптивные возможности, что в совокупности способствует снижению социальной опасности пациентов АДН И АПНЛ.

Список литературы

1. Методы групповой психотерапии психически больных: методические рекомендации / В.Д. Вид, В.М. Воловик, Т.В. Гончарская [и др.]. – Л., 1982. – С. 3–4.
2. Модель организации социально-психологической помощи пациентам, страдающим шизофренией: методические рекомендации. – М., 2012.
3. Папсуев О.О., Мовина Л.Г., Миняйчева М.В. Метакогнитивный тренинг для больных шизофренией и расстройствами шизофренического

го спектра // Социальная и клиническая психиатрия. – 2014. – № 3. – С. 33–36.

4. Программа тренинга когнитивных и социальных навыков у больных шизофренией / А.Б. Холмогорова, Н.Г. Гаранян, А.А. Долныкова [и др.] // Социальная и клиническая психиатрия. – 2007. – № 4. – С. 66–77.

5. Тренинг социальных и коммуникативных навыков у больных шизофренией / А.Б. Шмуклер,

МАЛЕГОНОВА СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА

клинический психолог, Алтайский государственный университет, Россия,
malegonova-svetl@mail.ru

РАЛЬНИКОВА ИРИНА АЛЕКСАНДРОВНА

доктор психологических наук, профессор,
заведующий кафедрой социальной психологии и педагогического образования,
Алтайский государственный университет, Россия,
телефон (3852) 29-81-90

**АДАПТАЦИОННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЧЕЛОВЕКА
В КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЯХ**

Аннотация. В статье рассматриваются адаптационные возможности человека в кризисных ситуациях. Авторы излагают и анализируют результаты эмпирических исследований, связанных с этой проблемой.

Ключевые слова: адаптационные возможности человека, кризисные ситуации.

Актуальность исследования. В работе исследуются причины появления нестабильного состояния человека в современном обществе и обосновывается необходимость выработки учёными и практиками современных способов психологической помощи людям в различных кризисных ситуациях. В исследовании рассматривается кризис личности, как «реакция психики человека при столкновением с критическим или поворотным моментом жизни, который сопровождается нарушением внутреннего эмоционального баланса, который появляется из-за угрозы, создаваемой внешними обстоятельствами» (Василюк, Ф.Е, 2017). Для совладания со стрессом и преодоления трудных жизненных ситуаций человек выбирает определённые копинг-стратегии. При этом имеется возможность проявления адаптационных возможностей личности (Yalom Irvin D. Existential Psychotherapy, 1980, с. 59]. Так как данное исследование имеет прикладной характер, то, изучив различные компоненты, влияющие адаптацию психики человека к стрессовым ситуациям, авторы смогли определить наиболее успешный вид психологической помощи – психологическую коррекцию (психокоррекцию) клинически здоровых людей.

Цель исследования. Провести психокоррекцию людей, попавших в кризисную ситуацию, и устранить недостатки в развитии личности. Далее, исходя из особенностей психики участника такой коррекционной

работы, формулируются задачи кризисной психокоррекции (Формы и методы кризисной психотерапии: методические рекомендации, 1987).

Ключевой целью психокоррекционной работы было проведение непосредственной коррекции адаптационных возможностей личности, попавшей в кризисную ситуацию. Для реализации этой цели было предусмотрено решение ряда перечисленных в работе задач психокоррекционной работы.

Задачи исследования. В то же время, задачи кризисной психокоррекции основываются на содержании коррекционной работы, опирающейся из индивидуальных особенностей адресата, которые представляют собой:

1. «кризисная поддержка», состоящая из установления терапевтического контакта; раскрытия переживаний, а также мобилизации психологических механизмов защиты и заключении терапевтического договора;
2. «кризисное вмешательство», которое состоит из рассмотрения неопробованных способов решения кризисной проблемы, выявления неадаптивных установок, блокирующих оптимальные способы разрешения кризиса, а также коррекции неадаптивных установок и активизации терапевтической установки;
3. «расширение адаптационных возможностей»: проведение тренинга неопробованных способов адаптации, работа над выработкой навыков самоконтроля и самокоррекции в отношении неадаптивных установок (Формы и методы кризисной психотерапии: методические рекомендации, 1987).

Для проведения психокоррекционной работы авторы останавливают свой выбор на групповой психотерапии, подкрепляя решение обращением к трудам Л. Бурлачука, Б. Карвасарского, Р. Кочюнаса, И. Ялома и др.и отмечая его высокую степень результативности (Кочюнас, Р., 2015; Бурлачук, Л.Ф., Коржова, Е.Ю., 1998; Yalom Irvin D. Existential Psychotherapy, 1980). Также в групповой психотерапии авторы выделяют тренинги, проводимые с целью приобретения навыков совладания (Конопкин, О.А., 2010) и определяют основные кризисные стратегии (Тарабрина, Н.В., 2001).

В групповом тренинге по работе в ГКП были определены и конкретизированы. основные кризисные стратегии:

- внимание к эмоциональным проявлениям;
- изучение сиюминутных проблем, необходимость сосредоточения на выявлении ключевых событий, которые вызывают эмоции человека и переживание им кризисных явлений, а также констатация итогов и обозначение проблемы психологом;

- сосредоточение внимания на решении проблемы, предоставление рекомендаций и убеждений психолога, соединение возможных вариантов решения проблем к поведенческим навыкам, которые клиент нарабатывает в психокоррекционном процессе; прогнозирование последствий различных видов действий; прямое неприятие психологом неадаптивных идей или поведения группы; поддержка со стороны психолога адаптивных реакций группы; определение психологом тех факторов, которые препятствуют осуществлению эффективных планов действий;

- сосредоточение на перенесении аффекта;
- осуществление помощи группе в процессе принятия на себя обязательств по определенному плану действий;
- оценка риска членов группы в отношении суицида (если это необходимо);
- предвидение возможности повторения кризисной ситуации (Линехан, М. Руководство по тренингу навыков при терапии пограничного расстройства личности, 2020).

Проблемная ориентация групповой кризисной терапии (ГКП) предполагает наличие фокусировки занятия на кризисной ситуации, поэтому позиция психотерапевта, в отличие от традиционной групповой психотерапии, в определенной степени приобретает директивный характер. Используя прямые вопросы, он предлагает темы для обсуждения и способы решения проблем. При этом наиболее эффективными методами кризисной психотерапии считаются поддержка, вмешательство в ситуацию для повышения уровня адаптации. Причем, эти методы следует реализовывать поэтапно в отношении каждого из участников группы с учётом его внутреннего состояния.

Проведённый теоретический анализ помогает формулировать и изложить основные положения психологической коррекционной работы для оптимизации возможностей личности к адаптации в кризисной ситуации и учитывать перечисленные далее в работе определённые составляющие.

Таким образом, целью коррекции социально-психологической дезадаптации становится проработка внутренних страхов личности, а также связанных с этим её сомнений и мыслей, выработка эффективной копинг-стратегии для эффективной адаптации личности в условиях кризиса.

В качестве базы для своих исследований авторы используют такие методологические и методические основания, как фундаментальные направления практической психологии, высокая результативность кото-

рых была подтверждена в работе с клиентами в кризисных ситуациях. К ним относятся метод кризисной интервенции или психотерапии кризисных состояний Е.И. Крукович, В.Г. Ромек (Крукович, Е.И., Ромек, В.Г., 2003), методы экзистенциальной психотерапии, отражённые в работах Ф.Е. Василюка (Василюк, Ф.Е., 2017), Л.А. Пергаменщика и других авторов, методология субъектно-деятельностного и когнитивного подхода (Лазарус, Р., 1970), теория фундаментальных эмоций Е.Е. Изарда (Изард, Е.Е., 2012).

Авторы выдвинули *основную гипотезу* данного исследования, которая состоит в том, что установление нервно-психической устойчивости, умения самостоятельно снижать показатели тревоги, депрессии, совершенствование когнитивных функций, расширение диапазона используемых копинг-стратегий в стрессовых ситуациях становятся возможными в результате участия в психокоррекционной программе по повышении уровня адаптации. Проверка данной гипотезы даёт возможность обосновать эффективность применения данного вида психологической помощи в преодолении человеком кризисных ситуаций.

Материалы и методы исследования. Для проведения эмпирических исследований были отобраны 2 группы по 30 человек, состоящих на 50% – мужчин и 50% – женщин в возрасте 25–35 лет, которые впервые обратились по разным причинам за помощью к психологу с признаками кризисных переживаний. Первую группу представляли женщины и мужчины, которые не могли адаптироваться к кризисной ситуации. Они приняли участие в психологическом эксперименте по реализации психолого-педагогической коррекционной программы «Кризис: как обрести опору и стойкость», целью которой была оптимизация уровня адаптации. Вторая группа из женщин и мужчин с теми же симптомами не принимала участия в реализации психолого-педагогической коррекционной программы. Эмпирическое исследование было направлено на определение возможностей человека к адаптации в кризисных ситуациях и основывалось на том, что у человека, переживающего кризис, происходит ослабление адаптационных возможностей.

Эта программа включала в себя представленные далее формы и методы: гештальт терапевтические техники, когнитивно-поведенческие техники, нарративная терапия, проективные техники, элементы психодраматического подхода, релаксационная терапия, НЛП, наглядные и практические методы.

В группы были отобраны те, которые имели выраженную потребность в психологической поддержке и практической помощи, а также были готовы обсуждать свои проблемы в группе.

Самой главной задачей для авторов было осуществить проектирование особой групповой психолого-педагогической коррекционной программы, нацеленной на повышение адаптационного уровня человека, который переживает кризисную ситуацию.

Исследования проводились в несколько этапов. На первом – психодиагностическом этапе (Хухлаева, О.В. , 2001) нашли своё применение следующие методики: многоуровневый тест «Адаптивность» (А.Г. Макаков, С.В Чермянин) (Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», 2006), тест – опросник депрессии (В.А. Жмуров) (Бодров, В.А., 2016), тест на стрессоустойчивость (Т. Холмс и Р. Page) (Бодров, В.А., 2016), методика диагностики тревожности (Д. Тейлор) (Бодров, В.А., 2016); опросник «Способы совладающего поведения» (Р. Лазарус) (Лазарус, Р, 1970), миссисипская шкала (МШ) посттравматического стрессового расстройства (ПТСР) (Н.М. Кean, Дж.М. Кэддел, К.Л. Тэйлор) (Forman J. The essentials of trading: from the basics to building a winning strategy, 2006). По результатам диагностического этапа участники групп были объединены по фактору схожести проблем, что дало возможность осуществлять им взаимную поддержку на занятиях и после них.

Второй этап психокоррекционной групповой работы представлял собой психолого-педагогический тренинг. Групповые занятия проводились до 5-ти раз в неделю, а их длительность составляла 1,5-2 часа. Курс ГКП продолжается, в среднем, от 1 до 2 месяцев, тогда как обычный период разрешения пациентом кризиса длится 6-12 недель. В ходе взаимной поддержки в кризисной группе отмечается сплочение ее участников, что активно применяется для разрешения их кризисной ситуации. Задачи и цели ГКП были представлены авторами в 3-х основных программных блоках. Проводились и индивидуальные консультации для более конкретного решения особенностей критических ситуаций отдельной личности. В работе были рассмотрены и учтены уровни терапевтической установки и психотерапевтические особенности участников программы. По результатам исследования на третьем этапе была осуществлена посттренинговая психодиагностика.

Результаты исследования. Для определения эффективности психолого-педагогической коррекционной программы были выявлены индикаторы оценки адаптационных возможностей человека. Показатель положительной динамики и улучшение психоэмоционального состояния испытуемых свидетельствовали о правильности подобранного инструментария в психокоррекционной работе. Статистическая обработка проходила с использованием коэффициента ранговой корреляции

Спирмена и U-критерия Манна-Уитни и t-теста с использованием пакета «SPSS Statistics 22.0».

Далее приводятся результаты статистической обработки данных по этим методикам, которые наглядно демонстрируют, что те, которые не принимали участие в психокоррекционной программе показали более низкие результаты. По тестовым нормам важные в преодолении кризиса коппинг-стратегии остались на том же низком уровне. Участники первой группы психолого-педагогической коррекционной программы «Кризис: как обрести опору и стойкость» почувствовали её комплексное воздействие, что позволило оптимизировать адаптационные возможности и снизить проявление тревожных показателей поведения.

Далее на следующем этапе в рамках исследования для подтверждения гипотезы о взаимосвязи особенностей переживания психологического кризиса человека и уровня развития его возможностей к адаптации был проведен корреляционный анализ, в результате которого авторами работы была выявлена и подтверждена прямая тесная взаимосвязь между особенностями переживания человека и уровнем развития его адаптивных возможностей. Результаты анализа нашли своё подтверждение в показателях, представленных в таблицах, которые показали обратную взаимосвязь между показателем развития личностного адаптивного потенциала и уровнем депрессии, а также уровнем тревожности как тенденции.

Было доказано, что чем выше индивидуальные адаптационные возможности человека, тем выше у него уровень устойчивости к стрессу и стабильность нервно-психического состояния. Разработанная и апробированная авторами психолого-педагогическая коррекционная программа по оптимизации возможностей человека адаптироваться в кризисе «Кризис: как обрести опору и стойкость» доказала свою результативность.

Обсуждение результатов. Таким образом, исследование показало, что чем выше возможности человека адаптироваться в кризисных ситуациях, тем выше уровень стрессоустойчивости и нервно-психической устойчивости в ситуации кризиса.

Обнаруженная обратная взаимосвязь между формированием личностного адаптационного потенциала и уровнями тревожности и депрессии заключается в том, что чем ниже личностный адаптивный потенциал, тем более выражены у человека состояния тревожности и депрессии в кризисе. Далее представлены выводы по результатам проведённого эмпирического исследования, которое касалось проявления адаптационных возможностей человека в кризисных ситуациях.

Заключение. В заключении даётся понимание того, что цель проведения групповой психокоррекционной программы достигнута и выполнены все задачи, которые были на неё возложены, а также отмечается, что доказана эффективность её практического использования

Список литературы

1. Бодров, В.А. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности: учебное пособие. М.: ПЕР СЭ, 2016. 768 с.
2. Василюк, Ф.Е. Психология переживания. М.: Инфра-М, 2017. 214 с.
3. Изард, Е.Е. Психология эмоций. СПб.: Питер, 2012. 464 с.
4. Конопкин, О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 2010. 186 с.
5. Кочюнас, Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. Москва: Гаудеамус, 2015. 464 с.
6. Лазарус, Р. Теория стресса и психофизиологические исследования. Л.: Лениздат, 1970. С. 178 – 208.
7. Линехан, М. Руководство по тренингу навыков при терапии пограничного расстройства личности. СПб.: Диалектика, 2020. 336 с.
8. Тарабрина, Н.В. Практикум по психологии посттравматического стресса. СПб: Питер, 2001. 272 с.
9. Хухлаева, О.В. Основы психологического консультирования и психологической коррекции: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2001. 142 с.
10. Бурлачук, Л.Ф., Коржова, Е.Ю. Психология жизненных ситуаций. М., 1998. 263 с
11. Крукович, Е.И., Ромек, В.Г. Кризисное вмешательство: учеб. метод. пособие. Минск: ЕГУ, 2003. 92 с.11
12. Маркелова Т.В., Дунаева Н.И., Шуткина Ж.А. Изучение адаптационных способностей военнослужащих по призыву. Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58-1. С. 335-338.
13. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина // Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие. Самара: Бахра-М, 2006. С. 549-672.
14. Формы и методы кризисной психотерапии: методические рекомендации. М.: 1987. 21 с.

15. Крюкова, Т.Л., Куфтяк Е.В. Опросник способов совладания // Журнал практического психолога. 2007. № 3. С. 93-112.].
16. Forman, J. The essentials of trading: from the basics to building a winning strategy. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2006. 321 p.
17. Yalom, Irvin D. Existential Psychotherapy. N.Y.: Basic Books, 1980.

МАЛЫЦЕВА ТАТЬЯНА ВЯЧЕСЛАВНА

кандидат психологических наук, заместитель начальника кафедры психологии,
педагогике и организации работы с кадрами, доцент,
Академия управления МВД России, г. Москва, Россия,
mtv-psy@mail.ru;

ВОЗЖЕНИКОВА ОЛЬГА СЕРГЕЕВНА

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии,
педагогике и организации работы с кадрами, доцент,
Академия управления МВД России, г. Москва, Россия,
Vozzhenikova12@mail.ru;

МИХАЙЛОВА ТАТЬЯНА ВИКТОРОВНА

кандидат психологических наук, заместитель начальника кафедры психологии,
педагогике и организации работы с кадрами,
Академия управления МВД России, г. Москва, Россия,
mtvpsk2015@yandex.ru;

МЕТЕЛЕВ АЛЕКСАНДР ВАЛЕНТИНОВИЧ

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии,
педагогике и организации работы с кадрами, доцент,
Академия управления МВД России, г. Москва, Россия,
metelev@bk.ru;

ТЕРЕГУЛОВА ОКСАНА АЗАТОВНА

кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии,
педагогике и организации работы с кадрами,
Академия управления МВД России, г. Москва, Россия,
ksunchik.88@mail.ru.

**ПОДГОТОВКА РЕЕСТРА МЕТОДИК И ПРОГРАММ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Аннотация. В соответствии с поступившей в Академию управления МВД России заявкой ДГСК МВД России от 15 марта 2021 г. № 21/8/3596 о проведении исследования по теме «Реестр методик и программ психологической работы, применяемых психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации», авторским коллективом кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России была разработана программа исследования и в 2022 году завершена научно-исследовательская работа по указанной проблематике. В ходе исследования изучены теоретических и практических аспектов пробле-

мы, осуществлен сбор и анализ эмпирического материала, разработан инструментарий (опросный лист), проведено исследование с участием психологов подразделений по работе с личным составом подразделений, органов, организаций внутренних дел Российской Федерации (все-го в опросе приняли участие 1572 специалистов). В результате проделанной работы подготовлен Реестр методик и программ психологической работы с личным составом органов внутренних дел, в структуру которого вошли такие разделы, как: Перечень и требования к психодиагностическим методикам и программам, применяемым в органах внутренних дел Российской Федерации; Реестр психодиагностических методик (всего 150 методик); Аппаратно-программные комплексы и компьютерные технологии; Психологическая работа; Специальные психофизиологические исследования с использованием полиграфных устройств.

Ключевые слова: психологическая работа с личным составом ОВД, реестр методик и программ психологической работы, психодиагностика.

Сегодня в связи с резким ухудшением геополитических условий существования российского государства и негативными изменениями в правовом, социальном и морально-идеологическом сознании общества, все более явных агрессивных проявлениях деструкций со стороны как отдельных лиц, так и незаконных организаций на территории государства, остро встает вопрос в обеспечении правопорядка и социальных гарантий граждан Российской Федерации. Серьезным гарантом внутренней безопасности и защищенности прав и свобод граждан выступают органы внутренних дел. В свою очередь личный состав органов внутренних дел [далее – сотрудники ОВД] должны отвечать всем предъявляемым к ним требованиям и иметь высокую профессиональную и морально-психологическую готовность к выполнению возложенных на них задач, в том числе в особых условиях деятельности: быть устойчивыми к влиянию психотравмирующих факторов и деструктивному психологическому противодействию негативной информационной среде.

В соответствии с приказом МВД России от 25 декабря 2020 г. № 900 «Вопросы организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации», несмотря на его редактирование в настоящий период, определены основные направления морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел, одним из которых является психологическая работа, включающая в себя широкий спектр психологических мероприятий.

Действующий перечень методик, рекомендуемый психологам подразделений по работе с личным составом органов, подразделений, учреждений системы МВД России для проведения психодиагностической работы, одобренный Координационно-методическим советом по психологическому обеспечению, утвержден в 2011 году, однако в настоящее время назрела необходимость в его обновлении и расширении с дополнительным включением современных методов и методик психологической работы, а также программно-диагностического и психокоррекционного инструментария.

В соответствии с поступившей в Академию управления МВД России заявкой ДГСК МВД России от 15 марта 2021 г. № 21/8/3596 о проведении исследования по теме «Реестр методик и программ психологической работы, применяемых психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации», на кафедре психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России был сформирован авторский коллектив, разработана программа исследования, а в 2022 году подготовлена и сдана заказчику научно-исследовательская работа по обозначенной тематике.

На предварительном этапе подготовки Реестра с целью изучения практики применения психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации методик и программ при проведении психологической работы по всем направлениям деятельности, были изучены теоретических и практических аспекты по заявленной проблеме, разработан опросный лист для психологов подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации, осуществлен сбор и анализ эмпирического материала.

Основой для разработки перечня диагностических методик и опросного листа послужило учебно-методическое пособие под ред. О.А. Ульяниной «Психологическая диагностика в работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации» [1]. Авторы пособия отмечают, что основой для проведения психодиагностики с сотрудниками органов внутренних дел должно быть:

1. Закрепление табельного оружия.
2. Командирование в другую местность для выполнения оперативных-служебных задач в особых условиях.
3. Изучение, анализ и оценка индивидуально-психологических особенностей личности стажеров.

4. Нахождение сотрудника в группе повышенного психолого-педагогического внимания.

5. При включении в кадровый резерв и назначении на руководящую должность.

6. Очередная аттестация / продление контракта.

7. Изучение морально-психологического состояния личного состава, социально-психологического климата в служебных коллективах, стиля управленческой деятельности и степени авторитета руководителей.

8. Изучение, анализ и оценка индивидуально-психологических особенностей сотрудников, перемещаемых по службе на другие должности в системе МВД России.

В соответствии с приказом МВД России от 2 сентября 2013 года № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» также были выделены наиболее важные направления психологической работы и сформулированы задачи исследования:

1) проанализировать психологическую работу в органах внутренних дел по всем направлениям деятельности в соответствии с пунктом 83 Порядка организации морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного приказом МВД России от 25 декабря 2020 года № 900;

2) изучить практику применения психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации психодиагностических методик и психологических программ при проведении психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации по всем направлениям деятельности;

3) проанализировать требования к психодиагностическим методикам и программам, применяемым при проведении психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации по всем направлениям деятельности;

4) систематизировать методики и программы, применяемые психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации при проведении психологической работы;

5) разработать реестр методик и программ, применяемых психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации при проведении психологической работы.

В ходе исследования получены данные, на основании которых и был подготовлен реестр методик и программ психологической работы.

Всего в опросе приняли участие 1572 специалистов (психологов) из 76 территориальных органов МВД России на региональном уровне, 8 управлений на транспорте МВД России по федеральным округам, 7 образовательных организаций системы МВД России и 5 центров МВД России.

Основными достижениями исследования явились:

1. Новый перечень из 150 методик для проведения психодиагностических исследований личного состава ОВД, используемых ведомственными психологами по 11 актуальным направлениям работы, отраженных в приказах МВД России № 900 от 25 декабря 2020 г и № 660 от 2 сентября 2013 г. Эти исследования необходимо организовывать:

1) при проведении психологического обследования кандидатов на службу в органы внутренних дел (*помимо методик, указанных в приказе МВД России № 840дсп*);

2) для сотрудников, перемещаемых по службе на руководящие должности;

3) для сотрудников, перемещаемых на иные должности;

4) при изучении социально-психологического климата в служебных коллективах и морально-психологического состояния личного состава;

5) при включении сотрудников в кадровый резерв;

6) при закреплении табельного боевого ручного стрелкового оружия, боеприпасов и специальных средств на постоянное хранение и ношение;

7) при проведении психологической работы с сотрудниками, командированных в другую местность для выполнения оперативно-служебных задач в особых условиях;

8) при оказании психологической помощи сотрудникам после выполнения ими оперативно-служебных задач в особых условиях, а также в случаях, связанных с гибелью личного состава и с применением огнестрельного оружия;

9) при осуществлении ежегодных индивидуальных психологических обследований, а также перед проведением плановой аттестации;

10) при осуществлении мероприятий психологической работы, направленных на профилактику суицидальных происшествий, выявление сотрудников, находящихся в кризисном состоянии и предупреждение профессиональной деформации личности;

11) при осуществлении мероприятий психологической работы с сотрудниками, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании.

2. Определена частота использования аппаратно-диагностических комплексов и компьютерных технологий в рамках психологической работы в ОВД.

3. Изучен опыт использования методов и технологий психологической работы.

4. Подготовлен перечень программ психологической работы с выходными данными и направления работы на основе проведенных диссертационных исследований, изданных учебных, учебно-методических пособий и рекомендаций, вышедших в свет в течении последних пяти лет (2017-2022 г.г.) и данных опроса ведомственных психологов. В перечень вошли программы следующей направленности: профилактические, психологического консультирования, психологической коррекции поведения и личностных затруднений, групповой психологической работы, развивающие, психодиагностические, образовательные (просветительские), психологического сопровождения профессиональной деятельности и др.

5. Изучен профессиональный опыт работы психологов подразделений по работе с личным составом территориальных органов и образовательных организаций МВД России в соответствии с основными направлениями психологической работы для создания единых алгоритмов работы.

6. Изучен опыт работы психологов по проведению специальных психофизиологических исследований с использованием полиграфных устройств: перечень применяемых методик, необходимость в дополнительной подготовке, наличие необходимых условий для проведения специальных психофизиологических исследований с применением полиграфных устройств.

В результате проведенного исследования подготовлен «Реестр методик и программ психологической работы, применяемых психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации», включающий следующие разделы:

1) Описание программы научного исследования и выборки респондентов.

2) Требования к психодиагностическим методикам и программам, применяемым при проведении психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации по всем направлениям деятельности.

3) Реестр психодиагностических методик, включающий определение статуса методики в реестре и матрицу психодиагностических методик.

4) Аппаратно-программные комплексы и компьютерные технологии, с описанием практики применения психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел аппаратно-программных комплексов и компьютерных технологий и реестром аппаратно-программных комплексов и компьютерных технологий.

5) Психологическая работа, с описанием практики применения психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел методов, методик и направлений психологической работы, реестрами методов и технологий психологической работы и программ психологической работы.

6) Специальные психофизиологические исследования, с использованием полиграфных устройств и описанием опыта работы психологов по проведению специальных психофизиологических исследований, а также реестр методик полиграфных проверок.

Список литературы

1. Ульянина О.А. Психологическая диагностика в работе с личным составом органов внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2020. 676 с.

МАЛЬЦЕВА ТАТЬЯНА ВЯЧЕСЛАВНА

кандидат псих. наук, доцент

кафедра психологии, педагогики и организации работы с кадрами
Академия Управления МВД России, г. Москва, Российская Федерация
e-mail: mtv-psy@mail.ru

ТЕРЕГУЛОВА ОКСАНА АЗАТОВНА

кандидат псих. наук

кафедра психологии, педагогики и организации работы с кадрами
Академия Управления МВД России, г. Москва, Российская Федерация
e-mail: Ksunchik.88@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОСЕКСУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Аннотация. В статье приводится определение психосексуального развития несовершеннолетних. Перечисляются факторы, влияющие на психосексуальное развитие несовершеннолетних. Подчеркивается связь психосексуального и биологического развития. Раскрываются периоды психосексуального развития.

Ключевые слова: Психосексуальное развитие, несовершеннолетние, половое поведение, биологическое развитие.

В основе объяснения психосексуального развития и поведения первоначально лежало представление о врожденном «половом инстинкте», согласно которому каждый индивид *Homo sapiens*, обладая определенными половыми органами, предназначенными для размножения, обеспечен и инстинктом для их использования.

Безусловно, признается влияние на сексуальное поведение генетических и гормональных факторов, однако значительная роль все же отводится социальной и культурной среде, включая общественные нормы, поощрения, запреты, принятое в конкретной социальной среде разделение сексуального поведения на здоровое и патологическое, общение с реальным или возможным половым партнером.

Под психосексуальным развитием понимается психическое развитие индивида на фоне становления и динамики сексуальности, формирование полового самосознания, полоролевого поведения и психосексуальной ориентации. Данный процесс начинается с момента зачатия.

Психосексуальное развитие неотрывно от общего биологического развития индивида и выступает результатом гендерной социализации, в процессе которой усваивается определенная половая роль и правила

сексуального поведения. Психосексуальное развитие включает следующие периоды:

1. пренатальный (до момента рождения индивида);
2. парапубертатный (1-7 лет);
3. препубертатный (7-13 лет);
4. пубертатный (12-18 лет);
5. переходный (16-26 лет);
6. зрелой сексуальности (26-55 лет);
7. инволюционный (55-75 лет).

Детская сексуальность отличается от взрослой и вовсе не означает готовности вступать в сексуальные отношения. Речь идет о врожденных проявлениях тела и души, связанных с эротическим влечением, свойственным человеку так же, как дыхание или пищеварение.

Сексуальное развитие ребенка неотделимо от психического развития. То, как оно проходит, непосредственно влияет на сексуальность и психику во взрослом возрасте. Любые сексуальные наклонности, в том числе и сексуальная ориентация, формируются в возрасте до 6 лет. Все серьезные нарушения возникают обычно задолго до вступления в подростковый возраст, поэтому столь важно вовремя обратить внимание на сексуальное развитие ребенка. [5, с. 98]

Для детей до трех лет важно испытывать удовольствие от того, что их поглаживают, обнимают. Это дает ощущение спокойствия безопасности и уверенности. Для них свойственны касания самого себя рукой, в том числе и гениталий. Такое касание является нормой, в этом возрасте ребенок так удовлетворяет исследовательские потребности относительно своего тела.

В пятилетнем возрасте появляется скромность, моральные рассуждения, понимание биологического и ролевого различия между полами. Ребенок начинает обращать внимание на взаимоотношения родителей и строить по отношению к ним свои догадки. В это время ребенок получает первые представления о половых ролях. [1, с.198]

В 6-8 лет у детей появляется потребность побыть одному, ее важно учитывать и уважать. К этому возрасту дети уже понимают, что некоторые виды действий – дефекация, мочеиспускание, мастурбация (!) – происходят в уединении. Если ребенок забывается, не стоит его ругать, лучше мягко напомнить, что где можно заниматься этими действиями, а какие из них не стоит делать. [4, с. 112]

В период с 7 до 9 лет на формирование адекватного полоролевого поведения влияет общение со сверстниками, преимущественно своего пола, и макросоциальная информация. На этом этапе складываются:

- 1) способность конструктивного общения со сверстниками, старшими (в последующем с руководителями) и младшими (подчиненными), которая сохраняется на протяжении всей жизни;
- 2) предпочтение каких-либо интересов и видов деятельности;
- 3) модель семьи по типу родительской или ближайшего окружения;
- 4) внутрисемейные ролевые отношения (супружеские, родительские и др.);
- 5) отношения к добрым и внебрачным контактам.

В подростковом возрасте основным процессом является половое созревание. В этот период появляется интерес к взаимоотношению полов эротического характера, проявляется тип половой конституции, происходит выбор сексуально-эротической привязанности, который обуславливается не типом половой конституции, а воспитанием, социальными условиями развития и свойствами личности. Происходит формирование платонического компонента влечения (чувство любви, стремление к общению) и эротического компонента влечения (стремление к прикосновениям, объятиям, поцелуям). [2, с.182]

В данный возрастной период человек стремится к обсуждению со сверстниками сексуальной темы. Отсутствие компании для обсуждения или излишняя застенчивость подростка оказывает отрицательное влияние на развитие личности. [5, с.87]

На развитие сексуальности несовершеннолетних пубертатного и юношеского периода большое влияние оказывают социальные факторы, к которым в первую очередь следует отнести:

- 1) сверстники и нормы референтной группы;
- 2) средства массовой информации и Интернет-контенты, пропагандирующие "эталонные" жизненные нормы;
- 3) особенности поведения избранных "кумиров" и "идолов";
- 4) сексуальное поведение партнера (ов) и их социальные нормы;
- 5) половое просвещение, или вернее сказать отсутствие достаточно хорошо организованной системы полового воспитания и просвещения в области взаимоотношений мужчин и женщин.

Список литературы

1. Алексеев Б.Е., Доморацкий В.А. Ювенильная сексология: руководство для специалистов молодежных клиник. – Минск: В. И. З. А. ГРУПП, 2009. – 352 с.
2. Гудина М.В. Сексуальная девиация как криминологический фактор, обуславливающий правонарушения несовершеннолетних //

Пробелы в российском законодательстве. Международный юридический журнал. 2012. № 3. С. 182–184.

3. Кон И.С. Введение в сексологию: учебное пособие / И.С. Кон. – М.: Олимп; ИНФРАМ, 1999 – 288 с.

4. Криминальная сексология: учебное пособие / Г.Б. Дерягин [и др.]. – М.: ЮНИТИДАНА; Закон и право, 2011. – 399 с.

5. Хельмиус Г. Сценарий взросления. О любви, сексуальности и социализации в подростковые годы. СПб., 2003. 179 с.

МАРКЕЛОВА ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА

заведующий кафедрой общей и социальной психологии факультета социальных наук ННГУ им. Лобачевского, доктор психологических наук, доцент,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
markelova16@yandex.ru

КОЛДУНОВА ДАРИНА АЛЕКСЕЕВНА

эксперт-психолог отделения психофизиологической диагностики филиала
«Военно-врачебная комиссия» Федерального казенного учреждения
здравоохранения МСЧ-52 ФСИН России, г. Нижний Новгород,
Российская Федерация,
koldunova.darina2013@yandex.ru

**ЦЕННОСТНО-ПОТРЕБНОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ
СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Аннотация. В статье рассматриваются результаты эмпирического исследования структурных компонентов мотивации профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: мотивация профессиональной деятельности, ценностно-потребностные ориентации профессиональной деятельности, профессиональный интерес, профессионально-психологический отбор.

В настоящий момент Федеральная служба исполнения наказаний сталкивается с проблемой низкой укомплектованности штата сотрудников (вакантна каждая десятая должность), особую озабоченность вызывает некомплект сотрудников, состоящих на должностях младшего начальствующего состава. Высокие нагрузки отрицательно сказываются на моральном состоянии персонала, в том числе на качестве выполнения ими своих служебных обязанностей, а также на авторитетности и престиже службы в уголовно-исполнительной системе [6, с 100]. На всем протяжении последних десятилетий государство проводит системную работу по совершенствованию уголовно-исполнительной политики. Большую значимость приобретают вопросы, касающиеся снижения текучести кадров, развития у действующих сотрудников позитивной мотивации к профессиональной деятельности, создания стимула для продолжения службы при достижении льготного пенсионного стажа [3, с. 72-75].

Важным направлением кадровой и психологической работы является профессиональный отбор граждан на службу в уголовно-исполнительную систему. Уровень удовлетворенности результатами труда, эф-

фективность выполнения должностных обязанностей определяется личностными и индивидуальными особенностями сотрудника, степенью его профессиональной подготовки, а также показателями первоначальной мотивированности к службе, информированности о характерных особенностях предстоящей служебной деятельности [7, с. 187]. Психологическая готовность к службе уже на этапе профессионально-психологического отбора позволит сотруднику успешно преодолевать последствия воздействия многочисленных экстремальных факторов служебной деятельности [1, с. 105].

В связи с этим актуальным представляется изучение структурных элементов мотивации профессиональной деятельности для личности сотрудника. Важно понять, какие аспекты служебной деятельности могут являться источниками трудовой активности.

Эмпирическое исследование проводилось на базе исправительной колонии ГУФСИН России по Нижегородской области с февраля по март 2022 года, всего в нем приняло участие 60 сотрудников. Для проведения намеченного исследования были сформированы 2 экспериментальные группы сотрудников с учетом занимаемых ими должностных позиций. В первую экспериментальную группу было отобрано 30 человек, занимающих должности младшего начальствующего состава. Во вторую экспериментальную группу было включено 30 сотрудников среднего начальствующего состава. Обе группы были уравновешены по возрасту и стажу службы в уголовно-исполнительной системе. Целью исследования явилось изучение значимости ценностей и потребностей профессиональной деятельности и степень их удовлетворенности. Сбор и анализ эмпирических данных осуществлялся с помощью методики «Рейтинг ценностно-потребностных ориентаций персонала» Л.Г. Лаптева. Методика позволяет изучить представления о приоритете ценностей сотрудника, степени удовлетворенности потребностей в профессиональной сфере, а также позволяет определить уровень психологической напряженности, вызванной несоответствием личностных притязаний их удовлетворению. Для обработки данных использовались методы описательной статистики, метод корреляционного анализа (по Спирмену).

Мы предположили, что во всех группах сотрудников ведущими будут являться ценности, связанные с материальной обеспеченностью и счастливой семейной жизнью. В группе сотрудников младшего начальствующего состава наиболее малодоступными (имеющими высокую степень конфликтности) будут являться ценностно-потребностные ориентации, связанные с удовлетворенностью статусом и реальным поло-

жением в обществе, а также с желанием иметь престижную и оплачиваемую профессиональную деятельность.

Результаты, полученные с помощью методики «Диагностика ценностно-потребностных ориентаций персонала» Л.Г. Лаптева, позволили сделать вывод о том, что оценки степени значимости и удовлетворенности ценностно-потребностных ориентаций у сотрудников с различным должностным статусом схожи. Для сотрудников из обеих групп ведущими являются ценности, связанные с материальной обеспеченностью и счастливой семейной жизнью.

Наиболее значимыми ценностями для сотрудников младшего начальствующего состава являются забота о личном здоровье и здоровье членов семьи, материальная достаточность и удовлетворенность денежным содержанием, личная комфортность и удовлетворенность в жизни, защищенность в социальной среде. Наибольшая неудовлетворенность персонала связана с социальным статусом и положением в обществе, престижностью и оплатой выполняемой профессиональной деятельности, взаимоотношениями с руководителем отдела.

Самыми значимыми ценностями для группы сотрудников среднего начальствующего состава являются забота о личном здоровье и здоровье членов семьи, благополучие в семейных отношениях, материальная достаточность и удовлетворенность денежным содержанием, психическая стабильность и отсутствие постоянной неудовлетворенности на работе, личная комфортность и удовлетворенность в жизни, спокойствие и уверенность в благополучии и обеспеченности семьи в настоящем и будущем. Наибольшее расхождение между значимостью ценности и ее удовлетворенностью наблюдается по таким ценностно-потребностным ориентациям как удовлетворенность престижностью профессии.

Полученные данные свидетельствуют о том, что у сотрудников зачастую отсутствует возможность удовлетворить значимые потребности при реализации своего потенциала в профессиональной деятельности. Неудовлетворенность уровнем денежного содержания, напряженным графиком работы, неустойчивостью служебного положения, невозможностью сделать карьеру ослабляют побуждения сотрудника к деятельности по достижению целей организации и в целом снижают престиж службы в уголовно-исполнительной системе [2, с. 101]. Каждому сотруднику, независимо от должностного положения, важно чувствовать значимость при выполнении служебных задач, ощущать причастность к общей цели и результатам работы. Четкое понимание своих служебных обязанностей и критериев оценки труда представляется

важным не только для действующих сотрудников уголовно-исполнительной системы, но и для кандидатов, принимаемых на службу. При этом требуемый уровень служебных показателей должен быть объективно достигаемым, соответствовать профессиональным знаниям, уровню подготовки сотрудника и согласовываться с принятыми в исправительном учреждении принципами работы [4, с. 119].

Для уточнения особенностей ценностно-потребностных ориентаций кандидатов, впервые принимаемых на службу в уголовно-исполнительную систему, в рамках профессионально-психологического отбора граждан рекомендуется использовать метод интервью. Интервью является эффективным инструментом по определению главных мотивов и интересов кандидатов, поступающих на службу. Для проведения интервью с целью выявления мотивации можно использовать вопросы, направленные на оценку прошлой профессиональной деятельности, а также систему проективных вопросов. При проведении интервью важно оценить степень готовности кандидата к специфическим особенностям службы, к уровню должности и спектру задач [5].

В ходе интервью могут быть использованы следующие вопросы:

1. Опишите, как складывался Ваш профессиональный путь в прошлом?
2. Что Вас привлекает в службе УИС? Какие задачи менее интересны?
3. Почему в настоящее время Вы находитесь в поиске работы? По каким критериям Вы выбрали службу в УИС?
4. В данный момент Вы рассматриваете какие-либо предложения от работодателей?
5. Как бы Вы обозначили Ваши профессиональные амбиции? В чем вы видите свой профессиональный потенциал?
6. Как вы считаете, что из вашего предыдущего профессионального опыта будет способствовать эффективному решению должностных задач? Какие компетенции Вам предстоит развивать в себе?

В качестве проективных вопросов интервью по выявлению потребностей и мотивов кандидатов на службу можно использовать следующие формулировки:

- Почему граждане стремятся на службу в УИС?
- Как Вы считаете, в чем целесообразность стремления «сделать» карьеру?
- По каким критериям человек выбирает ту или иную профессию?
- Как Вы считаете, что является наиболее распространенными причинами увольнения сотрудников из уголовно-исполнительной системы?

– Какие характеристики служебного коллектива позволяют ему работать наиболее продуктивно?

– Какие качества характера наиболее значимы для сотрудника в отношении эффективного общения в коллективе, а также для построения продуктивных взаимоотношений с коллегами?

– Как график работы влияет на продуктивность в деятельности? Ведь одни сотрудники стремятся к гибкому графику работы, а другие предпочитают фиксированное рабочее время.

Совершенствование системы профессионально-психологического отбора граждан с использованием методики кейсового интервью основывается на моделировании ситуаций, характерных для служебной деятельности. В ходе интервью можно предлагать служебную ситуацию, которая требует сделать выбор в пользу того или иного фактора. Анализ выбранных позиций нацелен на изучение основных мотивов поступления на службу, системы ценностей будущего сотрудника. Кейсовое интервью может быть представлено следующими ситуациями:

1. Предположите, что Вы в одно время получили несколько предложений устройства на государственную службу (например, служба в УИС и в МВД). По каким критериям Вы будете выбирать?

2. Непосредственный начальник отдела поставил перед Вами задачу и предложил конкретный вариант её выполнения. При выполнении задачи Вы обнаружили способ решения, требующий меньших временных затрат. Ваши действия?

3. Представьте, что из-за высокой нагрузки Вам приходится задерживаться на службе, жертвуя личным временем. Как Вы будете себя мотивировать?

4. Начальник учреждения в отпуске, а сотрудники работают не менее эффективно, как и в его присутствии. Как Вы считаете, почему?

5. Вы случайно узнаете, что Ваш коллега (не начальник и не подчиненный) систематически совершает дисциплинарные проступки на службе. Ваши действия?

6. Вас просят выполнить работу, не входящую в перечень должностных обязанностей. Ваши действия?

7. Смоделируйте ситуацию: в отряде осужденных произошел межличностный конфликт. Участники конфликтной ситуации громко спорят между собой и не реагируют на требования сотрудников. Ваши действия?

8. Смоделируйте ситуацию: осужденный Н. систематически отказывается от выхода на работу, объясняя это плохим самочувствием.

Сформулируйте требование для осужденного, с которым бы Вы к нему обратились.

9. Смоделируйте ситуацию: осужденный П. просит Вас принести продукты питания и мобильный телефон для срочной связи с семьей, общая вознаграждение. Что Вы предпримите?

10. Смоделируйте ситуацию: осужденный А. ведет себя агрессивно, когда к нему предъявляются законные требования о соблюдении правил внутреннего распорядка; Вы неоднократно замечали его негативные высказывания, опоздания на рабочее место. Что необходимо предпринять в данной ситуации?

11. Известно, что служба сопровождается многими стресс-факторами, один из которых связан с психологическими перегрузками, высоким моральным напряжением. Назовите не менее трех способов снятия напряжения, которые будут эффективны для Вас на службе.

Таким образом, изучение ценностно-потребностных ориентаций сотрудников уголовно-исполнительной системы позволило сделать следующие выводы:

1. Для сотрудников уголовно-исполнительной системы наиболее приоритетными являются ценности, связанные с материальной обеспеченностью и счастливой семейной жизнью.

2. Спецификой ценностно-потребностных ориентаций сотрудников младшего начальствующего состава является направленность на обеспечение защищенности в социальной среде, заботу о личном здоровье и здоровье своей семьи, на удовлетворенность денежным содержанием, личную комфортность и удовлетворенность в жизни.

3. Спецификой ценностно-потребностных ориентаций сотрудников среднего начальствующего состава является направленность на благополучие в семейных отношениях, материальную достаточность.

4. Неудовлетворенность персонала связана, прежде всего, с социальным статусом и положением в обществе, престижностью и оплатой выполняемой профессиональной деятельности, а также среди сотрудников наблюдается низкий уровень удовлетворенности взаимоотношениями с руководителем отдела.

5. В целях совершенствования профессионально-психологического отбора целесообразно использовать метод интервью, который позволяет конкретизировать данные о системе ценностно-потребностных ориентаций кандидатов, впервые принимаемых на службу в уголовно-исполнительную систему.

Список литературы

1. Бовин, Б.Г., Раков А.М. Профессиональный психологический отбор в уголовно-исполнительной системе России и его эффективность // Прикладная юридическая психология. 2009. №2. С. 104-114.
2. Буланова, Е.А. Психологические аспекты текучести кадров в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, пути решения // IV Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление»: Сборник тезисов выступлений и докладов участников, 140-летию уголовно-исполнительной системы России и к 85-летию Академии ФСИН России, в 10 т., Рязань. Том 7. – Рязань: Академия ФСИН России, 2019. С. 100-103.
3. Гришин, Д.А., Чудакова С.Н. Организационные и административно-правовые проблемы текучести кадров (прекращения службы) в учреждениях и органах Федеральной службы исполнения наказаний // Человек: преступление и наказание. 2014. № 4(87). С. 71-76.
4. Малкова, Л. Л. Организационно-правовые аспекты проблемы текучести кадров в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации // *Ius publicum et privatum*. 2021. №4 (14). С. 118-123.
5. Методические рекомендации о порядке психологического изучения граждан при поступлении на службу в уголовно-исполнительную систему и перемещении сотрудников уголовно-исполнительной системы по службе. 2008.
6. Панарин, Д.А., Брыков Д.А. Направления совершенствования работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе // Человек: преступление и наказание. 2017. № 1. С. 100.
7. Раков, А.М. Профессиональный психологический отбор в уголовно-исполнительной системе России // Московский городской психолого-педагогический университет. 2010. С. 183-188.

МАРКЕЛОВА ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА

заведующий кафедрой общей и социальной психологии факультета
социальных наук ННГУ им. Лобачевского, доктор психологических наук,
доцент, г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
markelova16@yandex.ru

ШУТКИНА ЖАННА АЛЕКСАНДРОВНА

Доцент кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук
ННГУ им. Лобачевского, кандидат педагогических наук, доцент,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
zhannashutkina@mail.ru

БАБУШКИНА ЕЛИЗАВЕТА ПЕТРОВНА

студент кафедры общей и социальной психологии факультета социальных наук
ННГУ им. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
vetkabb@mail.ru

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
СУБЪЕКТИВНО-ЛИЧНОСТНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ
СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР**

Аннотация: В статье представлены подходы к пониманию субъективного и психологического благополучия. Основные концепции, в рамках которых разрабатывались компоненты субъективного и психологического благополучия. Рассматривается личностное благополучие и его разноуровневые факторы.

Ключевые слова: Субъективное благополучие, психологическое благополучие, личностное благополучие, гедонистический подход, эвдемонистический подход, стрессогенный характер профессиональной деятельности.

Деятельность сотрудников силовых структур связана с постоянным стрессом, что предъявляет повышенные требования к состоянию их психического и психологического здоровья. Реализация военно-профессиональной деятельности напрямую связана с психическими и физическими нагрузками. Выполнение боевых задач напрямую влияют на их исполнителя и могут привести к дезорганизации деятельности и снижению эффективности [6, с. 18]. Нарушения психики затрагивают все уровни человеческого функционирования, которые впоследствии могут привести к стойким личностным изменениям. Также стоит обратить внимание, что и в мирное время работа военнослужащих является не менее напряжённой и высоко стрессогенной. В связи с этим субъек-

тивно-личностное благополучие сотрудников силовых структур выступает одним из важнейших параметров в сохранении нормального функционирования личности.

В психологической науке термин «субъективное благополучие» личности стал употребляться сравнительно недавно. Однако, вопреки его широкой распространённости в научной и научно-популярной литературе, психология на данном этапе своего развития не располагает его общепризнанным определением. Существует два подхода к пониманию субъективного благополучия: гедонистический и эвдемонистический. М. Селигман отмечал, что люди, ведущие гедонистический образ жизни испытывают гораздо больше положительных эмоций, но они длятся совсем недолго. А вот люди, обращённые к эвдемонии, получают больше удовлетворения от жизни [15]. Итак, у нас появилась необходимость рассмотреть приведённые выше подходы для более полного понимания и представления о том, что же такое субъективное благополучие.

Гедонистический подход опирается на тезис о том, что одна из важнейших целей человеческого бытия – быть счастливым [5, с. 18]. Так данный подход за свою основу берёт теоретические и методологические принципы когнитивистской и необихевиористской теорий [8, с. 106]. В рамках данного подхода развивали свои теории Э. Динер, М. Аргайл, Н. Брэдберн и др. Динер рассматривал субъективное благополучие как целостную психологическую организацию, в которую входит оценка и отношение человека к жизни и самому себе [11]. Сторонники данного направления предложили трёхкомпонентную структуру субъективного благополучия, состоящую из удовлетворённости жизнью, положительных эмоций и отсутствия отрицательных эмоций. Также М. Аргайл рассматривал ещё один компонент – здоровье, которое тесно взаимосвязано с другими и является одновременно и причиной, и следствием этих показателей [1, с. 11]. АН. Брэдберн заметил, что счастье не является противоположностью несчастья, и тем более они почти полностью не зависят друг от друга. Отсюда следует, что и изучаться они должны по отдельности, чтобы можно было составить наиболее полную картину субъективного благополучия [9].

Благополучие есть не результат и не конечное состояние, а процесс реализации индивидом своего потенциала [10] – это утверждение является основой для понимания эвдемонистического подхода. В данном контексте психологическое благополучие базируется на гуманистических принципах [8, с. 109]. М. Ягода составила одну из первых моделей психологического благополучия. Она обозначила в нём шесть компонентов: самопринятие (высокая самооценка, выраженное чувство иден-

тичности); личностный рост (мера самоактуализации); интегрированность (способность к совладанию со стрессовыми ситуациями); автономность (независимость от влияния социального окружения); точность восприятия реальности (социальная восприимчивость); компетентность в отношении окружающей социальной среды (способность к социальной адаптации и эффективному решению проблем) [12].

К. Рифф, основываясь на работы М. Ягоды, разработала свою многомерную модель психологического благополучия, которая была организована на позитивном функционировании личности. С её точки зрения психологическое благополучие – это базовый субъективный конструкт, который с позиции вершины вероятных перспектив человека отражает восприятие и оценку своего функционирования [14]. Итак, Рифф выделила шесть ключевых компонентов психологического благополучия: 1) самопринятие (позитивное отношение к себе и своей прошлой жизни); 2) позитивные отношения (взаимоотношения с другими людьми); 3) компетентность (способность выполнять требования повседневной жизни); 4) жизненные цели (наличие целей и занятий, которые придают жизни смысл); 5) личностный рост (чувство постоянного развития и самореализации); 6) автономность (способность следовать собственным убеждениям) [13].

С.А. Башкатов утверждает, что элементы субъективного благополучия отражены и в структуре личностного благополучия, как его высший уровень [3, с. 13]. Таким образом, мы можем сделать вывод, что субъективное и личностное благополучие находятся в тесной связи, и это подводит нас к рассмотрению второго из них.

Личностное благополучие – «это системное образование психики. Его базой является, с одной стороны, позитивное функционирование, позволяющее человеку проявлять позитивную активность в различных сферах жизнедеятельности, с другой стороны – наличие позитивных субъективных оценок внешних факторов благополучия; а следствием является субъективное благополучие как обобщенное отображение факторов всех уровней в виде эмоций, оценок и суждений, позволяющих человеку испытывать удовлетворенность жизнью» [Батурин, Башкатов, Гафарова, 2013, с. 9]. Были разработаны базовые разноуровневые факторы личностного благополучия и содержание структурных компонентов, которые относятся к этим факторам и обеспечивают личностное благополучие человека.

1. Уровень внешних (внеличностных) факторов, а именно биологических, социальных, материальных.

2. Уровень психологических (личностных) факторов, в который входят базовые свойства темперамента и личности, характер, его добродетели и силы.

3. Уровень субъективно-личностных факторов. Здесь выделяют три компонента: аффективный, когнитивно-аффективный и когнитивный.

4. Уровень межличностных факторов, сюда входят позитивные поступки и действия, достигнутые благоприятные межличностные отношения, совокупность социально-значимых достижений.

Так, данная организация и её составные части определяют позитивное психологическое функционирование, которое является основой благополучия личности [4, с. 43].

Субъективно-личностное благополучие сотрудника играет важную роль при выполнении любого вида военно-профессиональной деятельности. Оно выступает здесь одним из предикторов эффективности деятельности сотрудников, так как тесно связано с их психологическими особенностями и профессионально важными качествами. Рассмотрение проблематики профессиональной деятельности военнослужащих является на сегодняшний день одной из главных научных задач и имеет широкие перспективы для практического применения. А вопрос о достижении субъективно-личностного благополучия личности сотрудников силовых структур непосредственно возлагается на специалистов психологической службы силовых ведомств [7, с. 376].

Список литературы

1. Аргайл, М. Психология счастья / М. Аргайл 2-е изд. – СПб.: Питер. 2003.-271с.

2. Батулин, Н.А. Теоретическая модель личностного благополучия / Н.А. Батулин, С.А. Башкатов, Н.В. Гафарова // Вестник ЮУрГУ. – 2013. – Т. 6, № 4. – С. 4–14.

3. Башкатов, С. А. Разноуровневые факторы личностного благополучия : специальность 19.00.01 "Общая психология, психология личности, история психологии" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Башкатов Сергей Александрович. – Челябинск, 2013. – 28 с.

4. Бенелли, Л.Н. Психологическая модель субъективного личностного благополучия / Л.Н. Бенелли // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. – 2019. – № 4. – С. 40-43.

5. Бенко, Е.В. Субъективное благополучие человека, переживающего нормативный кризис развития личности : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : диссертация на соискание учёной степени кандидата психологических наук / Бенко Елизавета Вячеславовна. – Челябинск, 2017. – 183 с.

6. Маркелова, Т.В. Теоретико-методологические основы заблаговременной устойчивости будущих офицеров запаса к условиям военно-профессиональной деятельности : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Маркелова Татьяна Владимировна. – Москва, 2011. – 56 с.

7. Проскурякова, Л.А. Аспекты связи коммуникативных способностей с психологическим благополучием сотрудников МВД / Л.А. Проскурякова, Т.В. Полина // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 76-1. – С. 376-379.

8. Созонтов, А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического / А. Е. Созонтов // Вопросы психологии. – 2006. – № 4. – С. 105-114.

9. Bradburn, N. The Structure of Psychological well-being / N. Bradburn.-Chicago: Aldene Pab, 1969. – 269 p.

10. Deci, E.L. Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction / E. L. Deci, R. M. Ryan // Journal of Happiness Studies. – 2008. – № 9. – pp. 1–11.

11. Diener E., Diener M., Diener C. Factors predicting the subjective well-being of nations // J. of Personality and Social Psychology. 1995. V. 69. P. 851–864.

12. Jahoda, M. Current concepts of positive mental health. N. Y.: Basic Books, 1958.

13. Ryff, C.D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing // Journ. Pers. Soc. Psychol. 1989. № 57. P. 1069– 1081.

14. Ryff, C.D., Magee W.J., Kling K.C., Wing E.H Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being // The Self and Society in Aging Processes / Ed. Ryff C.D., Marshall V.W. New York: Springer, 1999. P. 247–278.

15. Seligman, M. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment / M. Seligman. – New York, NY: Free Press. – 2002. – 336 p.

МАРТЫНЕНКО ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

психолог отделения психологической работы
Краснодарского университета МВД России,
г. Краснодар, Российская Федерация,
mart_len@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СУВЕРЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ МВД РОССИИ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности психологической суверенности личности сотрудников МВД России, не только в ключе принадлежности к гендерной и социально-возрастной группе, но и профессиональной группе сотрудников органов внутренних дел, как правовых личностей, выбравших своей профессией охрану закона и правопорядка. Результаты исследования могут быть полезны в практической деятельности психолога в процессе психологического сопровождения личного состава сотрудников МВД России.

Ключевые слова: личность, суверенность психологического пространства, субъектно-средовой подход, профессиональный Я-образ.

Деятельность сотрудника правоохранительных органов МВД России реализуется в системе отношений «человек-человек», в связи с чем, общество предъявляет высокие требования к их профессиональным и личностным качествам. Еще на стадии профессионального психологического отбора осуществляется диагностика личностных качеств будущих сотрудников полиции с целью прогнозирования успешной профессиональной деятельности. Профессиональные качества личности формируются в процессе деятельности.

Профессиональная идентичность личности показывает осознание личностью своей принадлежности к определенной профессии [19]. В основе лежит профессиональная Я-концепция, базирующаяся на когнитивном компоненте профессионального Я-образа. Из общего самосознания, как общей картины мира, под воздействием профессиональной среды, активного участия и осознанного отношения самой личности к профессиональной деятельности, конкретизируется самосознание профессиональное.

Работа психолога в рамках психологического сопровождения личного состава МВД России ведется в целях усиления адаптационного потенциала сотрудников, впервые принятых на службу в ОВД, формирования у них профессионально значимых качеств личности, профилактики

ки деструктивных форм поведения и профессионального выгорания. Для этого психологам необходимы не только общая подготовленность, но и специальные знания по научно обоснованным методикам, в частности, – посредством всесторонней психологической диагностики личности сотрудника ОВД и целенаправленного формирования у него необходимых профессионально важных качеств.

Субъектно-средовой подход к исследованию личности, предложенный С.К. Нартовой-Бочавер, вводит понятие психологическая суверенность, представляющее собой состояние психологических границ субъекта.

Психологическая суверенность – основанная на положительном опыте автономного поведения способность личности развивать, контролировать и защищать свое психологическое пространство, являющееся значимым фрагментом бытия и формирующим стратегии его жизнедеятельности [11].

Общий уровень суверенности психологического пространства личности включает в себя шесть уровней, последовательно возникающих и развивающихся в онтогенезе. Так первым осознаваемым в младенчестве психологическим пространством становится телесность; затем ребенок начинает исследовать свое жизненное пространство – активно формируется территориальная суверенность; вместе с тем, ребенок дошкольного возраста начинает присваивать себе личные вещи, формируется суверенность вещей; суверенность временных привычек начинает активно развиваться с 7 лет, когда ребенок учится организовывать свое время и многие действия становятся для него привычными, сопровождающими всю жизнь; формирование суверенности социальных связей берет свое начало еще в дошкольном возрасте, но действительно актуальной и влияющей на поведение эта суверенность становится лишь в подростковом возрасте; суверенность ценностей начинает активно формироваться в подростковом возрасте, когда ценности из материальных трансформируются в духовные. Юношеский возраст характеризуется завершением формирования психологической суверенности, но уточнение границ происходит в течение всей жизни.

Суверенность возникает и развивается в онтогенезе неосознанно в векторе усиления и расширения своего психологического пространства, а также, через изменение качества границ, которое может быть:

- депривированным – слабость границ, проявляющееся в ощущении фрагментарности своего существования, самоотчужденности, отстраненности и сложностью выбора самоидентификации и самопрезентации);

– умеренным или нормальным – проявляющееся в эмоциональной стабильности, уравновешенности, уверенности в себе и своих действиях, способности адекватно воспринимать себя во всех положительных и отрицательных проявлениях);

– сверхсуверенным – устойчивые, жесткие границы. Психологическая установка личности с такими границами направлена против других людей, субъект агрессивно защищает то, что ему дорого, что приводит к избирательности в социальных контактах, устойчивости в мировоззрении.

Все вышеперечисленные изменения динамики психологических границ направлены на достижение одной цели – сохранение или повышение субъектом уровня своей жизнедеятельности [11].

В этой связи, важно отметить и способы защиты своей суверенности, своего физического и психологического благополучия, которые субъект предъявляет в ответ на излишние депривационные воздействия извне, к ним относятся: физические действия, которые выражаются в виде ухода от контакта или отстранение оппонента с той территории, которую личность считает своей; вербальные – словесная защита своей территориальности; когнитивные – доводы, аргументы, умозаключения, способствующие сохранению своих границ; эмоциональные – все возможные способы «напугать» оппонента – крик, плач и т.д.

В настоящее время психологическая суверенность в теоретических и эмпирических исследованиях рассматривается как результат развития личности в психологической системе [3, 16] проявляющийся в социальных взаимодействиях [9, 6, 14] регуляторов поведения в детском и подростковом возрасте [2, 4, 15], все эти исследования отражают результат уважительного отношения к субъекту и самого субъекта к миру.

Наша выборка состоит из представителей органов правоохранительной деятельности, психологическая суверенность которых привлекла внимание исследователей лишь однажды, в аспекте психологического благополучия сотрудников ОВД в условиях профессиональной деятельности [13], вместе с тем изучением состояния психологической суверенности взрослого человека просвещены единицы исследований [5, 14, 16, 17].

Цель нашего исследования – определить структуру психологической суверенности личности сотрудников правоохранительных органов. Выборка составила 194 человека, из них: 113 мужчин и 81 женщин. Все респонденты являются сотрудниками правоохранительных органов МВД России (курсанты факультетов по подготовке следователей и оперуполномоченных уголовного розыска, действующие сотрудники след-

ственных подразделений, подразделений дознания, а также оперуполномоченные уголовного розыска и подразделений по борьбе с экономическими преступлениями).

Анализ особенностей уровневой и структурной организации психологической суверенности личности осуществлялся на трех группах:

1. Возрастная характеристика – 19-22 года, в связи с тем, что наше исследование проведено на группе курсантов образовательного учреждения системы МВД, эта возрастная и профессиональная стадия, согласно теории профессионального становления Е.А. Климова относится к этапу профессионального обучения (или оптация). В группе 55 мужчин и 28 женщин;

2. Возрастная характеристика – 23-35 лет. Выборка включает в себя сотрудников правоохранительных органов системы МВД России, имеющих стаж службы от 2 года до 10 лет, что характеризуется в теории профессионального становления Е.А. Климова фазой профессионализации (или интервала). В группе 29 мужчин и 25 женщин;

3. Возрастная характеристика – 36 до 52 лет. Выборка включает в себя сотрудников правоохранительных органов системы МВД России, имеющих стаж службы от 10 и более лет, что характеризуется в теории профессионального становления Е.А. Климова фазой профессионального мастерства. В группе 29 мужчин и 28 женщин;

Инструментом изучения особенностей психологической суверенности личности наших респондентов стал опросник «Суверенность психологического пространства – 2010» С.К. Нартовой-Бочавер [12].

Методом $k - \text{средних}$ были построены профили для каждой из возрастных групп мужчин и женщин. Рассмотрим соотношение параметров структуры психологической суверенности в группах мужчин и женщин, отличающихся по возрастной характеристике (рис. 1, рис. 2).

Сравнительный анализ в разных возрастных группах мужчин и женщин, представленные на рисунках 3 и 4, выявляют склонность к сверхсуверенности наших респондентов, при этом во всех возрастных группах структурные компоненты сверхсуверенности практически совпадают.

В мужской выборке наибольшей суверенностью обладают представители первой возрастной группы, суверенность мужчин в третьей группе имеет наиболее низкие показатели. При этом во всех возрастных группах наблюдается подъем по шкалам суверенности физического тела (СФТ) и суверенности вещей (СВ), снижение в сторону нормы показатели по шкалам суверенности привычек (СП) и суверенности социальных связей (СС).

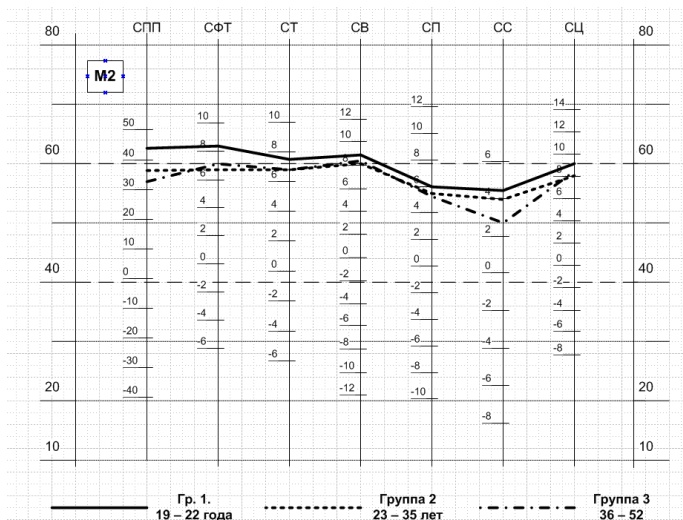


Рис. 1. Сравнительный анализ уровней выраженности психологической сурвентности в разных возрастных группах мужчин.

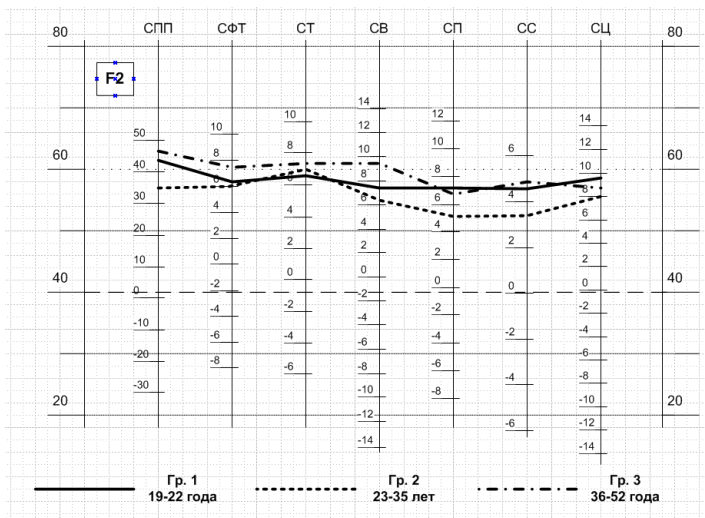


Рис. 2. Сравнительный анализ уровней выраженности психологической сурвентности в разных возрастных группах женщин.

Исследования С.К. Нартовой – Бочавер выявили отрицательную связь между уровнем суверенности вещей и уровнем тревожности у мужчин, то есть мужчины, способные контролировать приватность своих вещей (и возможно, устойчивость финансового положения), увереннее чувствуют себя в социальных связях, близких отношениях с романтическими партнерами, легче заводят друзей, проявляют инициативу и ответственность в близких отношениях. [10, с. 374]. В подтверждение этому, мы видим нормализацию шкалы социальных связей у мужчин нашей выборки, причем у мужчин старшей возрастной группы суверенность социальных связей на уровне средних значений.

Кроме того, исследования С.К. Нартовой-Бочавер у мужчин обнаружили большое количество значимых положительных связей суверенности физического тела со склонностью уважать других людей, а именно с сотрудничеством и привязанностью в целом, из чего можно заключить, что мужчины с сохраненными границами физического тела предпочитают сотрудничать, а не конкурировать. [Там же, с.375] Таким образом, мы можем утверждать, что мужчины нашей выборки склонны к сотрудничеству, так как уважение к другим ставят выше, чем уважение к себе.

В женской выборке мы наблюдаем повышенные показатели структурных компонентов психологической суверенности у представительниц старшей, третьей возрастной группы, за счет показателей суверенности физического тела (СФТ), суверенности территории (СТ) и суверенности вещей (СВ). Суверенность привычек (СП), социальных связей (СС) и ценностей (СЦ) на уровне средних показателей.

В первой и второй группе общий уровень суверенности стремиться к средним значениям, причем у представительниц второй группы показатели ниже, чем у первой. У женщин второй группы наблюдается пик по шкале суверенности территории (СТ), наименьшие показатели по шкалам суверенность привычек (СП) и социальных связей (СС).

Исследования С.К. Нартовой – Бочавер на женских выборках выявили зависимость суверенности территории с уровнем привязанности, чем надежнее территория и опыт привязанности, тем более женщина готова к отношениям с другими людьми. Такие же мысли высказывал И.С. Кон: «Феномен дружбы восходит к территориальности: друг – это тот, кто находится на «своей» территории, к кому можно безопасно повернуться спиной и от кого не надо защищаться» [55]. Поэтому показатели социальных связей в исследуемой нами группе на уровне средних, то есть женщины способны свободно регулировать отношения с окружающими людьми, выстраивать близкие отношения и спокойно отвергать негативные воздействия.

Исследования взаимосвязи психологической суверенности с уровнем субъективного благополучия Е.Н. Паниной [13] выявили зависимость уровня суверенности вещей с общим уровнем тревожности личности, чем выше суверенность вещей, тем ниже уровень тревожности, соответственно мы можем заключить, что представительницы старшей группы отличаются меньшей тревожностью по сравнению с другими группами. Это же исследование Е.Н. Паниной обнаружило взаимосвязь уровня суверенности привычек с уровнем агрессивности, чем выше первый показатель, тем ниже второй, этот факт объясняет снижение показателя общего уровня суверенности и суверенности социальных связей во второй и уровнем социальных связей в третьей группе женщин, на фоне сниженных показателей суверенности привычек, как причине возникновения агрессивных тенденций в поведении, нарушающих гармоничность межличностных взаимодействий.

Несмотря на то, что мы провели описательный анализ различий между гендерными и возрастными группами, сравнение дисперсий по данным признакам с помощью подсчета критерия Ливена (Levene's Test) не выявили статистически достоверных различий, из чего можно заключить, что распределение респондентов в группах, отличающихся по полу и возрасту, одинаковое. Отсутствие половозрастных различий в структуре психологической суверенности личности наших респондентов может свидетельствовать об однородности стиля их воспитания. Следует заметить, что исследования психологической суверенности С.К. Нартовой-Бочавер также выявили незначительные гендерные различия, обусловленные скорее социальной средой психологического развития, чем гендерной принадлежностью [11, с. 208] Вместе с тем, исследуя психологические границы Т.С. Леви пришла к выводу: «при развитой и сбалансированной психологической границе имеют место положительные эмоциональные состояния, хорошее самочувствие и высокая активность, а половые различия отсутствуют, т.е. такой тип психологической границы свойственен как мужчинам, так и женщинам».[8, с.72], наша выборка как раз характеризуется преимущественно сверхсуверенностью, то есть выраженностью значений психологической суверенности. Таким образом, мы можем заключить, что уровневая структура психологической суверенности личности нашей выборки (вследствие ее социальной однородности) является универсальной и не зависит от пола и возраста.

Стоит отметить, что респондентов, с уровнем сверхсуверенности в исследуемой нами группе составляет 38%, и 62% имеют оптимальный уровень, депривации психологической суверенности не выявлено. Спе-

цифика нашей выборки – в профессиональной принадлежности респондентов, это люди, испытывающие постоянные депривационные воздействия со стороны правонарушителей, поэтому закономерно предположить, что некая закрытость и устойчивость в социальных контактах, устойчивость мировоззрения и личностных убеждений являются теми чертами характера, которые помогают быть успешными в профессии. В качестве сравнения, приведем исследование суверенности психологического пространства у представителей педагогических профессий Н.В. Буравцовой [1], где ощущают свое психологическое пространство сверхсуверенным 31% респондентов, 20% испытывают депривацию и 49% имеют оптимальный уровень сверхсуверенности.

Основываясь на теории психологической суверенности, мы можем заключить, что представители правоохранительных органов – это люди с надежными, устойчивыми границами психологической суверенности, что способствует чувствам собственной ценности, безопасности и позитивному отношению к другим людям, уважению их автономии и индивидуальности.

Представители правоохранительных органов – это люди с надежными границами психологической суверенности, что способствует чувствам собственной ценности, безопасности и позитивному отношению к другим людям, уважению их автономии и индивидуальности. Тем не менее остается открытым вопрос о способах защиты сотрудниками полиции своего психологического пространства, на наш взгляд, именно склонность к сверхсуверенности психологического пространства становится причиной проявления вербальной и физической агрессии сотрудников правоохранительных органов по отношению к окружающим. Таким образом возникает интерес к дальнейшим исследованиям в направлении ценностно-смысловой сферы сотрудника правоохранительных органов МВД России, и ее влиянии на психологическую суверенность личности, ведь именно ценностями, по мнению Д.А. Леонтьева, задаются внутренние и внешние границы личности, в которых она возникает и развивается.

Список литературы

1. Буравцова Н.В. Взаимосвязь структурно-содержательных характеристик психологического пространства личности и эмпатии: дис. ... канд. психол. наук; спец. 19.00.01; защищена 02.12.2011; утверждена 17.11.2011 / Н.В. Буравцова; Место защиты: Томский государственный

университет; Работа выполнена: Новосибирский государственный педагогический университет. – Новосибирск, 2011. – 26 с.

2. Вартанян, Г.А. Детско-родительские отношения как фактор формирования неэффективных копинг-стратегий у подростков с отклоняющимся поведением / Г.А. Вартанян, С.В. Горбатов // Психологические проблемы современной семьи: сборник тезисов VI Международной научной конференции / под ред. О.А. Карабановой, Е.И. Захаровой, С.М. Чурбановой, Н.Н. Васягина. – Москва – Звенигород, 30 сентября – 4 октября 2015 г. – С. 973 – 997.

3. Волохова В.И. Анализ конструкта «Психологические границы» // Развитие человека в современном мире материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет. – 2015. – С. 15-20.

4. Гурова О.В. Школьный графический вандализм как конфликт между личностью и средой // Конфликтогенность современности: коллективная монография / под ред. Л.А. Максимовой. Екатеринбург: УрГПУ, 2014. С. 49-65.

5. Духновский, С.В. Комплексная диагностика гармоничности и дисгармоничности межличностных отношений субъектов образовательного процесса // Вестник Южно-уральского государственного университета. Серия «Психология». – 2012. – № 20 (279). – Вып. 18. – С.98-105

6. Казикова Е. П. Апробация самооценочной методики «Эмоциональная зависимость от педагога» (ЭЗП) / Е.П. Казикова // Актуальные проблемы человека в инновационных условиях современного образования и науки: сборник материалов IV Всероссийской студенческой научно-практической конференции. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. – С. 234-238.

7. Кон И.С. Дружба (психолого-этический очерк). М., 1987.

8. Леви Т.С. Телесно-энергийный подход к пониманию психологической границы человека // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2017. № 2. URL: <http://journals.mosgu.ru/trudy/article/view/448> (дата обращения: 09.08.2022)

9. Мякотин И.С. Социальная фобия и нарушение психологических границ в детском и подростковом возрасте [Текст] / И.С. Мякотин // Теория и практика общественного развития. -2015. – № 20. -С. 335 – 338.

10. Нартова-Бочавер С.К. Психофизиологические основы диспозициональной суверенности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2018. Т. 8. Вып. 4. С. 370–380.

<https://doi.org/10.21638/11701/spbu16.2018.405> (Дата обращения 20.06.2022)

11. Нартова-Бочавер С.К. Человек суверенный: психологическое исследование субъекта в его бытии / С. К. Нартова-Бочавер. – СПб.: Питер, 2008.

12. Нартова-Бочавер С.К. Новая версия опросника «Суверенность психологического пространства -2010» // Психологический журнал. Том 35, № 3, М-2014, С. 105-119.

13. Панина Е.Н. Взаимосвязь суверенности психологического пространства и субъективного благополучия личности. дис. ... канд. психол. наук; спец. 19.00.01; защищена 22.11.2006 / Е.Н. Панина; Место защиты: Сибирский государственный технологический университет; Работа выполнена: Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2006. – 27 с.

14. Рунец О.В. Доверие профессионала к себе в помогающих профессиях (на примере профессии фельдшера скорой медицинской помощи): дис. ... канд. психол. наук; спец. 19.00.03; защищена 24.12.2018; утверждена 08.11.2018 / О.В. Рунец; Место защиты: Институт психологии Российской академии наук (ИП РАН); Работа выполнена: Институт психологии Российской академии наук (ИП РАН). – Москва, 2018. – 28 с.

15. Силина, О.В. Границы «Я» как маркер становления субъектности в детском возрасте [Текст] / О.В. Силина // Актуальные проблемы психологического знания. – 2017. – № 3. – С. 45 – 59.

16. Скоромная Ю.Е. Индивидуально-личностные корреляты психологической готовности к материнству // Журнал прикладной психологии. – 2006. – №5. – С. 14-20.

17. Тиводар А.Р. Психологические основания проблемы «общего пространства» // Вестник Университета российской академии образования. 2008. № 2.

18. Шнейдер Л.Б. Психология идентичности: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л.Б. Шнейдер. – 2-е изд., пер. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019 – 328 с.

ОРЛОВА ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА

психолог, КГБУСО «Центр социальной реабилитации инвалидов
и ветеранов боевых действий» г. Барнаул, Российская Федерация
olga.orlowa-plotnikowa@yandex.ru

ШАМАРДИНА МАРИНА ВАЛЕРЬЕВНА

кандидат психологических наук, доцент,
кафедра общей и прикладной психологии,
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»,
г. Барнаул, Российская Федерация
marav_sh@mail.ru

**ИЗУЧЕНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
ЗАЩИТ ЛИЧНОСТИ ВЕТЕРАНОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ**

Аннотация: В статье рассматриваются подходы к изучению индивидуально-типологических характеристик, в том числе механизмов психологических защит, ценностно-смысловых ориентаций ветеранов боевых действий в условиях социализации после участия в локальных войнах. Особенностью исследования является сравнение двух групп мужчин зрелого возраста для выделения ведущих механизмов психологических защит у ветеранов боевых действий, что также позволило выделить преобладающие ценностные ориентации.

Ключевые слова: механизмы психологических защит, ценностно-смысловые ориентаций, посттравматические состояния, ветераны боевых действий,

Механизмы психологических защит сегодня становятся объектом изучения в разных областях психологических исследований, так рядом авторов О. Кернберг, К. Роджерс, И. Ялом и др., было показано влияние психологических защит и их роль в жизни человека, было рассмотрено с позиций специфического для человека условия способствующего формированию адаптивных механизмов личности, поэтому это – индивидуально-психологические характеристики личности [2, 5]. Проблема изучения механизмов психологической защиты военнослужащих, участвующих в современных локальных войнах выходит на ведущее направление исследователей как наиболее актуальная и оказывает влияние на общее моральное состояние военнослужащих и возможно отражается на их психическом здоровье [1,5,7].

Аспекты изменения личности под воздействием психотравмирующих факторов, экстремальных ситуаций показаны в содержании кон-

цепции И.О. Котенева, Е.О. Лазебной, М.Ш. Магомед-Эминова и др., учеными рассмотрены показатели личности участников локальных военных конфликтов. Военнослужащие, проходя службу в «горячих точках» впоследствии приобретают психические расстройства.

Зная механизмы психологической защиты ветеранов боевых действий, можно будет создать комплексные программы для оптимизации реадaptации ветеранов в условиях реального социума

Цель исследования – изучить механизмы психологической защиты, ценностные ориентации личности ветеранов боевых действий зрелого возраста.

Методы сбора эмпирических данных проходило по методикам: Методика исследования (тест-опросник механизмов психологической защиты «Индекс жизненного стиля», «life style index» (lsi) (Р. Плутчик, Г. Келлерман, Х.Р. Конте, адаптация Е.С. Романова, Л.Р. Гребенников); тест «Смысло-жизненные ориентации» (Д.А. Леонтьев, 1992); методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич).

В исследование приняли участие ветераны боевых действий и мужчины не проходившие воинскую службу зрелого возраста (от 37 лет до 50 лет), с их письменного добровольного согласия, всего 60 человек. Участники исследования были разделены на две группы: группа контраста и контрольная группа. Исследование группы контраста ветеранов боевых действий проходило на базе общества ветеранов г. Барнаула, куда вошли военнослужащие, имеющие опыт боевых действий. Объем группы контраста составил всего 29 ветеранов боевых действий зрелого возраста. Контрольная группа включала мужчин зрелого возраста, которые проживают в городе Барнауле, не проходившие воинскую службу в «горячих точках», общий объем группы контраста составил 31 человек (для получения достоверных результатов все респонденты имеют полные семьи, жены).

Участие в локальных войнах оказывает воздействие на всю жизнь участника боевых действий, порой лишая его – чувства безопасности и самоконтроля: человек, пришедший с войны, испытывает чувство изоляции. Главной задачей жизни становится «переосмысливание», острый боевой стресс отражающийся в состоянии боевого посттравматического стресса усложняет адаптацию к обычным условиям жизни. Деструкция ценностей, идеалов, представлений о себе, новое мировосприятие, способствует выстраиванию у ветеранов боевых действий невротических защитных механизмов, а воздействие боевого стресса на психику военнослужащего ведут к нарушению аффективной сферы, структуры «са-

мости» и эмоциональных путей научения, так опосредованная угроза может травмировать психику [2,3].

В структуре личности проявляются особенности, не свойственные человеку в преморбиде, так до переживания травматического события: возникает недоверчивое отношение к окружению; ограничение в контактах, актуальным становится чувство опустошённости; наблюдается значительный уровень тревоги [3,6].

Сформированные установки на справедливость, самоотверженная, альтруистическая направленность инициативного поведения во многих случаях определяют и последующую жизнь ветеранов боевых действий [8, 9].

Таким образом, значительная часть участников боевых действий переживают значительные трудности в новых условиях жизнедеятельности, потому необходимо рассмотрение психологических особенностей личности, воевавших, развитие посттравматических состояний и расстройств участников боевых действий в целом.

На первом этапе исследования был проведен анализ достоверных различий с помощью непараметрического метода математической статистики U-критерий Манна-Уитни между особенностями защитных механизмов между двумя группами: ветеранов боевых действий и группой контраста, который позволил на уровне значимости $p < 0,05$ выявить достоверные различия в средних значениях компонентов методик в группах.

Результаты средних значений по методикам: тест-опросник механизмов психологической защиты «индекс жизненного стиля», «life style index» (Isi) (Р. Плутчик, Г. Келлерман, Х.Р. Конте, адаптация Е.С. Романова, Л.Р. Гребенников); тест смысложизненные ориентации Д.А. Леонтьев; методика М. Рокича «Ценностные ориентации» представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты сравнения двух групп (ветеранов боевых действий и группы контраста) при применении U-критерия Манна-Уитни

Шкала	группа	N	M	U	p
Вытеснение	Группа 2	31	16,48	21,0	0,000
	Группа 1	29	45,28		
Замещение	Группа 2	31	20,34	134,5	0,000
	Группа 1	29	41,36		

Регрессия	Группа 2	31	19,97	123,0	0,000
	Группа 1	29	41,76		
Процесс жизни	Группа 2	31	44,76	7,5	0,000
	Группа 1	29	15,26		
Локус контроля – жизнь	Группа 2	31	45,00	0,0	0,000
	Группа 1	29	15,00		
Цели жизни	Группа 2	31	44,32	21,0	0,000
	Группа 1	29	15,72		
Счастливая семейная жизнь	Группа 2	31	21,71	177,0	0,000
	Группа 1	29	39,90		
Нетерпимость к недостаткам	Группа 2	31	22,53	202,0	0,000
	Группа 1	29	39,02		
Общественное признание	Группа 2	31	23,08	219,5	0,001
	Группа 1	29	38,43		

Условные обозначения: N – объем выборки, M – среднее арифметическое, U – значение статистики Манна-Уитни, p – уровень значимости.

С помощью U-критерия Манна-Уитни на уровне значимости ($p < 0,05$) выявлены достоверные различия у ветеранов боевых действий и мужчин зрелого возраста, не проходивших воинскую службу.

Как видно из анализа результатов U-критерия Манна-Уитни, представленных в Таблице 1, между контрольной и контрастной группами были выявлены значимые различия по опроснику «Индекс жизненного стиля» (Р. Плутчик, Г. Келлерман, Х.Р. Конте) в шкалах «Вытеснение» (ср.з. контрольной группы=16,48, ср.з. контрастной группы=45,28, $U=21,0$, $p < 0,05$), «Регрессия» (ср.з. контрольной группы=19,97, ср.з. контрастной группы=41,76, $U=123,0$, $p < 0,05$) и «Замещение». (ср.з. контрольной группы=20,34, ср.з. контрастной группы=41,36, $U=134,5$, $p < 0,05$).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что у участников группы контраста (ветеранов боевых действий) в отличие от участников контрольной группы выделился защитный механизм личности «Вытеснение», при котором ветераны военных действий склонны к минимизации отрицательных переживаний, через устранение из сознания всех негативных элементов памяти и воспоминаний. Для данной группы он характерен, потому что участие в боевых действиях – это стрессовое событие, которое очень часто приводит к появлению у людей посттрав-

матического стрессового расстройства, желание побороться с постоянными негативными эмоциями и событиями может влиять на появление данного защитного механизма. «Регрессия» так же в большей степени проявляется у ветеранов, обусловлено это тем, что, находясь в постоянном тревожном состоянии и страхе за собственную жизнь в условиях войны, человек бессознательно стремится прибегнуть к ранним видам поведения, которые могут быть менее адекватны, но становятся стратегией решения проблем в будущем. «Замещение» защитный механизм, который в больше степени развивается у группы контраста, обусловлено это тем, что в той профессиональной деятельности, которой занималась данная группа перенос своих негативных эмоций от более значимого субъекта или объекта, на более слабый или на самого себя являлся одной из важных стратегий совладения с накопившемся напряжением в условиях экстремальной ситуации.

В тесте «смыслоразнонаправленные ориентации» (Д.А. Леонтьев) были выявлены значимые различия в группе контраста и контрольной группе по шкалам «Процесс жизни» (ср.з. контрольной группы=44,76, ср.з. группы 1=15,26, $U=7,5$, $p<0,05$), «Цели жизни» (ср.з. группы 2=44,32, ср.з. группы 1=15,72, $U=21,0$, $p<0,05$) и «Локус контроля-жизни» (ср.з. контрольной группы=45, ср.з. группы 1=15, $U=0$, $p<0,05$). Мы можем проследить, что средние значения каждой из представленных шкал в группе контраста значительно ниже чем в контрольной группе, это обусловлено тем, что участники военных действий не испытывают удовлетворения от своей жизни в настоящем, так как не могут снова адаптироваться к обычной жизни, часто значимость собственной жизни и цели обращены в прошлое, где для них уже все известно и понятно, им присуще жить сегодняшним или вчерашним днем, убеждены в том, что свобода и будущее представляют собой иллюзию, и не могут зависеть от человеческого выбора и действий.

Как видно из анализа результатов U-критерия Манна-Уитни, представленных в Таблице 1, между контрольной и контрастной группами были выявлены значимые различия по методике «Ценностные ориентации» (М. Рокич) в шкалах, «Нетерпимость к недостаткам» (ср.з. контрольной группы=22,53, ср.з. группы 1=39,02, $U=202$, $p<0,05$), «Общественное признание» (ср.з. контрольной группы=23,08, ср.з. контрастной группы=38,43, $U=219,5$, $p<0,05$) Мы можем проследить, что средние значения каждой из представленных ценностей в группе контраста значительно выше, это можно объяснить тем, что на данном этапе жизни ветераны боевых действий не проявляют терпимость к недостаткам как и к своим собственным, так и к чужим это может быть обусловлено

профессиональной деятельностью, в которой от любой негативной черты личности могла зависеть их жизнь и здоровье. Так же для группы контраста (ветераны боевых действий) преобладающей ценностью по сравнению с контрольной является общественное признание, это характеризуется требованием уважения со стороны окружающих и признание их заслуг в глазах государства и общества, обусловлено это может быть желанием увеличить значимость своей деятельности в прошлом, а также способом обратить на себя внимание.

Данное изучение показало, что необходимо дальнейшее изучение участников боевых действий для дополнения уже существующих научных исследований по описанию особенностей защитных механизмов. Анализ литературы, проведенный в теоретической части работы показал, что для выявления устойчивых проявлений личности участников военных действий необходимо исследовать многогранные проявления личности. Для полной и точной картины всех качеств личности, которыми должен обладать военнослужащий, необходимо использовать методологию, охватывающую большой спектр проявлений психологических образований личности.

Итак, исходя из выше сказанного можно говорить о том, что очень важно изучать механизмы психологической защиты личности ветеранов боевых действий, для того чтобы при необходимости была возможность провести коррекционные мероприятия, во избежание негативных последствий риска в профессиональной деятельности ветеранов военных действий.

Список литературы

1. Журбин В.И. Понятие психологической защиты в концепциях З. Фрейда и К. Роджерса // Вопросы психологии. 1990. №4. С. 14–23.
2. Калюжный А.С. Психология личности военнослужащего: НГТУ, 2004.127с.
3. Колов, С.А. Значение боевого и постбоевого стрессов в психопатологии комбатантов // Российский психиатрический журнал. 2010. С. 70-75.
4. Маркелова Т.В. Заблаговременная устойчивость офицера запаса как психологическая проблема военно – профессиональной деятельности. Мир психологии.2010. № 3(63). С. 261-272.
5. Налчаджян А.А. Психологические защитные механизмы // Само-знание и защитные механизмы личности: хрестоматия. Самара: Изд. дом«Бахрах-М», 2003. С. 395–480.

6. Пергаменщик, Л.А. Социально-психологическая адаптация человека к кризисным событиям жизненного пути: автореф. докт. псих. наук. Минск. 1999. 32 с.
7. Савенко, Ю.С. Проблема психологических механизмов и их типология // Самосознание и защитные механизмы личности: хрестоматия. Самара: Изд. дом «Бахрах-М». 2003. С. 622–639.
8. Соловьев, И.В. Жизнь после войны. Преодоление психологических последствий. Пермь. 2000. С. 43-45.
9. Шамардина, М.В., Орлова, О.А. Система жизненных ценностей участников боевых действий // Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: ментальное здоровье и условие его сохранения // Сборник докладов по материалам VI Международной межведомственной научно-практической конференции. Нижний Новгород. 2022. С. 174-178.
10. Шутова Н.В., Кузьмина К.А. Стратегии совладания с жизненными трудностями будущих психологов служебной деятельности // В сборнике: Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: профессионально – психологической практики в силовых структурах: профессионально – психологическая подготовка. Сборник докладов V Всероссийской межведомственной научно – практической конференции. 2020.С. 286-292.

РУСАКОВА НАТАЛЬЯ ГРИГОРЬЕВНА

кандидат юридических наук, доцент, кафедра психологии и педагогики,
Нижегородская академия МВД России, г. Нижний Новгород,
Российская Федерация,
ngrus2005@yandex.ru

ГАВРИЛКИНА АНАСТАСИЯ ДМИТРИЕВНА

слушатель 505 учебной группы, младший лейтенант полиции,
Нижегородская академия МВД России, г. Нижний Новгород,
Российская Федерация,
gavrilkina@internet.ru

**НРАВСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА
НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Аннотация: В статье рассматриваются нравственные аспекты профессионально-психологического отбора для последующего приема на службу в органы внутренних дел. В процессе отбора встает вопрос оценки компетентности кандидата на службу. И здесь очень важно учитывать как профессиональные, так и нравственно-психологические качества личности. Эти установки являются ориентирами, позволяющими выявить кандидатов, способных эффективно и достойно нести службу в органах внутренних дел.

Ключевые слова: нравственность, психологический отбор, качества личности.

Органы внутренних дел, с момента их создания, являются ключевым звеном правоохранительной системы государства. Это утверждение справедливо и сегодня, поскольку реализуя правоохранительные функции, органы внутренних дел решают широкий круг задач в сфере защиты прав граждан и их свобод [4, с.4]. От того, какими нравственными категориями руководствуются кандидаты на службу, во многом зависит эффективность реализации ими своих профессиональных обязанностей и в целом уровень удовлетворенности граждан деятельностью правоохранителей.

Сотрудники ОВД реализуют свои служебные обязанности в самых разных условиях. От того, как они реализуют эти обязанности, зависит в конечном счете реакция общества на деятельность правоохранительных органов. Предотвращению негативных моментов, связанных с непрофессионализмом сотрудника, поступившего на службу, способствует механизм отбора граждан на службу в органы внутренних дел. В свою

очередь считаем, что процедура выявления компетентных кандидатов на службу в ОВД должна быть реализована на основе грамотно выстроенного механизма профессионально-психологического отбора.

Как правило, в процессе отбора встает вопрос оценки компетентности кандидата на службу. При этом в содержание категории «компетентность» входят составляющие, характеризующие как профессиональные, так и нравственно-психологические качества личности, а именно:

- владение определенными знаниями, навыками и умениями, позволяющими судить об информированности, осведомленности кандидата на службу в ОВД;
- степень соответствия имеющихся знаний у кандидатов действительному уровню трудности реализуемых служебных задач;
- умение качественно исполнять поставленные задачи, понимать и брать ответственность за свои действия;
- способность быстро адаптироваться к экстремальным условиям внешней среды;
- целеустремленность и направленность кандидата на служебную деятельность;
- ряд индивидуальных качеств, свидетельствующих об общей культуре кандидата на службу [2, с. 18-30].

Действительно, вряд ли можно назвать подходящим кандидатом того, кто позволяет себе проявлять грубость или пренебрежительный тон в общении, заносчив или употребляет оскорбительные выражения.

Как справедливо отмечает М.А. Шелепова, сотрудник ОВД, помимо профессионально важных качеств должен обладать достаточно высоким уровнем психологической устойчивости, соблюдать нравственно-этические основы служебного поведения, иметь соответствующие ценностные ориентации, а также обладать чувством профессиональной ответственности и профессионального долга [7, с.147].

Следует отметить, что категория долга является одной из ключевых категорий этики, которая по мнению Т.К. Рябинина, выражает «нравственную обязанность личности по отношению к обществу или по отношению к другим людям; это внутренняя моральная необходимость выполнения объективно существующих общественных обязанностей, необходимость определенной линии поведения, диктуемой потребностями общественного блага» [6, с.56].

Долг, в том числе и профессиональный, можно рассматривать в качестве нравственного требования, которое общество предъявляется конкретной личности. Это своего рода морально-нравственные обязатель-

ства, которыми человек совершенно сознательно руководствуется в своей деятельности. Категория долженствования порождает определенную нравственную направленность человеческого поведения, заставляя даже в критической ситуации поступать осмысленно и решительно [3, с.150].

Таким образом, на наш взгляд, нравственная позиция личности во многом отражается в сформированности категории долженствования. Применительно к кандидату на службу в ОВД речь идет о сформированности у него чувства профессионального долга, в котором в полной мере отражается уровень его личной ответственности, соответствующей его совести и чести.

В этом аспекте хотелось бы обратить особое внимание соотношению таких категорий, как профессиональный и нравственный долг сотрудника ОВД. Считаем, что в категорию профессиональный долг сотрудника ОВД входит, прежде всего, перечень обязанностей, регламентированных отраслевым законодательством и ведомственными нормативно-правовыми актами, которые урегулируют служебную деятельность сотрудника ОВД.

По мнению известного процессуалиста А.Д. Бойкова, категорию профессионального долга нельзя идентифицировать как профессиональные обязанности. Это совершенно разные категории. Так, профессиональные обязанности имеют правовую природу и складываются на основе принятых служебных инструкций. В свою очередь в профессиональном долге присутствует нравственная природа. Особенность долга в его нравственном понимании заключается в том, что содержание этого долга человек осознает самостоятельно. При этом требования, исходящие из долга, человек реализует не по принуждению или инструкции, а по велению своей совести [1, с. 44].

Считаем, что в данном вопросе А.Д. Бойков неоправданно ставит знак равенства между категориями «профессиональный долг» и «нравственный долг».

Действительно, если рассматривать категорию нравственного долга, она есть не что иное как личностное самоопределение, которое порождает у человека стойкое убеждение, в том, что он должен выполнять взятые на себя обязательства. Нравственный долг, в конечном счете, способствует формированию у человека комплекса побуждений, в том числе и на профессиональную деятельность.

В числе содержательных компонент нравственного долга сотрудника ОВД можно выделить следующие:

– готовность личности к исполнению профессиональных обязанностей добровольно и осознанно, с пониманием, как и во имя чего он их должен исполнять.

В качестве примера нарушения нравственного долга приведем сотрудника органов внутренних дел, который в процессе выполнения служебных обязанностей преимущественно занимает обвинительную позицию по отношению к людям, с которыми ему приходится сталкиваться. Это может проявляться в незаконном применении им физической силы, совершении других неправомерных поступков, в отношении граждан, которых оперативный сотрудник зачастую считает преступником, вопреки презумпции невиновности.

Возможно, что еще, будучи в статусе кандидата на службу в органах внутренних дел, этот сотрудник изначально был профессионально непригоден к несению службы подобного рода. И в этой связи, конечно, на первое место выходит необходимость тщательного и всестороннего изучения кандидатов на службу в органы внутренних дел, уделяя особое внимание лицам, устраивающимся в оперативные подразделения ОВД [5, с.148].

Можно ли в процессе отбора выявить специфику проявления у кандидатов на службу профессионально важных качеств, психологической устойчивости, сформированности ценностно-нравственных ориентаций? По нашему мнению да, для чего необходимо проводить соответствующие психодиагностические мероприятия.

И в заключение хотелось бы отметить, что для сотрудника органов внутренних дел, который работает с людьми во имя их интересов, профессионально значимы все качества, особенно личностно-деловые и нравственные. Думается, нельзя оценивать поступающих кандидатов на службу по какому-то отдельному признаку. Как представляется, такой признак хотя и важен, но явно недостаточен для эффективной служебной деятельности сотрудника. Более того, переоценка его значения и абсолютизация вполне могут привести к пренебрежению правами и свободами того человека, который соответствующие взгляды не разделяет.

Список литературы

1. Бойков А.Д. Адвокатура и адвокаты. М.: Юрлитинформ, 2006.
2. Дмитриева М.А., Дружилов С.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование: Научно-публицистический альманах.

Вып. 2000(4). Новокузнецк: Издательство Института повышения квалификации, 2001. С. 18 – 30.

3. Коврига З.Ф. Ответственность, безответственность или правовой долг // Служение Истине: Научное наследие Л.Д. Кокорева: Сб. статей. Воронеж, 1997.

4. Колокольцев В.А. Противодействие вызовам и угрозам безопасности граждан // Профессионал. 2018. № 2. С.4.

5. Лазарева В.А. Психология следователя и вопросы профессиональной деформации // Реализация уголовной ответственности: уголовно-правовые и процессуальные проблемы: межвуз. сб. ст. / Отв. ред. С.А. Шейфер. – Куйбышев: Изд-во Куйбышевского государственного университета, 1987.

6. Рябина Т.К. Нравственные начала уголовного процесса: Учеб. пособие. Курск, 2007.

7. Шелепова М.А. Актуальные вопросы профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. №3. С.147.

САМОЙЛИК НАТАЛЬЯ АНАТОЛЬЕВНА

кандидат психологических наук, начальник кафедры,
кафедра пенитенциарной психологии и пенитенциарной педагогики,
ФКОУ ВО Кузбасский институт ФСИН России, г. Новокузнецк,
Российская Федерация,
nat-samojlik@yandex.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРОФИЛАКТИКИ ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. В статье представлена авторская точка зрения на профилактику деструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы. Предложена характеристика мероприятий по профилактике деструктивного поведения с учетом уровневой личностной организации. Показано, что комплексный, системный и индивидуальный подходы являются наиболее эффективными для превенции деструктивности у специалистов пенитенциарной сферы.

Ключевые слова: деструктивное поведение, сотрудники уголовно-исполнительной системы, профилактика, уровни личностной организации.

Реформирование уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) в настоящее время направлено на совершенствование процесса исправления осужденных, их ресоциализацию и профилактику рецидивной преступности. В подобной ситуации актуализируется проблема увеличения нагрузки на персонал исправительных учреждений, что может привести к реализации среди сотрудников различных форм деструктивного поведения, выступающих в качестве неосознаваемой психологической защиты. Кроме того, следует констатировать возрастающую тенденцию криминализации преступного мира в местах лишения свободы, что не может не отражаться на эмоциональной напряженности и конфликтности со стороны осужденных, приводящее к дестабилизации оперативной обстановки, групповым неповиновениям и массовым беспорядкам. Такие условия служебной деятельности определяется Н.Б. Королевой как экстремальные, создающие «большие сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности действий, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, умения адекватно действовать при любых условиях» [3, с. 88]. Все вышесказанное позволяет говорить о специфичности труда сотрудников

УИС, во многом детерминирующее появление деструктивного поведения.

В современных научных исследованиях вопросы изучения деструктивного поведения трактуются через призму отклоняющегося поведения, наносящего определенный ущерб личности (Ц.П. Короленко, Т.А. Донских) [4]; поведения, приводящего к разрыву социальных связей (Ю.А. Клейберг) [2]; реализации особого способа адаптации человека к стрессогенному и экстремальному характеру жизни (И.В. Лысак) [9]; разрушающего поведения, направленного на изменение общественных объектов (В.Б. Куликов, К.В. Злоказов) [6]. Таким образом, содержанием деструктивного поведения выступает нарушение или разрушение, приносящее определенений ущерб некоторому объекту.

По мнению О.Н. Ежовой, наиболее часто встречающимися формами деструктивного поведения среди сотрудников УИС выступают противоправное поведение и нарушение требований законодательства, административно-управленческое поведение, обусловленное превышением собственных прав и полномочий, индивидуально-целевое поведение, вступающее в выраженное и устойчивое противоречие с морально-нравственными и этическими нормами социума [1]. Реализации данных форм деструктивного поведения предполагает негативное воздействие на психику специалистов пенитенциарной сферы труда. В связи с чем целесообразно говорить о необходимости разработки и активного использования в работе с представителями УИС превентивных мер по сокращению и недопущению подобного поведения.

В рамках исследований, посвященных профилактике деструктивного поведения у специалистов пенитенциарной сферы, можно выделить несколько направлений, связанных с доминированием того или иного его типа. Так, например, В.Е. Лапшин, Т.В. Галич [7] предлагают проводить занятия с элементами когнитивно-поведенческого тренинга для сотрудников, склонных к проявлению агрессии по отношению к осужденным в целях преобладания такой активности в последующем. С. В. Кулакова, Н.А. Цветкова [5] считают, что при профилактике суицидального поведения специалистов исправительных учреждений необходимо использовать комплексный подход, включающий в себя следующие мероприятия:

- организационно-управленческого характера (декларация и практическое воплощение ценности жизни и здоровья сотрудников, систематическое проведение занятий по психологической профилактике суицидального поведения в рамках служебно-боевой подготовки, разработ-

ка и внедрение форм и методов оптимизации взаимодействия между психологом и начальниками отделов и служб и т.д.);

- организационно – методического характера на уровне деятельности психологов УИС (регулярное повышение профессиональной компетентности психологов, своевременная психологическая диагностика сотрудников, реализация эффективной стратегии сопровождения представителей пенитенциарной области труда и др.);

- социально – психологического характера (повышение положительного имиджа сотрудников УИС на всех этапах профессионализации, изучение и анализ социально-психологического климата в служебных коллективах, профилактика конфликтных ситуаций и т. д.).

В качестве лидирующих мероприятий по недопущению конфликтных ситуаций как особого вида деструктивного поведения сотрудников УИС С. С. Пиюкова называет «комплекс мероприятий, направленных на мотивацию осужденных к законопослушному поведению, развитие конфликтной компетентности осужденных, конфликтологической компетентности и конфликтоустойчивости сотрудников, обеспечивает снижение негативных показателей как по объективным, так и по субъективным критериям эффективности внедрения алгоритма и способствует профилактике конфликтов в пенитенциарном социуме» [11, с. 136].

Рассматривая психологические особенности личности сотрудников УИС, влияющие на формирование аддиктивного поведения, О.Н. Мазенина обосновывает своевременность и необходимость проведения «мониторинга психологических процессов и психических состояний личного состава учреждений и органов УИС с целью выявления малейших предпосылок отклоняющегося от нормы поведения» [10, с. 69]. Кроме того, по мнению автора, актуальность подобной работы обусловлена и распознаванием аддиктивной симптоматики на ранних этапах в контексте ухода от профессиональной самореализации, а значит, выступающей ярким признаком преобладания деструктивного поведения в деятельности специалистов исправительных учреждений.

Обобщая имеющиеся направления профилактики деструкций, представляется целесообразным выделить группы мероприятий в соответствии с уровнями организации личности по превенции данного вида поведения у сотрудников УИС. Первую группу, с нашей точки зрения, образуют действия по стабилизации физиологического состояния специалистов пенитенциарных учреждений. Вторая группа связана с расширением возможностей реализации психологических ресурсов противостояния мотивации к деструктивному поведению. Третья группа мероприятий ориентирована на повышение социальных возможностей

недопущения и предотвращения разрушающей активности. Четвертая группа определяет специфику активного использования профессионального потенциала в ходе профилактики деструктивного поведения. Данные группы и реализуемые в них мероприятия конкретизированы в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика мероприятий по профилактике деструктивного поведения у сотрудников УИС

Уровень личностной организации	Цель профилактики	Виды деятельности по профилактике деструктивного поведения
Физиологический	Обеспечение эффективной адаптации	– психологическое сопровождение процесса адаптации на начальном этапе профессионализации; – проведение углубленного профессионального отбора сотрудников, поступающих на службу в УИС; – обеспечение безопасности профессиональной деятельности; – повышение психологической готовности к действиям в опасных ситуациях и напряженных условиях деятельности
Психологический	Расширение психологического потенциала	– систематический мониторинг сотрудников; – психологическая работа с сотрудниками группы повышенного риска; – обучение навыкам предупреждения и разрешения конфликтов; – проведение индивидуального психологического консультирования по проблемным вопросам
Социальный	Увеличение социальной активности	– анализ социально-психологического климата в служебных коллективах; – обеспечение максимального включения в профессиональное сообщество; – реализация мероприятий (культурных, спортивных), направленных на участие всех сотрудников исправительного учреждения

Уровень личностной организации	Цель профилактики	Виды деятельности по профилактике деструктивного поведения
Профессиональный	Реализация профессионального потенциала	– создание положительного имиджа сотрудников УИС; – повышение эффективности работы института наставничества; – улучшение условий служебной деятельности; – развитие позитивной мотивации профессионального становления

Очевидно, что обозначенные в таблице мероприятия предполагают использование комплексного подхода, считающегося в современной науке наиболее эффективным. Такой подход к профилактике деструктивного поведения, согласно А.Н. Ломакиной, предполагает «знание личности как на внутриспсихическом, так и на межличностном уровне, особенностей микросоциального климата во всех сферах его общения, а также профессионального, материального и бытового статуса» [8, с. 45]. Тем не менее, применение системного подхода также может быть достаточно успешным, если рассматривать деструктивное поведение как целостную систему, характеризуемую набором необходимых элементов. При разработке профилактических программ необходимо уделять внимание общим и специфическим признакам деструктивного поведения, которые зачастую являются внешним проявлением серьезных внутрличностных проблем.

В тоже время, не следует забывать, что профилактическая работа деструктивного поведения сотрудников УИС может осуществляться в индивидуальной и групповой видах. Приоритет следует отдавать индивидуальной работе в связи с тем, что проявления разрушающей активности среди представителей пенитенциарной сферы могут принимать различные формы, работа с которыми не должна носить универсальный характер. Именно в условиях индивидуальной работы с психологом у сотрудника есть возможность получить обратную связь и поддержку, которые в других видах взаимодействия могут отсутствовать, а оценить их эффективность не представляется возможным.

Таким образом, проблема рассмотрения современных тенденций профилактики деструктивного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы является достаточно актуальной и связана, прежде всего, со спецификой служебной деятельности. К основным направлениям превенции разрушающей активности представителей пе-

нителиарной сферы необходимо отнести комплексный, системный и индивидуальный подходы. Очевидно, что это далеко не исчерпывающий перечень работы со специалистами исправительных учреждений, однако эти приоритетные направления лежат в основе успешных профессиональных взаимодействий, целью которых выступает совершенствование кадрового потенциала системы исполнения уголовных наказаний.

Список литературы

1. Ежова, О.Н. Деструктивное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы: причины возникновения и пути профилактики // Евразийский юридический журнал. 2018. № 5 (120). С. 253-255.
2. Клейберг, Ю.А. Типология деструктивного поведения // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2008. № 1. С. 130-135
3. Королева, Н.Б. Сотрудники уголовно-исполнительной системы: экстремальные условия профессии и их следствия // Прикладная юридическая психология. 2008. № 4. С. 86-89.
4. Короленко, Ц.П. Семь путей к катастрофе / Ц.П. Короленко, Т. А. Донских. Новосибирск: Наука, 1990. 222 с.
5. Кулакова, С.В. Суицидальное поведение сотрудников уголовно-исполнительной системы как актуальная проблема / С.В. Кулакова, Н. А. Цветкова // Суцидология. 2017. № 4 (29). Т. 8. С. 91-97.
6. Куликов, В.Б. Деструктивное поведение: теоретико-методологический аспект / В.Б. Куликов, К В. Злоказов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. № 3 (27). С. 89-92.
7. Лапшин, В.Е. Психолого-педагогические аспекты коррекции личности сотрудников уголовно-исполнительной системы, склонных к проявлению агрессии / В.Е. Лапшин, Т.В. Галич // Прикладная юридическая психология. 2019. № 3(48). С. 46-52. DOI: 10.33463/2072-8336.2019.3(48).046-052
8. Ломакина, А.Н. Психолого-педагогическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы, склонных к деструктивному поведению // Материалы IX Международной научно-практической конференции «Восточное пространство». 2013. Тот 11. С. 45-46.
9. Лысак, И.В. Философско-антропологический анализ деструктивной деятельности современного человека. Ростов-на-Дону – Таганрог: Изд-во СКНЦ ВШ, Изд-во ТРТУ, 2004. 160 с.
10. Мазина, О.Н. Психологические особенности личности сотрудников уголовно-исполнительной системы, влияющие на формирование

аддиктивного поведения // Теория и практика социогуманитарных исследований. 2020. № 3 (11). С. 65-70.

11. Пиюкова, С.С. Профилактика конфликтов в пенитенциарном социуме // Вестник Самарского юридического института. 2019. № 4 (35). С. 131-136.

СОНИНА ДАРЬЯ ВЛАДИМИРОВНА

студентка психолого-педагогического факультета ННГУ им. Н.И. Лобачевского,
Арзамасский филиал,
г. Арзамас, Российская Федерация
dashycik.conina@mail.ru

ПАТРИКЕЕВА ЭЛЛА ГЕННАДЬЕВНА

кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и практической
психологии, ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал,
г. Арзамас, Российская Федерация,
ellapatrik@mail.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ МЧС

Аннотация. В статье рассматривается современная психологическая проблема, каковы возможности психологической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников МЧС. На основе экспериментального изучения особенностей эмоционального выгорания сотрудников, была разработана программа психологической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников МЧС.

Ключевые слова: сотрудники МЧС, эмоциональное выгорание, психологическая профилактика.

Эмоции являются неразрывной частью любой деятельности человека, оказывая существенное влияние на продуктивность деятельности и общение с другими людьми. В ответ на чрезмерные эмоциональные нагрузки у человека могут возникать негативные изменения эмоциональной сферы человека, проявляющиеся эмоциональным истощением. В 20 веке, а именно в 1974 году Х.Дж. Фрейденбергом было введено понятие «синдром эмоционального выгорания» для описания особого расстройства здоровых людей, возникающего вследствие интенсивного и эмоционально «нагруженного» общения в процессе профессиональной деятельности. Позднее проблематика эмоционального выгорания была разработана в исследованиях К. Маслач, К.Кондо, А. Лэнгле, Г. Силье, В.В. Бойко, Г.Э. Робертс, Н.Е. Водопьяновой и др. [2, с. 267].

Деятельность сотрудников МЧС является эмоционально «заряженной» и сопровождается затратой большого количества энергии и внутренних ресурсов на преодоление напряжения и сложных ситуаций в экстремальных условиях профессиональной деятельности [1, с. 434].

Особый характер труда сотрудников противопожарной службы определяется следующими факторами [3, с. 165]:

- постоянная угроза жизни и здоровью (вероятность обрушения потолков, стен и т.п.);
- насыщенные эмоционально травмирующие события (вынос раненых и обожженных людей и т.п.);
- существенно превышающая норму физическая нагрузка на организм спасателя;
- сохранение высокой концентрации внимания и интенсивного темпа работы;
- высокая ответственность каждого сотрудника при выполнении самостоятельно принятых решений;
- наличие внезапно возникающих обстоятельств, усложняющих выполнение профессиональных задач.

Целью исследования являлось, на основе изучения особенностей эмоционального выгорания сотрудников МЧС разобрать программу психологической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников МЧС. Для проведения экспериментального исследования были использованы следующие психодиагностические методики: «Опросник психического выгорания» А.А. Рукавишников; методика «Диагностика уровня социальной фрустрированности» Л.И. Вассерман (модификация В.В. Бойко); «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Исследование проходило на базе отдела надзорной деятельности и профилактической работы по Шатковскому району управления надзорной деятельности и профилактической работы Главного управления МЧС России по Нижегородской области, пожарно-спасательной части № 167. В эксперименте принимали участие сотрудники в количестве 40 человек, все мужчины. Возраст испытуемых от 25 до 54 лет.

В ходе диагностики по методике «Опросник психического выгорания» А.А. Рукавишникова были получены следующие результаты (таблица 1). Выяснилось, что 19(47,5%) испытуемых имеют высокий индекс психического выгорания, 16(40%) человек обладают средним индексом психического выгорания, 5(12,5%) опрошенных имеют низкий индекс выгорания. Таким образом, большая часть опрошенных сотрудников МЧС обладают высоким уровнем психического выгорания. Такие сотрудники характеризуются потерей профессиональных интересов, снижением самооценки.

Таблица 1

Значения индекса психического выгорания сотрудников МЧС

Индекс психического выгорания	Сотрудники МЧС	
	Чел.	%
Высокий	19	47,5
Средний	16	40
Низкий	5	12,5
Всего	40	100

На втором этапе исследования была проведена методика «Диагностика уровня социальной фрустрированности» Л.И. Вассермана (модификация В.В. Бойко). В ходе исследования уровня социальной фрустрированности служащих в МЧС были получены данные (таблица 2). Установили, что у 14 (35%) сотрудников МЧС полное отсутствие социальной фрустрированности, 16 (40%) служащих наблюдается очень низкий уровень социальной фрустрированности, 8 (20%) человек имеют пониженный уровень социальной фрустрированности и лишь у 2 (5%) сотрудников имеет неопределенный уровень социальной фрустрированности. Таким образом, данные методики наглядно показывают нам то, что у наибольшей, по численности, части группы преобладает очень низкий уровень социальной фрустрированности. Для таких людей характерна низкая степень стрессовой нагрузки, также присутствует снижение активности и эффективности деятельности.

Таблица 2

Численное распределение уровня социальной фрустрированности сотрудников МЧС

Уровни социальной фрустрированности	Сотрудники МЧС	
	Чел.	%
Полное отсутствие	14	35
Очень низкий	16	40
Пониженный	8	20
Неопределенный	2	5
Всего	40	100

С целью диагностики уровня эмоционального выгорания у сотрудников МЧС была проведена методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко. В ходе диагностирования служащих в органах МЧС по данной методике, были получены данные (таблица 3).

Определили, что 13 (32,5%) испытуемых находятся в фазе напряжение, 17 (42,5%) сотрудников находятся в фазе резистенция, фаза истощение наблюдается у 10 (25%) опрошиваемых.

Результаты исследования показали, что фаза «Резистенции» занимает лидирующее положение по сформированности. Исходя из этого, можно утверждать, что у сотрудников МЧС происходит формирование психологической защиты от психотравмирующих условий с участием эмоционального выгорания.

Таблица 3

**Количественные показатели средних значений уровня
эмоционального выгорания сотрудников МЧС**

Фазы эмоционального выгорания	Сотрудники МЧС	
	Чел.	%
Напряжение	13	32,5
Резистенция	17	42,5
Истощение	10	25
Всего	40	100

Таким образом, в группе испытуемых были выявлены сотрудники с высокими и средними значениями индекса психического выгорания, служащие МЧС с очень низким уровнем социальной фрустрированности, а также фаза резистентности в коллективе опрошиваемых занимает лидирующее положение по сформированности. Полученные данные свидетельствуют о том, что у большей части сотрудников проявляется эмоциональное выгорание.

С целью психологической профилактики эмоционального выгорания у сотрудников МЧС была разработана программа психологической профилактики эмоционального выгорания сотрудников МЧС и запланирована её апробация в экспериментальной группе испытуемых, состоящей из сотрудников МЧС, имеющих проблемы эмоционального дефицита, эмоциональной отстраненности, личностной отстраненности, или деперсонализации.

Данная программа будет направлена на создание условий способствующих профилактике СЭВ; обеспечение сотрудников необходимой психологической информацией, развития умений и навыков предупреждения и преодоления временных трудностей в период осуществления профессиональной деятельности; развитие коммуникативных умений, эмоциональной сферы; сплочения и доверия, снятие эмоционального

напряжения; формирование навыков самопознания и саморазвития личности в целом.

В программу планируется включить минимум двенадцать занятий, на которых будут применяться психологические технологии с элементами социального тренинга, арт-терапии, психодрамы, индивидуальные и групповые консультации, использоваться метод психологического просвещения, мини-лекции, элементы брейнсторминга, мозговой штурм и др.

В результате изучения особенностей эмоционального выгорания сотрудников МЧС и их влияния на психологическое и соматическое здоровье личности, выполнение профессиональных задач, был получен материал, психологический анализ которого позволил заключить, что следующим необходимым этапом данного исследования будет реализация программы психологической профилактики эмоционального выгорания сотрудников МЧС, которая предположительно будет направлена на развитие способности гармонично и продуктивно взаимодействовать с окружающими; снятие накопившегося эмоционального напряжения; сохранение в коллективе благоприятного психологического микроклимата; развитие системы профилактики стрессовых ситуаций, эмоционального выгорания в профессиональной сфере.

Список литературы

1. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Н. Е. Водопьянова // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2019. – С. 443–463.
2. Патрикеева Э.Г., Обухова И.Н. Стрессоустойчивость сотрудников МЧС как личностный ресурс в профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: профессионально-психологическая подготовка. Сборник докладов V Всероссийской межведомственной научно-практической конференции, 19 ноября 2020 г. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского. – 306 с. 2020. С. 266-270.
3. Шевченко Т.И. Стрессоустойчивость специалистов опасных профессий МЧС России / Т.И. Шевченко, Н.В. Макарова, Т.Г. Бохан // Вестник Томского государственного университета, 2020. – № 369. – С. 164-167.
4. Шутова Н.В., Баранкина А.Е. Влияние эмоциогенных факторов на индивидуально-психологические особенности сотрудников службы экстренного реагирования //В сборнике: Актуальные проблемы психо-

логической практики в силовых структурах: профессионально-психологическая подготовка. Сборник докладов V Всероссийской межведомственной научно-практической конференции. 2020. С. 280-285.

СУСЛОВА ВАЛЕРИЯ АЛЕКСЕЕВНА

студент, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ, Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас,
suslovavaler@yandex.ru

ПАТРИКЕЕВА ЭЛЛА ГЕННАДЬЕВНА

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ, к.пс.н., доцент Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас, ellapatrik@mail.ru

РАБОТА ПСИХОЛОГА ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ У СОТРУДНИКОВ ОВД

Аннотация. В статье рассматривается профессиональная мотивация у сотрудников ОВД как проблема в современной психологической науке. Проанализированы особенности профессиональной мотивации. А так же рассмотрены возможности работы психолога по развитию профессиональной мотивации у сотрудников ОВД.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, особенности мотивации, сотрудники, возможности, развитие.

Одной из основных проблем в современной психологии можно назвать – проблему мотивов поведения и мотивации в деятельности человека. На сегодняшний день мотивация как психическое явление обозначается по-разному. С одной стороны это совокупность мотивов, побуждающих и вызывающих активность организма, с другой – совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение.

На данный момент вопрос о профессиональной мотивации сотрудников ОВД остается актуальным. Эффективная деятельность сотрудников ОВД может способствовать развитию и достижению поставленных целей. Именно поэтому профессиональная мотивация сотрудника занимает одно из основных мест в эффективности работы, так как является непосредственной причиной их поведения.

Все более актуальной становится проблема повышения эффективности полиции в современном обществе. С развитием управленческих процессов в Российской Федерации пришло осознание, что человек, как объект или субъект системы управленческих отношений, играет важную роль. Человеческий фактор способствует повышению производи-

тельности, что, в свою очередь, сказывается на повышении уровня общественного благосостояния. Именно поэтому важной составляющей деятельности ОВД должна стать профессиональная мотивация как фактор, позволяющий наиболее полно реализовать человеческие возможности сотрудников для эффективной деятельности на благо общества.

Мотивация это психологический процесс самостоятельного выбора человеком той или иной модели поведения для удовлетворения своих потребностей, определяемый сочетанием внешних и внутренних факторов, такое определение дает А.А. Литвинюк [1, с. 398].

Первой особенностью профессиональной мотивации является правовое регулирование профессионального поведения и принимаемых решений. Нарушением закона считается отклонение от служебных обязанностей в соответствии с четко определенными правилами.

Второй особенностью профессиональной деятельности является императивный и обязательный характер профессиональных полномочий сотрудника полиции. Поскольку сознательное или неосознанное злоупотребление должностными полномочиями может существенно повлиять на интересы граждан, правильное принятие решений в возникающих ситуациях с применением власти в соответствии с законом требует не только профессиональных знаний, но и особых личностных качеств, определяющих уровень профессионализм, зрелость и социализация личности.

Правоохранительная деятельность требует высокого уровня общего развития личности сотрудников полиции, в силу смысловой детерминации ценности предполагает обязательное нахождение личностных смыслов на каждом этапе профессиональной деятельности. Значения определяются системой ценностей человека. Ценностное содержание смысла опосредует то, как субъект произведения будет действовать в различных профессиональных ситуациях в будущем. Соответствие личностного смысла профессии ее предметному содержанию позволит сотруднику полиции наиболее полно реализовать свой внутренний потенциал в сфере трудовой деятельности.

Профессиональная деятельность психологов определяется потребностями людей в психологической поддержке и помощи. Когда человек не может справиться с психологическим дискомфортом в отношениях с окружающими или в организации и осуществлении своей деятельности, он испытывает состояние дискомфорта. В это время осознается потребность в профессиональной психологической помощи [3, с. 152].

Необходимость психологической помощи, в связи с ростом ритма жизни, увеличением объема информации, кризисными явлениями при-

роды и общества, в настоящее время признается как специалистами, так и всем населением.

По мнению Э.Х. Шейна, на сегодняшний день ключевым направлением работы психологов в организации является работа по формированию профессиональной мотивации сотрудников [5, с. 254].

Наиболее естественным источником информации о мотивации труда людей является сама работа, ее процесс и ее результаты. Наблюдая и анализируя трудовую деятельность работника, можно ответить на вопрос, какие стороны работы он больше всего ценит, каких трудовых ценностей стремится достичь, что ему не нравится в работе, к чему он равнодушен.

Анализ научных источников позволил выявить наиболее популярные методы изучения процессов мотивации трудовой деятельности российских и зарубежных авторов (таблица 1) [4, с. 221].

Таблица 1

Методики по изучению процессов мотивации трудовой деятельности

Название	Авторы	На что направлена
Методика «JDI». «JDI-1»	Группа психологов Гос. Университета Индианы (США) под рук. У. Скотта	Применяется для фокусного исследования удовлетворенности трудом и позволяет оценить отношение персонала к труду
Метод сегментов	Служба занятости штата Миннесота совместно с психологами университета штата Миннесота	Применяется для определения влияния факторов трудовой деятельности на удовлетворенность трудом
Соотношение внутренней и внешней мотивации	Румынский социолог К. Замфир	Позволяет получить существенные выводы об устойчивости мотивации к труду и об ее структуре
Методика выявления мотивов труда и отношение к труду	Ученые всероссийского центра общественного мнения под рук. Академика Т.И. Заславского	Анализ опроса дает обобщенные сведения о стимулах и потребностях сотрудника
Методика формирования нормативных мотивов	Коллектив ученых МГУ им. Ломоносова	Обработка результатов опроса помогает создавать, разрабатывать рекомендации по пересмотру системы мотивации и стимулов для каждой категории работников

На основе применения подобных методик, психолог с руководством организации разрабатывает комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня профессиональной мотивации сотрудников, который включает в себя как материальные, так и нематериальные поощрения. Опыт использования подобного диагностического инструментария в работе с сотрудниками ОВД позволит понять характер ожиданий работников, связанных с трудовой деятельностью, а так же предвидеть появление тех или иных фактов трудового поведения, успешно управлять деятельностью коллективов, рационально использовать методы и средства воздействия не только на трудовое поведение людей, но и на трудовую ситуацию в целом, позволяя работникам трудиться в ней комфортно и в соответствии со своими запросами

Для проведения коррекционно-развивающей работы психолог должен владеть информацией о мотивах, которые могут замотивировать работника к добросовестному труду [2, с. 71-72].

Подводя итоги рассмотренным в статье вопросам, отметим, что для психологов, работающих в сфере управления персоналом, мотивация является одним из важнейших вопросов, поскольку важно не только нанять эффективных сотрудников, но и обеспечить им все необходимые условия для успешной работы.

Список литературы

1. Литвинюк А.А., Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / [и др.]. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – Серия: Бакалавр. Базовый курс. С. 398.
2. Организационная психология: мотивация деятельности, мотивация персонала, <http://azps.ru/articles/personal.html>
3. Роднина, А.М. Мастерство психологического консультирования / Под ред. А.А. Бадхена, А.М. Родиной. – СПб.: Речь, 2007. – 240 с. – Текст: непосредственный.
4. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. – Киев.: Наук.думка, 1998. – 221 с.
5. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с. – Текст: непосредственный.

ХАРИТОНОВА ТАМАРА ГЕННАДЬЕВНА

кандидат психол. наук, доцент, начальник НИО (ПП)
Приволжский филиал ФКУ ЦЭПП МЧС России г. Нижний Новгород
KharitonovaTG@mail.ru

СТАВСКАЯ КРИСТИНА СЕРГЕЕВНА

преподаватель НИО (ПП) Приволжский филиал ФКУ ЦЭПП МЧС России г.
Нижний Новгород
vkasandra@yandex.ru

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОЯВЛЕНИЯ ЭМПАТИИ
С ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТЬЮ
К ОКАЗАНИЮ ПОМОЩИ ПОСТРАДАВШИМ
В ЭКСТРЕМАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ**

Аннотация. В статье рассматривается проблема изучения взаимосвязи проявления эмпатии и психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим (ПГОПП) в экстремальной ситуации (ЭС). Представлены результаты эмпирического исследования, а также перспективы дальнейшей работы в данном направлении.

Ключевые слова: психологическая готовность, психологическая готовность к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации, эмпатия.

Как показал анализ научной литературы, феномен эмпатии достаточно сложный и интерес к его изучению не только не иссякает на протяжении долгого времени, но и становится все больше. К его изучению обращаются многие ученые из различных областей знания (медицина, психология, педагогика, литература и т.д.), что подтверждает значимость и актуальность широкого рассмотрения данного феномена с разных точек зрения.

Эмпатия как особый психологический феномен изучается такими учеными, как А.А. Бодалев, В.В. Бойко, Т.П. Гаврилова, А.И. Макеева, В.П. Морозов, Н.Н. Обозов, Т.Н. Пашунова, Л.А. Петровская, Н.И. Сарджевеладзе, Т. Шибутани и др.

В истории исследования эмпатии выделяется этапы [8], на которых она рассматривалась как феномен:

- 1) эмоциональный (Я.Л. Морено, Т.И. Пашукова и др.);
- 2) аффективно-когнитивный (О.В. Аллахвердова, А.А. Бодалев, А.Г. Васильева, Х.Р. Живкова, А.Г. Ковалев, В.П. Морозов, Л.А. Петровская, Т. Шибутани и др.);

3) поведенческий (С.А. Ершов, В.А. Лабунская А.И. Максеева, М.М. Муканов, Д. Ричардсон и др.).

Само понятие «эмпатия» впервые применил в психологии американский психолог Э. Титченер. Но точка зрения на сущность данного феномена многократно менялась. На сегодняшний день существует, много разных подходов, в которых эмпатия рассматривается как:

- свойство (Т. Рибо и др.);
- механизм (Н.Ф. Джужа, В.А. Ивасишин, Т.Д. Карягина и др.);
- процесс (Л.Н. Джарназян, В.И. Долгова, Е.В. Мельник, Н.Н. Обозов, Р.Г. Селиванованов, А.П. Сопиков, Л.П. Стрелкова и др.);
- способность (Т.П. Гаврилова, Д. Гоулмен, Дж. Мид, А.Н. Поддъяков и др.);
- социальная компетенция (А. Мориц, Ю. Рипплингер и др.);
- эмпатическая культура (А.А. Буданцева и др.);
- компонент эмоционального интеллекта (Д. Гоулман и др.).

В работах авторов [9, 11, 13, 15] прослеживается описание таких видов эмпатии, как:

а) биологическая эмпатия (является врожденной и проявляется спонтанно у матери по отношению к собственному ребенку, а также у взрослого в процессе подстройки к собеседнику);

б) социальная эмпатия (рассматривается как механизм социальной перцепции, проявляющейся в форме отклика одного человека на переживания другого);

в) эмоциональная (аффективная) эмпатия (основывается на механизмах проекции и подражания моторным и аффективным реакциям другого человека, которая проявляется в демонстрации таких эмоций как сочувствие, сопереживание и т.д.);

г) когнитивная (познавательная) эмпатия (основывается на интеллектуальных процессах, аналогии и сравнении);

д) предикативная эмпатия (базируется на интуиции, и проявляется в прогностической способности предсказывать и оценивать аффективные реакции других людей, а также их поведенческие особенности);

е) действенная эмпатия (рассматривается как высшая форма ее проявления, включающая когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты (когда люди не только понимают друг друга, сопереживают и сочувствуют, но и оказывают взаимную помощь).

Изучая и осмысливая роль эмпатических процессов, авторы отмечают тесную взаимосвязь эмпатии и особенностей взаимоотношений между людьми.

Так, например, одни ученые (А. Валлон, Т.П. Гаврилова, Н.С. Курек, Е.И. Николаева, Т.М. Пашукова и др.) указывают на то, что система взаимоотношений между людьми служит предпосылкой развития и проявления эмпатии. Они констатируют, что взаимоотношения предполагающие любовь, доверие, уважение к другому человеку способствуют ее развитию и проявлению.

Другие ученые (А.К. Бохарт, В.В. Знаков, Я.Л. Морено и др.) эмпатию рассматривают как специфический вид взаимоотношений, то есть в данном случае сама эмпатия понимается как совокупность отношений признания, помощи, теплоты, близости к партнеру по общению.

Есть группа ученых (А.А. Бодалев, Т.Р. Каштанова Г.И. Метельский, и др.), которая считает, что эмпатия является пусковым механизмом реализации отношений человека в процессе взаимодействия с окружающими. А некоторые ученые (Д.Р. Ричардсон, Г.С. Хаммок, С. Смоз и др.) наделяют эмпатию защитными функциями, указывая на то, что она способствует сдерживанию негативных отношений во взаимодействии с другими людьми. [8].

Таким образом, авторы сходятся на понимании, что эмпатия обеспечивает эффективное взаимодействие в социуме.

Как отмечают А.А. Бодалев и Т.Р. Каштанова [2], выраженность свойств эмпатии и ее форма (сопереживание и сочувствие) зависят как от формально-динамических характеристик индивидуальности (темперамента), так и условий жизнедеятельности, воспитания, эмоционального опыта человека.

Одним из перспективных направлений в изучении эмпатии является исследование ее взаимосвязей с моральным и просоциальным поведением, а также альтруистической мотивацией, которая во многом считается важнейшим источником морального поведения.

О.А. Полюшкевич, определяя эмпатию как систему выработанных ценностей, норм поведения и мышления, отражающих понимающее поведение в данный конкретный исторический момент, образно называет эмпатию «зеркалом социальных перемен» [12].

Большое количество работ в рамках изучения феномена эмпатии посвящается конкретизации роли эмпатии в профессиональной деятельности (Ф.Е. Василюк, Ж.А. Максименко, В.Д. Потапова, М.С. Хаджибрагимов, В. Ягнюк и другие). В первую очередь это касается профессий, относящихся к типу «человек-человек» (психологи, врачи, дефектологи, воспитатели, учителя и т.д.). Авторы рассматривают эмпатию в качестве профессионально важного качества специалистов, которые в рамках своей профессиональной деятельности активно взаимодействуют с дру-

гими людьми и в связи с этим должны уметь воспринимать и понимать чувственные состояния другого, сопереживать и сочувствовать, предвидя результаты своего воздействия.

Таким образом, мы можем заключить, что в настоящее время существует огромный интерес к проблеме изучения эмпатии и ее роли, как в профессиональной деятельности, так и благополучном функционировании современного общества. Но как показал анализ информационного ресурса, в контексте психологической готовности населения к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации данный феномен не изучается. В связи с этим, тема исследования взаимосвязи эмпатии и психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации является достаточно актуальной. Она поможет расширить общее понимание вопроса о том, какие именно индивидуально-психологические и личностные характеристики оказывают влияние на психологическую готовность разных групп населения к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации.

Мы полагаем, что включение эмпатийных характеристик в образ человека, оказывающего помощь пострадавшему в ЭС, является обязательным условием эффективности данного вида деятельности. В противном случае данный процесс будет существенно затрудняться, либо вообще становиться в принципе невозможным и завершаться отказом от ее реализации.

Если говорить о проявлении эмпатии в процессе общения с пострадавшим в ЭС, то человек, оказывающий такой вид помощи, по нашему мнению, должен быть склонен именно к действенной эмпатии, которая не только включает когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты, но и, по мнению Н.Н. Обозова, характеризует нравственную сущность человека.

Не стоит забывать, что из-за своего угнетенного состояния пострадавший находится в некотором подчиненном положении по отношению к человеку, оказывающему ему помощь, поэтому особое значение приобретает сама атмосфера, в которой происходит взаимодействие с пострадавшим. Эмоциональный барьер будет снят, если он почувствует, полную сконцентрированность внимания помогающего человека только на нем и истинную заинтересованность в оказании посильной помощи. Эмпатийная способность человека, оказывающего помощь, помогает расположить пострадавшего к себе, облегчить его психологическое состояние и настроить на позитивное мышление, а, следовательно, на скорейший выход из негативно сложившейся ситуации.

При этом, по мнению О.И. Полянцевой [14], высокий уровень эмпатии не является оптимальным для эффективности помогающей деятельности, так как он может приводить к избыточности эмпатической вовлеченности в проблемы пострадавшего, что в свою очередь, будет повышать физические и эмоциональные нагрузки и провоцировать эмоциональное истощение.

Следует отметить, что существует еще так называемая лжеэмпатия (по Д.Б. Куперу), которая по своей сути является поверхностной и зачастую безнравственной, так как предполагает обман и лицемерие относительно демонстрации собственных чувств и эмоций по отношению к другому человеку. Такой вид проявления эмпатии не приемлем в рамках оказания помощи пострадавшим в экстремальной ситуации.

Целью нашего исследования стало изучение взаимосвязи проявления эмпатии и психологической готовности личности к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации.

Эмпатию мы рассматриваем как способность понимать, сопереживать и сочувствовать состоянию другого человека, а также оказывать ему содействие и посильную помощь.

Под психологической готовностью к оказанию помощи пострадавшим в ЭС мы понимаем интегральную динамическую характеристику, предполагающую понимание специфики деятельности в ЭС, осознание ценности своевременного оказания оперативной помощи пострадавшим, наличие желания, определенных знаний, умений и навыков, а также эмоционально-волевых и коммуникативных качеств, позволяющих эффективно справляться с психологическими реакциями, возникающими в связи с переживаемым кризисом [15].

Нами были выдвинуты следующие гипотезы, которые предстояло проверить в ходе эмпирического исследования:

1) уровень эмпатии взаимосвязан с общим уровнем психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации;

2) люди, обладающие выраженными чертами эмпатийной личности, будут демонстрировать оптимальный уровень проявления психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации;

3) женщины имеют более высокий уровень проявления эмпатии и ПГОПП.

Основу программы эмпирического исследования составили:

1) методика диагностики уровня эмпатийных тенденций (автор И.М. Юсупов);

2) опросник «Шкала эмоционального отклика» (авторы А. Меграбян и Н. Эпштейн);

3) методика «Психологическая готовность к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации (ПГОПП-1)» (авторы Т.Г. Харитонова, К.С. Ставская).

В исследовании приняли участие 92 человека от 19 до 55 лет (52 мужчины и 40 женщин). Респонденты имеют разный уровень образования и все принадлежат к профессиональной сфере «человек-человек».

В ходе эмпирического исследования (с использованием метода корреляционного анализа по Спирмену) были выявлены положительные корреляционные связи только между коммуникативным компонентом психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в ЭС и уровнем эмпатии к детям ($r=0,386$; $p \leq 0,01$), к незнакомым людям ($r=0,391$; $p \leq 0,01$) и общим уровнем эмпатийного потенциала ($r=0,321$; $p \leq 0,05$).

Таким образом, гипотеза о том, что уровень эмпатии взаимосвязан с общим уровнем психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации, не нашла своего подтверждения.

На основании анализа эмпирических данных (с использованием методов рандомизации и математической статистики) получены результаты, указывающие на то, что люди, обладающие выраженными чертами эмпатийной личности, демонстрируют разный уровень проявления психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации. Но то, что люди, обладающие выраженными чертами эмпатийной личности, будут демонстрировать оптимальный уровень проявления психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации, не подтвердилось.

Использование методов рандомизации и математической статистики также позволили получить данные указывающие на то, что женщины имеют более высокий уровень проявления эмпатии и ПГОПП, чем мужчины.

Нам удалось установить, что у женщин:

- более развит коммуникативный компонент психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в ЭС ($M=34,5$; $\sigma=3,0$), по сравнению с мужчинами ($M=31,8$; $\sigma=4,6$) ($p=0,025$);

- лучше сформирована эмпатия к:

- а) детям ($M=10,6$; $\sigma=2,2$), по сравнению с мужчинами ($M=8,5$; $\sigma=3,9$) ($p=0,045$);

б) героям художественных произведений ($M=10,4$; $\sigma=3,5$), по сравнению с мужчинами ($M=7,2$; $\sigma=2,4$) ($p=0,001$);

в) незнакомым людям ($M=10,9$; $\sigma=2,3$), по сравнению с мужчинами ($M=8,8$; $\sigma=2,5$) ($p=0,006$);

– более высокий общий уровень эмпатийного потенциала ($M=64,7$; $\sigma=7,6$), по сравнению с мужчинами ($M=55,0$; $\sigma=13,7$) ($p=0,007$);

– лучше выражены проявления эмоционального отклика ($M=72,1$; $\sigma=9,7$), по сравнению с мужчинами ($M=61,5$; $\sigma=10,7$) ($p=0,001$);

Таким образом, мы заключили, что гипотеза, выдвинутая в начале данного исследования о том, что женщины имеют более высокий уровень проявления эмпатии и ПГОПП, нашла свое подтверждение.

Полученные в ходе исследования данные позволяют расширить общее понимание вопроса о том, какие индивидуально-психологические и личностные характеристики взаимосвязаны с психологической готовностью к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации. Например, развитый эмпатийный потенциал личности, а также эмпатия к детям и незнакомым людям, взаимосвязаны с более высокими показателями коммуникативного компонента ПГОПП. В ранее проведенном исследовании [17], нами также было установлено, что уровень толерантности взаимосвязан с уровнем ПГОПП, а люди, обладающие выраженными чертами толерантной личности, демонстрируют оптимальный уровень проявления психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации. Эти данные можно учитывать в процессе разработки программ по психологической подготовке разных групп населения, акцентируя внимание на развитие эмпатии и толерантности, которые способствуют повышению уровня психологической готовности к оказанию помощи пострадавшим в ЭС за счет оптимизации ее коммуникативного компонента. Мужская аудитория, которая изначально имеет более низкие показатели в развитии эмпатии и коммуникативном компоненте ПГОПП на занятиях нуждается в особом (повышенном) внимании.

Список литературы

1. Буданцева, А.А. Формирование эмпатической культуры у учащихся 5-7 классов на этнопедагогической основе. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-empaticheskoi-kultury-u-uchashchikhsya-5-7-klassov-na-etnopedagogicheskoi-osnovi>ixzz5FhPjB4st (дата обращения: 20.02.2021).

2. Бодалев, А.А. Теоретико-методологические аспекты изучения эмпатии / А.А. Бодалев, Т.Р. Каштанова // Групповая психотерапия при неврозах и психозах. 1975. С.11-19.
3. Горева, А.Д. Научная интерпретация понятия «эмпатия» в современной отечественной и зарубежной литературе // Вестник костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2018. Том 24. № 3. С. 187-189.
4. Гоулман, Д. Эмпатия зарождается в душе. – Режим доступа: <http://www.psixologiya.org/socialnaya/emocionalnyjintellekt/1802-empatiya-zarozhdaetsya-v-dushe.html> (дата обращения: 20.01.2021).
5. Долгова, В.И. Эмпатия / В.И. Долгова, Е.В. Мельник. М.: Перо, 2014. 185 с.
6. Ивасишин, В.А. Эмпатия как механизм социального развития личности / В.А. Ивасишин, Н.Ф. Джужа // Проблемы формирования ценностных ориентаций и активности личности в ее онтогенезе / Под ред. В.С. Мухина. М., 1987, С.142-150.
7. Карягина, Т.Д. Эволюция понятия эмпатия в психологии: дис. на соискание ученой степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01. М., 2013. 175 с.
8. Лабунская, В.А. Психология затрудненного общения. Теория. Методы. Диагностика. Коррекция/ В.А. Лабунская, Ю.А. Менджерицкая, Е.Д. Бреус. М.: Издательский центр «Академия», 2001. 288 с.
9. Лебедева, Ю.В. Виды и механизмы эмпатии // Дружининские чтения: Сборник материалов 7-й Всероссийской научно-практической конференции, г. Сочи, 24-26 апреля 2008 г. Сочи: СГУТиКД, 2008. Т. 1. С. 230-231.
10. Максименко, Ж.А. Роль эмпатии в профессиональной деятельности специалистов социэкономических профессий // Горизонты зрелости: Сборник тезисов участников Пятой всероссийской научно-практической конференции по психологии развития. 2015. С. 228-231.
11. Обозов, Н.Н. Психология межличностного взаимодействия: дисс. докт. психол. наук: спец. 19.00.05. Л., 1979. 380 с.
12. Полюшкевич, О.А. Социальная эмпатия: вопросы консолидации российского общества // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 3-18.
13. Полюшкевич, О.А. Социальные и естественные предпосылки формирования «социальной эмпатии» // Проблема соотношения естественного и социального в обществе и человеке. 2017. № 8. С. 223-228.
14. Полянцева, О.И. Психология для средних медицинских учреждений. М.: Феникс, 2008. 416 с.

15. Утлик, Э.П. Психология личности. М.: Академия, 2008. 320 с.
16. Хаджибрагимов, М.С. Роль эмпатии в профессиональной деятельности будущего врача // Бюллетень медицинский интернет-конференций. 2017. Т. 7. № 1. С. 493-494.
17. Харитонов, Т.Г. Влияние толерантности на психологическую готовность к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации / Т.Г. Харитонов, К.С. Ставская // Безопасность общества и вызовы времени: проблемы, событий, судьбы: сборник трудов секции №19 XXX Международной научно-практической конференции «Предотвращение. Спасение. Помощь», 19 марта 2020 года. ФГБВОУ ВО АГЗ МЧС России. 2020. 80 с.
18. Харитонов, Т.Г. Методические аспекты разработки и использования опросника «Психологическая готовность к оказанию помощи пострадавшим в экстремальной ситуации» / Т.Г. Харитонов, К.С. Ставская // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2019. №8 (август). С. 93-103. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2019/192034.htm>. (дата обращения: 10.09.2022).
19. Moritz A. Soft Skills – verstehen, lernen, trainieren. Режим доступа: <https://www.soft-skills.com/empathic/> (дата обращения: 15.01.2021).

ШАБАРОВ ДМИТРИЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ

Прокурор отдела кадров
Прокуратура г. Санкт-Петербурга
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация,
shabarovdv@mail.ru

**ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ПРОКУРОРОВ,
ПРОХОДЯЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПЕРЕПОДГОТОВКУ
ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВИДАМ НАДЗОРНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Аннотация. В статье представлены результаты исследования направленного на выявление личностных детерминант прокурорских работников, проходящих практико-ориентированное обучение по экономическим видам надзорной деятельности в системе повышения квалификации. Представлены индивидуально-психологические характеристики прокуроров проходящих службу в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации, осуществляющих надзорные функции в экономической сфере.

Ключевые слова: психологический отбор, профессиональная переподготовка, психологические характеристики, практико-ориентированное обучение.

Профессиональное образование ориентировано на получение специальности и решение связанных с ним психологических проблем учебно-профессиональной деятельности, одним из видов которого является профессиональная переподготовка.

Переход от одной общественно-экономической формации к другой и динамика изменений российского законодательства требуют от современного специалиста-правоведа совершенствования своих знаний, умений и навыков (компетенций).

Возрастают требования к профессионально-психологической пригодности, квалификационным характеристикам, уровню профессионального образования, и состоянию здоровья кандидатов на службу. Важнейшими критериями успешности профессиональной деятельности юриста в правоохранительной системе, высокая профессиональная юридическая квалификация, знание российского и международного законодательства, предмета вверенного надзора и высокий моральный облик современного прокурорского работника.

Психолого-педагогическое сопровождение прокурорских работников включает в себя обучение в ведомственных вузах, работу кадровых подразделений по повышению квалификации прокурорских работников, проводимой на постоянной основе, курсы повышения квалификации в образовательных организациях дополнительного образования прокуратуры России, являясь симбиозом воспитания и обучения прокурорского работника на всех этапах его прокурорской деятельности.

Представление о предмете тем прочнее и ярче, чем чаще этот предмет является объектом внимания и действий человека.

Различия основных образовательных программ вузов прокуратуры Российской Федерации и других юридических вузов, оторванность от постоянной реализации полученных знаний на практике в процессе обучения не позволяют в полной мере формировать представления о прокурорской деятельности у юристов-выпускников.

Всю многогранность, сложность, многозадачность прокурорской деятельности, ответственность за решение судебных людей и законное функционирование органов исполнительной власти молодой юрист познает только при прохождении службы в прокуратуре Российской Федерации.

Воспитание и обучение профессиональных кадров в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки – актуальная и ответственная задача, стоящая перед органами и организациями прокуратуры Российской Федерации. От того, каким компетентным и юридически грамотным будет прокурорский работник, зависит качество и эффективность не только отдельного, закрепленного за ним направления надзорной деятельности, но и, порой, судьба отдельно взятого человека, его права и свободы, которые составляют высшую ценность, закрепленную в Конституции России [1].

Психолого-педагогическое обеспечение прокурорской деятельности состоит из целого комплекса мероприятий, проводимых в системе прокуратуры Российской Федерации: от профессионального психологического отбора в ведомственные высшие учебные заведения и ознакомления учащихся средней школ с профессией прокурора в рамках работы по правовому просвещению до работы с пенсионерами и ветеранами органов прокуратуры [5;6].

Результаты профессионального психологического отбора следует также учитывать при распределении обязанностей прокурора при назначении на должность наравне с его специализацией, полученной в рамках вузовской подготовкой, и профессиональными интересами.

В исследовании приняли участие 10 прокурорских работников – экспертов и 73 прокурора прошедших обучение программе «Финансовый контроль в бюджетной сфере».

Методики: 20 определений понятия «прокуратура», тест Р. Кетелла (16-ФЛО), Коммуникативные и организационные способности (КОС – 2), Методика Ш. Шварца и Методика изучения мотивации профессиональной карьеры Э. Шейна.

В начале обучения в системе повышения квалификации прокуратуры России у респондентов доминировали такие понятия, как «надзор», «законность», «юриспруденция», «жалобы и обращения». По его окончании в содержательном компоненте представлений прокурорская деятельность выразилась в таких определениях, как «анализ состояния законности», «надзор в бюджетной сфере», «безопасность экономики Российской Федерации», «сохранение средств бюджета», «надзор за расследованием экономических преступлений» и «надзор за реализацией национальных проектов» [2;3;4].

Также исследование показало, что в процессе практико-ориентированного обучения у прокурорских работников имеет место развитие таких личностных качеств, как открытость, эмоциональная стабильность, сознательность, смелость (методика 16-ФЛО Кетелла), формируются организационные способности (методика «Коммуникативные и организационные способности») (КОС-2), а в структуре ценностных ориентаций получают свое развитие такие качества, как приверженность традициям, доброта, универсализм, самостоятельность, достижения и безопасность (Методика изучения структуры ценностных ориентаций личности Ш. Шварца) и др. [7, с. 154]

Вывод: В процессе практико-ориентированного обучения рассмотренные индивидуально-психологические характеристики у группы респондентов существенно сблизились с показателями аналогичных характеристик прокуроров-экспертов. Это свидетельствует о том, что программа профессиональной переподготовки прокуроров к экономическим видам надзорной деятельности способствует формированию у вновь назначенных работников профессионально значимых качеств.

Результаты исследования могут быть использованы при проведении мероприятий по профессионально-психологическому отбору в учебные группы прокуроров для профессиональной переподготовки по экономическим видам надзорной деятельности.

Список литературы:

1. Губин, В.А. Представление о профессиональной деятельности у обучающихся юридического вуза / В.А. Губин, Е.Ф. Сனிгищенко, Д.В. Шабаров // Актуальные вопросы психологии развития и формирования личности: методология, теория и практика : Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29–30 сентября 2020 года. – Санкт-Петербург: Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, 2020. – С. 112-114.
2. Губин В.А., Шабаров Д.В. Психологические характеристики прокурорских работников как субъектов практико-ориентированной учебно-профессиональной деятельности. // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, 2018. №4. С.47-58
3. Губин, В.А. Разработка комплексной программы подготовки вновь принятых прокурорских работников прокуратуры Российской Федерации к различным видам надзорной деятельности / В.А. Губин, Д.В. Шабаров // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2019. – № 2. – С. 54-63
4. Особенности подготовки специалистов прокурорской деятельности для органов прокуратуры России в Северо-западных регионах / В.А. Губин, Д.В. Шабаров, Е.Ф. Сனிгищенко [и др.] // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2020. – № 11(189). – С. 161-163.
5. Прокурорский работник как субъект учебно-профессиональной деятельности / В.А. Губин, Д.В. Шабаров, Е.Ф. Сனிгищенко [и др.] // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2020. – № 6(184). – С. 436-440.
6. Торопов, П.Б. Закономерности развития психологических характеристик у прокуроров в процессе профессиональной переподготовки по программе финансовый контроль в бюджетной сфере / П.Б. Торопов, Д.В. Шабаров // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2022. – № 7(209). – С. 439-442.
7. Шабаров, Д.В. Анализ состояния законности в прокурорской деятельности: теория и практика / Д.В. Шабаров // Ленинградский юридический журнал. – 2022. – № 2(68). – С. 158-169.

ШУТОВА НАТАЛЬЯ ВАДИМОВНА

доктор психологических наук, профессор;
профессор кафедры общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
shutovanataliavadimovna@mail.ru

КРАСИЛЬНИКОВА АЛЕНА ОЛЕГОВНА

студентка 5 курса специальности «Психология служебной деятельности»,
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
alena-krasilnikova-00@mail.ru

ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОДРОСТКОВ В КАДЕТСКИХ КОРПУСАХ

Аннотация. В статье исследуется роль психодиагностического сопровождения в работе с воспитанниками кадетских корпусов. Представлены результаты исследования взаимосвязи акцентуаций характера и стратегий поведения в конфликтных ситуациях.

Ключевые слова: психодиагностическое сопровождение, кадетский корпус, кадеты, акцентуация характера, конфликт.

В реалиях нашего времени как никогда важно чувство единения людей. Достигается оно в том числе и за счет воспитания патриотизма. Особую важность это приобретает в контексте воспитания подрастающего поколения. Намного большую эффективность будет иметь приобщение к истории и культуре страны, к основополагающим ценностям, еще в период становления личности [4, с.1]. Система кадетских корпусов, опирающаяся на традиции, чувство товарищества, служение Отечеству, патриотизм играет важную роль в образовании подростков [1, с.176].

В кадетский корпус поступают не только дети, желающие в будущем связать свою жизнь с карьерой военного, но и дети с проблемами в поведении, дети из неблагополучных семей. Часто бывает так, что общеобразовательные школы не могут справиться с трудным подростком и тогда его перевоспитание становится задачей сотрудников кадетского корпуса. Поступающие являются представителями различных слоев общества, с разным жизненным опытом и установками. Это дети военнослужащих, дети-сироты, дети многодетных родителей. Семьи буду-

ших кадетов часто находятся в условиях психотравмирующего характера и не способны выполнять воспитательную функцию [5, с.1].

Каждый абитуриент, претендующий на получение кадетского образования должен пройти не только учебные тесты и проверку физических данных, но и психологическое обследование. Психодиагностика занимает большой пласт работы психолога кадетского корпуса. Причем используется она не только в профессиональном отборе, но и в дальнейшем сопровождении кадета. Выявление личностных качеств, особенностей поведения подростка позволит выстроить пребывание кадета в учебном заведении так, чтобы принести как можно больше положительных изменений.

В связи с тем, что пребывание в кадетском корпусе не ограничивается учебной деятельностью, зная психологические особенности кадета можно рекомендовать и наиболее подходящие для него дополнительные занятия, и предотвратить возникновение межличностных конфликтов с товарищами. Психодиагностическое обследование кадета становится той основой, которая покажет наиболее актуальные зоны для психопрофилактики и психокоррекции.

На конфликтность личности бесспорно оказывают влияние акцентуации характера – варианта нормы, при котором предполагается усиление какой-либо определенной черты, обладающей тенденцией к переходу в паталогическое состояние [3, с.19-20]. Именно в подростковом возрасте они проявляются наиболее ярко и при сильной выраженности становятся одних из тех важных аспектов из которых складываются особенности поведения.

Цель настоящего исследования: изучить взаимосвязь выраженных акцентуаций характера и стратегий поведения в конфликтных ситуациях подростков кадетов.

Материалы исследования. В качестве диагностического материала были использованы: Тест-опросник Г.Шмишека для выявления акцентуаций характера (модификация для подростков Крук И.В) и Методика оценки способов реагирования в конфликте К. Томаса. В исследовании приняло участие 30 кадетов мужского пола в возрасте от 14 до 15 лет.

Результаты. Обратимся к полученным результатам.

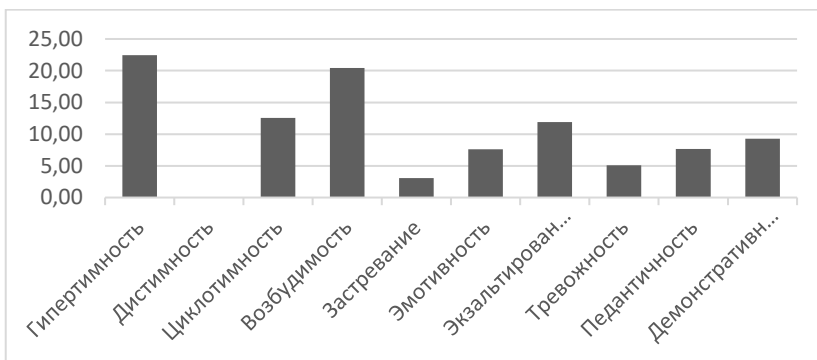


Рис. 1. Выраженность акцентуаций характера среди воспитанников кадетского корпуса (в %)

Результаты выраженности акцентуаций характера представлены на рис.1. Наиболее распространенной среди кадетов является гипертимная акцентуация (22,45%), характеризующая их как оптимистичных, активных, в некоторых ситуациях раздражительных. Возбудимая акцентуация характера, проявляющаяся в повышенной импульсивности и конфликтности характерна для (20,41%) подростков. Циклотимная акцентуация, заключающаяся в смене гипертимических и дистимических состояний, проявляется у (12,56%) испытуемых. У (11,92%) выражена экзальтированная акцентуация, проявляющаяся в повышенной эмоциональности и тревожности. Демонстративная акцентуация, проявляющаяся в тщеславии, эгоистичности и стремлении к лидерству выражена у (9,26%). Эмотивная акцентуация, проявляющаяся в чувствительности, неконфликтности и интровертированности выражена у (7,59%). Педантичная акцентуация, характерная для серьезных, аккуратных и добросовестных подростков проявилась у (7,56%). Тревожность, характеризующаяся робостью, неуверенностью и беспокойством проявилась у (5,11%) подростков. Застревание, проявляющееся в обидчивости, подозрительности и стойкости аффекта также характерно для (3,05%). Дистимность, характеризующаяся серьезность, мрачностью и сосредоточенностью на грустных событиях не проявилась ни у одного испытуемого.

Результаты выраженности стратегий поведения в конфликте представлены на рис. 2.

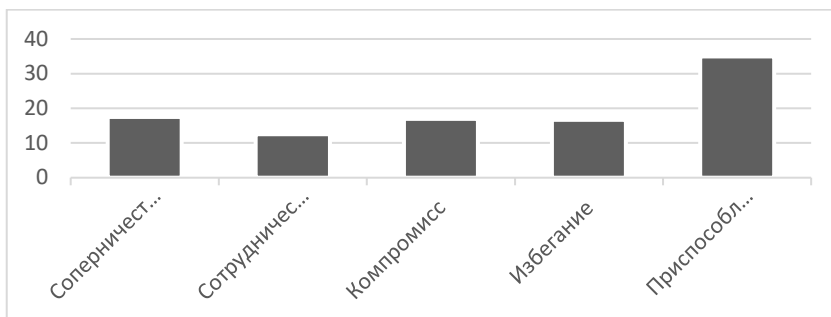


Рис. 2. Выраженность стратегий поведения в конфликтных ситуациях среди воспитанников кадетского корпуса (в%)

Наиболее характерной для воспитанников кадетского корпуса оказалась стратегия приспособления или уступки (35%). Подростки, использующие эту стратегию в своём поведении жертвуют своими интересами в пользу интересов другого участника конфликта, тем самым избегая его. Чаще эта стратегия используется при неравенстве участников, когда один наделен большей властью. В случае кадетов это может быть учитель, воспитатель или другой взрослый, способный оказывать влияние. Стратегия соперничества, заключающаяся в высокой направленности на свои интересы и низкой – на интересы другого участника взаимодействия характерна для (17,5%). Компромисс, являющийся взаимной уступкой – для (17%) подростков. Стратегия избегания или ухода, проявляющаяся в игнорировании конфликта и перекладывание ответственности на другого характерная для (16,7%) испытуемых. Наименее характерной для кадетов оказалась стратегия сотрудничества, при которой обе стороны получают выгоду. Она проявляется у (12,5%) подростков.

С помощью коэффициента корреляции Спирмена мы выявили значимые достоверные корреляции, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Показатели корреляции акцентуаций характера и стратегий поведения в конфликтных ситуациях

	Гипертимность	Эмотивность	Демонстративность
Соперничество	,493**		,395*
Сотрудничество		,429*	
Избегание	-,467**		-,431*
Приспособление	-,445*		-,369*

Применение нами корреляционного анализа Спирмена показало, что между выраженными акцентуациями характера и стратегиями поведения в конфликте имеется объективная связь. Наиболее значимыми взаимосвязями являются связи между гипертимной акцентуацией и такими стратегиями поведения в конфликте, как «соперничество» ($r=0,493$; $p<0,05$), «избегание» ($r=-0,467$; $p<0,05$), «приспособление» ($r=-0,445$; $p<0,01$). Между эмотивной акцентуацией и такой стратегией поведения в конфликте, как «сотрудничество» ($r=0,429$; $p<0,01$). Между демонстративной акцентуацией и такими стратегиями поведения в конфликте, как «соперничество» ($r=0,395$; $p<0,01$), «избегание» ($r=-0,431$; $p<0,01$), «приспособление» ($r=-0,369$; $p<0,01$). Таким образом, исходя из полученных в ходе исследования данных можно сделать вывод о том, что для гипертимных подростков характерна стратегия соперничества в конфликтной ситуации. Это объясняется повышенной конфликтностью при крайней выраженности акцентуации. При этом стратегии избегания и приспособления для них не характерны, что возможно объясняется тем, что собственная позиция в конфликте для них чрезмерно важна, а эти стратегии характеризуются низкой направленностью на свои интересы. Также гипертимные подростки при сильной вовлеченности могут приложить большое количество усилий, чтобы достигнуть своей цели, даже если это возможно с помощью конфликтного взаимодействия. Для эмотивных подростков характерен выбор стратегии сотрудничества в конфликтной ситуации, что может объясняться их мягкосердечностью, настроенностью на поддержание дружеских отношений и свойственной для данного типа подростков эмпатичностью. Для демонстративных подростков, как и для гипертимных, характерна стратегия соперничества. В данном случае это может быть связано с нежеланием «потерять лицо». Для данных подростков крайне важна их репутация, что может объяснять стойкое желание сохранения своей позиции и интересов. Не характерны для демонстративных подростков стратегии приспособления и избегания, что также может быть объяснено желанием сохранить репутацию. Им важно находиться в центре внимания и иметь власть, что намного сложнее достигается при направленности на интересы соперника, а не на свои собственные.

Опираясь на знания особенностей акцентуаций характера и, что наиболее важно, используя необходимый психодиагностический инструментарий для их диагностики, как и для диагностики других свойств личности, психологических особенностей подростка, становится возможным выстроить с ним взаимодействие и обеспечить его пре-

бывание в кадетском корпусе наиболее эффективным для гармонизации личностных свойств образом.

Список литературы

1. Вазлеев, В.А. Кадетские корпуса современной России / В.А. Вазлеев. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2018. – № 3 (189). – С. 175-178.
2. Занина, А.Е. Психологические особенности воспитанников кадетских корпусов / А.Е. Занина. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2022. – № 2 (397). – С. 180-182.
3. Леонгард К. Акцентуированные личности / пер. с нем. В.Лещинской. – М.: изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 458 с.
4. Мачульская И.А., Мачульский Д.А. Особенности социально-психологической адаптации воспитанников кадетских корпусов (школ-интернатов) // Территория науки. 2017. №3.
5. Петронюк И.С. Особенности социализации подростков в условиях кадетского корпуса // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. №55.
6. Шутова Н.В., Красильникова А.О. Агрессивные проявления подростков (на примере воспитанников кадетских школ) // Актуальные вопросы аддиктологии сборник материалов I Всероссийского межведомственного научно-практического антинаркотического форума. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Приволжский исследовательский медицинский университет" Министерства здравоохранения Российской Федерации. Нижний Новгород, 2022. С. 218-224
7. Шутова Н.В., Красильникова А.О. Взаимосвязь акцентуаций характера и стратегий поведения в конфликте воспитанников кадетского корпуса: анализ подходов к исследованию проблемы // Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: ментальное здоровье и условия его сохранения. Сборник докладов по материалам VI Международной межведомственной научно-практической конференции, посвященной 25-летию факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород, 2022. С. 149-152.

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации



Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского
Факультет социальных наук

Информационное письмо-приглашение

Уважаемые коллеги!
Приглашаем Вас принять участие
в VIII Всероссийской межведомственной научно-практической конференции

**«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ
В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ:
ДЕСТРУКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

Дата и время проведения: 16 ноября 2023 г.

Планируется издание электронного сборника материалов конференции и размещение в научной электронной библиотеке eLIBRARY. Публикация материалов в сборнике бесплатная.

Ответственный организатор: Шуткина Жанна Александровна, к.п.н., доцент,
(+7-960-179-09-23);
e-mail: kafedra_osp@fsn.unn.ru.

603000, г. Нижний Новгород, Университетский переулок, д. 7
e-mail: kafedra_osp@fsn.unn.ru
тел.: (831) 433-81-61

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ:

Профессионально-психологический отбор

Сборник докладов
по материалам VII Международной межведомственной
научно-практической конференции

Нижний Новгород, 17 ноября 2022 г.

Печатается в авторской редакции

Ответственность за аутентичность и точность цитат,
имен, названий и иных сведений,
а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности
несут авторы публикуемых материалов

Электронная версия сборника подготовлена
отделом дизайна Редакционно-издательского управления
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского

603000, г. Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, 37
Тел. (831) 433-83-25

Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 00. Заказ № 000. Тираж 000 экз.

Отпечатано в типографии ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
603000, г. Нижний Новгород, ул. Б. Покровская, 37