Министерство науки и высшего образования РФ

Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И Лобпачесвкого

Факультет социальных наук

Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: профессионально-психологическая подготовка

Сборник докладов
по материалам V Всероссийской межведомственной
научно-практической конференции

19 ноября 2020 г.

Нижний Новгород
2020

УДК 159.9
ББК 88
А43

Редакционная коллегия:

Т.В. Маркелова, д. психол. н., доцент
Ж.А. Шуткина, к. пед. н., доцент
Ю.Б. Плавинская, к. психол. н.
Е.А Бурова

А43 **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, 2020. – 306 с.

ISBN 978-5-91326-644-6

Сборник включает в себя доклады V Всероссийской 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.

Доклады конференции публикуются в авторской редакции.

УДК 159.9
ББК 88

ISBN 978-5-91326-644-6
© ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Вступительное слово д. психол. н., доцента, заведующего кафедрой общей и социальной психологии ФСН ННГУ, руководителя Нижегородского регионального отделения РПО **Маркеловой Т.В.** и д. психол. н., профессора, профессора кафедры общей и социальной психологии ФСН ННГУ **Шутовой Н.В.** 7

РАЗДЕЛ 1. Теоретико-методологические основы профессионально-психологической подготовки

Алигаева Н.Н. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников ФСИН, взаимодействующих с осужденными-инвалидами 9

Астахова А.А. Психологические основы профессионального обучения лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел 12

Калашникова М.М., Еремина Р.В. Влияние особенностей мотивационной сферы личности на профессиональную подготовку сотрудников УИС 17

Калиничева А.В. Особенности профессионально-психологической подготовки сотрудников силовых структур с учетом их личностных ресурсов 21

Кириллова Т.В. Значение научно-исследовательской деятельности НИИ ФСИН России в совершенствовании профессионально-психологической подготовки сотрудников УИС 27

Костина Е.Ю. Тренинговые упражнения в развитии творческих способностей сотрудников оперативных подразделений МВД России 31

Костина Л.Н. Применение рефлексивного практикума в подготовке слушателей по специальности «Психология служебной деятельности» 37

Маркелова Т.В., Шуткина Ж.А. Воспитательное сопровождение профессиональной подготовки студента 43

Патрикеева Э.Г., Капина В.А. Проблема развития профессиональной мотивации сотрудников ОВД в процессе профессионально-психологической подготовки 47

Патрикеева Э.Г., Сонина Д.В. Развитие эмоционально-волевых качеств личности сотрудников МЧС в процессе профессионально-психологической подготовки 51

Репин М.Е. Формирование дисциплинированности судебных приставов ФССП России на основании принципов личностно-ориентированной педагогики 56

Русакова Н.Г. Особенности воспитательного процесса в образовательных организациях МВД России 63

Семонюк А.М. Профессионально-психологическая подготовка санитарных инструкторов 68

Семонюк А.М. Система мониторинга функционального состояния как элемент профессионально-психологической подготовки сотрудников специальных подразделений 73
Харитонова Т.Г., Учаев Е.Г. Кейс-метод в практике психологической подготовки специалистов силовых структур 78

РАЗДЕЛ 2. Человеческий фактор в профессиональной деятельности сотрудников силовых структур

Акимова А.Ю. Особенности формирования культуры безопасности работника железнодорожного транспорта 86
Ганишина И.С., Мухина Т.Г., Мусина Н.И., Яркова Д.Д. Профилактика конфликтов на национальной основе в процессе подготовки будущих сотрудников полиции 94
Губин В.А., Петрук С.А., Петрук С.С. Ведущий тип отношения к окружающим и индивидуально-психологические характеристики курсантов Военно-морского института 101
Губин В.А., Снигищенко Е.Ф., Шабаров Д.В. Особенности личности профессионально успешного прокурорского работника 106
Ерохина Е.И. Теоретические подходы к пониманию соотношения индивидуального и группового стиля деятельности сотрудников полиции 110
Иванова Р.Ю. Психологические особенности деятельности подразделений информации и общественных связей МВД России 114
Калинина Т.В., Копылов К.А. Коррекция конфликтного поведения в управлении сотрудниками отдела МВД 118
Калинина Т.В., Потапова Н.А. Психологическая помощь участковым инспекторам полиции в профилактике конфликтов в профессиональной деятельности 121
Кравченко А.И. Профессиональное самосовершенствование сотрудников УИС как проблема пенитенциарной теории и практики 125
Мальцева Т.В., Жук К.Г. Особенности акцентуаций характера у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, проходящих службу в Северо-Кавказском регионе 129
Маркелова Т.В., Плавинская Ю.Б. Современные отечественные исследования профессионального стресса сотрудников органов внутренних дел 135
Маркелова Т.В., Шуткина Ж.А., Бурова Е.А. Взаимосвязь показателей склонности к риску и направленности на военную службу допризывной молодежи 141
Маркелова Т.В., Шуткина Ж.А., Воронова А.А. Подготовка специалистов в области психофизиологических исследований с применением полиграфа: опыт Нижегородского государственного университета 144
Мартыненко Е.А. Сущность и характеристики профессионального самосознания личности сотрудников правоохранительных органов 148

Самойлик Н.А. Диагностический потенциал методик изучения ценностной сферы сотрудников уголовно-исполнительной системы 157
Стяжкина О.В. Значение профессиональной успешности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации 165
Шутова Н.В., Ходыкина О.А., Блохина В.В. Развитие коммуникативных способностей студентов под влиянием кураторской деятельности 173

РАЗДЕЛ 3. Проблемы социально-личностного благополучия сотрудников силовых структур

Карпова А.А. Анализ современного опыта диагностики и коррекции синдрома эмоционального выгорания сотрудников УИС 177
Корнеева Я.А., Шадрина Н.О. Выраженность типов профессиональной деформации у сотрудников ФСИН в сравнении с деформациями сотрудников ОВД и ФССП 181
Лаврова М.С. Современное состояние и перспективы изучения профессионального выгорания психологов органов внутренних дел 185
Маркелова Т.В., Бурова Е.А. Вынужденная социальная самоизоляция: как не потерять жизненный смысл 190
Патрикеева Э.Г., Орехова Е.В. Психологические особенности профессиональной мотивации как условие социально-личностного благополучия сотрудников Газпром 194
Штумф В.О., Куричкова Е.В. Возможности профилактики и коррекции эмоционального выгорания специалистов МЧС России 198

РАЗДЕЛ 4. Психологическая помощь и сопровождение сотрудников силовых структур в экстремальных условиях

Енина В.В., Енин К.А. Психологическая травматизация сотрудников правоохранительных органов в процессе профессиональной деятельности и её профилактика 202
Казакова Т.А., Кузнецов М.И. Психологи в полиции США 208
Калинина Т.В., Бузина Д.О. Психологическая помощь сотрудникам МВД, вернувшимся из зоны боевых действий, в профилактике конфликтного поведения 212
Кокоренко В.Л. Арт-технологии в психопрофилактике личностной дезадаптации: несиловые средства для сотрудников силовых структур 216
Мальцева Т.В. Проблемы оказания психологической помощи сотрудникам полиции 224
Охотников Ю.М. Психопрофилактика стрессовых расстройств у военнослужащих внутренних войск и сотрудников органов внутренних дел в ходе выполнения задач в зоне вооруженного конфликта 229
Шибаева Г.Е., Чипак И.В. Особенности психологической работы с сотрудниками отдела специального назначения ФСИН России 236

РАЗДЕЛ 5. Личностные ресурсы психологической устойчивости субъектов профессиональной деятельности

Дунаева Н.И. Взаимосвязь жизнестойкости со смысложизненными ориентациями и толерантностью к неопределенности у сотрудников силовых структур 245
Зайырбекова А.А. Роль защитных механизмов личности в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел 252
Киселева Р.Н., Кислицина Е.Е. Профессиональная адаптация молодых сотрудников к условиям службы в УИС 256
Крутелева Л.Ю. Смысложизненные ориентации личности как основа психологической устойчивости сотрудников силовых структур 262
Патрикеева Э.Г., Обухова И.Н. Стрессоустойчивость сотрудников МЧС как личностный ресурс в профессиональной деятельности 266
Соркина Е.М. Современные методы укрепления психологического состояния сотрудников СКР, как основа психогигиены и психопрофилактики 270
Тихонова Е.А. Психологические ресурсы стрессоустойчивости руководителя 275
Шутова Н.В., Баранкина А.А. Влияние эмоциогенных факторов на индивидуально-психологические особенности сотрудников службы экстренного реагирования 280
Шутова Н.В., Кузьмина К.А. Стратегии совладения с жизненными трудностями будущих психологов служебной деятельности 287
Якименко Т.В. Влияние позитивного мышления на адаптивные особенности профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России 293
Ярошенко Е.И. Психологическая устойчивость сотрудников уголовно-исполнительной системы к особенностям службы в период пандемии COVID-19 298

Информационное письмо-приглашение на V Всероссийскую межведомственную научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: профессионально-психологическая подготовка» Дата проведения: 19 ноября 2021 г. 302

Уважаемые участники и гости V Всероссийской межведомственной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах»!

Вас приветствует Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского! Наша конференция является юбилейной и посвящена проблеме профессионально-психологической подготовки. Начиная с 2016 года, конференция проводится ежегодно в ноябре, в преддверии Дня психолога, который отмечается в России 22 ноября.

Наша конференция является уникальной дискуссионной площадкой для обсуждения важнейших научно-практических проблем, где собираются представители психологических служб силовых ведомств России, специалисты в области практической психологии и академической науки. Ее результаты становятся серьезным вкладом в решение актуальных проблем психологического обеспечения практической деятельности различных подразделений силовых структур современной России.

Пандемия внесла свои коррективы в формат проведения конференции и наиболее приемлемым становится режим видеоконференции, достоинства которого, возможно, мы еще недооценили должным образом.

География участников конференции впечатляет: сегодня это Алма-Ата, Нижний Новгород, Москва, Санкт-Петербург, Архангельск, Новокузнецк, Тюмень, Рязань, Ростов-на-Дону и другие города России.

Проблема профессионально-психологической подготовки включает в себя широкий круг вопросов, начиная от проблем индивидуально-личностной диагностики, изучения межличностных отношений до комплекса различных форм и методов обучения, направленных на формирование профессионально-психологической подготовленности сотрудников к выполнению профессиональных задач и формирование психо-

логической устойчивости субъектов труда к сложным условиям профессиональной деятельности.

Роль профессионально-психологической подготовки сотрудников силовых структур сложно переоценить. Предполагается, что психологически подготовленный сотрудник готов к успешному преодолению психологических трудностей, принятию решения в ситуациях неопределенности и риска, выполнению сложных профессиональных задач в повседневных и экстремальных условиях. Следует отметить, что проблема профессионально-психологической подготовки актуальна не только для силовых структур, но является одной из центральных во всех сферах труда и жизнедеятельности человека. Поэтому мы надеемся, что обсуждение данной проблемы станет для вас важным и интересным, нацеленным на обмен опытом и взаимное обогащение новыми идеями, будет способствовать распространению важных достижений научной мысли в области практической психологии среди нашего профессионального сообщества, студентов, магистрантов и аспирантов.

***Т.В. Маркелова**, д.психол.н., доц, заведующий кафедрой общей и социальной психологии ФСН ННГУ, руководитель Нижегородского регионального отделения РПО*

***Н.В. Шутова**, д.психол.н., проф., профессор кафедры общей и социальной психологии ФСН ННГУ*

РАЗДЕЛ 1.
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ

УДК 159.99

АЛИГАЕВА Нигар Назимовна
аспирант кафедры общей и юридической психологии
Института психологии КГУ им. К.Э. Циолковского,
г. Калуга, Российская Федерация
nigar-0520@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА СОТРУДНИКОВ, ВЗАИМОДЕЙСТВУЮЩИХ С ОСУЖДЕННЫМИ-ИНВАЛИДАМИ

Аннотация. В данной статье описываются особенности профессиональной и психологической подготовки сотрудников исправительных учреждений, непосредственно контактирующих с осужденными, а также отражаются некоторые аспекты взаимодействия между служащими и осужденными, являющимися инвалидами.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, психологическая подготовка, сотрудники исправительного учреждения, осужденные-инвалиды, взаимодействие сотрудников и осужденных.

Осужденные-инвалиды являются особой категорий лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы. Они требуют особого контроля и постоянного внимания со стороны не только медицинского персонала учреждения, но и сотрудников других различных отделов.

Группа инвалидности чаще всего встречается у осужденных пожилого возраста. Процессы старения оказывают особое влияние на взаимодействие с сотрудниками и другими осужденными, т.к. поведенческие проявления начинают зависеть от актуального физического и психического состояния, от качества и количества общения с другими людьми, в том числе родственниками и близкими. Для осужденных-инвалидов также характерны различные проявления эмоций, граничащих между нормой и патологией. Особенностями их поведения и эмо-

ционального состояния могут являться проявления эмоционального типа личности, устойчивых черт и качеств характера (закрепленных процессами старения) или психопатии.

Эффективность проводимых с осужденными-инвалидами мероприятий зависит не только от разработанных правовых и материально-технических баз, но прежде всего от профессионализма сотрудников учреждения, их специализированной подготовки и осведомленности [1].

Однако стоит учитывать, что работа в уголовно-исполнительной системе, в частности непосредственная работа с людьми, нарушившими закон, оказывает огромное влияние на специалиста, может приводить к профессиональной деформации, а в сложных случаях – к профессиональной деградации. Осужденные отбывают наказание в местах лишения свободы определенный срок, а сотрудники – большую часть трудовой деятельности, тесно с ними взаимодействую. Но одного профессионализма бывает недостаточно. Для эффективного выполнения своей работы служащие должны обладать развитыми психологическими качествами: эмоциональной стабильностью, волевым самоконтролем, готовностью к активным действиям, стрессоустойчивостью, особенно при взаимодействии с таким сложным контингентом осужденных, которые имеют инвалидность [4]. Именно поэтому, так важно проведение специальной психологической подготовки для сотрудников, основными целями которой являются повышение психологической устойчивости к различным стрессогенным факторам, формирование и развитие специальных навыков взаимодействия с людьми, имеющими группу инвалидности [2, 5].

А.М. Столяренко выделяет следующие важные компоненты, которые должны быть включены в психологическую подготовку сотрудников: профессиональные способности (психологическая ориентированность), развитые умения (профессиональное общение, владение невербальной речью, стратегиями поведения в конфликтных ситуациях), нравственно-психологическая устойчивость (обладать чувством долга, ответственности, коллективизма, следование дисциплине), психологическая надежность [3].

Согласно Приказу Министерства Юстиции РФ от 22.09.2015 № 221 сотрудники исправительных учреждений должны проходить специальную подготовку для того, чтобы обеспечивать соблюдение прав и законных интересов осужденных с инвалидностью. Программа подготовки предполагает освоение основ психологии лиц с отклонениями в физическом и психическом развитии, способов оказания помощи, приме-

няя психологические знания, а также положений законодательства Российской Федерации о социальном обеспечении инвалидов.

Сотрудники психологической лаборатории, отдела специального учета, медицинской и социальной службы, отдела воспитательной работы обладают определенными умениями и навыками ведения разговора с осужденными, в том числе с осужденными-инвалидами, т.к. их базовое образование предполагает наличие хотя бы минимальных знаний в области работы с людьми, имеющими ограниченные возможности здоровья или инвалидность. Но большую часть своего времени данные осужденные проводят с сотрудниками группы надзора отдела безопасности, образование которых может не соответствовать профилю исправительного учреждения. Они могут не понимать особые потребности осужденных-инвалидов, не обладать знаниями построения диалога с ними и эффективных стратегий разрешения конфликтов, что сильно отражается на социально-психологической обстановке в отдельном отряде, так и во всем учреждении.

Профессионально-психологическая подготовка сотрудников должна занимать лидирующие позиции при организации процесса психологического сопровождения молодого сотрудника, а также ей должно уделяться внимание при проведении служебной подготовки.

Список литературы

1. Бондарчук А.С. Организация профессиональной подготовки сотрудников ФСИН России / А.С. Бондарчук, П.Ю. Ефимов // Юридическая наука и практика. Альманах научных трудов Самарского юридического института ФСИН России. 2019. С. 26-28.

2. Никулина Н.А. Совершенствование профессиональной подготовки сотрудников УИС /Н.А. Никулина // Сборник научных трудов сотрудников Вологодского института права и экономики ФСИН России. Под общей редакцией В.Н. Некрасова. – Вологда, 2017. С. 182-186.

3. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел. Учебное пособие. М.: Академия МВД СССР, 1987.

4. Семенов В.А. Психологическая подготовка сотрудников пенитенциарных учреждений к действиям в экстремальных ситуациях: Курс лекций / Семенов В.А., Корнеева Г.К. – Рязань: Академия ФСИН России, 2010. 107 с.

5. Шумаров А.П. Основные направления совершенствования профессиональной подготовки сотрудников УИС /А.П. Шумаров // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 701-702.

УДК 377.352+159.923.5

АСТАХОВА Армини Аветиковна
кандидат психологических наук, доцент кафедры гуманитарных, социально-экономических и информационно-правовых дисциплин
Новороссийский филиал Краснодарский университет МВД России,
г. Новороссийск, Российская Федерация,
armina-astakhova@yandex.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ, ВПЕРВЫЕ ПРИНЯТЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация. Данная статья посвящена рассмотрению психологических основ профессионального обучения лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел. В статье обозначены цели обучения, задачи, психологически-обусловленные проблемы обучения, базовые условия реализации психологических основ профессионального обучения, как необходимые условия формирования личности профессионала, стремящегося получать знания и развиваться всесторонне на протяжении всей жизни.

Ключевые слова: психологические основы, профессиональное обучение, компетентностный подход.

Важным направлением в совершенствовании подготовки квалифицированных специалистов является обеспечение баланса между требованиями работодателя и профессионально-квалификационной структурой подготовки специалистов в образовательных организациях МВД России. Совершенствование данного направления невозможно без реализации психологических основ профессионального обучения. Психологические основы профессионального обучения лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел это комплексный, научно обоснованный организованный процесс, в результате которого происходит профессиональное становление и развитие личности человека, овладение им необходимыми знаниями, умениями, навыками и компетенцией профессиональной деятельности [3].

Содержание образования определяется учебным планом и программой, которые основываются на нормативных правовых актах Российской Федерации и инструктивных документах. Целью реализации программы профессиональной подготовки является приобретение квалификации «Полицейский» без изменения уровня образования. Данная квалификация характеризуется основными профессиональными знаниями, умениями, навыками и компетенцией, необходимых для выполне-

ния служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Область профессиональной деятельности выпускника направлена на защиту жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, охрану общественного порядка, собственности, обеспечение общественной безопасности, противодействие преступности [3].

В процессе реализации программы профессионального обучения возникает ряд психологически-обусловленных проблем. С одной стороны, это проблемы непосредственно профессионального обучения и подготовки: недостаточная учебная и/или профессиональная мотивация обучающихся; отсутствие в содержании программы технологий личностно-ориентированного компонента или его формальная реализация на практике; отсутствие инструмента для объективного мониторинга профессионального становления и формирования профессиональных компетенций и метапрофессиональных качеств обучающихся; кадровый потенциал педагогов реализующих программу; отсутствие психологической подготовки к определению своего места в профессии. С другой стороны, большинство лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел находятся на этапе профессиональной адаптации на местах службы и с разной степенью завершенности данного этапа приходят в образовательные организации для профессионального обучения, тем самым усиливая трудности психологической адаптации к обучению и профессиональной деятельности. К психологически-обусловленным проблемам профессиональной адаптации можно отнести: профессиональную социализацию в связи с новой социальной ролью; профессиональное самоопределение на служебном месте; отношения с коллегами по вертикали и горизонтали; усвоение норм, правил и выполнение профессиональной деятельности, требования к реализации профессионально важных качеств и т.д. Среди трудностей адаптации к обучению преподаватели отмечают разный уровень базовых знаний обучающихся по предметам профессионального цикла, например: «Морально-психологическая подготовка», «Первая помощь», «Русский язык в деловой документации. Культура речи», «Информационные технологии в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»,

«Физическая подготовка» и др. Данные трудности в основном свойственны группам лиц рядового состава и младшего начальствующего состава. Количество аудиторных часов, отводимых для профессионального обучения, недостаточно, чтобы сократить разрыв в знаниях обучающихся, дополнительным фактором, усиливающим трудности обучения, являются личностные особенности слушателей (недостаточный уровень мотивации к саморазвитию и самообучению во внеаудиторные часы, недостаточный профессиональный опыт для видения межпредметных связей, внешний локус контроля).

Все вышеперечисленные проблемы подводят преподавателей к поиску форм и методов обучения, устраняющих имеющиеся проблемы и позволяющих подготовить квалифицированного специалиста. Поэтому, возникает необходимость организации образовательного процесса с учетом психологических основ профессионального обучения к которым следует отнести соблюдение трех базовых условий. Первое условие – наличие системы развития и образования когнитивных способностей обучающегося, необходимых для работы в условиях динамичного изменения и наличия неопределенностей в профессиональной деятельности. Второе условие – создание среды, которая способствует формированию понимания необходимости постоянного саморазвития и ответственности за самореализацию без внешних стимулов. Третье условие – прозрачность предстоящей трудовой деятельности, очевидность ее ценности и социального статуса, а также возможность профессиональной самореализации за счет своих способностей и талантов.

Психологические основы профессионального обучения создаются с целью воспитания и развития личности с учетом психологических закономерностей, механизмов, фактов профессионального становления личности и решают следующие задачи: отбор содержания образования и проектирование учебных планов и программ с учётом возрастных особенностей и закономерностей развития личности обучающихся, их опыта и навыков на момент поступления в образовательную организацию, а также требований предъявляемых к выпускнику; определение стратегии и тактики реализации учебных дисциплин на практике; про-

гнозирование профессионального развития обучающихся, учёт возможных трудностей в будущей профессиональной деятельности и стратегии их преодоления; разработку комплексной системы профессионального становления личности и др. [6].

Так как эффективность обучения не возможна без участия личности обучающегося, а профессиональное обучение подразумевает в том числе, профессиональное самоопределение, профессиональное самосознание, при организации реализации программ профессионального обучения необходимо учитывать принципы профессионального развития личности и связанные с ним психологические проблемы профессиональной деятельности. К основным принципам следует отнести: соответствие профессионального обучения требованиям, предъявляемым к профессии в целом; применение современных научных исследований, методов и форм обучения; соблюдение принципа фундаментальности и системности знаний, необходимых для формирования личности-профессионала; изучение проблем формирования профессионально значимых качеств необходимых для выполнения служебных обязанностей.

На сегодняшний день профессиональное обучение строится на основе компетентностного подхода [5]. Данный подход предполагает формирование у обучающихся компетенций профессионального характера, востребованных работодателями. Ключевые компетентности определяются в совокупности знаний по учебным дисциплинам, а также умений выполнять дидактически ориентированные задания, то есть в целом оцениваются умственные процессы, интеллектуальные умения, жизненный опыт, умение применять полученные знания на практике. Итоговый анализ учебно-профессиональной деятельности осуществляют педагоги, оценка носит индивидуальный, дифференцированный характер, отличается объективностью и гласностью, сопровождается систематичностью контроля ведения лекций в тетрадях, работы на семинарах и практических занятиях.

Прикладным аспектом психологических основ профессионального обучения в рамках компетентностного подхода в учебной деятельности предусматривается широкое использование диалоговых форм проведения занятий; лекции-дискуссии; деловые и ролевые игры; моделирование и последующий анализ типовых служебных ситуаций; психологи-

ческие тренинги и практикумы [4]. Во внеаудиторной работе реализуются: профессиональное консультирование обучаемых; диагностика профессиональной пригодности и профессионально важных качеств; психологическая профилактика отклоняющегося поведения; разработка профессиограмм специалистов; мониторинг профессионального развития; психологическое просвещение, а также проведение игр и тренингов направленных на развитие профессионально-важных качеств, развитие коммуникативных умений, выработки навыков саморегуляции.

Таким образом, психологические основы профессионального обучения, специальным профессиональным знаниям, умениям, навыкам, могут создать условия, для формирования личности-профессионала, стремящегося получать знания и развиваться всесторонне на протяжении всей жизни, начиная от освоения профессии, с последующим профессиональным становлением личности-профессионала, в процессе регулярного повышения квалификации и профессионального роста.

Список литературы

1. Приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 777 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Доступ из специализированной территориально распределенной автоматизированной системы СТРАС «ЮРИСТ».
2. Приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660 «Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Доступ из специализированной территориально распределенной автоматизированной системы СТРАС «ЮРИСТ».
3. Профессиональная подготовка полицейских [Текст] : учебник. Ч. 1. Общепрофессиональный цикл / ред. В. Л. Кубышко. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ДГСК МВД России, 2017. 264 с.
4. Психологическая подготовка сотрудников полиции [Текст] : учеб. пособие / В. Л. Цветков [и др.]. – М.: ДГСК МВД России, 2016. 64 с.
5. Психологические основы профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: хрестоматия / Ю.Я. Голиков [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Пер Сэ, 2007. – 855 с. – 978-5-9292-0165-3. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7465.html
6. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : хрестоматия / – Электрон. текстовые данные. – М.: Евразийский открытый институт, 2012. – 800 с. – 978-5-374-00573-8. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14646.html

УДК 159.99

КАЛАШНИКОВА Мария Михайловна
кандидат психологических наук, доцент
подполковник внутренней службы,
заместитель начальника кафедры общей психологии
Академии ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
maria-ka@yandex.ru

ЕРЕМИНА Раиса Владимировна
курсант психологического факультета,
Академии ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
foxevil680@gmail.com

ВЛИЯНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ СОТРУДНИКОВ УИС

Аннотация. В статье рассматриваются основные особенности влияния мотивационной сферы личности на профессиональную подготовку сотрудников уголовно-исполнительной системы. Проведенное пилотажное исследование позволило рассмотреть проблему формирования мотивационной сферы личности, как основное условие успешной профессиональной подготовки будущих сотрудников УИС. В процессе исследования, эмпирически подтверждено влияние мотивационной сферы на успешность служебной и учебной деятельности. Предложены направления работы по повышению служебной и учебной мотивации курсантов образовательных организаций ФСИН России.

Ключевые слова: мотивационная сфера, мотивация личности, профессиональная подготовка сотрудников, личность, служебная деятельность.

Изучение особенностей мотивационной сферы и их воздействия на деятельность, является все более востребованным направлением в психологии, так как в мотивах личности скрываются механизмы развития сознательных и избирательных связей, которые отражают направленность личности и требуют детального изучения, создания программ для формирования благоприятной мотивационной среды.

В современной психологии существует множество теорий, в рамках которых раскрываются особенности мотивационной сферы личности. Согласно американскому психологу Э. Торндайку, природа мотивационной сферы личности рассматривается, как сознательное стремление к достижению личностных целей [4, с. 136]. Э. Шпрангер в своей книге «Мифы мотивации» представляет мотивационную сферу, как динамическое единство внешнего и внутреннего мира человека [3, с. 59]. В.Г. Леонтьев

определяет мотивационную сферу личности, как сложное, многоуровневое, многостороннее психическое образование, являющееся ядром личности. Мотивационная сфера, включает значимые для личности потенциальные мотивы и цели, сохраняющиеся длительное количество времени [2, с. 26]. По мнению Л.С. Выготского, основу мотивационной сферы личности, составляют: потребности, цели, интересы, влечения, идеалы, детерминирующие человеческую деятельность [204, с. 21].

Оценка особенностей мотивационной сферы личности имеет существенное значение для прогнозирования успешной деятельности. В связи с усложнением структуры социума, появлением новых видов деятельности, изменяющейся экономической и политической обстановкой, умение сформировать правильную мотивационную сферу, повышает возможность избежать эмоционального выгорания и профессиональной деформации.

С целью изучения влияния особенностей мотивационной сферы личности на формирование профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, нами было проведено пилотажное исследование с применением методики формализованного наблюдения, которая позволила оценить развитость мотивационной сферы у курсантов психологического факультета Академии ФСИН России. Данная методика, заключалась в наблюдении за курсантами в процессе обсуждения ими между собой своих потребностей, мотивов, способов их удовлетворения, а также различий в силе и частоте появляющихся у них мотивов. Развитость мотивационной сферы личности оценивалась по трем параметрам: широта (качественное разнообразие мотивационных факторов), гибкость (количество разнообразных мотивационных побудителей), иерархизированность (степень упорядоченности побуждений).

Согласно проведенному пилотажному исследованию развитость мотивационной сферы исследуемой группы, можно представить следующим образом: 33% – высокий уровень мотивационной сферы, 41% – средний уровень мотивационной сферы, 26% – низкий уровень мотивационной сферы. Полученные результаты свидетельствую о том, что наибольшее количество курсантов обладают разнообразным количеством потребностей, мотивов, целей и стараются находить наиболее сложные пути для их удовлетворения, вследствие чего, развиваются основные составляющие мотивационной сферы – гибкость, широта и иерархизированность.

Следующий этап исследования заключался в анализе личных дел курсантов первого и второго курса, содержащих информацию о поощрениях и взысканиях, отражающую результаты их служебной деятельности и оценочные ведомости промежуточного контроля (рис. 1).

Рисунок 1
«Показатели служебной и учебной деятельности курсантов первого и второго курса»

Показатели служебной деятельности			Показатели учебной деятельности
	Количество взысканий	Количество поощрений	Средний балл успеваемости
Курсанты первого курса	94	38	3,4
Курсанты второго курса	49	15	3,9

Полученные данные указывают на то, что курсанты первого курса имеют высокие показатели подисциплинарным взысканиям, в отличие от второго курса, что может быть связано снахождением курсантов в стадии адаптации к новым условиям, к специфике обучения в ведомственных образовательных организациях (совмещение служебной и учебной деятельности). Обращает внимание факт, активности курсантов в отношении получения поощрений, что говорит о формировании благоприятной мотивационной среды. Анализ служебных показателей второго курса, показывает снижение количества дисциплинарных взысканий. Показатели учебной деятельности курсантов отличаются незначительно, это связано с большим объемом служебных задач, получаемых от курсового руководства, но у курсантов второго курса процесс адаптации подходит к завершению, жизненные ориентиры сформированы намного яснее, знания требований, предъявляемых к сотруднику уголовно-исполнительной системы и требований профессорско-преподавательского состава, помогают повысить успешность учебной и служебной деятельности.

Проведенное пилотажное исследование позволяет выделить приоритетные направления повышения общего уровня мотивации курсантов младших курсов к служебной и учебной деятельности: формирование адекватных представлений о специфики выбранной профессии через

проведение дополнительных коллективных обсуждений с участием офицеров и ветеранов УИС; улучшение морально-психологического климата в целом через проведение бесед с первокурсниками; совершенствование системы поощрений и наказаний; внедрение новых форм активного и интерактивного обучения с целью создания интересной учебно-познавательной атмосферы для курсантов первого курса.

В заключении следует отметить, что формирование мотивационной сферы личности происходит последовательно и во многом зависит от внешних и внутренних факторов, на примере курсантов первого и второго курсов можно оценить влияние адаптационного периода, который возникает в процессе любой деятельности. Дальнейший успех профессиональной деятельности во многом зависит от процесса адаптации, на начальных этапах курсанты сталкиваются с такими проблемами, как принятие новых форм поведения, приспособление к физическим и психологическим нагрузкам, преодоление социально-психического барьера. В совокупности, возникающие трудности оказывают огромное влияние на формирование мотивационной сферы курсантов, что особенно заметно именно на ранних этапах, среди курсантов первого курса, когда психологическое напряжение, связанное с адаптацией, выражается наиболее сильно. Несмотря на то, что у второкурсников заметна большая, по сравнению с первокурсниками, развитость мотивационной сферы, для более полной реализации этого процесса необходимо дополнительное внимание со стороны руководства и профессорско-преподавательского состава. Правильно сформированная мотивационная сфера на начальных этапах позволяет создать систему индивидуальных ценностей, включающих в себя мотивы и цели, которые в дальнейшем будут являться главными составляющими профессиональной деятельности.

Таким образом, проведенное исследование доказывает влияние особенностей мотивационной сферы личности на профессиональную подготовку сотрудников УИС, так как правильно сформированная мотивационная сфера позволяет добиться высоких результатов в служебной деятельности.

Список литературы

1. Выготский Л.С. Собрание сочинений в шести томах. – М.: Педагогика, 1982. т. 1. 345 с.

2. Леонтьев, В.Г. Психологические механизмы мотивации. – Новосибирск: издательство пединститута, 1992. 165 с.

3. Райнхард, Ш. Мифы мотивации. Выходы из тупика. – Калуга: Духовное познание, 2004. 143 с.

4. Торндайк, Э. Процессы учения человека. М.: Учпедгиз, 1935. 226 с.

УДК 159.99

КАЛИНИЧЕВА Анастасия Валерьевна
студентка факультета подготовки следователей
Санкт-Петербургской академии Следственного комитета,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
calinecheva.2001@icloud.com

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР С УЧЁТОМ ИХ ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация. В статье рассматривается проблема профессионально-психологической подготовки сотрудников силовых структур как необходимого элемента в прохождении службы, а именно акцентируется внимание на учёте личностных ресурсов. В заключении автор подчеркивает значение проведения профессионально-психологической подготовки, а также называет необходимые средства.

Ключевые слова: профессионально-психологическая подготовка, личностные ресурсы, психологическая устойчивость, силовые структуры.

Для обеспечения охраны конституционного строя, а также для поддержания правопорядка в обществе государство организовывает и обеспечивает силовые структуры (ведомства). К таким на сегодняшний день в Российской Федерации относятся такие силовые структуры как МВД, ФСБ, МЧС, Росгвардия, Федеральная служба охраны, Федеральная таможенная служба, ФСИН, Следственный комитет и др. Работа в силовых структурах отличается определенной спецификой, ввиду которой к гражданам, желающим работать в данной сфере, устанавливаются не только физические, но и психологические требования. Это обуславливается тем, что работа в силовых структурах связана с экстремальными ситуациями, справиться с которыми человек без специальной подготовки не сможет.

Стоит отметить, что, несмотря на экстремальные условия службы в силовых структурах, количество потенциальных сотрудников растёт с каждым годом. Об этом свидетельствует число выпускников общеобразовательных школ, выбирающих для дальнейшего обучения именно ведомственные вузы. Главное их преимущество – гарантия получения рабочего места после завершения обучения, а также профессионально-психологическая подготовка именно для того ведомства, в котором далее будет проходить служба.

Ведомственные образовательные учреждения появились ещё в давние времена. Государство уже тогда создавало учреждения, в которых подготавливали граждан к будущей профессии с учётом её специфики. Например, в 1866 году с целью подготовки военных юристов для военно-судебного ведомства было основано высшее учебное заведение, получившее название «Александровская военно-юридическая академия». Сегодня на её месте располагается академия Следственного комитета, целью которой является подготовка высококвалифицированных кадров для прохождения службы в Следственном комитете Российской Федерации. Кроме данной академии на территории Российской Федерации действует достаточное количество ведомственных вузов, например: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации; Академия права и управления ФСИН России; Академия ФСБ России; Военная академия Ракетных войск стратегического назначения им. Петра Великого и т.д. Данный факт свидетельствует о том, что государство заинтересовано в высококвалифицированных специалистах, которые будут подготовлены под специфику определенного ведомства.

Несмотря на большое количество абитуриентов, желающих обучаться в ведомственных вузах, процедура поступления достаточно эмоционально сложна: кроме сбора необходимых документов абитуриенты проходят медицинские комиссии и психодиагностическое обследование, позволяющие определить профпригодность обучения в ведомственных учреждениях. Данную процедуру можно отнести к достоинствам, так как она существенно снижает процент кадров, которые не смогут полноценно проходить службу в дальнейшем.

Важным компонентом психической составляющей человека являются его личностные ресурсы. Как правило, это индивидуально-психологические особенности, связанные с более успешным осуществлением различных видов деятельности и более высоким уровнем психологического благополучия [6, с. 86]. К ним относятся эмоциональные установки, черты характера, жизненные ценности, стратегии поведения в определенных ситуациях, устойчивость к стрессам и прочее. Важно подчеркнуть, что личностные ресурсы не постоянны. Они обладают гибкостью, то есть могут корректироваться и развиваться. Именно поэтому в ведомственных вузах со студентами (курсантами) проводится профессионально-психологическая подготовка, позволяющая повысить психологическую устойчивость будущих сотрудников силовых структур. Это очень важный аспект, ведь специфика профессий в данной

сфере в первую очередь обусловлена работой в экстремальных, напряженных условиях (выезд на место преступления, опрос потерпевших, тушение пожара, служба в местах лишения свободы и т.д.), что со временем может привести к эмоциональному выгоранию и профессиональной деформации сотрудников.

Психологическая подготовка также важна для студента (курсанта), сотрудника, как и правовая, физическая, огневая, ведь даже хорошо подготовленный в профессиональном плане сотрудник не сможет эффективно выполнять свою работу, если у него не будут достаточно развиты необходимые психологические качества, например: нравственная, эмоциональная и волевая устойчивость; готовность к действию; способность к мобилизации. Кроме того, проведение профессионально-психологической подготовки необходимо не только для студентов (курсантов) или молодых сотрудников силовых структур, но и для сотрудников, решивших сменить место службы, должность, а также для сотрудников перед выходом на пенсию.

Само по себе понятие «психологическая подготовка» подразумевает под собой процесс подготовки личности к определенному виду деятельности или выполнению задач. В широком смысле психологическая подготовка актуальна во многих сферах жизни, её применяют и к педагогам, и к медицинским работникам, и к осужденным, и т.д. Однако в рамках данной статьи невозможно обхватить все возможные случаи применения психологической подготовки, поэтому акцентирую внимание именно на профессионально-психологической подготовке (далее – ППП). Она отличается от других тем, что её целью является подготовка сотрудников к преодолению психологических трудностей профессиональной деятельности, повышению и поддержанию высокого уровня психологической подготовленности к решению оперативно-служебных задач. ППП сотрудников силовых структур имеет ряд особенностей, к которым относятся: 1) максимальное соответствие осуществляемой психологической подготовки условиям предстоящей деятельности сотрудников; 2) использование активных форм и методов подготовки, а также активное участие всех сотрудников; 3) логичность и последовательность проводимых занятий (то есть связь с предыдущим занятием); 4) внесение корректировок, изменений с учетом различных категорий сотрудников, их индивидуально-личностных особенностей.

Главной целью ППП является повышение уровня психологической устойчивости. Данное понятие входит в систему личностных ресурсов, поэтому также обладает гибкостью, то есть может изменяться.

В первую очередь психологическая устойчивость зависит от жизненного опыта, навыков, вида деятельности человека. Для простоты восприятия обратимся к наблюдениям: студенты первого курса обучения в ведомственном вузе менее эмоционально устойчивы, чем студенты 5 курса. Это обусловлено тем, что старшекурсники на протяжении периода обучения психологически адаптировались к большой нагрузке, а на практике к определенным рабочим моментам (например, выезд на место преступления, тушения пожара и т.д). Однако, старшекурсники будут менее эмоционально устойчивы, чем сотрудники, чей опыт работы в силовых структурах, например, более 5-7 лет.

Таким образом, психологическая устойчивость может повышаться автоматически ввиду длительности службы, а также условий её прохождения. Однако, в таком случае, процесс повышения психологической устойчивости может занять больше времени, чем в рамках профессионально-психологической подготовки. Преимуществом последнего является то, что данный процесс проводят специалисты – психологи, которые обращают внимание на личностные ресурсы каждого сотрудника, тем самым повышая психологическую устойчивость с минимальным уровнем профессиональной деформации.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся личностные ресурсы, которые следует учитывать при ППП сотрудников силовых структур.

Во-первых, жизнестойкость. В данное понятие входят следующие базовые убеждения: вовлечённость, контроль и принятие риска. Они позволяют позитивно оценивать ситуации, с которыми сталкивается человек (сотрудник). Благодаря жизнестойкости человек находит возможности для преодоления трудностей. Для сотрудников силовых структур очень важно развивать и укреплять данный личностный ресурс, ведь благодаря ему снижается вероятность развития соматических и психических симптомов в стрессовой ситуации.

Во-вторых, чувство связности (то есть способность человека воспринимать происходящее как контролируемое им). Понятие включает в себя три составляющие: постижимость, управляемость и осмысленность. Особенно важен последний компонент, так как он позволяет человеку грамотно мобилизировать свои ресурсы, чтобы преодолеть возникшие трудности, при этом сохранив физическое здоровье. Сотрудникам также необходимо развивать данный ресурс, так как люди с высоким чувством связности склонны практиковать поведение, направленное на поддержание и укрепление здоровья.

В-третьих, оптимизм. Оптимистичные установки по отношению к будущему способствуют активности, а также эффективности действий субъекта. Кроме того, оптимизм является одним из важнейших факторов преодоления стресса. Стоит отметить, что в результате модерационного регрессионного анализа установлено, что только оптимизм являлся фактором отсутствия ночных кошмаров, что зачастую характерно для сотрудников силовых структур.

В-четвёртых, самооценка (то есть выражение отношения человека к самому себе). Стабильная и адекватная самооценка делает человека увереннее в себе и в своих силах, что очень важно для сотрудников силовых структур, ведь зачастую люди, работающее в данной сфере, принимают решения, от которых зависят жизни других людей.

В-пятых, толерантность к неопределенным ситуациям. Для сотрудников данный ресурс важен, так как он связан с психологическим благополучием. Так, индивиды с низким уровнем толерантности к неопределённости более подвержены влиянию стресса, они избегают риска и более чувствительны к негативной обратной связи от коллег.

Перечисленные личностные ресурсы вновь убеждают в значимости проведения качественной ППП для сотрудников силовых ведомств. Учитывая личностные ресурсы можно использовать следующие средства ППП: проведение полосы препятствий для осуществления психологической подготовки; использование площадки для эмоционально-волевых упражнений; использование специализированных полигонов; создание учебных кабинетов со специальным оборудованием для осуществления профессионально-психологической подготовки; показ художественных и документальных видеофильмы для осуществления видеотренинга по профессионально-психологической подготовке.

Стоит отметить, что за последние годы вопросу о подготовке сотрудников силовых структур стало уделяться больше внимания. Во всех ведомственных вузах созданы психологические отделы по сопровождению обучающихся и психологическая служба для сотрудников силовых структур.

Таким образом, специфика службы в силовых структурах (ведомствах) требует специализированной подготовки, а именно, профессионально-психологической, которая должна проводиться с учётом личностных ресурсов каждого сотрудника, так как жертвуя своим психическим и физическим здоровьем сотрудники ведомств продолжают обеспечивать охрану конституционного строя, а также продолжают поддерживать правопорядок в государстве, защищая права и свободы граждан.

Список литературы

1. Баламут А.Н. Психологическая подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях. 2013. С. 36–39, 57–64.

2. Столяренко А.М. Прикладная юридическая психология. – М., 2001.

3. Вахнина В.В., Мальцева Т.В., Ульянина О.А., Ложкин Н.В. Психологическая работа в органах в органах внутренних дел. – М.: Учебное пособие. 2019.

4. Леонтьев Д.А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал // Сибирский психологический журнал. 2016. № 62. С. 18–37.

5. Воробьева О.А. Психологическая подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы // В помощь молодому ученому-исследователю. 2017. С.125 – 128

6. Иванова Т.Ю., Леонтьев Д.А., Осин Е.Н., Рассказова Е.И., Кошелева Н.В. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 1. С. 85–121.

УДК 378. 1

КИРИЛЛОВА Татьяна Васильевна
доктор педагогических наук, профессор,
главный научный сотрудник НИЦ-2 ФКУ НИИ ФСИН России,
г. Москва, Российская Федерация
tatiana-kirillova@rambler.ru

ЗНАЧЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НИИ ФСИН РОССИИ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. Статья посвящена проблемам совершенствования научных исследований пенитенциарного социума и внедрению результатов научно-исследовательской деятельности как условию повышения эффективности профессионально-психологической подготовки сотрудников различных отделов и служб исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, профессионально-психологическая подготовка, сотрудники исправительных учреждений, научные исследования, пенитенциарный социум.

Научные исследования процессов, происходящих в пенитенциарной системе, самой системы как института, оказывающего огромное влияние на различные сферы жизни общества, всегда находились в центре научного дискурса, вызывали интерес научной общественности.

Для реализации положений Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года , эффективного проведения процесса оптимизации системы исправительных учреждений в Российской Федерации, развития уголовно-исполнительной системы необходим научный анализ и учет объективной и достоверной информации, характеризующей личностные, криминологические, социально-демографические особенности осужденных; изучение процессов, происходящих в местах лишения свободы, критическое осмысление критериев успешности деятельности персонала. Сегодня разрабатывается проект документа – продолжение ныне действующей концепции. И его реализация будет успешной только в том случае, если он будет основываться на достоверных данных, если разработчики будут придерживаться продуманной и реалистичной позиции, учитывать современные реалии развития пенитенциарной системы.

В этих условиях объективные данные научных исследований остаются одним из наиболее важных и действенных средств, способствующих

принятию верных практических решений и их эффективному осуществлению.

Однако научные исследования пенитенциарного социума не могут быть отделены от реалий практики деятельности уголовно-исполни-тельной системы. Результаты проводимых исследований должны претворятся в практических и методических рекомендациях и внедряться в повседневную работу сотрудников исправительных учреждений. Налицо противоречие между необходимостью научного и научно-практического обеспечения основных направлений деятельности УИС и реально имеющейся практикой отрыва проводимых исследований от жизни.

Назовем некоторые причины.

Во-первых, имеющиеся в арсенале пенитенциарной науке фактические данные значительно устарели. Необходим эмпирический материал, на анализе которого можно строить прогнозы развития, старый опыт уже не может приниматься, а новый опыт требует анализа, изучения и обобщения, он уже не «вписывается» в ряд устаревших научных парадигм.

Актуальным для развития пенитенциарной науки и практики становится:

- создание многопланового научно-информационного поля как необходимого условия осуществления научных исследований;
- научно-исследовательский мониторинг развития отдельных особо важных направлений практики деятельности УИС с последующим формированием комплексов выводов и рекомендаций по совершенствованию этой работы;
- целевые углубленные исследования актуальных проблем деятельности уголовно-исполнительной системы;
- прогностический подход в исследованиях новых тенденций, внедряемых в практику деятельности УИС;
- системное исследование состояния УИС в целом как сложного социального феномена в единстве определяющих ее действенность экономических, социальных, правовых, психологических и иных условий, факторов и компонентов. Объективная востребованность таких исследований велика, однако «субъективная» востребованность научных данных практикой представляет собой значительно более сложную картину [1, С. 115].

Научно-исследовательские организации проводили и проводят разработки по большинству вышеуказанных направлений. Однако анализ проделанного показывает, что многие глобальные вопросы, которые существенно могли бы повлиять на деятельность УИС, зачастую не исследова-

лись и не обсуждались. И именно в этом видится дальнейшее направление совершенствования взаимодействия науки и практики [2, С. 650].

В НИИ ФСИН России активно ведутся научные изыскания. Они отражены в аннотированном информационном бюллетене, где дан перечень и аннотации основных результатов научных исследований, выполненных в соответствии с планом научно-исследовательских работ НИИ ФСИН России и планами научно-исследовательской деятельности образовательных учреждений ФСИН России, поручениями руководства ФСИН России либо инициативно.

Так, отметим только некоторые направления научно-исследовательской работы, проводимой в ФКУ НИИ ФСИН России:

- Функционирование института наставничества в учреждениях и органах УИС
- Профилактика текучести кадров в учреждениях и органах УИС
- Психологическая профилактика суицидального поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы
- Психолого-педагогическое сопровождение беременных женщин, осужденных к лишению свободы, в исправительных колониях
- Перепись осужденных, отбывающих наказание в воспитательных колониях.

Как видно из этого перечня, ученые-пенитенциаристы исследуют самые актуальные проблемы, волнующие как научную общественность, так и руководителей, и практических работников исправительных учреждений.

Научные исследования выполняются в соответствии с Комплексным планом научного обеспечения деятельности ФСИН России, Планом научно- исследовательских работ ФКУ НИИ ФСИН России, Планом научно-технической деятельности ФКУ НИИИТ ФСИН России, планами научно-исследовательской деятельности образовательных организаций ФСИН России, поручениями ФСИН России. Научными работниками образовательных и научных организаций проводятся также и инициативные исследования. Общее количество научно- исследовательских работ, вошедших в бюллетень в 2018 году, составляет 691. Для сравнения общее количество НИР в 2015 году составляло 584, а в 2014 – 349 [5]. Цифры наглядно свидетельствуют о росте количества проведенных научных исследований.

Остановимся кратко на результатах проведенной переписи осужденных, отбывающих наказание в воспитательных колониях. Исследования пенитенциарного социума позволяют выявить определенные тенденции изменений, определить проблемные моменты и реперные точки. В Россий-

ской Федерации для получения достоверных данных о социально-демографической, криминологической характеристики осужденных проводятся специальные переписи в местах лишения свободы. Полученные результаты научных исследований могут быть использованы для совершенствования социально-психологического, педагогического сопровождения осужденных и, как следствие, снизить рецидивную преступность.

Обобщенные, проанализированные с научных позиций результаты этих исследований служат объективной основой прогнозирования деятельности уголовно-исполнительной системы, организации работы с осужденными, основой составления современных программ обучения курсантов, студентов и слушателей образовательных организаций ФСИН России [4]. И, конечно, эти достоверные данные должны использоваться при проведении занятий по профессионально-психоло-гической подготовке с сотрудниками уголовно-исполнительной системы.

Специальные переписи в России проводились уже неоднократно, однако последние достоверные данные мы имеем за 2009 г. Очевидно, что за прошедшее время ситуация в исправительных учреждениях значительно изменилась, и научная общественность нуждается в новых, более современных данных. Результаты проведенного нами исследования и изучения социально-демографической, уголовно-правовой и уголовно-исполнительной характеристик личности осужденных позволяют сделать ряд выводов и рекомендаций. Они рекомендованы к использованию в учебном процессе образовательных организаций ФСИН России и в ходе профессиональной подготовки.

Таким образом, значение научно-исследовательской деятельности НИИ ФСИН России в совершенствовании профессионально-психологической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы трудно переоценить.

Список литературы

1. Бриллиантов А.В. и др. Комментарий к Уголовно-исполнительному кодексу Российской Федерации (постатейный). – М., 2016. 324 с.

2. Права и ответственность в пенитенциарной системе России // Безопасность Евразии. 2013. № 1 (11). С. 648-676.

3. Лосева С.Н. Пенитенциарная наука и практика//Образование и наука в России и за рубежом. 2018. № 9 (44). С. 109-112.

4. Кириллова Т.В., Кузнецов М.И. О совершенствовании деятельности образовательных организаций ФСИН России // Перспективы науки. 2019. № 4 (115). С. 207.

5. Основные результаты научных исследований за 2018 год [Текст]: аннотированный информационный бюллетень. Выпуск 16. / сост. А.А. Ширкин, Д.Н. Мухлынин, А.Б. Назарова, И.В. Елатомцев, В.В. Конунникова, Л.П. Лобачева, Д.А. Матросов. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2019. – 250 с.

УДК 159.9.072

КОСТИНА Екатерина Юрьевна
адъюнкт 3 года обучения по кафедре психологии,
факультет научно-педагогических и научных кадров,
Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя,
г. Москва, Российская Федерация,
caterinacostina@yandex.ru

ТРЕНИНГОВЫЕ УПРАЖНЕНИЯ В РАЗВИТИИ ТВОРЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ОПЕРАТИВНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МВД РОССИИ

Аннотация. В статье рассматривается возможность использования тренинговых упражнений для развития творческих способностей курсантов и слушателей – будущих сотрудников оперативных подразделений МВД России. Особенностью исследования является обучение креативным методикам путём занятия писательской деятельностью в Литературном клубе Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Особое внимание уделяется универсальности упражнений и практике их применения в служебной деятельности оперативных сотрудников.

Ключевые слова: курсанты и слушатели, творческие способности сотрудников оперативных подразделений, писательская деятельность, тренинговые упражнения

Психологические тренинги являются одним из методов психологической работы в территориальных органах МВД России. Многочисленные тренинговые упражнения на различных этапах профессионализации позволяют сплотить учебную группу, развить эмоциональный интеллект, а также совершенствовать профессионально-психологические действия участников.

В рамках данной статьи мы приведём примеры использования упражнений, направленных на развитие творческих способностей у курсантов и слушателей (обучающихся по специальности 40.05.02 Правоохранительная деятельность (специализация – оперативно-розыскная деятельность), которые были использованы при проведении встреч Литературного клуба Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя. Данное объединение талантливых курсантов и слушателей функционирует на добровольных началах и сфокусировано. Нашей целью является развитие творческих способностей в целом через преломление интересной участникам писательской деятельности.

В начале XX века российский публицист и литературовед М.С. Ольминский совершил прорыв в изучении феномена творчества. Соглашаясь с тем, что «никакая выучка не создаст таланта», Ольминский тем не менее настаивал на том, что творчеству можно и нужно учить, отмечая, что при изучении деятельности многих индивидуальностей так или иначе отыщется нечто общее для них всех, что в итоге и станет основой для единого свода законов творчества [8, с. 105-106]. Годы спустя создатель теории изобретательских задач (ТРИЗ) Г.С. Альтшуллер внёс значительный вклад в понимание творческих способностей и доказал, что способность к творчеству является не талантом, а неотъемлемой частью человека, и творчество может процветать, если для него создана благоприятная среда и если произошло овладение технологиями творческой деятельности [1, с. 8-9]. В наши дни точка зрения о том, что творчество в том или ином виде присуща человеку с рождения, является неотъемлемой его характеристикой как биологического вида, является ведущей и у психологов, и у антропологов, и у нейрофизиологов.

Относясь к типу «человек-человек», профессия оперативника предполагает большую долю общения с различными категориями граждан, в том числе и из криминальной среды и маргинальных кругов. Подобно великому писателю, для успешной служебной деятельности сотрудник оперативных подразделений МВД России должен досконально изучить всевозможные человеческие характеры, не дать себя обмануть и научиться предугадывать действия других людей. В качестве аргументов приведём в пример великого сыщика прошлого. Легенда московского сыска Аркадий Францевич Кошко отличался изумительной памятью, высоким уровнем культуры и проявлял к человеку интерес вне зависимости от того, что именно тот рассказывал на допросе. Кошко постоянно вёл записи бесед, даже тех, что казались его коллегам пустыми, и именно эти разговоры в итоге приводили его к успешному раскрытию дел, поскольку легендарный сыщик мастерски умел вычленять из «чепухи» самое важное и ценное [3].

Выпускаясь из университета, начинающий оперативник может испытывать сложности на первых этапах служебной деятельности, связанные не столько с плотным рабочим графиком, сколько с огромным числом опрашиваемых, подозреваемых и пострадавших, к каждому из которых требуется свой особый психологический подход. Мы полагаем, что грамотно подобранные тренинговые упражнения, традиционно служащие для расширения творческих – писательских – возможностей,

также могут стать частью инструментария успешного сотрудника оперативных подразделений МВД России.

В своей подборке тренинговых упражнений мы опирались на труды всемирно известных специалистов по креативности, таких как Майкл Микалко, Роб Биван, Джордан Айян, а также на комплексы упражнений для писателей за авторством Натали Голдберг и Джулии Кэмерон. Далее мы приведём в качестве примера несколько психологических упражнений, показав, как именно их можно использовать в профессиональной деятельности оперативного сотрудника.

1. «Исследователь». Как и у писателя, так и у опытного оперативника со временем вырабатывается инстинкт, который позволяет тщательно просеивать и сортировать то, что попадается в повседневной деятельности. Английский писатель Филип Пулман называет этот инстинкт «сорокой, которая сидит у всякого писателя в голове» и тащит в гнездо то, что ей приглянется [9, с. 207-208]. Основной вопрос исследователя, позволяющий ему не останавливаться на достигнутом – «Почему?». Джон Дуглас, бывший специальный агент и начальник подразделения Федерального бюро расследований, ставший одним из первых криминальных профилировщиков, вспоминает, что уже в начале карьеры его интересовало, почему люди решаются преступить закон: не только сам факт противоправного действия, но и то, *почему* человек совершил данное конкретное преступление (курсив авт.). Раз за разом добиваясь ответа от задержанных лиц, Дуглас создал жизнеспособную систему прогнозирования, а позже стал и одним из разработчиков легендарного «Классификатора преступлений» [4, с. 12-13]. Данное упражнение, рассчитанное на долгий срок, имеет также и поверхностный срез: участнику предлагается назвать три последние заинтересовавшие его вещи и выявить возможные взаимосвязи между ними [2, с. 16-17]. Пример: участник Литературного клуба, девушка, 22 года, назвала три последние заинтересовавшие её вещи: роман Джека Керуака «В дороге», новый сорт кофе, картина Эдвина Генри Ландсира «Человек предполагает, а Бог располагает». Далее, проанализировав образы, участница получила следующее: «Должно быть, я мечтаю о путешествиях, новых странах и вкусах, даже если это сопряжено с риском (картина Ландсира). Сейчас путешествия безопасны, новое можно купить в магазине (кофе). Люди всегда либо боятся, либо смело пускаются в путь, несмотря на предостережения (роман Керуака). Наверное, я написала бы что-то о путешествии, в прошлом, или, наоборот, в далёком будущем, в дикие, неисследованные земли». Данный пример

упражнения не ограничен условиями, но, как и исследование оперативника, может завести в тупик. Однако мы считаем, что будущий сотрудник оперативных подразделений должен многократно тренировать свой инстинкт исследователя и учиться отделять «зёрна от плевел» уже на раннем этапе своего профессионального становления – во время обучения в образовательной организации.

2. СКАМПЕР-метод. Представляет собой список вопросов, которые могут подстегнуть рождение новаторских идей: «Заменить? Комбинировать? Адаптировать? Модифицировать (увеличить)? Предложить другое применение? Устранить (уменьшить)? Поменять на противоположное (реорганизовать)?» [7, с. 95-96]. Для выполнения данного упражнения участникам было предложено сформулировать проблему, а затем задавать вопросы из списка на каждом этапе. Существует также и дополнительный блок вопросов: «Как? Почему? Что ещё?» Применение всех перечисленных вопросов позволяет за короткое время получить множество вероятностей для развития как сюжета, так и уголовного дела, зашедшего в тупик. На тренинге участники при помощи СКАМПЕРа создавали как фантастические предметы (стол для космонавтов, чьи края обиты мягким пенистым материалом), так и разбивали стереотипы (одна из участниц создала ездового единорога, взяв за основу не лошадь, а оленя). В оперативной практике участники тренинга также предложили применение этого список вопросов: путём замены одного подозреваемого на другого, «комбинирования» вероятных подельников, отыскания истинных мотивов того или иного преступления.

3. «Новая роль». При создании персонажа писатель часто «вживается» в новое для себя окружение, представляя, как тот выглядит, ведёт себя, реагирует на окружающий мир и т.п. Подобным образом опытные оперативники мысленно ставят себя на место подозреваемого, чтобы иметь возможность предугадать его действия, докопаться до причин совершённого им преступления. Подобная игра является формой творческого эксперимента: каждый может предположить, как бы изменилась ситуация, произойди она с абсолютно другим человеком [2, с. 94-95]. В Клубе данное упражнение состоит из нескольких: участникам предлагается ненадолго «стать» человеком с предложенного фото, рассказав, кто он, как живёт, чем занимается, назвать свои «тайные личности» (упражнение Джулии Кэмерон, направленное на освобождение внутренних порывов человека) [5, с. 93], или же выбрать любую историческую личность или литературного персонажа, за 15-20 минут проинтервьюировав его на любую тему.

4. Кьюбинг. Техника родом из ТРИЗ, необходимая для того, чтобы рассмотреть любую из проблем с шести разных сторон (как грани куба). В данном упражнении участникам предлагается разобрать любую идею, предоставив её: а) описание, б) сравнение, в) ассоциации, г) анализ, д) использование и е) оценку. Подобный подход легко можно применить к повседневному труду сотрудника оперативных подразделений МВД России: упорядочивание уголовного дела может привести к полезному сравнению и вывести на след настоящего преступника, а также стать основой системы прогнозирования вроде той, что создал Джон Дуглас, уже упомянутый нами ранее.

5. «Место Силы». Как и у писателя, у оперативника должно быть удобное место для работы, которое настраивает его на нужный лад. Данное упражнение участники выполняли дома, реорганизуя то, что имели, в нечто принципиально новое. Джулия Кэмерон, писатель и сценарист, полагает, что рабочее место должно быть праздничным, поскольку «ощущение игры помогает с идеями» [6, с. 274]. Любопытно, что даже без этой подсказки участники стремились привнести в свои рабочие столы элемент уюта: ставили причудливые вазочки для ручек и карандашей, развешивали над столом фотографии родных и друзей, украшая их бумажными цветами и гирляндами. Находилось место и для вдохновляющих цитат великих людей или любимых авторов; одна из участниц, любящая рисовать, распечатала для себя картины любимых художников, сделав из них коллаж. Мы уверены в том, что и у оперативника должно быть «Место Силы», в котором ему будет комфортно заниматься с деловыми документами. Поэтому необходимо научиться созданию такового лучше заранее, чтобы в итоге знать, чему уделить внимание и в рабочем кабинете.

Подводя итоги, отметим, что варианты вышеперечисленных техник в том или ином виде используются сотрудниками оперативных подразделений МВД России, однако на их освоение уходят годы ежедневного труда. Полагаем, что внедрение данных тренингов в психологическую работу в образовательных организациях МВД России не только поможет выпускникам быстрее освоиться на месте службы, но и в целом поспособствует развитию их творческих способностей, которые, несомненно, сказываются на эффективности раскрытия преступлений, достижений целей оперативно-розыскной деятельности.

Список литературы

1. Альтшуллер Г.С. Основы изобретательства. – Воронеж: «Центральное чернозёмное книжное издательство», 1964. – 240 с.

2. Биван Р., Райт Т. Безграничные возможности мозга. Секреты гениального творчества: идеи напрокат. – М.: Центрполиграф, 2009. – 220 с., ил.

3. Данилкин А. Мой прадед – сыщик Кошко [Электронный ресурс]: сайт газеты «Петровка, 38». – Режим доступа: http://petrovka-38.com/item/moj-praded-syshchik-koshko-2?category_id=1007

4. Дуглас Дж. Убийца сидит напротив: как в ФБР разоблачают серийных убийц и маньяков. – М.: Эксмо, 2020. – 416 с.

5. Кэмерон Дж. Золотая жила / Джулия Кэмерон. – М.: Livebook, 2013. – 312 с.

6. Кэмерон Дж. Право писать. Приглашение и приобщение к писательской жизни / Пер. с англ. – Москва: Livebook, 20015. – 304 с.

7. Микалко М. Рисовый штурм и ещё 21 способ мыслить нестандартно / Майкл Микалко; пер. с англ. – 4-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 416 с.

8. Ольминский М.С. Нарушение воли / По литературным вопросам (статьи 1900-1914). – Л.: Прибой, 1926. – 130 с.

9. Пулман Ф. Голоса деймонов [Сборник эссе] / Ф. Пулман; пер. с англ. – М.: Издательство АСТ, 2019. – 672 с.

УДК 159.9.07

КОСТИНА Любовь Николаевна
доцент, доктор психологических наук
начальник кафедры психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности
Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя,
г. Москва, Российская Федерация
kostin62@mail.ru

ПРИМЕНЕНИЕ РЕФЛЕКСИВНОГО ПРАКТИКУМА В ПОДГОТОВКЕ СЛУШАТЕЛЕЙ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ПСИХОЛОГИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Аннотация. Раскрыты особенности использования рефлексивного практикума при подготовке слушателей по специальности «Психология служебной деятельности». Его применение способствует развитию у слушателей рефлексивно-перцептивных и других профессионально важных качеств, формированию профессиональных компетенций, а также достижению внешнего критерия эффективности образовательной деятельности.

Ключевые слова: слушатели, рефлексивный практикум, психолог органов внутренних дел, «Я-образ», профессионально-личностное развитие

Образовательная деятельность в Московском университете МВД России имени В.Я. Кикотя осуществляется при помощи компетентностного и практико-ориентированного подходов, ориентирована на внутренние и внешние критерии эффективности этой деятельности [5, с. 210-235]. Практические занятия с курсантами и слушателями (обучающимися по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализации Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов) проводятся в специально оборудованных классах. В классах психодиагностики, группового тренинга и психологического консультирования, психофизического тренинга и саморегуляции, психофизиологии, психофизиологических исследований с применением полиграфа размещено оборудование и программное обеспечение для реализации основных функций психолога органов внутренних дел.

В качестве методической основы для проведения практических занятий выступает кейс-метод как техника обучения, в которой обучающиеся должны исследовать ситуацию, с которой они столкнутся в профессиональной деятельности, разобраться в сути проблемы и предложить возможные решения, выбрать лучшее из них. Работа по созданию

кейса проводится кафедрой психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности с 2016 года в связи с преподаванием новой дисциплины «Интегративный практикум психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел» и изменением формата государственной итоговой аттестации. Типичные ситуации, собранные в кейс, пополняются совместно с психологами органов внутренних дел, и представлены в видеоформате. Мы исходим из того, что ситуация может быть представлена психологу не только в обычном текстовом виде или услышана из уст сотрудника органов внутренних дел или руководителя подразделения территориального органа МВД России, но и наблюдаться со стороны. Это позволяет повышать эффективность обучения, в т.ч. за счет использования интерактивных, активных и рефлексивных методов и приемов обучения.

Применяемый в обучении слушателей выпускного курса рефлексивный практикум основан на идеях культурно-исторической теории Л.С. Выготского, где рефлексия как психотехническое действие включено в управление личностным развитием. Двойственное понимание природы рефлексии (как психической, так и социальной, культурной) является основой для разработок рефлексивных практик [2, с. 47].

Программа рефлексивного практикума в процессе изучения дисциплины «Интегративный практикум психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел» включает систему рефлексивных средств и упражнений, направленных на изменение представлений о своем профессиональном «Я-образе», коррекцию профессиональной самооценки, создание условий для профессионально-личностного саморазвития. Содержательно рефлексивный практикум состоит из упражнений, направленных на рефлексию мотивационной сферы личности, профессионального «Я-образа», собственных профессиональных действий и психологической работы в типичной проблемной ситуации, а также сопоставление профессиональной самохарактеристики слушателя с характеристиками, полученными от других участников занятия.

Слушатели погружаются в решение типичных проблемных ситуаций, требующих применения профессионально-психологических приемов и методов. Специально разработанный алгоритм решения таких ситуаций включает: выявление её типа и теоретико-методологический анализ, формулировку фабулы и проблем(мы), подготовку и обоснование плана работы психолога, демонстрацию на видеокамеру професси-

онально-психологических действий. Записи на видеокамеру начинаются с фразы: «Я, ФИО, психолог подразделения…». Слушателям предоставляется возможность самостоятельно осуществлять тренировку и корректировку профессионально-психологических действий, исправлять допущенные ошибки, делать дополнительные видеозаписи. Другими словами, практическое обучение включает ассоциативные процессы за счет многократного формирования алгоритмов действий психолога, связывая их с приятными и неприятными состояниями, соотносимыми с «Я», которые сохраняются в ассоциативной памяти [4, с. 46].

В рамках применяемого рефлексивного практикума происходит выполнение специальных упражнений, направленного на самоанализ и самооценку собственных действий и профессионально важных качеств слушателя как психолога, а также сопоставление самооценки и профессиональной самохарактеристики слушателя с характеристиками, полученными от преподавателя, одногруппников, приглашенного на занятие психолога органов внутренних дел. Используемые на занятиях рефлексивные упражнения дополняют ассоциативные процессы, изменяя и поддерживая личность обучающихся за счет осознания своего поведения, мыслей и чувств [4, с. 47].

Подчеркнем значимость видеозаписи для проведения рефлексивного практикума. При традиционном обучении профессиональные навыки и компетенции, как правило, анализируются и оцениваются другими (преподавателем и курсантами) непосредственно на практическом занятии. Анализ и оценка, а также собственный анализ и оценка затруднены, т.к. у обучающегося нет возможности увидеть себя со стороны. Обучающиеся и преподаватель используют оценку и самооценку «после свершившегося», вспоминая то, что говорил и делал слушатель в роли «психолога». Полагаем, что самооценка и оценка «постфактум» психологической работы слушателя имеет определенные недостатки, включая забывание отдельных деталей в поведении и как следствие неполноту, ограниченность объёма анализируемых профессиональных компетенций и профессионально-психологических действий. Эта проблема решается при помощи видеозаписи, которую не только можно просмотреть неоднократно, останавливая на значимых местах, где требуется более тщательное осознание и оценка действий слушателя как психолога. Просмотр видеозаписи помогает слушателю увидеть себя со стороны для других («Достаточен ли план работы для решения проблемы?», «Смог ли я получить информацию в беседе с руководителем?», «Оказала ли я психологическую помощь супруге сотрудника?» и пр.) и

для себя («Создал ли я комфортную обстановку для сотрудника?», «Грамотно ли я действовала?» «Насколько как профессионал я выглядел?» «Конструктивно ли я проводила психологический тренинг?» и др.). Рефлексивный практикум мы используем как условие: 1) для создания цельного видения слушателем профессионального «Я-образа», прожитого в отношении другого (кандидата на службу, сотрудника, руководителя, члена семьи и т.д.), оказании ему психологической помощи; 2) для дальнейшего собственного профессионально-личностного развития.

Усиление детализации самоанализа и самооценки психологической работы обеспечивается разработанными критериями. Например, для самооценки и оценки аналитических способностей и психологической культуры используются такие критерии: умение видеть и формулировать основные проблемы, требующие помощи психолога; грамотность речи, владение научной терминологией; понимание сущности и взаимозависимости психических явлений; умение теоретически обосновывать возможные пути решения психологом существующих проблем; уверенность поведения. Критерии для рефлексии видеозаписи проведенного психологического тренинга методом И. Шульца: умение устанавливать психологический контакт, аргументированность в необходимости проведения тренинга; грамотность речи, владение терминологией (в т.ч. при ответах на вопросы сотрудников); умение изменять интонацию, темп, тембр, громкость голоса в зависимости от назначения упражнения и достижения эффекта; способность понимать сущность выполняемых упражнений, дополнять ассоциации, учитывать состояние и индивидуально-психологические особенности сотрудников.

Рефлексии подвергаются как целостная демонстрируемая слушателем профессиональная деятельность психолога, так и отдельные профессионально-психологические действия (создание комфортных обстановочных условий, самопрезентация имиджа, оценка личности партнера, установление психологического контакта, оказание воздействия, профилактика психологических барьеров и др.). Кроме того, повергается самоанализу и самооценке уровни активности психомоторики у слушателей с целью последующей коррекции: макродвижения, из которых состоят отдельные действия (дыхание, мигание; движения – мимика, жесты, позы, головой, поклон, рукопожатие и пр.) и микродвижения, входящие в состав макродвижений (тремор, микродвижения глаз). [1, с. 156].

В результате формирующего эксперимента в 2018/2019 учебном году была доказана гипотеза о том, что применение рефлексивного практикума и целенаправленное развитие рефлексивно-перцептивных качеств слушателей (по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализации Психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов) способствует развитию у них других профессионально важных качеств и профессиональных компетенций. В настоящее время, учитывая полученные результаты, рефлексивный практикум реализуется преподавателями кафедры не только с курсантами и слушателями, обучающихся по основным профессиональным образовательным программам, но и при реализации дополнительной профессиональной программы. Речь идёт о программе профессиональной переподготовки «Проведение специальных психофизиологических исследований с применением полиграфа», где при помощи рефлексивных процедур психологов органов внутренних дел обучают осознанию нового профессионального «Я-образа» - как «полиграфолога», расширяют профессиональный опыт и культуру психологической работы в подразделениях территориальных органов МВД России. Значимость расширения культуры у психологов как представителей «помогающих профессий» очевидна, поскольку именно культура играет важную роль в формировании ощущений Я и идентичности, в понимании и прогнозировании собственного поведения, а также поведения других [3, с. 241].

Таким образом, рефлексивный практикум интегрирует два плана для самоанализа и самооценки – операциональный и личностный. В основе первого лежит развитие у слушателей профессиональной рефлексии посредством анализа и осмысления профессионально-психологических действий, грамотности психологической работы, накопление индивидуального практического опыта психологической помощи другому. Второй осуществляется посредством психологической апелляции обучающегося к себе как к личности психолога органов внутренних дел, активизации процессов личностного и профессионального самосознания и самоопределения, определения направлений профессионально-личностного развития.

Разработанный и внедренный рефлексивный практикум способствует не только достижению внутреннего критерия эффективности образовательной деятельности – повышению уровня сформированности профессиональных компетенций у слушателей (по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализации Психологическое

обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов). Его применение соответствует важному личностно-значимому критерию эффективности образовательной деятельности – развитию у обучающихся профессионального «Я-образа» и способности управлять собственным развитием. Именно это становится фундаментом внешнего (отсроченного во времени) критерия эффективности образовательной деятельности, связанным с проблемами профессиональной устойчивости и темпами развития профессионального мастерства.

Список литературы

1. Ананьев, Б.Г. Психология и проблемы человекознания. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 382 с.
2. Аникина, В.Г. Рефлексивный тренинг как средство разрешения конфликтных ситуаций // Культурно-историческая психология / ред. В.П. Зинченко, 2009. № 3, с. 72-80.
3. Журавлев, А.Л., Купрейченков А.Б. Социально-психологическое пространство личности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – 496 с.
4. Психология личности: Пребывание в изменении / под ред. Н.В. Гришиной. – СПб.: Изд-во СПбУ, 2019. – 576 с.
5. Якунин, В.А. Педагогическая психология: Учеб. пособие – 2-е изд. – СПб.: Изд-во В.А. Михайлова, 2000. – 349 с.

УДК 37.015.3

МАРКЕЛОВА Татьяна Владимировна
доктор психологических наук, доцент,
заведующий кафедрой общей и социальной психологии
ННГУ им. Н.И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация
markelova@fsn.unn.ru

ШУТКИНА Жанна Александровна
кандидат педагогических наук, доцент,
заведующий учебно-научной лабораторией СППЭ кафедры ОСП
ННГУ им. Н.И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация
shutkina.zhanna@fsn.unn.ru

ВОСПИТАТЕЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТА

Аннотация. В статье поднимается проблема воспитательного сопровождения профессиональной подготовки в системе высшего образования. Представляются результаты опыта профессиональной подготовки специалистов в области психологии служебной деятельности в ННГУ им. Н.И. Лобачевского, рассматривается содержание компонентов воспитательного сопровождения: профессионально-ориентированное консультирование, практика проектной деятельности, расширение профессиональных компетенций.

Ключевые слова. Воспитательное сопровождение, профессионально-ориентированное консультирование, социальная профессионально-ориентированная практика, профессиональные компетенции.

Проблема профессиональной подготовки в системе высшего образования достаточно глубоко и подробно освещена в психолого-педагогической литературе. При этом анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность современной профессиональной подготовки специалистов в вузах России, показывает необходимость возвращения воспитательного процесса в высшую школу. При этом интеграция обучения и воспитания в настоящих условиях требует поиска современных возможностей, методов и технологий для ее реализации. Одной из форм решения этой задачи является воспитательное сопровождение профессиональной подготовки.

Воспитательное сопровождение профессиональной подготовки направлено на создание психолого-педагогических условий возможности для построения студентом своей собственной индивидуальной об-

разовательной программы, способствующей профессиональному становлению и успешной реализации себя в будущей профессии.

Опыт профессиональной подготовки студентов по специальности «Психология служебной деятельности» в ННГУ им. Н.И.Лобачевского показывает, что воспитательное сопровождение профессиональной подготовки может включать следующие компоненты:

1. Профессионально-ориентированное консультирование
2. Практика проектной деятельности
3. Социальная профессионально-ориентированная практика
4. Расширение профессиональных компетенций

Данные компоненты воспитательного сопровождения профессиональной подготовки студентов в период обучения в вузе имеют свое содержание и результаты.

Профессионально-ориентированное консультирование. Профессионально-ориентированное консультирование осуществляется в течение всего периода обучения студента. В результате работы формируются образовательные запросы, интересы, стремления студента, которая позволяющие определить вектор профессионального развития, спроектировать траекторию индивидуального профессионального развития.

Практика проектной деятельности. Вовлечение студентов в реализацию проектной деятельности формирует навыки анализа общественных проблем, развивает способность формулировать их в форме социальных запросов, оценивать свои возможности и реализовывать их на экспериментальных площадках и в грантовых конкурсах.

Социальная профессионально-ориентированная практика. Социальная профессионально-ориентированная практика направлена на развитие социальной компетентности, воспитание навыков социально-ориентированного поведения в рамках делового общения, социальной коммуникации с представителями различных социальных групп населения, социальных, профессиональных, административных структур и т.д. Получение опыта социального взаимодействия на этапе профессиональной подготовки существенно повышает конкурентно способность выпускников вуза на рынке труда. Социальная профессионально-ориентированная практика, реализуемая в процессе профессиональной подготовки специалистов в области психологии служебной деятельности в ННГУ им. Н.И. Лобачевского, представлена воспитательными мероприятиями, среди которых экскурсии в учреждения по профилю обучения, встречи со специалистами-профессионалами и работодателя-

ми, семинары и активные формы обучения коммуникативным навыкам, участие в социально-ориентированных проектах и др.

Одной из самых результативных форм реализации социальной профессионально-ориентированной практики является профессионально-ориентированное волонтерство. Спецификой профессионально-ориентированного волонтерства является направленность на создание условий для духовно-нравственного развития личности студентов, воспитание гражданских качеств и патриотической культуры, продвижение в образовательной среде ценностей альтруизма, бескорыстия, благородства, гуманизма, милосердия, отзывчивости, сострадания, человечности, служения.

Деятельность волонтерского отряда «СЛУЖЕНИЕ», существующего на факультете социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского с 2016 года, реализуется в рамках трех направлений:

- оказание психологической помощи призывникам на военную службу по призыву и по контракту;
- оказание всесторонней поддержки пациентам хосписов и паллиативных отделений медицинских учреждений и их родственникам в мультидисциплинарных командах;
- оказание первой помощи и психологической поддержки (первичной психологической помощи) пострадавшим в чрезвычайных ситуациях техногенного и природного характера, участие в обучении граждан практическим навыкам оказания первой помощи и правилам поведения в чрезвычайных ситуациях.

Интеграция волонтерских проектов и программ профессионального образования в ННГУ им. Н.И. Лобачевского и приобретаемый студентами опыт социально направленного поведения способствует успешной профессионализации и самореализации обучающихся помогающим профессиям.

Расширение профессиональных компетенций. Расширение профессиональных компетенций студентов осуществляется путем вовлечения обучающихся в процесс дополнительного профессионального обучения. Это могут быть как бесплатные, так и платные обучающие модули и семинары, открытые лекции и социально-психологические тренинги. Данные мероприятия могут реализовываться как в очном, так и дистанционном формате на базе различных интернет-платформ. Дополнительное профессиональное обучение позволяет углубить профессиональные знания, расширить представления о будущей профессиональной деятельности, тем самым повысить качество профессиональной

подготовки студентов. В настоящее время востребованными среди студентов являются программы обучения «Современные технологии применения полиграфа», «Психологическая экспертиза», «Практическая патопсихология», «Методы психологической интервенции» и др. Воспитание заинтересованности и формирование потребности в профессиональном развитии, получении дополнительных знаний, умений и навыков, расширение профессиональных компетенций у студентов является одной из важных задач профессионального обучения в вузе.

Таким образом, воспитательное сопровождение профессиональной подготовки студентов в вузе является одним из важнейших компонентов современного высшего образования, направленного на воспитание будущего профессионала: духовно-нравственного, конкурентноспособного, профессионально устремленного, осознающего свои внутренние потребности и личностные смыслы будущей профессии.

Список литературы

1. Бурмистрова М.Н. Социальные практики как ресурс профессиональной подготовки педагогов// Сибирский педагогический журнал. 2016. № 6. С. 47-52.
2. Бурова Е.А., Зимина И.В. Проявление морально-нравственных качеств в системе волонтерского движения// Современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2020. С. 291-293.
3. Исмагилова Ф.С. Профессиональное консультирование: учеб. пособие Ф.С. Исмагилова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2011. 210 с.
4. Маркелова Т.В., Бурова Е.А., Кащеева А.В. Сформированность психологических компонентов духовности в зависимости от типа выбранной профессии// Проблемы современного педагогического образования Серия: Педагогика и психология. – Сборник научных трудов: - Ялта: РИО ГПА, 2017. Вып. 56. Ч.5. С. 293-302.
5. Шуткина Ж.А. Педагогические условия формирования конкурентоспособности выпускника негосударственного вуза // Образование и саморазвитие. 2007. № 3 (5). С. 108-111.

УДК 159.99

ПАТРИКЕЕВА Элла Геннадьевна
кандидат психологических наук, доцент кафедры общей
и практической психологии Арзамасского филиала
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Арзамас, Российская Федерация,
ellapatrik@mail.ru

КАПИНА Валерия Алексеевна
студентка 3 курса психолого-педагогического факультета,
Арзамасского филиала ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Арзамас, Российская Федерация,
kapinavaler@yandex.ru

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОВД В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ

Аннотация. Статья посвящена изучению проблемы уровня профессиональной мотивации у сотрудников ОВД. В работе подчеркивается, что успешное выполнение служебных обязанностей сотрудниками ОВД возможно только при наличии устойчивой положительной профессиональной мотивации. В статье осуществлен обзор теоретических подходов к проблеме формирования профессиональной мотивации сотрудников ОВД. Представлены результаты психодиагностического исследования уровня профессиональной мотивации сотрудников ОВД.

Ключевые слова: мотивация, особенности развития профессиональной мотивации, уровень групповой мотивации.

Профессиональная деятельность человека является методом удовлетворения определенного круга потребностей личности, такой ведущей потребностью является стремление успешно выполнять свои профессиональные функциональные обязанности. Большое количество желающих служить в органах внутренних дел (ОВД), после вступления в должность – отсеиваются. Это связано с тем, что работа в ОВД – это большая ответственность и дисциплинированность.

Человек немотивированный в этой деятельности не сможет выдержать рабочий ритм, он не готов к суточным дежурствам, к ненормированному рабочему дню, столкновению со сложными, напряженными, порой опасными ситуациями. От того, насколько сформирована мотивация служащего, насколько она адекватна задачам деятельности и

внутренним побуждающим силам поведения работника, будут зависеть целенаправленность, эффективность и качество труда [4].

Проблема мотивации личности в профессиональной деятельности одна из основных в психологии. Еще в работах древних философов имеют место многочисленные теории мотивации, а в настоящее время таких теорий насчитывается уже несколько десятков. Проблема мотивации деятельности личности исследовалась такими учеными как: Г. Мюррей, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Р.С. Немов, Е.П. Ильин, А.Г. Маклаков, И.Л. Аристова и многие другие, которые рассматривали мотивационную сферу через призму отношений, взаимодействий и деятельности.

Одна из самых известных научных концепций мотивации поведения человека принадлежит А. Маслоу. Чаще всего, когда говорят о данной концепции, имеют иерархическое взаимоотношение человеческих потребностей [3, с. 510]. «Мотивация – это процесс побуждения себя и других лиц к деятельности для достижения личных целей и целей организации. Эффективность мотивации связана с конкретной ситуацией» (Маслоу А., 1996).

Успешное выполнение служебных обязанностей сотрудниками ОВД возможно только при наличии устойчивой положительной профессиональной мотивации. Следовательно, руководство должно осознать основную природу потребностей сотрудника, а также знать неудовлетворенные потребности отдельных людей и инициировать мотивационный процесс.

От мотивации профессиональной деятельности сотрудников зависит их отношение к работе, заинтересованность и профессионализм. Как утверждает Е.П. Ильин, «высокая позитивная мотивация может играть роль компенсирующего фактора в случае недостаточно высоких способностей; однако в обратном случае этот фактор не срабатывает - никакой высокий уровень способностей не может компенсировать отсутствие профессионального мотива или низкую его выраженность [2, с. 18].

Е. Юртайкин рассматривал мотивационную сферу профессиональной деятельности как комплекс состояний и активности организма в процессе деятельности, определяющийся спецификой профессиональных задач [6, с. 47].

По мнению О.А. Распопина, профессиональная мотивация - это побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей.

В. М. Цветаев подчеркивает: «Для того чтобы человек был замотивирован нужно создать в его психике потребность в чем-либо. При должном стимулировании сотрудника плоды его деятельности принесут положительный результат» [5].

Теоретическое изучение особенностей развития профессиональной мотивации сотрудников ОВД стало основой для проведения эмпирического исследования. На базе ОВД по г. Арзамас была проведена психологическая диагностика уровня мотивации сотрудников ОВД. В ходе исследования применялась «Методика диагностики групповой мотивации И.Д. Ладанова».

В психодиагностическом исследовании приняли участие 15 испытуемых, в возрасте от 25 до 45 лет, мужского и женского пола, которые занимают разные должности в ОВД г. Арзамас. Анализ результатов психодиагностического исследования представлен на рис. 1.

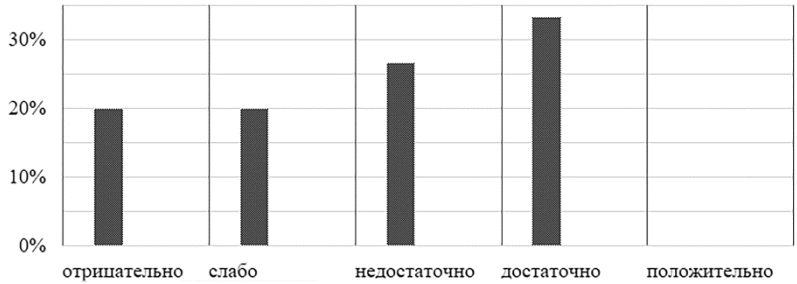

Рис. 1. Показатели уровня групповой мотивации
у сотрудников ОВД по г. Арзамасу

В ходе анализа результатов психодиагностики обнаружено, что 20% (3 чел.) испытуемых отрицательно мотивированы на свою профессиональную деятельность. Таким людям характерны отрицательные эмоции в ходе выполнения служебных обязанностей, они становятся раздраженными, растерянными, меньше времени уделяют работе, что влечет за собой не качественное выполнение должностных обязанностей, а также выговоры и наказания со стороны руководства.

20% (3 чел.) испытуемых слабо мотивированы. Такие люди, как правило, имеют низкую квалификацию, которую они не замотивированы повышать, сотрудники избегают любых служебных поручений, связанных с личной ответственностью.

26,6% (4 чел.) испытуемых недостаточно мотивированы на получение положительных результатов в своей деятельности. Они делают свою работу формально, при этом не берут дополнительную, не проявляют активности и негативно относятся к активности других сотрудников.

33,3% (5 чел.) испытуемых достаточно мотивированы на достижение положительных результатов в своей деятельности. Такие люди хорошо организованы, активны и не избегают личной ответственности. Сотрудники данного уровня развития мотивации стремятся к контактам с окружающими людьми, отстаивают свое мнение, активны и эффективны в служебной деятельности.

Людей, положительно мотивированных на успех в деятельности в группе, не выявлено.

Таким образом, в ходе анализа фактических данных обнаружено, что 66,6% сотрудников ОВД, участвовавших в психодиагностическом исследовании, имеют отрицательную и недостаточную мотивацию, 33,3% - достаточную мотивацию к профессиональной деятельности. Следовательно, проблема повышения уровня профессиональной мотивации является серьезной и требует дальнейшего изучения. Можно сделать выводы, что психологу в служебной деятельности необходимо разработать и апробировать программу психологического обеспечения развития профессиональной мотивации сотрудников ОВД. В этом направлении считаем необходимым организовать продолжение данного исследования.

Список литературы

1. Быков А.В. Шульга Т.И. Эмоционально-волевая регуляция как вид психологической готовности человека к обучению, М.: Изд-во МГОУ 2012. С.142.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. 512 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2008. С.352.
4. Патрикеева Э.Г., Калинина Т.В. Психологическая помощь сотрудникам МВД в управлении конфликтом в условиях трудовой деятельности / Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. - С. 105-109.
5. Цветаев В.М. Управление персоналом / В.М. Цветаев. – СПб.: Питер, 2002. С.189.
6. Юртайкин Е. Почему опадают яблоки или внутренняя демотивация персонала // TopManager. – 2002. - № 22.

УДК 159.9

ПАТРИКЕЕВА Элла Геннадьевна
кандидат психологических наук,
доцент кафедры общей и практической психологии
Арзамасского филиала ННГУ им. Н.И. Лобачевского,
г. Арзамас, Российская Федерация,
ellapatrik@mail.ru

СОНИНА Дарья Владимировна
студентка 3 курса психолого-педагогического факультета,
Арзамасского филиала ННГУ им. Н.И. Лобачевского,
г. Арзамас, Российская Федерация,
dashycik.coninina@mail.ru

РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ МЧС В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования эмоционально-волевых качеств сотрудников МЧС, представлена характеристика особенностей развития эмоционально-волевой сферы личности в профессиональной деятельности, осуществлен анализ причин нарушений в формировании профессиональной мотивации сотрудников. Показано, что развитие эмоциональной сферы личности обеспечивает эффективность профессиональной деятельности сотрудников органов МЧС. Авторами доказывается, что исследование особенностей эмоционально-волевой сферы у сотрудников МЧС должно стать одним из ведущих направлений деятельности психолога для решения задач, позволяющих поддерживать личностные ресурсы сотрудников в решении внутриличностных проблем, достижении поставленных целей служебной деятельности и оперативных задач.

Ключевые слова: эмоционально-волевая сфера личности, эффективность служебной деятельности.

Эмоционально-волевые качества являются основными в системе компетенций, определяют профессиональную эффективность служащих МЧС, представляют собой совокупность способностей к переработке патетических воздействий, свойственных при работе в данном министерстве. Социальная значимость и экологическая безопасность являются основой любой профессиональной деятельности. Следует принимать во внимание, что рабочий процесс и подготовка к нему сотрудника структуры МЧС в большинстве случаев осуществляется в условиях сильных стрессовых обстоятельств и экстремальных условий: высокие

физические, психические нагрузки и перегрузки, задымленность, повышенная температура, угрозы взрыва и пр.

Исследования специалистов, которые занимаются психологическим анализом деятельности служб МЧС, показывают, что устойчивость нервной системы и (или) наличие тревожных состояний будут в высокой степени влиять на результативность действий личного состава пожарных подразделений в экстремальных условиях, как правило, при тушении пожаров [7, с. 107].

Необходимо основательно подготовить личный состав пожарной команды, как для работы в экстремальных условиях, так и для других видов служебной деятельности с учетом их морально-психологической подготовки, физического состояния, профессионального уровня [4, с. 10].

Свойства и качества личности, которые способны регулировать уровень функционального психофизического состояния при несении службы, представляют повышенный интерес. Наиболее часто этим качеством считается эмоционально-волевая устойчивость, так как она позволяет служащим в структуре МЧС сохранять высокую физическую и психическую выносливость, которая так необходима в чрезвычайных условиях [8, с. 121].

В психологической науке активно развиваются теоретические и экспериментальные исследования волевой, эмоциональной сфер, эмоционально-волевой регуляции и саморегуляции личности. Но, все же наличие большое количество исследований не означает существование целостности представлений исследователей, общей стратегии, точных границ в определении структуры и механизма эмоционально-волевых процессов, свойств, состояний.

Теоретической и методологической основой данного исследования эмоционально-волевых качеств личности служащих выступили работы ряда отечественных и зарубежных ученых Ж. Пиаже, В. Вундта, Г. Спенсера, К.Г. Гуревича, С.Л. Рубинштейна, Л.И. Божовича, К.К. Платонова, О.М. Леонтьева, В.А. Иваникова, К.В. Судакова и др.

Наука подарила нам большое количество научных работ, посвященных изучению эмоциональной сферы личности, поиску эффективных, действенных форм её развития и формирования. К.Е. Изард делится такими мыслями: «Под эмоциями я понимаю чувство, которое мотивирует и направляет восприятие человека, его мышление и действия» [2, с. 203]. Исследователь отмечал, что эмоция мотивирует, улучшает энергию, руководит мыслительной и физической активностью человека.

Е.П. Ильин подчеркивал, что «чаще всего эмоции определяются как переживание, как душевное волнение. …Это группа психофизиологических явлений, которые представляют собой внутренние, субъективно переживаемые психические и физические состояния человека, сопровождаемые приятными или неприятными ощущениями» [3, с.52]. Согласно С.Л. Рубинштейну, эмоции представляют «субъективную форму проявления потребностей» [9, с. 307].

Деятельность служащих в структуре МЧС происходит в ситуациях чрезвычайного характера, - отмечают Кравцов А.В., Хлоповских Ю.Г., - она является одной из специфических форм человеческой деятельности. Работа сотрудника МЧС включает в себя такие области человеческой активности как спорт, обучение, боевые действия в экстремальных условиях по спасению людей, тушение пожаров, ликвидация аварий на промышленных предприятиях и в иных чрезвычайных ситуациях [5, с. 76].

Практика боевого применения подразделений МЧС РФ демонстрирует, что выполнение служебных задач в большей степени находится в зависимости от индивидуальных особенностей личности, готовности к деятельности в экстремальных обстоятельствах, профессиональной и моральной подготовленности, командной работы сотрудников МЧС, а также определяется содержанием деятельности служебных расчётов [6, с. 101].

По мнению В.А. Иванникова, воля едина с познавательными и эмоциональными процессами, мотивами она является важным составляющим психики человека. По своему происхождению волевые действия социально обусловлены, они развиваются в процессе активного взаимодействия личности с окружающей средой. Волевые свойства, качества личности представляют собой устойчивые психические проявления [1, с. 198].

Анализ теоретических подходов к проблеме позволил подобрать методы для эмпирического исследования особенностей развития эмоционально-волевых качеств сотрудников МЧС. Исследование проводилось на базе Управления по делам ГО и ЧС г. Арзамаса. В нём приняли участие 25 сотрудников в возрасте от 23 до 37 лет. Использовались следующие психодиагностические методики: «Опросник для оценки упорства» авторы Е.П. Ильин и Е.К. Фешенко; «Вопросник для выявления выраженности самоконтроля в эмоциональной сфере, деятельности и поведении» авторы Г.С. Никифоров, В. К. Васильев и С. В. Фирсов; «Методика диагностики степени готовности к риску» А.М. Шуберта.

Анализ и интерпретация полученных данных позволили сделать следующие выводы. По результатам методики «Опросник для оценки упорства», высоким уровнем упорства обладают 76% испытуемых, это свидетельствует о чрезмерной предрасположенности личности придерживаться общепризнанных правил, а также высочайшей готовности отчитаться за свои действия, как перед собой, так и перед социумом. 24% респондентов обладают средним уровнем упорства, характеризуется это склонностью личности умеренно придерживаться общепризнанных социальных правил, а также исполнять свои обязанности.

По результатам методики «Вопросник для выявления выраженности самоконтроля в эмоциональной сфере, деятельности и поведении», 80% респондентов имеют высокий уровень самоконтроля в эмоциональной сфере деятельности и поведении. Им характерна выраженная склонность следить за проявлением своих чувств, голосом, мимикой, жестами и т.п. 20% испытуемых имеют средний уровень способности к самоконтролю. Им характерна умеренная склонность проверять правильность своих действий, в процессе работы уточнять неясности.

Анализ фактических данных «Методики диагностики степени готовности к риску» показал, что 92% испытуемых склонны к риску. Это способность человека не бояться потерять существующие блага, склонность принимать рискованные решения. А остальные 8% слишком осторожны, они медлительны и неторопливы в принятии решений, полностью лишены спонтанности в поведении.

Исходя из вышесказанного, можно сделать выводы, что проблема развития эмоционально-волевых качеств у сотрудников МЧС является особенно важной. Работа сотрудников МЧС происходит в условиях ЧС и является особым видом деятельности, требующим от исполнителя специфических профессиональных и личностных качеств. Следует отметить, что перспективным направлением может стать углублённое изучение специфики развития эмоционально-волевых качеств сотрудников МЧС, разработка программы развития данной сферы личности и поиск новых направлений исследовательской деятельности в этой области.

Список литературы

1. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции / В.А. Иванников – М.: МГУ, 1991. – 264 с.
2. Изард К.Е. Психология эмоций /Перев. С англ.– СПб.: Питер, 2006. 464 с.
3. Ильин Е.П. Психология воли. – СПб.: ООО «Питер-пресс», 2009. 368с.

4. Квалификационные требования и методические рекомендации по проведению аттестации аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей. – Рекомендации МЧС и ГО РФ. – М.: 2005. 12 с.

5. Кравцов А.В., Хлоповских Ю.Г. Психологические требования к сотруднику ГПС МЧС России // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2014. Том. 1. №5. С. 75-78.

6. Марьин М.И., Ловчан С.И., Иванихина И.В. и др. Оценка и оптимизация психологического климата, стиля руководства в органах управления и подразделениях Государственной противопожарной службы»: Методическое пособие / Под ред. Мешалкина Е.А.. 2-е изд. – М.: ВНИИПО, 1998. 101с.

7. Патрикеева, Э.Г., Калинина, Т.В. Психологическая помощь сотрудникам МВД в управлении конфликтом в условиях трудовой деятельности / Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 105-109.

8. Протасов А.В. Черноусова И.Д. Профессионально-важные качества пожарных //Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2016. Том. 1. №7. 121-125с.

9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2000. 423 с.

УДК 378

РЕПИН Максим Евгеньевич
заместитель начальника отделения оперативного дежурства,
УФССП России по Нижегородской области,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
me_repin@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТИ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ ФССП РОССИИ НА ОСНОВАНИИ ПРИНЦИПОВ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПЕДАГОГИКИ

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования и укрепления служебной дисциплины и дисциплинированности сотрудников Федеральной службы судебных приставов России; особенностью исследования является изучение влияния принципов личностно-ориентированного подхода на организацию воспитательной работы в служебных коллективах органов принудительного исполнения; делается определенный вывод, что при ее проведении необходимо учитывать индивидуальные особенности каждой отдельно взятой личности.

Ключевые слова: судебный пристав, служебная дисциплина, воспитание личности, концепция воспитания, духовное становление личности, психолого-педагогическая технология, личностно-ориентированная педагогика.

В современных условиях острота проблемы служебной дисциплины и ее проявления – дисциплинированности судебных приставов Федеральной службы судебных приставов Российской Федерации (далее – ФССП России) – обусловлена насущными требованиями общества и государства в становлении и развитии личности принципиально нового формата, независимой, самоценной и самодостаточной в процессе своей жизнедеятельности.

Происходящие в мировом пространстве глобальные кризисные явления, неудовлетворительной качество жизни населения нашей страны, моральное и духовное неблагополучие подавляющего большинства россиян – все это способствует прогнозируемому снижению уровня дисциплины в сфере общественных отношений и, как мы вынуждены констатировать, служебной дисциплины среди судебных приставов ФССП России.

Воспитательная работа, проводимая с судебными приставами ФССП России, имеет в своей основе, как правило, нравоучительный характер. Нередко она сводится к выявлению определенного рода недостатков и

реализации соответствующего комплекса мероприятий по их незамедлительному устранению. Педагогические цели достигаются в своем подавляющем большинстве исключительно авторитарными средствами и методами. На наш взгляд, такая проводимая с подчиненными воспитательная работа не делает акценты на конкретной личности с ее собственными проблемами, чувствами, эмоциями, переживаниями, стремлениями и индивидуальными особенностями [9, с. 241–251]. Что, несомненно, требует незамедлительной трансформации и модификации ценностных оснований индивидуально-воспитательной работы и акцентирования ее в гуманном и общечеловеческом направлениях.

Мы с абсолютной уверенностью можем утверждать, что разумным и эффективным будет кардинальное переосмысливание процесса воспитания дисциплинированности среди сотрудников ФССП России с позиции личностно-ориентированной концепции психолого-педагогической науки. Это представляет собой целостный системно-структурный механизм научных положений, аргументирующих потенциал достижения целей образования конкретного индивида исключительно с учетом его природного биопотенциала и сформировавшихся способностей [8, с. 25–31].

Сущность и основное содержание личностно-ориентированного подхода психолого-педагогической науки заключаются в отношении всех наставников к каждому ученику как к уникальной, единственной и неповторимой в своем роде личности, как к многозначительному и самосознательному субъекту персонального развития [2, с. 40–52].

Так, в системе личностно-ориентированных образовательных технологий Савенков А.И. выделяет несколько автономных, инициативно-самодостаточных направлений:

– гуманно-личностные технологии (основу составляют гуманизм и терапевтическая направленность на поддержку конкретной личности, ее уважение и недопустимость принуждения);

– технологии сотрудничества (здесь в отношениях воспитуемого и педагога присутствуют партнерство, равенство и демократизм);

– технологии свободного воспитания (свобода выбора индивида и возможность действовать по своему собственному убеждению независимо от какого-либо внешнего воздействия) [11, с. 64–76].

Многогранный процесс личностно-ориентированного воспитания нацелен на конкретного индивида и поиск соответствующих путей и инструментов, предоставляющих возможность должным образом удовлетворить интересы и потребности отдельного человека и разрешить

ключевые вопросы его дальнейшего существования и развития в условиях глобального развития мирового сообщества.

Системно-структурный механизм воспитания человека представляет собой основу культурной, социальной, духовной, индивидуальной жизнедеятельности конкретного индивида. Так, Калюжный А.С. в системе личностно-ориентированного воспитания выделяют следующие основные аспекты:

- мировоззренческий;
- ценностный;
- культурологический;
- регуляционный;
- социальный;
- нравственный;
- адаптационный;
- консолидированный с физическим развитием и здоровьем;
- природосообразный и др. [4, с. 81–95].

В сложившихся реалиях сущность и стратегия личностно-ориентированной концепции воспитания дисциплинированности судебных приставов ФССП России состоит, главным образом, не только в том, что руководители подразделений имеют дело с личностью и формируют ее согласно требованиям и нормам основополагающих нормативно-правовых актов, регламентирующих служебную деятельность. Мы считаем, что ключевая роль в персонализации процесса становления личности отводится именно ее индивидуальным и неповторимым особенностям, предрасположенности к чему-либо в тесной взаимозависимости с реальной обстановкой, складывающейся в служебных коллективах сотрудников органов принудительного исполнения Российской Федерации. Необходимо всякими имеющимися способами и средствами способствовать в поиске судебными приставами своего особого места в окружающем мире. Следует организовать проводимую работу таким образом, чтобы ни один сотрудник не чувствовал себя не на своем месте, не мучился бы неудовлетворенностью собственных потребностей и запросов. Каждый из них должен ощущать свою личную и общественную значимость и пользу, сохраняя внутреннее согласие не только с самим собой, но и полную внешнюю гармонию и идиллию с собственным окружением. На наш взгляд, именно это и является первостепенной задачей личностно-ориентированного подхода в существующем механизме обучения и воспитания дисциплины судебных приставов ФССП России [5, с. 426–427; 6, с. 138–139].

Вместе с тем, проявление поддержки, шефства и заботы над судебными приставами ФССП России в определении, осмыслении, коррекции, изменении и утверждении своего отношения к собственной персоне, к коллегам по службе, к окружающей действительности и к своей профессиональной служебной деятельности – это и есть основополагающая задача концепции личностно-ориентированного укрепления и воспитания дисциплинированности.

По мнению Е.А. Крюковой, сущность представленной концепции личностно-ориентированного формирования и воспитания через недопущение тирании и насилия над индивидом в процессе развития включает:

– концентрация внимания непосредственно на судебном приставе, изучение его и применяемой психолого-педагогической технологии при взаимодействии с ним;

– упор на таких неординарных человеческих качествах, как выбор, оценивание, креативность, самоопределение и самореализация;

– осознание ценности и достоинства судебного пристава, причастность к формированию каждого из них, признание важности и значимости его повседневной служебной деятельности [7, с. 72–93].

Альтернативным направлением личностно-ориентированного подхода, содержательно связанного с процессом воспитания дисциплинированности, является монументальное исследование и реализация завуалированного потенциала деятельного аспекта каждого из сотрудников органов принудительного исполнения. Но действенным и эффективным это будет лишь тогда, когда составляющие ее педагогические компоненты образуют единое целое, базирующее на принципе взаимной компенсации и дополнения. Принимая во внимание тот факт, что сосубъектом воспитания выступают отдельные судебные приставы и их служебные коллективы, мы с абсолютной уверенностью можем сделать вывод о том, что системно-структурный механизм воспитательной работы по повышению уровня дисциплинированности призван осуществлять постоянное целеустремленное воздействие на интеллектуальную, мотивационную, эмоциональную, волевую и эмпирическую сферу личности каждого сотрудника. Все это в полной мере способствует скорейшему формированию у них не только необходимых знаний, умений и навыков, но и потребностей, мотивов, идеалов, убеждений, отношений, составляющих качественную первооснову отдельно взятого индивида [12, с. 153–177].

Подавляющее большинство сотрудников ФССП России – это, в первую очередь, молодые люди в возрасте от 20 до 30 лет. С позиции периодизации жизненного пути этот промежуток измеряется как ранняя зрелость или поздняя юность. Следует особо заострить внимание на том, что именно в самом начале профессионально-служебной деятельности протекает наиболее интенсивный процесс жизненного, духовного и нравственного становления личности судебного пристава, достижения максимума в своем развитии не только их физических, но и психологических качеств и свойств. Рассматриваемый нами период жизни особенно эффективен для их обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и воспитания. Собственно, в этот момент происходит ключевое генерирование индивидуального стиля деятельности, а сотрудники службы более всего нуждаются в смышленой голове, направляющей руке, заботе, опеке и верных ориентациях [3, с. 47–63].

Современный судебный пристав – это уникальная, формирующаяся личность, нуждающаяся на всем протяжении развития общественных отношений в самоутверждении и социальной активности. Поступив на службу в органы принудительного исполнения, сотрудник испытывает острую потребность в направляющей и моральной поддержке, в регулярном контроле и надзоре, а также требовательности со стороны руководства, старших коллег и сослуживцев.

Мы придерживаемся точки зрения В.А. Розановой, которая абсолютно уверена в том, что при организации и проведении комплекса воспитательной работы необходимо учитывать следующее:

– каждый судебный пристав хочет показать и подтвердить собственные способности и значимость в коллективе, в то же время он не желает, чтобы проблемы, не выходящие за пределы его компетенции, решались без его участия;

– каждый судебный пристав имеет свою исключительную точку зрения на организацию и улучшение условий служебной деятельности и рассчитывает, что его мнение будет заинтересованно встречено руководством;

– каждому судебному приставу требуется определенная информация о результатах его служебной деятельности, о конкретных масштабах, которыми его измеряют;

– большинство судебных приставов резко реагируют, если все их старания и усилия приводят к тому, что их еще больше нагружают различными задачами и функциями [10, с. 117–126].

К нашему сожалению, при воспитании судебных приставов не всегда принимаются во внимание уже сформировавшиеся их индивидуальные особенности и качества, как этого требует личностный подход. На практике наиболее часто руководителями служебных коллективов допускаются следующие психолого-педагогические ошибки:

– оскорбительное отношение к личности;

– желание быть несомненным авторитетом при решении всех вопросов и проблем;

– полное игнорирование существующего мнения служебного коллектива судебных приставов;

– неспособность установления и поддержания душевных контактов с подчиненными, построения с ними доверительных отношений [1, с. 9–11].

Таким образом, основополагающая задача воспитания судебного пристава ФССП России состоит не в том, чтобы привнести в конкретного человека извне определенные свойства и качества, а в том, чтобы всячески содействовать ему в их формировании их за счет имеющихся у него собственных способностей. Как мы видим, личностно-ориентированный подход нацеливает руководителей опираться в своей повседневной воспитательной работе на потенциал, скрытые резервы и возможности конкретного сотрудника органов принудительного исполнения, непосредственно учитывая его активность в реализации данной деятельности.

Список литературы

1. Головин, В.В. Формирование организационной культуры в территориальном органе Федеральной службы судебных приставов России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. № 2 (26). С. 9–11.

2. Гульянц, С.М. Сущность личностно-ориентированного подхода в обучении с точки зрения современных образовательных технологий // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2009. № 2. С. 40–52.

3. Исаева, Д.А. Особенности становления личностной и профессиональной идентичности в юности и ранней взрослости: дисс. … канд. псих. наук: 19.00.13. – Санкт-Петербург. 2013. 165 с.

4. Калюжный, А.С. Закономерности личностно-ориентированного воспитания и критерии оценки его эффективности // Вестник Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева. Серия: Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии. 2012. № 1. С. 81–95.

5. Кошелева, Е.Е. Толерантность в молодежной среде // Юридическая наука и практика (трибуна молодых ученых): сборник статей / Под ред.

Р.В. Павленкова, М.П. Полякова, А.Ю. Смолина, А.В. Рогова. – Н.Новгород: Нижегородская академия МВД России. – 2016. – Вып. 16. – 496 с.

6. Кривоногова, Д.Д., Репин, М.Е. Толерантность в молодежной среде // Глобальные риски – локальные решения: сборник материалов ежегодной международной междисциплинарной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 18 мая 2016 г.). Санкт-Петербург: Издательство: ООО «НИЦ АРТ. 2016. С. 138–139.

7. Крюкова, Е.А. Теоретические основы проектирования и применения личностно-развивающих педагогических средств: дисс. … д-ра пед. наук: 13.00.01. – Волгоград. 2000. 252 с.

8. Маджуга, А.Г., Синицина, И.А. Концептуальные основы фрактальной педагогики // Педагогика. 2016. № 2. С.25–31.

9. Назмутдинов, В.Я., Яруллин, И.Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности: монография. – Казань: ТРИ «Школа», 2013. 360 с.

10. Розанова, В.А. Психология управления. Учебное пособие – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез». 1999. 352 с.

11. Савенков, А.И. Психологические основы исследовательского подхода к обучению: учебное пособие / А.И. Савенков. – Москва: Ось-89, 2006. 480 с.

12. Фролова, П.И., Горина, А.В., Дубынина, Н.Г. Психолого-педагогическое развитие личности человека в современных условиях: учебное пособие. – Омск: Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия, 2014. 403 с.

УДК 378.147

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

ОСОБЕННОСТИ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МВД РОССИИ

Аннотация. В статье рассматриваются особенности воспитательного процесса в образовательных организациях МВД России. Автор уделяет особое внимание вопросам патриотического, профессионально-нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел

Ключевые слова: воспитательный процесс, образовательные организации МВД России, патриотическое воспитание

В образовательном пространстве современной России усиливается влияние воспитания на процесс обучения. В 2020 году в Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» было внесено важное дополнение. Таким образом, в силу внесенных поправок такая категория как «воспитание» теперь рассматривается законодателем как «деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся…, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности…» [1]. Примечательно, что в законе закреплен единый и неразрывный характер двух процессов: воспитательного и учебного. Они неотделимы друг от друга. По мнению автор научной статьи – воспитание сотрудника правоохранительных органов, в нашем случае это система МВД России, требует многогранного подхода к понимаю сущности самого воспитательного процесса как со стороны обучающихся, так и со стороны, так скажем, воспитателей. При всем этом особое место должен занимать научный подход при изучении воспитательного процесса.

Перейдем к детальному рассмотрению заявленной проблематики, а именно – рассмотрим отдельные особенности воспитательного процесса в образовательных организациях МВД России. Так, в качестве одной из данных особенностей стоит выделять детальную регламентацию воспитательного процесса в образовательных организациях системы МВД России. В качестве примера, явно иллюстрирующего данную осо-

бенность, можно выделить факт утверждения и реализации для обучающихся на весь период обучения программ морально-психологического обеспечения учебно-воспитательного процесса. Данные программы, как нам известно досконально разрабатываются с учетом специализации, соответственно специальности подготовки для каждого года набора по очной форме обучения.

Кроме того, сотрудникам органов внутренних дел предъявляются профессионально-нравственные требования, которые закрепляются в локальных нормативных актах (этический кодекс, кодекс чести, кодекс этики и служебного поведения и др.), их выполнение является обязательным для каждого сотрудника. Специфика правоохранительного ведомства, в нашем случае ВУЗов системы МВД России, сама по себе предопределяет усиленный контроль со стороны различных подразделений и руководства образовательной организации к воспитательному процессу, что, безусловно, имеет важную, можно даже сказать ключевую, роль в подготовке дипломированных специалистов для всего правоохранительного ведомства – МВД России.

В рамках анализа заявленной проблематики, стоит сказать о том, что воспитательный процесс в образовательных организациях системы МВД России, в частности одно из его направлений – это профессионально-нравственное воспитание. В данном контексте автор хочет обратить внимание на результатах такого пристального внимания к формированию личности обучающегося. Сам по себе идеальный образ современного сотрудника органа внутренних дел в сознании граждан должен быть таким: сотрудник органов внутренних дел – это образованный интеллигентный воспитанный человек. Предъявляя столь высокие требования к защитникам правопорядка, наделяя их властными полномочиями, государство требует от сотрудников соблюдения дисциплины и законности, гуманного отношения к гражданам. В арсенале воспитателя всегда имеется необходимый запас форм и методов воспитательной работы, все они разнообразно, применяются согласно условиям и обстановки. Для того, чтобы в образовательных организациях системы МВД России успешно выполнялись задачи профессионально-нравственного воспитания обучающихся, особое внимание стоит уделять деятельности педагогов-кураторов учебных групп. Основная деятельность куратора направлена на гражданско-правовое, духовно-нравственное и физическое воспитание, поэтому основная функция куратора – воспитание, то есть влияния на формирование профессионального самоопределения студентов с первого курса [2].

Безусловно, обозначенный нами выше институт кураторства имеет отличительные особенности в рамках образовательных организаций системы МВД России, в отличии от аналогичной деятельности в гражданских ВУЗах. Во-первых, деятельность педагога-куратора ограничена специфическими условиями прохождения службы (нахождение обучающихся на территории образовательной организации на младших курсах, прохождение практики по месту службы на старших курсах и др.). Во-вторых, педагог-куратор часто сталкивается с затруднениями при выполнении запланированных мероприятий с группой ввиду изменчивости учебно-служебной деятельности (несение службы, часы самостоятельной подготовки и т.д.). В-третьих, в своей деятельности педагог-куратор непременно взаимодействует со всеми субъектами воспитательного процесса по праву именуемого правоохранительного ВУЗа (в данном контексте автор имеет ввиду воспитательную деятельность факультетов, в частности курсовых офицеров, сотрудников отдела морально-психологического обеспечения и пр.). Самому по себе кураторству, если рассматривать его как один из возможных видов человеческой деятельности, присущи такие отличительные характеристики как продуктивность, целенаправленность и мотивация. При этом позиция педагога-куратора может быть выражена как в пассивной, так и активной форме. Наиболее перспективной в рамках воспитательного процесса, непременно, выступает активная позиция педагога-куратора, так как заинтересованность с его стороны, выраженная в виде проявления инициативы, оказывает значительную поддержку курсантам и слушателям образовательной организации. Однако, при отсутствии необходимых, так скажем – должных, знаний в области психологии, и активная позиция педагога-куратора может зайти в тупик, следовательно, разрешать острые вопросы и конфликтные ситуации будет гораздо сложнее. А вот пассивная позиция педагога-куратора подразумевает под собой, исходя из смысловой нагрузки слова «пассивность», то, что педагог-куратор заявляет о своей позиции следующим образом: если Вам (курсантам и слушателям) будет необходима моя помощь, то можете обращаться по интересующим вопросам. Следовательно, мы понимаем, что пассивная позиция не подразумевает особой заинтересованности в результатах учебной и служебной деятельности курсантов и слушателей, т.е. в результатах их повседневной деятельности.

Формы и методы работы педагогов-кураторов разнообразны и применяются в соответствие с воспитательной задачей. Так, например, в рамках реализации программы эстетического воспитания, обучающиеся

посещают музеи, спектакли театров Нижнего Новгорода, организовываются экскурсии в места народных промыслов Нижегородчины. Индивидуально-воспитательная работа помогает раскрыть воспитательный потенциал педагогов-кураторов учебных групп, превратить его в актуальный инновационный ресурс высшего профессионального образования.

Рассматривая воспитательный процесс курсантов и слушателей образовательных организаций системы МВД России нельзя не затронуть такое важное направление как патриотическое воспитание. Как нам известно, патриотическое воспитание представляет собой деятельность как институтов гражданского общества, так и уполномоченных органов государственной власти и местного самоуправления, в том числе института семьи, направленную на формирование высокого патриотического сознания у граждан. Следовательно, ведя речь о патриотическом воспитании, необходимо обратить внимание на важность формирования у курсантов и слушателей чувства патриотизма.

Говоря о таком феномене как патриотизм, стоит сказать, что его формирование в молодежной среде является эпицентром внимания во всём государстве, в частности мы обращаем внимание на наличии бурных дискуссий относительно возможностей его формирования среди представителей научного сообщества, представляющих такие научные отрасли как психология и педагогика. Задача воспитания духа патриотизма в рамках образовательных организаций системы МВД России направлена на формирование и развитие личности сотрудника, обладающего необходимыми качествами гражданина-патриота, способного защитить права и свободы граждан, успешно решать задачи по обеспечению надежной защиты правопорядка и общественной безопасности страны. В рамках данного контекста хотелось бы отметить важность заинтересованности государства в правильном определении чувства патриотизма, духовных ценностей, а также национального достоинства, что непременно важно для всестороннего развития личности правоохранителя.

Система патриотического воспитания служит надежной основой для сохранения служебных традиций и ритуалов в системе МВД России, передаче их молодым сотрудникам. Следует сказать, что в органах внутренних дел их существует немало. В качестве одного из таких ритуалов в органах внутренних дел стоит выделять институт Присяги [3]. Принятие Присяги для первокурсников образовательных организаций МВД России запоминается на всю жизнь. На праздник приглашаются

ветераны органов внутренних дел, действующие сотрудники, родители. Воспитательная направленность Присяги на обучающегося состоит в том, что в ее тексте содержится краткое понимание служебного долга.

Таким образом, через систему профессионально-этического, духовно-нравственного, эстетического, патриотического воспитания происходит усиленное формирование основных профессионально важных качеств будущих защитников правопорядка, закладывается фундамент будущего служения Отечеству, верное понимание и отношение к профессиональному долгу, профессиональной чести, профессиональному достоинству, профессиональной совести.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 31.07.2020 г.) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. вступ. в силу 01.09.2020г). Консультант плюс http://www.consultant.ru/ document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/.

2. Бутенко В.А. Организация кураторской деятельности / В.А. Бутенко, О.А. Никифорова. – 2015. – № 2.

3. Русакова Н.Г. Присяга как общеправовой феномен: Монография. – Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2009. – С.46.

УДК 159.9

СЕМОНЮК Артем Михайлович
кандидат медицинских наук,
кафедра общей и социальной психологии факультета социальных наук
ННГУ им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
slavros@yandex.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА САНИТАРНЫХ ИНСТРУКТОРОВ

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования психологической готовности к оказанию первой помощи в условиях боестолкновения нештатными санитарными инструкторами специальных подразделений. Процесс осуществляется моделированием и постепенным возрастанием интенсивности стрессогенных психологических факторов под контролем функционального состояния организма для формирования управляемых циклов «стресс-восстановление организма».

Ключевые слова: профессионально-психологическая подготовка, стресс, дистресс, профилактика ПТСР, уровень постоянных потенциалов головного мозга.

Сотрудники специальных подразделений участвуют в осуществлении оперативно-боевых мероприятий по пресечению террористических актов, освобождению заложников, задержанию членов незаконных вооруженных формирований, а также в боевом обеспечении оперативно-разыскных мероприятий, в том числе во время командировок в «горячие точки». При этом случаются ранения и травмы, в которых необходимо умение экстренно оказать первую помощь и медицинскую помощь с учетом боевой обстановки («тактическая медицина»). Нужны знания, навыки, а также психологическая готовность к выполнению подобных задач. Обучение осуществляется на курсах нештатных санитарных инструкторов.

В основе профессионально-психологической подготовки лежит моделирование психологических условий и трудностей профессиональной деятельности сотрудников, это в полной мере касается и санитарных инструкторов [8]. Иными словами, задача профессионально-психологической подготовки создать у сотрудника кратковременный контролируемый стресс, заканчивающийся восстановлением организма. Именно стрессовая психологическая нагрузка приводит к временному истощению запасов функциональных резервов в нейронах (АТФ, митохондрий, креатин-фосфата и т.п.), что дает сигнал генетическому аппарату нейрона восполнить ресурсы с небольшим запасом – «след адаптации» [3]. Вследствие этого устойчивость к последующим аналогичным нагрузкам постепенно возрастает. «Обстрелянный» боец всегда устой-

чивей новобранца. Процесс полностью аналогичен тренировке спортсменов по наращиванию мышечной массы или выносливости при беге.

Однако при превышении стрессовой нагрузки в конкретный момент времени некоторого индивидуального порога возможностей возникает истощение функциональных резервов организма (дистресс). С последующим закономерным развитием острой стрессовой реакции, либо (в менее острых ситуациях) невротических состояний, астенизации, патохарактерологических реакций и психопатизации личности. Нередко следствием является личностная и профессиональная деформация сотрудника, искажение мотивационной сферы, уход в криминал. Также следствием могут быть аддикции и соматические заболевания, являющиеся манифестацией генетически скрытого дефекта в системах организма на фоне синдрома дезадаптационного перенапряжения [2, 4, 5, 6, 9].

Таким образом, разница между стрессом и дистрессом для сотрудника спецподразделений означает разницу между повышением стрессоустойчивости и утратой профессиональной работоспособности с негативными последствиями для физического и психического здоровья.

Поэтому профессиональную психологическую подготовку следует проводить, постепенно наращивая стрессовую нагрузку, вначале в безопасных условиях, давая возможность психике восстановиться после дозированной нагрузки. Получение знаний должно сочетаться с практическим усвоением навыков. Подготовку необходимо осуществлять под контролем психофизиологического состояния организма сотрудника, для контроля чередования цикла «стресс-восстановление», чтобы не допускать развитие дистресса.

Все эти теоретические предпосылки реализованы на потоке обучения санитарных инструкторов спецподразделений в следующих методических приемах. Теоретический блок обучения предполагает краткую информацию, вызубренную до «таблицы умножения», жестко спрашиваемую преподавателем. Во время теоретических занятий регулярно демонстрируются видеофрагменты реальной работы военной военно-медицинской службы на поле боя – оторванные и раздробленные конечности, внутренности, кровь, крики, эмоции. Опыт показывает, что даже опытных бойцов иногда такие сцены в реальной жизни вводят в ступор или ажитацию. В учебной ситуации происходит постепенная тренировка к такого рода впечатлениям.

Во время выполнения тестовых заданий через динамики транслируются громкие стрессогенные звуки (вой сирены, взрывы, крики), задания должны выполняться в ограниченное время, быстро и четко.

В дальнейшем проводится выезд на полевой учебный центр, где проводится отработка всех полученных знаний до этапа навыка непо-

средственно в полевых условиях с имитацией боевых действий. В промежутках между занятиями отрабатываются навыки саморегуляции для снятия стрессовой нагрузки и восстановления психики.

Параллельно с курсом по тактической медицине, проводятся комплексные занятия (теория плюс практика) по психологической подготовке. На этих занятиях кратко разбирается сущность и смысл стрессовой реакции. Последствия дистресса: неврозы, психосоматика, зависимости, психопатизация. Острая стрессовая реакция (далее – ОСР), посттравматическое стрессовое расстройство (далее – ПТСР). От понимания модели развития ПТСР осуществляется логичный переход к принципам профилактики ПТСР.

Немного остановимся на модели развития ПТСР, которая используется в рамках курса [5, с. 334]. Мозг имеет два контура ответных реакций на внешние стимулы:

1) подсознательный контур, инстинктивные реакции, осуществляемые подкорковыми структурами – быстрая, грубая оценка информации по принципу «опасно/неопасно» и запуск инстинктивных форм выживания «бей/беги», «замри»;

2) сознательный контур, осознанные реакции с привлечением усвоенных знаний и навыков, осуществляемые корой головного мозга.

В норме первым включается подсознательный контур, но очень быстро управление перехватывает сознательный контур, «успокаивая» подкорку. Если в жизненном опыте нет подходящей информации и навыков, кора не перехватывает управление и формируется та самая острая стрессовая реакция, субъективно переживаемая как «животный страх и ужас», последствием которой является развитие ПТСР.

Исходя из этой модели, профилактикой ПТСР является сохранение сознательного функционирования в экстремальной ситуации. Мероприятия профилактики разделяются на три этапа:

1) до боя – обучение, психологическая подготовка, сбор информации о предстоящем, постановка задач, продумывание возможных вариантов и т.п. – «насыщение» коры головного мозга;

2) во время боя – действия по короткому, хорошо усвоенному алгоритму (как «запасной» вариант – использование «тройного алгоритма действия» – см. далее);

3) после боя – обсуждение произошедшего (аналог психологического дебрифинга) с целью поддержания активности коры, «успокоения» подкорки, утилизации опыта, обучения.

На занятиях отрабатывается «запасной» вариант действий в бою: так называемый «тройной алгоритм действий», предложенный легендарным военным психологом Захаровым Алексеем Валерьевичем. Суть

алгоритма в следующем: 1 – определить источник опасности; 2 – определить ближайшее безопасное место; 3 – безопасно переместиться туда.

Далее цикл повторяется, до выхода из опасной зоны. Алгоритм прост, после однократного тренинга легко вспоминается в боевой обстановке, позволяет сохранить осознанное целесообразное поведение, то есть сохранить активность коры головного мозга, что является профилактикой ОСР и ПТСР.

На наш взгляд, данный алгоритм вполне применим и для обучения школьников в рамках основ безопасности жизнедеятельности.

На практической части также отрабатываются техники саморегуляции: самогипноз с идеомоторной индукцией транса по методу «Ключ» Х. Алиева [1]. А также два дыхательных упражнения: релаксационное дыхание, мобилизующее дыхание [7, с. 410].

Каждый вечер проводится мониторинг состояния сотрудника с помощью аппаратно-программного комплекса «АМЕА» (анализатор медленноволновой электрической активности). Это портативный прибор для оценки уровня постоянных потенциалов (далее УПП). В ряде работ доказана связь между УПП и уровнем кортизола в крови при различных состояниях организма [10]. Многочисленные опыты на животных показали, что уровень постоянного потенциала головного мозга зависит от pH венозной крови, оттекающей от мозга в венозные синусы, который в свою очередь зависит от интенсивности обменных процессов. При интенсивном метаболизме глюкозы в головном мозге при стрессе начинают образовываться недоокисленные продукты, которые повышают кислотность крови, что приводит к существенному росту УПП (в милливольтах). Особенностью измерения УПП является то, что при психическом напряжении происходит повышение показателей больше нормы (до 30 мВ и более), а при третьей стадии стресса (стадии истощения) происходит резкий «обвал» показателей ниже нормы, показывающий, что мозг впадает в режим охранительного торможения. Эта особенность позволяет провести четкую грань допустимого состояния (стресс) и недопустимого (дистресс).

В зависимости от показателей – на следующий день увеличивается или снижается нагрузка на обучающихся, чтобы они получали дозированную стрессовую нагрузку и успевали восстановиться.

На одном из потоков у 8 человек из 31 было выявлено стойкое снижение показателей, свидетельствующее о дистрессе. Проведенное собеседование позволило выявить причины этого состояния у 6 человек из 8: застарелые травмы и ранения, контузии, в том числе незарегистрированные в мед. документации, различные психогении (конфликты в семье и на службе, признаки эмоционального выгорания).

Таким образом, очевидна актуальность внедрения в практику системы мониторинга функционального состояния организма сотрудников спецподразделений – для контроля суммарной стрессовой нагрузки как во время профессионально-психологической подготовки, так и во время боевой работы. Такая система мониторинга позволила бы контролировать текущее функциональное состояние организма сотрудников, отделяя допустимые состояния (оптимальное состояние, I – II стадии стресса) от недопустимых состояний (III стадия стресса или дистресс), вовремя восстанавливать функциональные резервы организма с помощью мероприятий медико-психологической реабилитации.

Опыт подготовки санитарных инструкторов спецподразделений с реализацией указанных методических принципов, с участием профессиональных военных врачей (хирурги, анестезиологи, психиатры) свидетельствует об эффективности курса, что подтверждается отзывами обучающихся сотрудников.

Список литературы

1. Алиев, Х.А. Метод «Ключ». Разблокируй свои возможности. Реализуй себя. - СПб: Питер, 2009. – 224 с.
2. Воробьева, О.В. Стресс и расстройства адаптации // РМЖ. 2009. Т. 17, №11. С. 789–793.
3. Курзанов, А.Н. Функциональные резервы организма в ракурсе клинической физиологии // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 4.
4. Марченко, А.А., Абриталин, Е.Ю. Чудиновских, А.Г. Эпидемиология невротических расстройств у военнослужащих // Мед.-биол. и соц.-психол. пробл. безопасности в чрезвыч. ситуациях. 2009. №5. С.12-15.
5. Посттравматическое стрессовое расстройство / Под ред. Солдаткина В.А. - Ростов н/Д: РостГМУ, 2015. - 624 с.
6. Путилина, М.В. Астенические расстройства в общемедицинской практике. Алгоритмы диагностики и терапии // Нервные болезни. 2013. №4. С. 26-33.
7. Сандомирский, М.Е. Психосоматика и телесная психотерапия: Практическое руководство. – М: Независимая фирма «Класс», 2007. – 592 с.
8. Смирнов, В.Н. Особенности профессиональной экстремально-психологической подготовки и подготовленности сотрудников специальных подразделений ОВД // Вестник Российского университета дружбы народов. 2002. №1. С.81-83.
9. Троицкий, М.С. Стресс и психопатология (обзор литературы) // Вестник новых медицинских технологий. Электронное издание. 2016. №4. С. 343-352.
10. Фокин, В.Ф. Пономарева Н.В. Энергетическая физиология мозга. – М.: «Антидор». – 2003. – 288 с.

УДК 159.9

СЕМОНЮК Артем Михайлович
кандидат медицинских наук,
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
slavros@yandex.ru

СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Аннотация. В статье рассматривается проблема мониторинга функционального состояния организма сотрудников подразделений специального назначения. Предложена оценка медленноволновой электрической активности головного мозга – уровня постоянных потенциалов. Методика позволяет профилактировать состояние дистресса и контролировать циклы «стресс-восстановление», что повышает стрессоустойчивость в ходе профессионально-психологической подготовки. Проведено пилотное исследование валидности методики.

Ключевые слова: уровень постоянных потенциалов, стресс, дистресс, функциональное состояние организма

В основе профессионально-психологической подготовки сотрудников специальных подразделений лежит моделирование психологических условий и трудностей профессиональной деятельности [5]. На занятиях это достигается приближением учебных условий и трудностей к реальным боевым. Как и в спортивных тренировках необходимо постепенное возрастание стрессовой нагрузки на сотрудника. Также необходимо время для восстановления организма после дозированной стрессовой нагрузки, так как именно циклы «стресс-восстановление» увеличивают стрессоустойчивость к стрессогенному фактору за счет формирования «следа адаптации» [2].

При этом самой большой опасностью, которая может возникать как в учебном процессе, так и в оперативно-служебной деятельности является стресс в стадии истощения или, по-другому, дистресс. Данное состояние приводит к поломке системных регуляторных процессов с последующим закономерным развитием невротических состояний, патохарактерологических реакций и психопатизации личности, развитием

синдрома эмоционального выгорания. Также следствием могут быть аддикции и соматические заболевания, являющиеся манифестацией генетически скрытого дефекта в системах организма на фоне синдрома дезадаптационного перенапряжения [1,3,4,6].

Таким образом, разница между стрессом и дистрессом для сотрудника спецподразделений означает разницу между повышением стрессоустойчивости и утратой профессиональной работоспособности с негативными последствиями для физического и психического здоровья.

Поэтому актуальность внедрения в практику системы мониторинга функционального состояния организма сотрудников спецподразделений не вызывает сомнений. Мониторинг нужен для контроля суммарной стрессовой нагрузки как во время профессионально-психологической подготовки, так и во время боевой работы. Такая система мониторинга позволила бы контролировать текущее функциональное состояние организма сотрудников, отделяя допустимые состояния (оптимальное состояние, I – II стадии стресса) от недопустимых состояний (III стадия стресса или дистресс).

Целью работы является разработка предложений по выбору методик оценки функционального состояния организма сотрудников подразделений специального назначения, а также пилотное исследование валидности выбранной методики.

Для достижения данной цели были сформулированы основные требования к методике оценки функционального состояния организма сотрудников спецподразделений.

К таковым относятся:

- объективность, независимость от субъективной оценки самого обследуемого (тестирование не подходит);
- оценка функционального состояния как интегрального ответа организма на различные стрессогенные факторы, включая психоэмоциональные;
- возможность четкого различия между II и III стадиями стресса;
- неинвазивность (анализы крови на гормоны стресса не подходят);
- быстрота исследования;
- небольшие габариты оборудования, возможность использования в полевых условиях;
- простота регистрации результатов, не требующая обучения или специального образования;
- доступная цена.

Далее был проведен анализ доступной литературы. Выбрана методика, которая полностью соответствуют указанным требованиям – оценка уровня постоянных потенциалов головного мозга (далее – УПП).

Оценка УПП с помощью аппаратно-программного комплекса «НЭК» (нейроэнергокартограф) или его портативного одноканального аналога «АМЕА» (анализатор медленноволновой электрической активности) относится к электрофизиологическим способам функциональной диагностики. В ряде работ доказана связь между УПП и уровнем кортизола в крови при различных состояниях организма [7, с.118]. Многочисленные опыты на животных показали, что уровень постоянного потенциала головного мозга зависит от pH венозной крови, оттекающей от мозга в венозные синусы, который в свою очередь зависит от интенсивности обменных процессов. При интенсивном метаболизме глюкозы в головном мозге в стрессе начинают образовываться недоокисленные продукты, которые повышают кислотность крови, что приводит к существенному росту УПП (в милливольтах). Особенностью измерения УПП является то, что при психическом напряжении происходит повышение показателей больше нормы (до 30 мВ и более), а при третьей стадии стресса (стадии истощения) происходит резкий «обвал» показателей ниже нормы, показывающий, что мозг впадает в режим охранительного торможения. Эта особенность позволяет провести четкую грань допустимого и недопустимого состояния.

Таким образом, открывается возможность контролировать функциональное состояние организма сотрудников подразделений специального назначения в полевых условиях. Измерив УПП в конце учебного или рабочего дня можно регулировать уровень нагрузки на следующий день, создавая управляемый цикл «стресс – восстановление», осуществляя профилактику опасного для здоровья состояния «дистресс». А в случае стойкого недопустимого состояния – вовремя направлять человека на медико-психологическую реабилитацию для восстановления ресурсов.

Для оценки валидности методики оценки УПП было проведено пилотное исследование.

Обследованы 31 человек – все сотрудники подразделений специального назначения, 11 человек военнослужащие одного подразделения, 20 человек – прибывшие из разных мест для обучения в полевом учебном центре. Возраст обследованных сотрудников спецподразделений от 21 до 41 года, средний возраст составляет 30,3 ± 4,4 года. Стаж военной

службы в среднем составляет 10,6 ± 4,5 года (от 2 до 23 лет), а стаж службы в подразделениях специального назначения 6,5 ± 3,8 (от 0,5 до 14 лет).

Обследование проводилось вечером, в конце учебного дня (по причинам организационного характера), 6 дней подряд.

Оценивались следующие параметры: уровень постоянных потенциалов головного мозга с помощью аппаратно-программного комплекса «АМЕА».

Получены следующие результаты.

УПП в пределах нормы был у 16 из 31 человека (51,6%), повышенные значения у 7 из 31 человека (22,6%), пониженные значения были зарегистрированы у 8 из 31 (25,8%).

Таким образом, лишь половина сотрудников к концу учебного дня находится в нормальном состоянии. Примерно четверть испытывает состояние психического напряжения. Еще четвертая часть сотрудников находится в состоянии дистресса (часть нейронов функционирует в режиме охранительного торможения). Причем последние 8 человек имели стойкое состояние дистресса и практически не восстанавливались в процессе всего учебного потока. Поверхностное собеседование, заполнение опросника «САН» (самочувствие, активность, настроение) не выявляло каких-либо отличий от сотрудников, имеющих нормальные значения УПП.

И лишь при более длительном доверительном собеседовании у 6 из 8 человек со сниженными значениями УПП удалось выявить причины такого состояния: застарелые травмы, ранения, контузии, в том числе незарегистрированные в мед. документации, различные психогении (конфликты в семье и на службе, фрустрация значимых потребностей, признаки эмоционального выгорания).

Таким образом, с помощью оценки уровня постоянных потенциалов головного мозга, мы можем достаточно четко охарактеризовать текущее функциональное состояние сотрудника спецподразделения, отделив допустимое состояние от недопустимого, требующего принятия срочных мер.

Пилотное исследование позволяет высказать гипотезу, что оценка уровня постоянных потенциалов весьма точно выделяет сотрудников, для которых текущая служебная и учебная нагрузка оказывается чрезмерной.

Гипотетически такой подход позволяет:

- оперативно выявлять недопустимое текущее функциональное состояние у сотрудников подразделений специального назначения (организационно это может проводиться сотрудниками подразделения, имеющими медицинское образование);

- направлять сотрудников с недопустимым текущим функциональным состоянием на консультацию к психологу или психиатру для решения вопроса о необходимости медико-психологической реабилитации, коррекции программы профессионально-психологической подготовки.

Аппаратно-программный комплекс «АМЕА» показал себя удобным для применения в полевых условиях, а также достаточно эффективным в выявлении недопустимого функционального состояния организма сотрудников подразделений специального назначения.

Дальнейшее изучение, апробация и внедрение указанного комплекса мероприятий в реальную практику позволила бы существенно улучшить ситуацию по сбережению кадрового потенциала сотрудников спецподразделений.

Список литературы

1. Воробьева, О.В. Стресс и расстройства адаптации // РМЖ. 2009. Т. 17, №11. С. 789–793.
2. Курзанов, А.Н. Функциональные резервы организма в ракурсе клинической физиологии // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 4.
3. Марченко, А.А., Абриталин, Е.Ю. Чудиновских, А.Г. Эпидемиология невротических расстройств у военнослужащих // Мед.-биол. и соц.-психол. пробл. безопасности в чрезвыч. ситуациях. 2009. № 5. С.12-15.
4. Путилина, М.В. Астенические расстройства в общемедицинской практике. Алгоритмы диагностики и терапии // Нервные болезни. 2013. № 4. С. 26-33.
5. Смирнов, В.Н. Особенности профессиональной экстремально-психологической подготовки и подготовленности сотрудников специальных подразделений ОВД // Вестник Российского университета дружбы народов. 2002. №1. С.81-83.
6. Троицкий, М.С. Стресс и психопатология (обзор литературы) // Вестник новых медицинских технологий. Электронное издание. 2016. №4. С. 343-352.
7. Фокин, В.Ф. Пономарева Н.В. Энергетическая физиология мозга. – М.: «Антидор». 2003. 288 с.

УДК 372.815.99

ХАРИТОНОВА Тамара Геннадьевна
кандидат психологических наук, доцент,
начальник НИО (ПП) Приволжского филиала ФКУ ЦЭПП МЧС России,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация
KharitonovaTG@mail.ru

УЧАЕВ Евгений Геннадьевич
ведущий специалист НИО (ПП)
Приволжского филиала ФКУ ЦЭПП МЧС России,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация
eychaev@gmail.com

КЕЙС-МЕТОД В ПРАКТИКЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

Аннотация. В статье поднимается проблема разработки и использования кейс-метода на занятиях по психологической подготовке специалистов силовых структур. На примере неоднократно апробированного кейса подробно раскрывается специфика описания данного метода работы.

Ключевые слова: пихологическая подготовка, пожарные, формы и методы работы, методика разработки, кейс-метод, методические рекомендации.

Важность психологической подготовки специалистов, чья деятельность протекает в особых (экстремальных) условиях отмечается не только психологами, но и руководителями силовых структур. Но наличие целого ряда организационно-методических проблем указывает на необходимость постоянного поиска форм и методов ее оптимизации. Особую актуальность это приобретает в работе с постоянным личным составом, который неоднократно включается в мероприятия по психологической подготовке с циклично заданным содержанием. Считается, что использование активных методов обучения в рамках психологической подготовки специалистов силовых структур является наиболее эффективным. Особую актуальность приобретает кейс-метод, имеющий практикоориентированную направленность. Чем больше в методическом арсенале психологов будет специально разработанных кейсов, тем выше будет вариантивность их использования. И несмотря на то, что источником для составления кейсов является профессиональный опыт сотрудников, неоднозначность описания специфики их разработки вызывает трудности у психологов.

В качестве примера приведем кейс, разработанный и апробированный нами на курсах повышения квалификации пожарных, который содержит все необходимые составляющие данного метода и используется на занятиях по психологической подготовке по темам «Социальный

конфликт. Способы разрешения конфликтных ситуаций. Бесконфликтное общение».

Кейс «Конфликт с руководителем»

Категория специалистов: пожарные.

Цель: выработка навыка конструктивного решения конфликтов с руководящим составом (на основе анализа сложившейся ситуации и учета личностных особенностей конфликтующих сторон).

Описание содержания кейса: Начальнику части **А.Б.** пришел приказ о выделении служебного жилья сотруднику **В.Г.**, который давно стоит в очереди на получение ведомственной квартиры и является многодетным отцом. Однако начальник части интерпретирует приказ по - своему и требует от сотрудника написать заявление-отказ от данного жилья, в связи с тем, что оно ему не подходит по определенным причинам. В противном случае он обещает **В.Г.** обеспечить самые сложные условия работы (устроить так называемую «райскую жизнь») и сделать все возможное, чтобы тот сам написал заявление об увольнении. Для получения права собственности на жилье сотруднику нужно отработать еще не менее 10 лет в пожарной охране. **В.Г.** очень нуждается в собственном жилье. Он устал жить вместе с родителями жены, но работать 10 лет под постоянным прессингом руководителя не хочет…

Комментарии к ситуации:

Личностные особенности начальника части **А.Б.**:

Возраст 40 лет, в пожарной охране 3 года. До этого работал на разных должностях в системе МВД. Оттуда ему пришлось уволиться из - за того, что он не понравился руководителю. На данный момент в разводе, есть сын, которому 8 лет. С сыном поддерживает хорошие отношения, принимает участие в его воспитании. Подчиненные характеризуют его как импульсивного, вспыльчивого, требовательного, но справедливого руководителя.

Личностные особенности пожарного **В.Г**.:

Возраст 40 лет, работает в пожарной охране более 10 лет. Спокойный, уравновешенный, любит жену и детей. Ответственно относится к своей профессиональной деятельности, неоднократно удостаивался материальных и моральных поощрений за службу. С большинством коллег по службе поддерживает доброжелательные отношения.

Приложение

Данные психологических исследований

Авторы, изучающие особенности социальных конфликтов указывают, что конфликты по вертикали («руководитель-подчиненный») составляют примерно 60% (Б. Науменко), 77% (А. Анцупов), 78% (А. Свенцицкий) и даже 80% (Е. Кузьмин) всех межличностных конфликтов в коллективах.

Особенно велик удельный вес данного вида конфликтов тогда, когда руководитель и подчиненный близки по своему служебному положению. По мере увеличения статусной дистанции частота конфликтов уменьшается.

Наиболее конфликтным считается звено «непосредственный руководитель – подчиненный» (на него приходится более 53 % конфликтов). На отношения «прямой руководитель – подчиненный» приходится 41,7% конфликтов и 5,2% – на другие отношения подчиненности.

Большая часть конфликтов (около 96%) между руководителями и подчиненными связана с предметно-деятельностным содержанием межличностных отношений.

На профессиональную сферу взаимоотношений приходится 88% конфликтных ситуаций, бытовую – 9%, общественную – 3%.

Конфликты в профессиональной сфере связаны с обеспечением качества деятельности (39%), оценкой результатов работы (8%) и введением различных инноваций (6%).

Конфликты по горизонтали («подчиненный-подчиненный», «руководитель-руководитель») чаще носят личностный характер.

По статистике, 75-80% межличностных конфликтов возникает по причине материальной неудовлетворенности отдельных сотрудников, хотя чаще всего внешне это может выглядеть как несовпадение характеров и личных взглядов.

Выделяют объективные и субъективные причины конфликтности отношений руководителей и подчиненных.

Среди объективных причин чаще всего рассматривают субординационный характер отношений и различия в диапазоне обязанностей и возможностей.

Считается, что начальник и подчиненный должны соблюдать требования субординации, которые вытекают из функциональных обязанностей каждой из сторон. Субординация характеризуется функциональными (официальными, формальными) и личностными (неофициальными, неформальными) особенностями. В первом случае руководитель

дает подчиненным указания, а во втором – направляет их. Но и в первом, и во втором случае подчиненный должен выполнить распоряжение начальника, т.е. должен подчиниться. Но полное соответствие требований ролей возможностям и способам действий их исполнителей практически никогда не обеспечивается.

Вопросы для обсуждения:

1. Какой характер могут носить последствия социального конфликта?
2. Каковы особенности социальных конфликтов между подчиненным и руководителем?
3. Какие существуют стратегии поведения в конфликте?
4. Как выбор стратегии поведения в конфликте может повлиять на форму завершения конфликта?
5. Какими принципами следует руководствоваться подчиненному при выборе стратегий поведения в конфликте с руководителем?
6. Какое влияние могут оказывать личностные особенности участников на процесс разрешения конфликта?
7. Какие условия необходимо соблюдать для того, чтобы последствия конфликта носили конструктивный характер?

Задания по кейсу:

Вариант 1

1. Познакомьтесь с представленной ситуацией конфликта между начальником и подчиненным. Обсудите в мини-группах описанную в тексте ситуацию.
2. Выявите недостающую информацию для составления карты конфликта. Заполните карту конфликта (как со стороны руководителя, так и со стороны подчиненного).
3. Учитывая сложившуюся ситуацию и личностные особенности сторон конфликта, наметьте возможные стратегии поведения пожарного.
4. Путем совместного обсуждения выберите наиболее подходящую стратегию поведения в данной ситуации. Объясните, почему в данной ситуации лучше всего использовать именно эту стратегию.
5. Составьте общую схему взаимодействия пожарного с руководителем опираясь на выбранную стратегию.
6. Продумайте возможности представления решения данного конфликта.

Вариант 2

1. Обсудите в мини-группах описанную в тексте ситуацию.
2. Подумайте, чем мог руководствоваться начальник части в принятии своего решения.

3. Постройте прогнозы (минимум 3) относительно развития ситуации и пропишите возможные варианты поведения каждого из задействованных в ситуации лиц.

4. Предположите, что вы – один из участников ситуации (начальник части **А.Б.** или сотрудник **В.Г.**). Подготовьтесь участвовать в разыгрывании ролей.

5. Проанализируйте итог разыгрывания ситуации общения начальника части **А.Б.** и сотрудника **В.Г.**:

- ✓ Кто был инициатором общения?
- ✓ Каковы цели участников общения?
- ✓ Можно ли общение назвать конструктивным?
- ✓ Какие компоненты и приемы общения использовали общавшиеся?
- ✓ Каков итог общения?
- ✓ Каков вклад каждого участника общения в достижения данного итога?
- ✓ Что можно было бы сделать, чтобы изменить итог общения?

6. Вспомните основные приемы активного слушания, которые позволяют демонстрировать заинтересованность и включенность в общение и назовите те, которые были использованы в процессе организации условного общения начальника части **А.Б**. и сотрудника **В.Г.**

7. Необходимо ли в этой ситуации вмешательство третьей стороны?

Методические рекомендации по работе с кейсом «Конфликт с руководителем»

Кейсы, обучающие решению проблемы и принятию решений, рассматриваются в качестве наиболее сложных, так как требуют разрешения проблемы в условиях недостаточной информации о событии. Здесь всегда предполагается возможность нескольких решений проблемы, но требуется нахождение и обоснование наиболее предпочтительного из них. Сложность данного кейса заключается еще и в том, что он рассчитан на расширение представлений пожарных о социальном конфликте, так как затрагивает специфичный вид конфликтов «по вертикали». В связи с этим данный кейс рекомендуется использовать с участниками занятий уже проходивших обучение по данным темам.

Для организации работы с кейсом следует подготовить (по количеству участников занятия) карточки с описанием содержания кейса, вопросов для обсуждения, заданий по кейсу и приложения к нему. Психологу заранее следует определиться, какой вариант заданий он будет использовать в работе. В зависимости от условий организации занятий по психологической подготовке, данный кейс может быть использован для закрепления как одной, так и двух тем одновременно. Для наглядности описание основных этапов работы с кейсом представлено в виде таблицы (табл.1).

Таблица 1 – Этапы работы с кейсом, их описание и тайминг

Этап	Описание целеполагания и общего алгоритма работы
Инструктаж по работе с кейсом	Цель: знакомство с основным содержанием кейса и этапами работы с ним. Алгоритм работы: психолог, используя материалы данной таблицы, знакомит участников занятия с общими этапами работы. Акцентирует внимание на том, что при переходе на новый этап работы он будет уточнять, что конкретно нужно будет делать, и сколько времени на это будет отводиться. Продолжительность: 5 мин.
Индивидуальная самостоятельная работа с материалами кейса	Цель: идентификация проблемы, формирование собственного мнения и предложение альтернатив/варианта решения. Алгоритм работы: каждый участник занятия получает карточку с описанием содержания кейса с комментариями и дополнительными материалами (приложением, вопросами для обсуждения). Предлагается примерная схема подготовки к обсуждению ситуации: − просмотреть материал ситуации, не углубляясь в детали; − прочитать ситуацию внимательно, на этот раз, обращая внимание на все факты и обстоятельства; − познакомиться с материалами приложений, оценить возможность их использования; − определиться в проблеме; − познакомившись с примерными вопросами для обсуждения применить имеющиеся теоретические знания к решению кейса. Продолжительность: 10 мин. Примечание: психологу заранее следует определиться, какой вариант заданий он будет использовать в работе.
Самостоятельная работа с кейсом в мини-группах	Цель: согласование видения ключевой проблемы и разработка общего варианта ее решения. Алгоритм работы: для работы над кейсом группа (по желанию) делится на мини-группы (предпочтение отдается четному числу участников). Каждая мини-группа получает карточку с заданиями по кейсу. В каждой мини-группе выбирается ответственный/руководитель/спикер, который будет координировать/организовывать ее работу (фиксировать идеи (по необходимости), не допускать критики озвученных идей, группировать высказывания, следить за избеганием обсуждений, не относящихся к данному кейсу,

	делать сообщение о результатах работы своей мини-группы, презентовать возможные альтернативы и решение). Последовательность обсуждения: – обмен мнениями и составление плана работы над проблемой; – работа над проблемой (дискуссия); – выработка решений проблемы; – дискуссия для принятия окончательных решений; – подготовка ответа на данный кейс с обоснованием; – аргументированное краткое сообщение/ доклад. Продолжительность: 40 мин.
Групповая дискуссия	Цель: презентация и экспертиза результатов работы мини-групп на общей дискуссии. Алгоритм работы: на этом этапе заслушиваются сообщения каждой мини-группы, принимаются дополнения к сообщению от других участников мини-группы, задаются вопросы на понимание участниками других мини-групп, разворачивается дискуссия с выслушиванием мнения разных точек зрения. Желательно установить регламент для сообщения каждой группы (например, 5 минут). Продолжительность: 15-20 мин. Примечание: психолог старается максимально задействовать в обсуждении ресурсы участников занятия и, выступая в роли организатора дискуссии, удерживается от роли «знатока» в решении данного конфликта. Время работы зависит от количества мини-групп.
Обобщение результатов работы с кейсом	Цель: обсуждение результатов работы с кейсом**,** подведение итогов и закрепление необходимых теоретических знаний. Алгоритм работы: следует вернуться к теоретическому материалу и напомнить его, указать название раздела/темы, которые были закреплены с помощью кейса, отметить успешные моменты работы в мини-группах, сильные и слабые стороны представленных решений. По итогам решения кейса возможно организовать обсуждение с использованием следующих вопросов: – Что давалось легко (просто) при работе с кейсом? – Что было наиболее сложным? – Что помогало в выборе решений? – Основной вывод, который вы вынесли при работе с кейсом? – Какой ошибки в будущем вы сможете избежать? Продолжительность: 10-20 мин.

Любой разрабатываемый кейс должен отвечать как-минимум трем основным критериям: актуальность, доступность для восприятия и соответствие общей структуре.

В представленном примере содержатся все необходимые структурные элементы:

− название кейса,

− категория специалистов (с которыми возможно его использование),

− цель,

− описание содержания кейса (при необходимости в качестве дополнительной информации могут быть использованы «Комментарии к ситуации» и «Приложения» (в виде материалов исследований. Статистики и пр.),

− вопросы для обсуждения (ориентирующие на изучаемую теорию вопроса),

− задания по кейсу (имеющие практикоориентированную направленность),

− методические рекомендации по работе с кейсом (развернутые, содержащие информацию об этапах и специфике работы, тайминге и пр. При желании можно описать возможный вариант альтернативного решения).

Полагаем, что таким образом представленный методический материал облегчит общее восприятие кейс-метода и позволит более продуктивно использовать его на занятиях по психологической подготовке личного состава.

Список литературы

1. Барнс Л.Б., Кристенсен Р.К., Хансен Э.Дж. Преподавание и метод конкретных ситуаций. – М.: Гардарики, 2000. 502 с.
2. Гладких И.В. Методические рекомендации по разработке учебных кейсов // Вестник Санкт-Петербургского ун-та., 2005. Вып. 2.С.169-194.
3. Золотарев А.А. Кейс-метод: особенности разработки и реализации. – СПБ.: Изд-во Сенкт-Петербургского ун-та управления и экономики, 2012.48 с.
4. Калачникова О.Н. Метод кейс-стади: учебное пособие. – Томск: Д.и., 2007. 157 с.
5. Попова С.Ю., Пронина Е.В. Кейс-стади: принципы создания и использования. – Тверь: СКФ 0офис, 2015. 114 с.
6. Современные образовательные техгнологии: учебное пособие / под ред. Н.В. Бордовской. – М.: КНОРУС, 2013. 432 с.

РАЗДЕЛ 2.
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

УДК 159.9:331

АКИМОВА Анна Юрьевна
кандидат психологических наук,
Горьковская дирекция здравоохранения
(ОАО «Российские железные дороги»),
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация
anna_ak@rambler.ru

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Аннотация. В статье рассматриваются направления формирования культуры безопасности работника железнодорожного транспорта. Акцентируется внимание на значимости формирования культуры безопасности не только на организационном, но и на индивидуальном уровне. Подчеркивается эффективность комплексного решения проблемы по направлениям формирования навыков безопасного поведения, образов безопасного работника, мотивации безопасного поведения. Эмпирически обосновывается, что для формирования мотивации безопасного поведения работника железнодорожного транспорта целесообразно создание условий, обеспечивающих безопасность деятельности, сохранение здоровья и повышение профессионализма, а также условий, способствующих созданию атмосферы доверия и соблюдения морально-нравственных норм в коллективе.

Ключевые слова: культура безопасности, работник железнодорожного транспорта, человеческий фактор, надежность деятельности, мотивация безопасного поведения.

Часто в работах по проблеме надежности человека-оператора, приводятся данные о том, что примерно 60-80% всех аварий и несчастных

случаев в производственной сфере происходят из-за ошибок человека [3, с.6].

Обзор причин нарушений в области безопасности движения железнодорожного транспорта за последние несколько лет, представленный в аналитическом отчете о состоянии безопасности движения в ОАО «РЖД» за 2019 год, показал, что примерно 31% всех подобных событий происходят из-за нарушения режима ведения поезда, 10% – из-за невыполнения должностных обязанностей членами локомотивной бригады, 4% – из-за нарушения действующих правил и инструкций, 2% – из-за низких технических знаний. Даже те 53% событий, которые происходят по причине технической неисправности поездного состава, могли бы быть в значительной степени уменьшены в случае оперативных и правильных действий локомотивной бригады. Приведенные данные свидетельствуют о том, что ошибочные и неправильные действия работников, управляющих поездным составом, являются причиной большинства событий, снижающих безопасность движения железнодорожного транспорта.

Вместе с тем, авторами существующих исследований по данной проблеме отмечается, что ошибочные действия являются совокупным системным качеством, отражающим особенности взаимодействия различных компонентов системы «человек-техника».

Одной из ключевых проблем обеспечения безопасности деятельности по человеческому фактору является представление о культуре безопасности персонала как системообразующем факторе снижения риска ошибок и неверных действий в процессе деятельности [6, с. 200].

Многие авторы определяют культуру безопасности как составляющую часть организационной культуры, характеризующуюся приоритетом безопасности и социальной ответственности в иерархии ценностей организации и в сфере ценностных ориентаций руководителей и сотрудников, а также нацеленностью руководителей и сотрудников организации на упреждающее выявление условий и факторов, которые могут привести к чрезвычайным событиям [4, с. 277; 5, с. 234; 7, с. 441; и др.].

Формирование культуры безопасности, как правило, осуществляется на двух уровнях – индивидуальном (работник, специалист, руководитель и т. п.) и организационном (организация, предприятие и т. п.). Анализ существующего состояния формирования культуры безопасности в Российских организациях показал, что наиболее проработанным

является организационный уровень формирования культуры безопасности.

В ОАО «Российские железные дороги» основной акцент в понимании культуры безопасности ставится на осознании работниками холдинга важности и социальной ответственности в обеспечении безопасности железнодорожного движения. А система менеджмента безопасности движения, компонентом которой является культура безопасности, предполагает системный подход к организации железнодорожного движения, включающий оценку риска возникновения транспортных происшествий и их последствий, формирование правил и процедур по распределению ответственности и полномочий персонала по предупреждению транспортных происшествий, устранению причин их возникновения [2, с. 80].

В организационном плане реализация этих подходов основывается на принципах: согласованности стратегических целей и направлений развития ОАО «РЖД» с вопросами обеспечения безопасности деятельности всей системы железнодорожного транспорта; внедрения процедур управления рисками в функциональную деятельность в области обеспечения безопасности движения; внедрения инновационных технологий в области управления рисками чрезвычайных ситуаций и последствий устранения инцидентов; и др.

Одним из принципов, лежащих в основе формирования культуры безопасности ОАО «РЖД» является минимизация влияния «человеческого фактора» на деятельность железнодорожного транспорта.

Несмотря на многозначность термина «человеческий фактор», в системе железнодорожного транспорта его понимание связано с характеристиками человека, его возможностями и взаимодействиями с оборудованием, технологическими и информационными системами и окружающей средой. С точки зрения обеспечения безопасности перевозочного процесса, этот термин употребляют в связи с оценкой риска совершения работником ошибочных действий или принятия алогичных решений в различных ситуациях деятельности.

В связи с этим актуальной является задача формирования культуры безопасности работника железнодорожного транспорта не только на организационном, но и на индивидуальном уровне.

Выделяют три основных направления в формировании культуры безопасности работника [7, с. 444]:

- формирование навыков безопасного поведения (реализация норм безопасности на уровне работника);

- формирование образов безопасного работника, безопасной ситуации, безопасной среды.):

- формирование мотивации безопасного поведения (реализация ценностей безопасности на уровне работника).

Особое внимание в ОАО «РЖД» уделяется формированию культуры безопасности работников локомотивных бригад, непосредственно управляющих железнодорожным транспортом и, вследствие этого, оказывающим прямое влияние на безопасность движения.

Формирование навыков безопасного поведения осуществляется на основе усвоения правил поведения в различных, в том числе и опасных, ситуациях производственной деятельности. Данное направление для работников локомотивных бригад реализуется через систему непрерывного профессионального образования (в ведомственных образовательных учреждениях); практическую отработку навыков безопасного профессионального поведения в моделируемых ситуациях ведения поездного состава; систематических разборах реальных транспортных происшествий с разработкой нормативных документов по предупреждению схожих инцидентов; и др.

Формирование образов безопасного работника предполагает первостепенную значимость ориентации работника локомотивной бригады на обеспечение безопасности железнодорожного движения для себя и окружающих с учетом особенностей внешней среды.

С психологической точки зрения понятие безопасного работника локомотивной бригады связано с понятием «надежность» профессиональной деятельности. Поэтому технология подготовки такого работника включает подбор кандидата, обладающего компетенциями, определяющими «надежность» (или профессионально важными качествами – ПВК), и поддержание этих компетенций (ПВК) на уровне требований к профессиональной деятельности в течение всего периода работы.

Среди профессионально важных качеств работника локомотивной бригады наиболее значимыми являются: готовность к экстренным действиям в сложных и опасных ситуациях, скорость переключения внимания, стрессоустойчивость, помехоустойчивость. Эти качества определяют профессиональную надежность работника локомотивной бригады (т.е. безотказность, безошибочность и своевременность действий на достижение конкретной цели в заданных условиях [3, с. 18], а их оценка входит в систему профессионального психологического отбора работника.

Функциональная надежность работника, т.е. свойство его функциональных систем поддерживать динамическую устойчивость в выполне-

нии поставленной задачи своевременно и качественно [3, с. 23], формируется и обеспечивается комплексом медицинских и психофизиологических мероприятий, объединенных в систему медико-психологического обеспечения безопасности движения поездов. Эта система включает мониторинг функционального состояния работника локомотивной бригады, проведение коррекционных (психологических и медицинских) мероприятий по оптимизации функционального состояния в случае необходимости. Эффективность реализации этой системы в поддержании функциональной надежности работника во многом определяется взаимодействием и согласованностью действий психолога и терапевта, обеспечивающих динамическое наблюдение конкурентного работника [1, с. 14].

Если первые два направления формирования культуры безопасности достаточно системно реализуются в ОАО «РЖД» в отношении работников локомотивных бригад, то третье направление – формирование мотивации безопасного поведения представлено отдельными элементами, не объединенными в единый комплекс.

Согласно мнению исследователей, формирование мотивации безопасного поведения включает, во-первых, способность и желание работника обеспечить личную безопасность и безопасность других (коллег, рабочей группы, подразделения, организации в целом), во-вторых, его ответственность за эту безопасность. Такое понимание проблемы предполагает решение, в числе прочих, задачи по оценке ориентации на безопасность в сравнении с другими мотивационными характеристиками типичного работника и разработке условий мотивирования персонала к безопасному поведению [4, с.279-281; 7, с. 445].

В эмпирическом исследовании, проведенном нами среди работников локомотивных бригад и направленном на изучение ценностно-мотивационных характеристик работников, приняли участие 88 чел.

Участникам исследования предлагалось оценить, насколько значимыми для них являются перечисленные ценностно-мотивационные категории (по 7-ми балльной шкале Лайкерта). Среди предложенных категорий были представлены: безопасность, внимание к людям, доверие, долг, достаток, и др. Результаты исследования были статистически обработаны. В частности, рассчитано среднее арифметическое значение и стандартное отклонение по каждой категории, а затем присвоен ранг каждой категории (от наиболее значимого к наименее значимому). Выборочные (наиболее интересные, на наш взгляд) результаты исследования представлены в таблице.

Таблица. Основные статистические характеристики наиболее выраженных ценностно-мотивационных категорий работников локомотивных бригад (n=88)

Категория	*Ранг*	*M*	*SD*
Безопасность	1	6,84	0,40
Здоровье	2	6,80	0,55
Профессионализм	3	6,65	0,55
Порядочность	4	6,50	0,80
Труд	5	6,45	0,81
Доверие	6	6,37	0,88
Достаток	7	6,33	0,91
Внимание к людям	8	6,25	1,12
Независимость	9	6,24	1,20
Долг	10	6,20	1,22
Сотрудничество	11	6,07	0,97
Образование	12	6,00	1,20
Творчество	13	5,40	1,42

Согласно полученным данным, наиболее значимыми для работников локомотивных бригад являются трудовые и коммуникативные ценностно-мотивационные характеристики.

Среди трудовых мотивов самыми значимыми являются ориентации на безопасность, здоровье, профессионализм, процесс деятельности (труд). Менее значимыми – достаток, долг, образование, творчество (различия между указанными группами статистически значимы по критерию U Манна-Уитни, уровень значимости $p \leq 0,05$).

Среди коммуникативных мотивов наиболее значимыми для работников являются порядочность, доверие, менее значимыми – внимание к людям, независимость, сотрудничество (различия значимы по критерию U Манна-Уитни, уровень значимости $p \leq 0,05$).

Таким образом, для формирования мотивации безопасного поведения работников локомотивных бригад следует учитывать, что основными факторами мотивации являются те, которые связаны с непосредственно профессиональной деятельностью и с коммуникационными взаимодействиями, опосредованными этой деятельностью.

Это значит, что создание условий, обеспечивающих безопасность деятельности, сохранение здоровья и повышение профессионализма, являются наиболее важными для работников и способствуют повыше-

нию их трудовой мотивации. Кроме того, атмосфера доверия и соблюдения морально-нравственных норм в коллективе, так же способствует безопасности деятельности.

К технологиям, способствующим формированию мотивации безопасного поведения работников локомотивных бригад, можно отнести:

- обеспечение безопасности условий труда;
- четкое определение должностных обязанностей;
- система сохранения соматического и психологического здоровья;
- непрерывное профессиональное обучение;
- включение работников в решение вопросов, связанных с обеспечением безопасности деятельности;
- контроль за соблюдением этических норм поведения со стороны работника, коллег, руководителей;
- система наставничества;
- возможность оказания помощи коллегам и возможность получить помощь со стороны руководителя, наставника, коллег.

Резюмируя результаты представленного в статье анализа теоретических и эмпирических данных по проблеме формирования культуры безопасности работников железнодорожного транспорта, можно заключить, что:

1. в настоящее время актуальной для железнодорожного транспорта является задача формирования культуры безопасности работника железнодорожного транспорта не только на организационном, но и на индивидуальном уровне;
2. наиболее эффективным представляется комплексное решение проблемы формирования культуры безопасности работника железнодорожного транспорта, включающее формирование навыков безопасного поведения; формирование образов безопасного работника; формирование мотивации безопасного поведения.
3. при разработке мероприятий, направленных формирование мотивации безопасного поведения работника, основное внимание целесообразно уделить, во-первых, созданию условий, обеспечивающих безопасность деятельности, сохранению здоровья и повышению профессионализма, и, во-вторых, формированию атмосферы доверия и соблюдения морально-нравственных норм в коллективе.

Список литературы

1. Акимова А.Ю., Родин Н.В., Лембрикова Т.Е. Взаимодействие психолога с терапевтом в системе медико-психологического обеспечения работников локомотивных бригад ОАО «РЖД» // Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: кризисные состояния личности: сборник статей по материалам IV Всероссийской межведомственной научно-практической конференции (20 ноября 2019 г., Нижний Новгород) / под общ ред.: Т.В. Маркеловой, сост. Т.Г. Мухина – Н.Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2020. С. 10-15.

2. Акимовенко Я.В. Ковтунов А.В. Реализация культуры безопасности движения в холдинге ОАО «РЖД» // Вестник транспорта Поволжья, 2014. №3(45). С. 79-81.

3. Бодров В.А. Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. 288 с.

4. Грачев А.А. Организационный подход к формированию культуры безопасности работника // Знание. Понимание. Умение. Научный журнал Московского гуманитарного университета. 2014 №1. С.276-287.

5. Ефимова О. В., Комарова Ю. В. Культура безопасности как элемент организационной культуры транспортных компаний // Мир транспорта, 2019. т.17, № 3, С. 234–245.

6. Обознов А.А., Бессонова Ю.В., Петрович Д.Л. Культура безопасности пассажиров общественного транспорта // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 200−226.

7. Обознов А.А., Грачев А.А., Бессонова Ю.В. Культура безопасности: система оценки и формирование в организациях повышенного риска // Труды Второй международной научно-практической конференции «Человеческий фактор в сложных технических системах и средах» (Эрго-2016). – СПб.: Межрегиональная эргономическая ассоциация, ФГАОУ ДПО «ПЭИПК», Северная звезда, 2016. С. 440-447.

УДК 378. 147

ГАНИШИНА Ирина Сергеевна
доктор психологических наук, доцент
начальник кафедры юридической психологии и педагогики
ФГКОУ ВО «Академия права и управления
Федеральной службы исполнения наказаний», г. Рязань
irinaganishina@yandex.ru

МУХИНА Татьяна Геннадьевна
доктор педагогических наук, профессор,
профессор кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий
ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского», г. Нижний Новгород, Российская Федерация
tg-muhina@yandex.ru

МУСИНА Наталья Ивановна
старший преподаватель кафедры психологии и педагогики
ФГКОУ ВО «Нижегородская академия МВД России» (НА МВД России)
ravilmusin@mail.ru

ЯРКОВА Дарья Дмитриевна
аспирант кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского», г. Нижний Новгород, Российская Федерация
yarckova-dd@yandex.ru

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ НА НАЦИОНАЛЬНОЙ ОСНОВЕ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрена роль межличностного общения в профессии полицейского. Раскрыты основные направления системы профилактики конфликтов на национальной основе в процессе подготовки будущих сотрудников полиции. Описаны профессионально-нравственное, учебно-профессиональное, научное и спортивное направления профилактики.

Представлены результаты анализа эмпирического исследования.

Ключевые слова: межличностное общение, профилактика конфликтов, взаимодействие, будущие сотрудники полиции.

Современная деятельность сотрудников полиции связана с активным взаимодействием и сотрудничеством с большим количеством субъектов. Главная особенность правоохранительной деятельности заключается в том, что она направлена на защиту жизни, здоровья, прав и свобод граждан, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности. Взаимодействие и сотрудничество позиционируется как принцип полиции. Лидирующим признаком данной деятельности признается профессиональное общение. В психологии выделяют различные

типы профессий [1]. Профессиям типа «человек-человек» посвящены работы О. Липмана, Н.Д. Левитова др. О. Лимпан стоял у истоков разработки программы исследования профессий. В нее были включены сведения о развитии психических процессов личности, эмоций и чувств, принципов общения, когнитивных умений, некоторых свойств темперамента. Н.Д. Левитов акцентировал внимание на административно-управленческие, торговые, медицинские, педагогические, юридические профессии. Шесть групп профессий выделил В.М. Коган, где отдельной категорией выступают профессии типа «человек-люди» [1].

Одновременно, проблема качественного выполнения должностных обязанностей, взаимодействие с населением, вопросы изучения личности сотрудника полиции, кадровый отбор для осуществления служебной деятельности по признакам взаимодействия, думается, изучены недостаточно. Нормативные признаки профессии непререкаемы, они диктуются нормами законодательства, морально-этическими нормами, профессиональными стандартами [2]. Обстоятельства правоохранительной деятельности сопряжены с определённым психологическим настроем сотрудника в целях предупреждения противозаконных действий и ситуаций; с умением включаться в различные направления служебной деятельности; контролировать сложившуюся правовую ситуацию, в том числе нестандартную. Огромное значение должно придаваться способности к эмпатии [9; 10].

Внешние проявления правоохранительной деятельности выражены в особенностях поведения сотрудника полиции, действиях, речи, умении сдерживать эмоции; настроении; интеллектуальном развитии, мировоззрении, обеспечивающее внутренний мир полицейского; развитии внимания и т.п. Профессия полицейского постоянно требует умения просчитывать варианты возможных последствий, конфликтного поведения оппонента, чтобы противостоять им. Соответственно, правоохранителю важны специальные знания, умения, навыки, а также умение работать с людьми, точнее слушать и слышать тех, кому требуется помощь, контролировать собственное поведение и поведение окружающих [6].

Итоги анкетирования практических сотрудников (94 практических сотрудника органов внутренних дел из различных регионов РФ, проходившие повышение квалификации в Нижегородской академии МВД России) подтверждают, что проблема межличностного взаимодействия с гражданами, должностными лицами остается актуальной. В ОВД РФ поступает большое количество жалоб от населения в связи с проблемой безграмотного профессионального общения сотрудников полиции.

Именно тактичное и вежливое обращение с гражданами, использование дифференцированного коммуникативного подхода к интересам граждан при разрешении ситуаций в правоохранительной сфере и др. оказывают влияние на эффективность несения практической службы [5].

В связи с этим в процессе подготовки будущих сотрудников полиции реализуется система профилактики конфликтов на национальной основе. Профилактика направлена на обеспечение в многонациональной образовательной среде вуза следующих психолого-педагогических условий: 1) гуманизация образовательной среды; 2) проведение психолого-педагогических мероприятий обеспечивающих формирование у курсантов уважение прав и свобод человека и гражданина, обычаев, традиций и верований разных народов, что является неотъемлемым условием в уменьшении различных конфликтов [2; 4]; 3) целенаправленное включение курсантов в процесс межличностного взаимодействия и сотрудничества; 4) в процессе обучения следует опираться на когнитивную активность, неформальный интерес курсантов к межличностному общению, положительной установке на будущую служебную деятельность, понимании прав, обязанностей и ответственности сотрудников полиции путем включения, обучающихся в различные направления внеаудиторной деятельности вуза; 5) стоит учитывать современные векторы развития воспитания личности будущего полицейского; формирование духовного и патриотического потенциала, коммуникативной культуры личности, направленных на достижение высокой человеческой культуры и формирование триады «гражданин-патриот-профессионал».

Ведущая роль в процессе профилактики конфликтов на национальной основе в процессе подготовки курсантов в вузе отводится внеаудиторной деятельности, что обусловлено спецификой образовательной среды вневедомственного вуза и функциональными возможностями внеаудиторной работы. В частности, именно во внеаудиторной работе обеспечивается межличностное общение иностранных курсантов и граждан Российской Федерации, т.к. учебная деятельность реализуется у данных групп курсантов раздельно [7;8].

Система профилактики конфликтов на национальной основе включает следующие направления внеаудиторной деятельности: учебно-профессиональное, научное, профессионально-нравственное воспитание и культурно, спортивное.

Учебно-производственное направление включает в себя: совместное осуществление оперативно-служебной деятельности с сотруд-

никами - практиками, где происходит взаимодействие с гражданами, ситуации межличностного общения; охрана общественного порядка на массовых мероприятиях; прохождение различного вида практики т.д.

Научное направление включает в себя большое количество представительских мероприятий (конференции различного уровня, семинары, написание научных работ, участие в деловых и интеллектуальных играх). Особое внимание стоит уделить научным кружкам, поскольку они являются актуальной площадкой для межличностного общения. Заседания научных кружков – это не всегда заслушивание докладов, презентаций, это, зачастую, дискуссии, научные споры, «мозговые штурмы». Интересными являются заседания кружков, когда обсуждаются реальные ситуации из правоприменительной практики с участием сотрудников полиции, могут выдвигаться различные версии, гипотезы развития событий, расследования уголовного дела и т.д. Важно именно в живой дискуссии научить курсанта быть тактичным, уважать партнера по общению, выслушивать, аргументировать и защищать свои идеи.

В процесс профессионально-нравственного воспитания и культурного развитие включено несколько элементов: духовное воспитание, нравственное воспитание, патриотическое воспитание, ораторское искусство, народно-художественная культура, культура народов России, формирование команды и управление коллективом, организация времени и повышение эффективности его использовании, хореография, музыка, этикет и имидж сотрудника полиции и др. Важно отметить торжественные ритуалы вуза (Присяга, выпуск молодых специалистов, вручение удостоверения сотрудника полиции, присвоение первого специального звания), смотры-конкурсы, шефская работа с обучающимися в средних образовательных учреждениях . неизменный интерес вызывает День Дружбы народов, когда курсанты могут познакомиться с традициями, историей и культурой других стран и народов [8].

Спортивное направление очень важно для будущих сотрудников полиции, поскольку применение мер принудительного характера делегировано государством, применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие сотрудник полиции обязан исключительно на законных основаниях. Их должен знать каждый курсант. В спортивном направлении важно отметить участие в Спартакиаде вуза, соревнованиях, физкультурно-массовых и оздоровительных мероприятиях, лекции по формированию здорового образа жизни и др.

По итогам проведения профилактических мероприятий в течении 2018/2019 уч.гг. и 2019/ 2020 уч. гг. нами поведен сравнительный анализ эмпирических данных до начала проведения профилактикой работы и по ее окончанию. Исследование оценки типичных способов отношения обучающихся к людям, определение степени социально-психологического принятия людьми друг друга проводилось с помощью опросника межличностных отношений А.А. Рукавишникова (ОМО) и методики Э. Богардуса «Шкала социальной дистанции». В экспериментальную группу (ЭГ) вошли 112 курсантов, контрольную группу (КГ) составили 119 курсантов НА МВД России (г. Н.Новгород).

Изначально было выявлено преобладание направленности на себя среди курсантов обеих групп (ЭГ 56,09%/ КГ 63,80%). Курсанты проявили низкие результаты в направленности на общение и взаимодействие (ЭГ 20,1%/ КГ 17,25%). Отмеченные результаты объясняются эгоцентричностью «цифрового» поколения, неспособности к активному взаимодействию, слабой межличностной коммуникацией в связи с активным использованием Интернета, односложным опосредованным общением в мессенджерах. Стоит указать на отсутствие эмоционального контакта с другими, в результате чего курсанты могут испытывать затруднение в распознавании чувств людей при непосредственном контакте, что зачастую проводит к непониманию собеседника и возникновению различных конфликтов. В ЭГ 10,22%/КТ 14,44% опрошенных курсантов имеются трудности в близких доверительных контактах с другими. Большее количество респондентов (ЭГ 27,89%/КТ 37,55%) выбирают нерешительное поведение, не нацелены на эмоциональный контакт во взаимодействии. Возможно, это связанно с будущей профессиональной деятельностью, где общение с гражданами, имеющими криминальную направленность в поведении, осуществляется часто.

Полученные данные ориентируют на активное включение обучающихся в межличностное общение во внеаудиторной деятельности, с учетом личностных интересов и интересов служебной деятельности. Важна позитивная атмосфера в образовательной среде, понимание сущности правоохранительной профессии, прав, обязанностей и ответственности полицейского, понимании ценности человеческой жизни, уважении национальных традиций и вероисповедания.

В целом по итогам работы в ЭГ по указанным показателям выявлена положительная динамика на 9% и 11 % соответственно. Курсанты стали более терпимее относится к собеседникам, в том числе иностранным гражданам, которым требуется больше времени для понимания комму-

никативной ситуации, более открыты для собеседника. У курсантов возросла потребность быть в коллективе, включаться в совместную деятельность. Соответственно, при проведении экспериментальной работы нами уделялось внимание межличностному общению как глобальной человеческой ценности и пониманию социальной роли деятельности полиции.

Отметим, что в последние годы социальный аспект правоохранительной профессии ставиться все более актуальным. Направленность на взаимодействие, партнерство в правоохранительной деятельности, в том числе на международной арене, межличностное общение помогает сохранять доверительные отношения с гражданами, особенно с нуждающимся в правоохранительной помощи. Для населения важно и необходимо заинтересованное отношение со стороны государства. Активное участие полиции в оказании помощи гражданам, взаимодействие и сотрудничество дают понять обществу, что оно находится под надежной защитой от равнодушия, конфликтных ситуаций, и формального отношения к должностным обязанностям со стороны сотрудников полиции.

Список литературы

1. Бородавко Л. Т. Проблемы формирования коммуникативной культуры курсантов, слушателей и студентов: теоретический аспект: научно-практическое пособие / Л. Т. Бородавко, Н. В. Быхтина; Белгородский юридический институт МВД России. Белгород: ООНИ и РИД БелЮИ МВД России. 2009. 55 с.
2. Каверина Р.Д. Психологическая систематика профессий типа «человек-человек» в целях профессиональной ориентации: Автореф. дис. …канд. психол. наук. – Л. 1981. 25 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М.: Академия. 2004. 304 с.
4. Лебеденко И.М. Воспитательная среда образовательного учреждения МВД России: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Лебеденко Ирина Михайловна; [Место защиты: Акад. упр. МВД РФ]. М., 2011. 24 с.
5. Мухина, Т.Г., Мусина Научно-исследовательская деятельность обучающихся в образовательных организациях МВД России. Н. Новгород: Печатная Мастерская РАДОНЕЖ, 2020. 100 с.
6. Мухина Т.Г., Мусина Н.И., Рогов В.А. Внеаудиторная деятельность вуза в образовательной многонациональной среде: основные понятия, формы, методы, средства. – Н. Новгород: Печатная Мастерская РАДОНЕЖ. 2020. 102 с.

7. Мухина Т.Г [и др.] Актуальные проблемы психологии и педагогики в современном образовательном пространстве / Мухина Т.Г., Голубин Р.В., Судьин С.А., Кузнецова Н.М., Петрова И.Э., Плотникова Е.С., Яркова Д.Д., Серебровская Н.Е., Сорокоумова С.Н., Егорова П.А., Суворова О.В., Щербакова Е.Е. Коллективная монография / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. Нижний Новгород. 2020. 220 с.

8. Мухина Т.Г., Мусина Н.И. Формирование готовности курсантов к межличностному общению в процессе включения во внеаудиторную деятельность в вузе // Вестник Мининского университета. 2020. Т. 8. № 1 (30). С. 2.

9. Мухина Т.Г., Яркова Д.Д., Сорокина И.Л. Психологические условия профилактики синдрома «профессионального выгорания» сотрудников МВД России // Сборник статей по материалам IV Всероссийской межведомственной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: кризисные состояния личности». – Нижний Новгород, 2020. С. 25-29.

10. Некоторые психологические особенности несовершеннолетних правонарушителей с аддиктивным поведением, состояших на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав / Ганишина И.С., Мухина Т.Г., Эриашвили Н.Д. // Сб. материалов всероссийского симпозиума психологов с международным участием: «Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития». – Рязань. 2020. С. 238-242.

УДК 159.99

ГУБИН Владимир Алексеевич
доктор психологических наук,
профессор, заслуженный деятель науки РФ,
профессор кафедры общей и прикладной психологии
Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
mrgoobin@yandex.ru

ПЕТРУК Сергей Александрович
капитан-лейтенант, слушатель Высших специальных офицерских классов
Военного учебно-научного центра Военно-Морского Флота
«Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова»,
Санкт-Петербург, Российская Федерация
mr.sergey.petruk@gmail.com

ПЕТРУК Светлана Сергеевна
психолог войсковой части 20475,
г. Североморск, Мурманская область, Российская Федерация

ВЕДУЩИЙ ТИП ОТНОШЕНИЯ К ОКРУЖАЮЩИМ И ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КУРСАНТОВ ВОЕННО-МОРСКОГО ИНСТИТУТА

Аннотация. В статье на основе анализа теоретических положений и экспериментальных данных был определен "ведущий тип отношения к окружающим" у курсантов в различных сферах общения и выявлена взаимосвязь "типов отношения к окружающим" с индивидуальными характеристиками личности.

Ключевые слова: тип отношения к окружающим, учебно-профессиональная деятельность, индивидуальные характеристики личности, операциональная составляющая общения, когнитивная составляющая общения, эмоциональная составляющая общения, взаимные выборы, "ведущий тип отношения к окружающим".

В учебно-профессиональной деятельности курсантов, в которую входят: учебная деятельность, служебная деятельность и дисциплинарная практика, одно из важнейших мест занимают взаимоотношения между курсантами, их отношении друг к другу в процессе учебно-служебной деятельности и неформальном общении.

Для того, чтобы выявить "ведущий тип отношения к окружающим" у курсантов Военного учебно-научного центра Военно-Морского Флота «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н.Г. Кузнецова» (филиал город Петродворец) (далее ВУНЦ ВМФ ВМА им. Н.Г. Кузнецова) в "разных сферах общения" (операциональная со-

ставляющая общения, когнитивная составляющая общения, эмоциональная составляющая общения) и определить взаимосвязь индивидуальных характеристик личности с "типом отношения к окружающим", были использованы следующие методики и опросники: социометрическая методика, методика Лири определяющая ведущий тип отношения к окружающим, 16-ти факторный личностный опросник предназначенный для определения некоторых черт личности (характерологических особенностей), обуславливающих поведение человека в разнообразных ситуациях, личностный опросник FPI, предназначенный для диагностики состояний и свойств личности и проведен корреляционный анализ. Данное эмпирическое исследование проводилось в феврале 2020 года на базе ВУНЦ ВМФ ВМА им. Н.Г. Кузнецова (филиал город Петродворец). В исследовании принимали участие 52 курсанта.

С помощью социометрии были выделены диады курсантов с взаимными выборами по трем вопросам социометрии. Вопрос № 1 ("С кем вы пойдете на задержание опасного преступника" – операциональная составляющая общения), вопрос № 2 ("К кому вы чаще всего обращаетесь за помощью в учебе" – когнитивная составляющая общения), вопрос № 3 ("К кому бы вы пошли на день рождение" – эмоциональная составляющая общения). Затем на основании этих выборов с помощью специализированного пакета прикладных программ анализа данных компьютерной программы Excel и встроенной функции М – средняя – (средняя арифметическая вычисляемого признака) был выявлен "ведущий тип отношения к окружающим" в каждой из сфер общения и выстроена иерархия типов отношения к окружающим (табл.1).

Таблица 1

Иерархия "ведущих типов отношения к окружающим" у курсантов

Иерархия "ведущих типов отношения к окружающим"	**Вопросы социометрии**		
	1	**2**	**3**
1	Авторитарный М =8,7	Авторитарный М =8,77	Авторитарный М =7,67
2	Альтруистический М =7,83	Дружелюбный М =7,83	Дружелюбный М =6,93 Альтруистический М =6,93
3	Дружелюбный М =7,37	Агрессивный М =7,81 Альтруистический М =7,81	Эгоистичный М =6,87

Примечание: М – средняя арифметическая вычисляемого признака

Анализируя данную таблицу, мы видим, что "Авторитарный" "тип отношения к окружающим" во всех трех сферах общения является приоритетным. Это говорит о том, что и во время учебных занятий и в процессе отдыха, неформального общения и во время выполнения ответственного задания, курсанты проявляют твердый характер, пытаются лидировать, ведут себя энергично. Им свойственно обращать на себя внимания различными способами, уверенны в себе, упорны в достижении поставленных целей и настойчивы. Вызывает интерес тот факт, что вторыми по значимости "типами отношения к окружающим" выступают – "Альтруистический" и "Дружелюбный". Таким образом, внутренне курсанты готовы к сотрудничеству, достаточно компромиссны в решении споров и конфликтных ситуаций, отзывчивы на просьбы и общительны. Тот факт, что такие противоположные по содержанию "типы отношения к окружающим" как "Авторитарный", "Альтруистический" и "Дружелюбный" следуют, друг за другом может говорить о том, что внутреннее курсанты достаточно напряжены, внешне хотят показать свою готовность к шуткам со стороны сослуживцев, равнодушие к колким фразам в свой адрес.

Проведя корреляционный анализ, было выявлено, что "Авторитарный тип отношения к окружающим" положительно коррелирует с одними и теме же индивидуальными характеристиками личности и с одними и теме же "типами отношения к окружающим", но с разным уровнем достоверности. Так "Авторитарный тип отношения к окружающим" положительно коррелирует с "экстраверсия – интроверсия". По вопросу социометрии № 1 уровень достоверности соответствует ($r = 0, 59$; $p \leq 0, 001$), по вопросу социометрии № 2 уровень достоверности соответствует ($r = 0, 63$; $p \leq 0, 001$), по вопросу социометрии № 3 уровень достоверности соответствует ($r = 0, 30$; $p \leq 0, 05$) (табл.2).

Таким образом, независимо от того, находятся курсанты на учебных занятиях, отдыхают или выполняют служебные поручения, в структуре личности которых преобладают интровертированные и экстровертированные черты свойственен "Авторитарный тип отношения к окружающим". Рассматривая значимые корреляционные взаимосвязи между "Авторитарным типом отношения к окружающим" и "Агрессивным типом отношения к окружающим". По вопросу социометрии № 1 уровень достоверности соответствует ($r = 0, 57$; $p \leq 0, 001$), по вопросу социометрии № 2 уровень достоверности соответствует ($r = 0, 60$; $p \leq 0, 001$), по вопросу социометрии № 3 уровень достоверности соответствует ($r = 0, 55$; $p \leq 0, 001$), можно сделать вывод что энергичные, доминантные, авторитетные, успешные курсанты, достаточно требовательны к себе и окружающим, говорят все и всегда в лицо, строги и резки в оценках других.

Таблица 2

Достоверные уровни корреляционных взаимосвязей по трем вопросам социометрии

Значимые корреляционные взаимосвязи между психологическими характеристиками и типом отношения к окружающим	**Вопросы социометрии**		
	1	**2**	**3**
"Авторитарный тип отношения к окружающим" положительно коррелирует с "экстраверсия – интроверсия"	(r = 0, 59; p ≤ 0, 001)	(r = 0, 63; p ≤ 0, 001)	(r = 0, 30; p ≤ 0, 05)
"Авторитарный тип отношения к окружающим" положительно коррелирует с "Агрессивным типом отношения к окружающим "	(r = 0, 57; p ≤ 0, 001)	(r = 0, 60; p ≤ 0, 001)	(r = 0, 55; p ≤ 0, 001)
"Дружелюбный тип отношения к окружающим" положительно коррелирует с "Уравновешенностью "	(r = 0, 61; p ≤ 0, 001)	(r = 0, 47; p ≤ 0, 01)	(r = 0, 52; p ≤ 0, 001)
"Дружелюбный тип отношения к окружающим" положительно коррелирует с "Альтруистическим типом отношения к окружающим"	(r = 0, 60; p ≤ 0, 001)	(r = 0, 53; p ≤ 0, 01)	(r = 0, 47; p ≤ 0, 01)

Примечание: p ≤ 0,05; 0,01; 0,001 – уровни значимости корреляционных взаимосвязей

Им свойственно в косвенной форме, словами или поступками требовать к себе уважения. В ходе исследования были выявлены значимые положительные корреляционные взаимосвязи между "Дружелюбным типом отношения к окружающим" и "Уравновешенностью ".

По вопросу социометрии № 1 уровень достоверности (r = 0, 61; p ≤ 0, 001), по вопросу социометрии № 2 уровень достоверности (r = 0, 47; p ≤ 0, 01), по вопросу социометрии № 3 уровень достоверности (r = 0, 52; p ≤ 0, 001), таким образом, курсанты склонные к сотрудничеству, кооперации, гибкие во взаимоотношениях с сокурсниками и преподавателями, достаточно компромиссны при решении проблем в конфликтных ситуациях, чувствуют удовлетворенность собой и своими успехами. Им свойственно радоваться успехам других курсантов, поддерживать их в сложных ситуациях. Они готовы следовать нормам и требованиям, принятым в данной среде. Было выяснено, что "Дружелюбный тип отношения к окружающим" положительно коррелирует с "Альтруистическим типом отношения к окружающим". По вопросу социометрии № 1 уровень достоверности соответствует (r = 0, 60; p ≤ 0, 001), по вопросу

социометрии № 2 уровень достоверности соответствует ($r = 0, 53$; $p \leq 0, 01$), по вопросу социометрии № 3 уровень достоверности соответствует ($r = 0, 47$; $p \leq 0, 01$), то есть ответственные, деликатные курсанты, склонны к сотрудничеству. Стремятся удовлетворить просьбы сокурсников, по возможности помогают всем, чем могут. Стараются заслужить внимание и признание в группе дружескими и теплыми отношениями.

Также было установлено, что на "тип отношения к окружающим" оказывают влияние индивидуальные характеристики личности ("экстраверсия – интроверсия", "уравновешенность"), преобладающий "тип отношения к окружающим" определяет поведение курсантов, ориентирует их на разные стороны общения. Преобладающим типом отношения к окружающим у курсантов является "Авторитарный".

Список литературы

1. Карелин А.А. «Большая энциклопедия психологических тестов». – М.: Эксмо, 2007.
2. Крылов. А. А, Маничев. С. А. Практикум по психологии. – СПб.: Питер, 2000.
3. Караяни. А.Г. Прикладная военная психология. – СПб.: Питер 2006.
4. Маклаков. А.Г. Общая психология: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2004. – 583 с.: ил. – (Серия "Учебник нового века").
5. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под ред. А. А. Крылова, С.А. Маничева. — СПб.: 2000.
6. Рубинштейн. С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер. 2005.
7. Романова. Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е издание. СПб.: Питер 2006.

УДК 159

ГУБИН Владимир Алексеевич
заслуженный деятель науки РФ, доктор психологических наук, профессор,
профессор кафедры общей и прикладной психологии
ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина»,
профессор кафедры психологии служебной деятельности
ФГК ВОУ ВО «Санкт-Петербургский ордена Жукова
военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации»,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация,
mrgoobin@yandex.ru

СНИГИЩЕНКО Елена Федоровна
старший преподаватель
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет
аэрокосмического приборостроения»
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация,
elena-snig@mail.ru

ШАБАРОВ Дмитрий Валентинович
аспирант 4 курса
Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина
ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина»,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация,
shabarovdv@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО УСПЕШНОГО ПРОКУРОРСКОГО РАБОТНИКА

Аннотация. В статье представлены результаты исследования, направленного на выявление психологических характеристик профессионально успешных прокурорских работников. Представлены индивидуально-психологические и социально-психологические характеристики вновь принятых прокурорских работников, со стажем работы до 3 лет в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации.

Ключевые слова: психологические характеристики, практико-ориентированное обучение, адаптация, особенности личности.

Прокуратура Российской Федерации традиционно выступает в авангарде правоохранительных структур, в которой проходят службу высококвалифицированные юристы, по своим моральным и деловым качествам отвечающие жестким требованиям, предъявляемым к специалистам надзорной деятельности [2; с.47]. С первых дней несения службы молодой юрист сталкивается с рядом сложностей, обусловленными отсутствием опыта практической деятельности, адаптацией в новом коллективе, приобретением нового социального статуса, предполагающего высокий уровень ответственности в деле защиты интересов личности, общества и государства [14; с. 134].

Таблица 1

Особенности личности
профессионально-успешного прокурорского работника

№	**Индивидуально-психологические характеристики**		**Социально-психологические характеристики**	
	Профессионально успешные	Профессионально менее успешные	Профессионально успешные	Профессионально менее успешные
1.	Общительность (средний показатель), умеет строить общение, грамотная речь, умение выслушать собеседника, понять суть, не теряет деловой контент общения. (FPI)	Общительность (высокий, низкий показатель) не умеет выслушать собеседника, слышит только себя, не умеет выстроить диалог с собеседником (замкнутость) (FPI)	Низкая мотивация к избеганию неудач (Элерс)	Высокая мотивация к избеганию неудач (Элерс)
2.			Высокая мотивация достижения успеха (Элерс)	Низкая мотивация достижения успеха (Элерс)
			Мотивация по Ф. Херцбергу *(гигиенические (внешние) факторы)*	
3.			**Высокий** мотивационный фактор общественного признания	**Высокие** финансовые мотивы, либо слишком **низкие** показатели (стремление дать максимально социально одобряемый ответ)
4.			**Высокий** мотивационный фактор отношений с коллективом	**Высокий** мотивационный фактор отношений с руководством
			Мотивация по Ф. Херцбергу *(мотивационные (внутренние) факторы)*	
6.			**Высокий** мотивационный фактор ответственности	**Высокий** мотивационный фактор карьеры слишком **низкие** показатели (стремление дать максимально социально одобряемый ответ)
7.			**Высокий** мотивационный фактор содержания	**Низкий** мотивационный личных достижений

			работы	
			Смысложизненные ориентации (по Леонтьеву)	
9.			**Высокие** показатели цели в жизни	**Низкие** показатели цели в жизни или **высокие** показатели, при *высокой* эмоциональной насыщенностью и *низкими* показателями по остальным параметрам.
9.			**Средние** показатели эмоциональной насыщенности жизни	**Высокие** или **низкие** показатели эмоциональной насыщенности.
10.			**Высокие** показатели при **высоких** показателях остальных **смысловых** ориентаций	**Низкие** показатели результативности жизни (свидетельствуют о неудовлетворенности жизнью), **высокие** показатели при **низких** показателях остальных ориентаций свидетельствуют о фокусировке на прошлых достижениях.
11.			**Высокие** показатели представления о себе (Локус-контроля-Я)	**Низкие** показатели представления о себе (Локус-контроля-Я)
12.			**Высокие** показатели управляемости жизни (Локус-контроля-жизнь)	**Низкие** показатели управляемости жизни (Локус-контроля-жизнь)
13.			**Высокий** уровень осмысленности жизни	**Низкий** уровень осмысленности жизни

Цель исследования – выявление психологических особенностей личности профессионально успешных и менее профессионально успешных вновь принятых прокурорских работников прокуратуры Российской Федерации.

В исследовании приняли участие 40 вновь принятых прокурорских работников с опытом работы в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации до 3 лет.

Методики Тест FPI. Фрайбургский многофакторный личностный опросник, Тест Мотвация по Ф. Херцбергу, Тест мотивации на избегание неудач (Т.Элерса), Тест мотивации к успеху (Т. Элерс), Тест «Смысложизненные ориентации» (по Леонтьеву)

Результаты исследования особенностей личности профессионально успешных и менее профессионально успешных прокурорских работников представлены в табл. 1.

Вывод: Предполагается, что развитие представленных индивидуально-психологических и социально-психологических характеристик в процессе прохождения службы в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации позволит молодым специалистам быстрее влиться в прокурорскую среду, быть профессионально успешными и добиваться высокой эффективности прокурорского надзора.

Список литературы

1. Губин В.А., Шабаров Д.В. Современная подготовка юристов для прокуратуры РФ: реальность и перспектива // ИЗВЕСТИЯ Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования). The Tidings of the Baltic State Fishing Fleet Academy: Psychological and pedagogical sciences (Theory and methods of professional education): научный рецензируемый журнал / под ред. Научной школы Г.А. Бокаревой. – Калининград: Изд-во БГАРФ, 2019. – № 2 (48). С. 134-138.

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.

УДК 159.9

ЕРОХИНА Елена Игоревна
адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических
и научных кадров МосУ МВД России имени В.Я. Кикотя,
г. Москва, Российская Федерация,
erokhina-2018@inbox.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ СООТНОШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И ГРУППОВОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ

Аннотация. В статье представлены отдельные подходы ученых к пониманию индивидуального стиля деятельности, в частности, применительно к деятельности сотрудников полиции. С учетом специфики служебной деятельности сотрудников полиции и коллективного характера этой деятельности подчеркивается мысль о системности индивидуального стиля, о включённости в его структуру коллективного стиля деятельности. Раскрывается роль психологов органов внутренних дел в оказании помощи отдельному сотруднику и группе сотрудников полиции по совершенствованию их стиля деятельности.

Ключевые слова: индивидуальный и групповой стиль деятельности, служебная деятельность сотрудников полиции, свойства личности, психолог органов внутренних дел.

Актуальность определяется тем, что деятельность сотрудников полиции связана с выполнением задач в экстремальных условиях, в ситуациях с непредсказуемым исходом, с высокими физическими и психическими нагрузками, повышенной напряженностью и ответственностью, необходимостью взаимодействия с различными категориями граждан (законопослушными, правонарушителями, провокаторами, лицами с психическими отклонениями, находящимися в состоянии опьянения и пр.). Поэтому к сотрудникам полиции предъявляются высокие требования – оперативная и почти мгновенная готовность к активным юридически и психологически грамотным действиям в нестандартных, конфликтных и экстремальных ситуациях. Сотрудник полиции реализует свои служебные задачи как «отдельный профессионал», обладающий уникальным стилем деятельности. Коллективный характер деятельности сотрудников полиции позволяет рассматривать сотрудника полиции и как «отдельного субъекта коллектива», вносящего вклад в совместную деятельность подразделения, согласованно взаимодействуя с представителями группы. Гармоничное объединение индивидуальных стилей деятельности сотрудников и группового стиля деятельности

подразделения сотрудников полиции влияет на обеспечение правопорядка в общественных местах. Поэтому изучение индивидуального и группового стиля деятельности сотрудников полиции представляет научный интерес с позиций рассмотрения психологических закономерностей и механизмов в процессе осуществления ими служебной деятельности.

Определяя понятие индивидуального стиля деятельности, отечественные учёные указывают на следующие отличительные признаки: «…стойкие качества, существенные для успеха деятельности, но практически невоспитуемые (так как они обусловлены типологическими свойствами нервной системы …» [5, с. 45]; «… некие свойства личности, которые можно развивать только с учетом внутренних условий наряду с внешними …»; «… субъективное, как отражение объективного, обладает собственной активностью …» [4, с. 75]; «… способ приспособления к деятельности …». Указанные признаки являются не только существенными для понятия «индивидуальный стиль деятельности» в отечественной науке, но и определяют вектор развития индивидуального стиля деятельности, который необходимо использовать в психологической работе со специалистами (по запросам или необходимости).

В своих работах В.С. Мерлин отмечает, что индивидуальный стиль деятельности – это системообразующее звено, формирующее интегральную индивидуальность человека. Другими словами, речь идет об определенной психологической системе, связанной с конкретными индивидуальными особенностями человека: нейродинамическими, индивидуально-психологическими и социальными свойствами. Данные свойства отражают иерархичные и взаимосвязанные уровни, которые образуют так называемые «много-многозначные связи». Кроме того, В.С. Мерлин определил основные факторы формирования индивидуального стиля деятельности. К ним относятся: формирование «симптомокомплексов», характеризующих отдельные свойства личности; изменение интенсивности и частоты проявления индивидуальных свойств по мере их развития; возникновение новых связей между индивидуальными свойствами. В рамках концептуальной модели профессионализма, представленной в работе А.С. Дружилова, утверждается, что каждый профессионал обладает своей, уникальной концептуальной моделью, дающей ему возможность реализовать индивидуальный стиль деятельности. В процессе профессионализации первоначальные индивидные, личностные и субъектные свойства человека должны быть развиты и

адаптированы к содержательно-предметной и процессуально технологической сторонам профессии [1, с. 48].

Подтверждая мысль о системности индивидуального стиля деятельности, Е.А. Климов выделяет особые структурные компоненты этого стиля. По мнению автора, индивидуальный стиль деятельности содержит «ядро» (стихийно формируемый компонент) и сознательно - «пристройку», которые способствуют успешному приспособлению к требованиям деятельности или препятствуют этому. Близкое мнение высказывает В.А. Толочек, который определил универсальные (устойчивые) и изменчивые формы стиля к условиям труда. Он утверждал, что в процессе деятельности способы и стратегии ее выполнения могут меняться, но при этом сохраняется некоторая ее устойчивая часть [7, с. 98]. В современных исследованиях психологии труда ученые сходятся во мнении: индивидуальный стиль деятельности невозможен без исследования его в коллективном взаимодействии. Это значит, что в систему индивидуального стиля деятельности включены не только индивид с его уникальными особенностями и специфика профессии, но и члены коллектива, влияющие на характер и эффективность труда [2, с. 19]. Полагаем, что служебная деятельность сотрудников полиции в составе группы (наряда, патруля и пр.) способствует своеобразному расширению индивидуального стиля деятельности за счет дополнения к «пристройке» особых качеств личности, позволяющих ему успешно выполнять групповую деятельность – обеспечение правопорядка в общественных местах.

Индивидуальный стиль деятельности сотрудников полиции с учетом специфики деятельности и профессиографического его описания включает и стиль общения и управления в группе, и стиль саморегуляции, и когнитивный стиль, включая стиль оказания правомерного воздействия на гражданина. Поэтому особый интерес представляют труды В.И. Моросановой, которая выделяют внутрисубъектные особенности индивидуального стиля деятельности – типичные стратегии деятельности, своеобразные особенности функционирования в деятельности, обусловленные свойствами индивидуальности, своеобразие форм сознательного контроля, саморегуляции действий, состояний [6, с. 56]. Полагаем, что теоретический подход данного автора актуален для сотрудников полиции, где навыки саморегуляции обеспечивают эффективность выполнения служебных обязанностей в экстремальных и стрессовых ситуациях, где от сотрудника требуется не только владение навыками саморегуляции, но и взаимопомощи с целью регуляции психического

состояния своего напарника (коллеги), а также гражданина или группы граждан. Очевидна и роль психологов органов внутренних дел в оказании помощи отдельному сотруднику и группе сотрудников полиции по совершенствованию у их индивидуального стиля: общения и взаимодействия, разрешения конфликтных ситуаций, саморегуляции, управления служебной деятельностью.

Таким образом, индивидуальный стиль деятельности сотрудников полиции включает групповой стиль в силу группового характера деятельности, направленного на обеспечение правопорядка в общественных местах. С учетом специфики профессиональной деятельности индивидуальный стиль деятельности сотрудника полиции как своеобразная система личностных свойств и коллективных черт характера позволяет достигать успеха служебной деятельности за счет гармоничного сочетания стиля общения и управления в группе, стиля саморегуляции и когнитивного стиля, включая стиль оказания правомерного воздействия на гражданина. Очевидна и востребована роль психолога в оказании помощи отдельному сотруднику и группе сотрудников полиции, а также служебному коллективу, направленной на развитие у субъектов такого стиля деятельности, благодаря которому повышается эффективность выполнения служебных задач.

Список литературы

1. Дружилов С.А. Концептуальная модель профессиональной деятельности как психологическая детерминанта профессионализма человека // Вестник Балтийской педагогической академии. 2002. № 48. С. 46-50.
2. Журавлев, А.Л. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом. – М., 1976. 119 с.
3. Ильин Е.П. Стиль деятельности: Новые подходы и аспекты // Вопр. психологии. 1988. №6. С.85-93.
4. Климов Е.А. // Психология индивидуальных различий. Тексты // Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. – М.: Изд-во МГУ, 1982. С. 74-77.
5. Мерлин В.С. // Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: Педагогика. 1986. 256 с.
6. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / В. И. Моросанова; Рос. акад. образования. Психол. ин-т. – М.: Наука, 2001. 191с.
7. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. М., 2000 – 199с.
8. Щукин М.Р. Структура индивидуального стиля деятельности и условия формирования: Автореф. дис. …докт. психол. наук. Новосибирск, 1994 – 330с.

УДК 159.9

ИВАНОВА Регина Юрьевна
подполковник полиции
адъюнкт 1 курса Академии управления МВД России
кафедра психологии, педагогики и организации работы с кадрами,
г. Москва, Российская Федерация
vslumvd@yandex.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ИНФОРМАЦИИ И ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ МВД РОССИИ

Аннотация. В статье рассматриваются психологические особенности деятельности подразделений информации и общественных связей МВД России. Обозначена актуальность создания более глубокой психологической основы в деятельности данных подразделений, проработки и разработки психологического базиса при обучении сотрудников, внедрения достижений социальной психологии и конструктивных форм психотехнологий.

Ключевые слова: психотехнологии, подразделения информации и общественных связей МВД России, взаимодействие с обществом.

Подразделения информации и общественных связей являются важной составляющей в деятельности всех силовых структур исполнительной власти Российской Федерации. От эффективности их деятельности во многом зависит уровень взаимоотношений граждан с представителями правоохранительной системы страны.

МВД России – ключевое звено в политической системе Российской Федерации, так как именно полиция играют главную роль в ее сохранении, связывая между собой власть и общество.

В современной России граждане и должностные лица большинства силовых структур все чаще приходят к общему мнению, что без активной поддержки со стороны общественности становится сложнее обеспечить должный правопорядок и безопасность граждан на территории нашего государства. В связи с чем, руководство МВД России считает одним из важнейших приоритетных направлений в деятельности российской полиции – взаимодействие с общественностью, в том числе и с применением разнообразных современных средств и технологий.

Эту посредническую коммуникативно-информационную функцию в системе МВД России выполняют подразделения информации и общественных связей. Одними из главных задач данного ведомства являются

установление взаимодействия с общественностью и формирование имиджа сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

Анализируя поставленные перед подразделениями информации и общественных связей задачи и вырабатывая пути их решения, необходимо заметить, что субъектом взаимодействия, как со стороны органов внутренних дел, так и со стороны общественности является человек-личность, обладающая индивидуальными психологическими особенностями

Таким образом, деятельность сотрудников подразделений информации и общественных связей носит не только информационный, но и психологический характер и для успешного и эффективного выполнения поставленных задач, сотрудникам данного подразделения необходимо владение психологическими знаниями и использование психологических технологий для их решения.

Рассмотрим основные задачи, стоящие перед подразделениями информации и общественных связей МВД России, со стороны психологического содержания и возможности применения различных психотехнологий для их эффективного решения.

Одна из основных задач подразделения информации и общественных связей МВД России – обеспечение взаимодействия органов внутренних дел с общественностью, то есть установление и поддержание контактов – общение.

Общение является одной из главных коммуникативных категорий психологии. Использование в своей деятельности подразделениями информации и общественных связей психотехнологий внушения, убеждения, подражания, заражения, нейролингвистическое программирование, помогают установлению взаимоотношений между полицией и обществом.

Другим важным направлением в деятельности данного подразделения МВД России является формирование имиджа сотрудника полиции Российской Федерации.

Использование подразделениями информации и общественных связей МВД России таких психотехнологий формирования имиджа, как создание имитационной подсознательной имиджформирующей информации; воздействие на аудитории имиджа способствует увеличению эффективности воздействия на общественность.

Основными функциями подразделений информации и общественных связей, согласно действующего Положения об УОС МВД России, также является незамедлительное реагирование на материалы в СМИ,

информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», содержащие недостоверные или порочащие честь и достоинство сведения о деятельности органов, подразделений системы МВД России; проведение круглосуточного мониторинга и анализа СМИ, о деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, выявление, оценка и прогнозирование угроз информационному обеспечению государственной политики Российской Федерации в сфере внутренних дел, подготовка предложений по противодействию этим угрозам, соответствующих информационно-пропагандистский материалов для СМИ, информационно-коммуникационной сети «Интернет».

В этом контексте деятельность подразделений информации и общественных связей следует рассмотреть в двух аспектах психологии – предотвращение, предупреждение, управление конфликтами и реагирование на негативное психологическое воздействие.

В данной статье остановимся лишь на первом аспекте, так как вопросы, связанные с рассмотрением сущности применения психотехнологий при реагировании подразделениями информации и общественных связей на дискредитацию имиджа сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации являются предметом иного исследования.

Предотвращение, предупреждение и управление конфликтами, возникающими в результате распространения негативной, недостоверной, порочащей честь и достоинство информации наиболее эффективно осуществляются при знании и владении объективных и субъективных детерминант конфликтного поведения и противоборства; источников возникновения конфликтов, их динамики, особенностей общения; стратегий и тактик конфликтного противоборства; личностной предрасположенности к конфликтам, а такие сведения возможно почерпнуть только в психологических исследованиях [2].

Предотвратить конфликт или снизить его уровень в кризисных ситуациях, в ситуациях стресса, фрустрации, конфликта, возможно, используя психотехнологии формирования конструктивного решения проблемных ситуаций; психотехнологии повышения психологической устойчивости к восприятию кризисных ситуаций и т.д.

Средства массовой информации, находясь во взаимодействии с все более медиатизирующим обществом, обретают новые институциональные черты, углубляющие их воздействие на индивидуальное и массовое сознание [3].

Подразделениям информации и общественных связей, в свою очередь для противодействия этому, необходимо также использовать различные психотехнологии.

Противодействие будет эффективным, если специалисты хорошо знают психологию журналистов как субъектов профессиональной деятельности, психологические закономерности восприятия и понимания информации, характерные для массовой зрительской или читательской аудитории, информационно-психологические технологии формирования общественного мнения и настроений [1].

Пользуясь такими психотехнологиями как внушение, пропаганда; принципами убеждающего воздействия, псевдологики; психологическими эффектами стереотипизации, ореола, бумеранга, эффектом края, эффектом первичности, возможно сделать работу подразделений информации и общественных связей в данном направлении деятельности еще более эффективной.

Таким образом, необходимо создание более глубокой психологической основы в деятельности подразделений информации и общественных связей МВД России, проработка и разработка психологического базиса при обучении сотрудников указанного подразделения, внедрение достижений современной психологии, особенно в такой ее отрасли как социальная психология.

Список литературы

1. Богданов Е.Н. Шесть главных психологических правил PR-деятельности / Е.Н.Богданов // Прикладная юридическая психология. 2009. № 2. С. 6-10.

2. Мальцева, Т.В. Основные направления совершенствования психологических технологий, способствующих конструктивному осуществлению функций по управлению территориальным органом МВД России / Т.В. Мальцева // В сборнике: Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития: сборник материалов Всероссийского симпозиума психологов с международным участием. Рязань, 2020. С. 838-844.

3. Намруева Э.В. Управление органами внутренних дел с учетом критики их деятельности в средствах массовой информации: автореф. дис. … канд. соц. наук: 22.00.08 / Намруева Эльвира Викторовна. – М., 2016. 6 с.

УДК 159.9

КАЛИНИНА Татьяна Валентиновна
кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра общей и практической психологии,
ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал,
Арзамас, Российская Федерация
kalininatv@list.ru

КОПЫЛОВ Кирилл Александрович
студент специальности «Психология служебной деятельности»,
психолого-педагогический факультет
ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал,
Арзамас, Российская Федерация
kira52rus98@mail.ru

КОРРЕКЦИЯ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ СОТРУДНИКАМИ ОТДЕЛА МВД

Аннотация. В данной статье авторы рассматривают проблему коррекции конфликтного поведения в управлении сотрудниками отдела МВД. На основе экспериментального изучения особенностей проявления конфликтного поведения в служебной деятельности сотрудников МВД, была разработана программа коррекции конфликтного поведения.

Ключевые слова: стратегии поведения в конфликте, коррекция конфликтного поведения, сотрудники МВД.

Деятельность сотрудников МВД является особой сферой, в которой содержится множество факторов риска для жизни и здоровья. Их работа обуславливается повышенной экстремальностью, связанной с задержанием преступников, освобождением заложников, что вызывает социально-психологическую напряженность, которая ведет к обострению отношений в коллективе и вызывает конфликтное поведение. В результате возникающих противоречий падает продуктивность работы, снижаются показатели, ухудшается организационный процесс деятельности, падает концентрация внимания. Все это негативно сказывается на службе [2].

Сотрудники МВД в своей деятельности нередко оказываются в конфликтных ситуациях по причине стрессового усложнения условий работы. Для того чтобы правильно, поступить в той или иной ситуации, они должны приобрести определенные навыки взаимодействия в коллективе, научиться анализировать сложные профессиональные ситуации, обрести способность действовать четко в условиях, требующих принятия немедленного решения [1].

Проблемам стратегий поведения в конфликтных ситуациях, психологическим особенностям конфликтов в трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел посвящены работы (В.Г. Андросюка, О.Я. Баева, В.Л. Васильева, Б.Ф. Водолазского, Г.Г. Доспулова, А.В. Дульной).

Несмотря на большое количество литературы по проблеме конфликтного поведения сотрудников отдела МВД, вся она, как правило, носит теоретический характер.

Цель коррекции конфликтного поведения предполагает, прежде всего, переструктурирование имеющихся ценностей, мотивов, установок, а также принятие новых. С целью изучения особенностей проявления конфликтного поведения сотрудников отдела МВД, нами было проведено исследование, базой которого послужил отдел МВД России по городу Выкса.

В исследовании приняли участие 35 сотрудников. Для изучения склонности к конфликтному поведению, выявления определенных стратегий разрешения конфликтной ситуации нами был использован тест-опросник «Стратегии поведения в конфликте» (К. Томас). Результаты исследования указывают на то, что у 33 % сотрудников (11 человек) преобладает такая стратегия поведения в конфликте, как соперничество, таким сотрудникам свойственно стремление к удовлетворению собственных интересов и потребностей, без учета потребностей окружающих, что, несомненно наносит ущерб интересам субъекта по взаимодействию.

Для выявления уровня конфликтности сотрудников нами был использован тест В.И. Андреева «Оценка уровня конфликтности личности». Результаты исследования указывают на то, что у большинства сотрудников, а именно у 54% (8человек) был выявлен высокий уровень конфликтности, такие люди характеризуются высокой готовностью человека к развитию и завершению проблемных ситуаций социального взаимодействия путем вступления в конфликт. Для определения уровня агрессивности нами был использован опросник А. Басса и А. Дарка «Уровень агрессивности».

У 46% сотрудников (16 человек) отмечается повышенный уровень агрессивности. Агрессивность человека можно интерпретировать, как грубое преследование собственных целей, путем активного негативного подавления и неуважения чувств и эмоций других людей.

Исходя из данных, полученных нами в ходе экспериментального исследования можно сказать, что ситуация в трудовом коллективе сотрудников ОМВД является весьма сложной и носит негативный характер, так как большинство сотрудников используют деструктивные стратегии поведения в конфликте, что снижает эффективность их профессиональной деятельности.

Для восстановления эффективности работы, мы предлагаем провести разработанную нами программу коррекционно-развивающих занятий с сотрудниками отдела МВД, цель которой - коррекция конфликтного поведения сотрудников отдела МВД.

Задачи программы: выработка навыков управления конфликтом и противостояния агрессивному воздействию, выявить и научиться использовать факторы эффективного общения, формирование адекватных поведенческих стратегий в конфликте. Программа включает себя 3 лекции и 3 мероприятия которые впоследствии могут стать частью корпоративной культурой отдела МВД и проводиться постоянно и 6 тренинговых занятий. Длительность каждого занятия (лекции) в среднем составляет около часа. Занятия проводятся 1 раза в неделю. Общая продолжительность программы составляет 12 недель. Форма работы – групповая.

Данная программа состоит из двух блоков:

1) *теоретический*, направленный на получение теоретических знаний о конфликте, его видах, конструктивных и деструктивных стратегиях поведения в конфликте, экологичности отношений в процессе взаимодействия, а также формирование психологической культуры сотрудников, формирование корпоративной культуры трудового коллектива;

2) *практический,* мероприятия и тренинги, необходимые для сплочения коллектива, выработки эффективных навыков и стратегий взаимодействия участников коллектива на всех уровнях и по вертикали, и по горизонтали, выплеска негативных эмоций, освоение навыков конструктивного разрешения конфликтных ситуаций.

Таким образом, мы предполагаем, что программа коррекционно-развивающих занятий по коррекции конфликтного поведения сотрудников отдела МВД будет способствовать оказанию им грамотной психологической помощи в снижении уровня конфликтности в коллективе сотрудников отдела, поможет найти и освоить наиболее подходящие эффективные способы предотвращения конфликта, а также конструктивные способы разрешения уже существующих конфликтов.

Список литературы

1. Гайнуллина А.В. Формирование конфликтной компетентности сотрудников ОВД в процессе профессиональной деятельности// Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-konfliktnoy-kompetentnosti-sotrudnikov-ovd-v-protsesse-professionalnoy-deyatelnosti (дата обращения 16.10.2020).

2. Потапова Н.А. Психологическая помощь сотрудникам МВД в профилактике конфликтного поведения / Ментальное здоровье – интеграция подходов: [Электронный ресурс]: В сборнике материалов Всероссийской научно-практической конференции (Нижний Новгород.10-22 декабря 2019 г.) 2020. – С. 178-183.

УДК: 159.9

КАЛИНИНА Татьяна Валентиновна
кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра общей и практической психологии,
ННГУ им.Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал,
г. Арзамас, Российская Федерация
kalininatv@list.ru

ПОТАПОВА Наталия Алексеевна
студентка специальности «Психология служебной деятельности»,
психолого-педагогический факультет
ННГУ им.Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал,
г. Арзамас, Российская Федерация
nata.po.ru@mail.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ УЧАСТКОВЫМ ИНСПЕКТОРАМ ПОЛИЦИИ В ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В данной статье авторы рассматривают проблему психологической помощи участковым инспекторам полиции. На основе экспериментального изучения особенностей проявления конфликтного поведения участковых уполномоченных полиции в служебной деятельности, была разработана программа психологической помощи.

Ключевые слова: участковые уполномоченные полиции, конфликтное поведение, психологическая помощь.

В настоящее время институт участковых уполномоченных полиции (далее УУП) имеет первостепенное значение в деятельности ОВД, так как от качества их работы зависит безопасность жизни и деятельности людей. Их профессиональная деятельность обусловлена активным взаимодействием с институтами гражданского общества и часто проходит в условиях конфликтной или предконфликтной ситуации, в результате чего повышается психологическое напряжение и эмоциональная возбудимость, что, в свою очередь, может распространяться на все области отношений, в том числе и профессиональные [1].

Изучением конфликтов в трудовом коллективе занимались и продолжают активно заниматься отечественные авторы рассматривающие конфликты в профессиональной деятельности (А.Я. Анцупов, В.Г. Зазыкин, А.Л. Журавлев, Д.Л. Моисеев, А.И. Шипилов и др.), анализирующие проблему профилактики, предотвращения и снижения уровня конфликтности в трудовом коллективе (В.Н. Петровский, А.Н. Алексеева, М.П. Крапивин, А.И. Шипилов) [2].

Несмотря на научный интерес к данному вопросу, отдельного рассмотрения требует проблема оказания психологической помощи сотрудникам МВД в профилактике конфликтов в профессиональной деятельности участковых инспекторов.

Важность разрешения конфликтов в данной сфере обусловлена тем фактом, что от того, насколько эффективно сотрудники могут справляться с конфликтными ситуациями, постоянно возникающими в их профессиональной деятельности, будет зависеть качество выполняемой ими работы. Поэтому сотрудникам необходима своевременная психологическая помощь, которая позволит предотвратить протекание уже возникших конфликтов, а также способствовать предупреждению эмоционального, профессионального выгорания, а затем и профессиональных деформаций личности.

Экспериментальной базой исследования склонности участковых инспекторов к конфликтному поведению послужил ОМВД России по Дальнеконстантиновскому району Нижегородской области. В исследовании приняли участие участковые уполномоченные полиции ОВД в количестве 30 человек в возрасте от 28 до 40 лет, все мужчины.

В результате исследования нами были получены следующие результаты. По тесту «Психологический климат в коллективе» (Лутошкин Л.Н.) была выявлена средняя степень благоприятности социально-психологического климата (13,26 – средний балл) в трудовом коллективе, что может свидетельствовать о том, что сотрудники используют в основном официальный стиль, общение с коллегами, осуществляется, чаще на рабочие темы, сплоченность коллектива – имеет средний уровень.

По результатам многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» (МЛО-АМ (А.Г.Маклакова и С.В.Чермянина)) *коммуникативные способности* имеют высокий уровень развития – 33,3% (10) человек, средний уровень – 50% (15) человек, низкий уровень – 13,3% (5) сотрудников; высокий уровень *моральной нормативности* свойственен – 40% (12) человек, средний уровень – 50% (15) служащих, низкий уровень – 10 % (3) участковых; *нервно-психическая устойчивость*: высокий уровень – 30% (9) человек, средний уровень – 46,6% (14) участковых, низкий уровень – 23,3% (7) участников; *личностный адаптивный потенциал:* высокая и нормальная адаптация характерна для 43,3 % (13) сотрудников, удовлетворительная адаптация – 36,6% (11) служащих, низкая адаптация – 20% (6) участников.

Полученные результаты могут проявляться в среднем уровне коммуникативных способностей и низком уровне уважительных и доверительных отношений к мнению друг друга, а также, в некоторых случаях, в чрезмерной агрессивности, несдержанности и эмоциональной нестабильности респондентов.

По результатам методики К. Томаса выявлены следующие стратегии поведения респондентов в конфликте: соперничество – 30% (9 человек), приспособление – 13,3% (4 человека), компромисс – 23,3% (7 человек), сотрудничество – 20% (6 человек), избегание – 13,3% (4 человека). Преобладающим деструктивным стилем поведения является соперничество. Это может приводить к нарушению самообладания, негативным эмоциональным реакциям и возникновению конфликтов в повседневной служебной деятельности.

Все эти проблемы могут привести к активному использованию конфликтного поведения, как в трудовых отношениях с коллегами, так и в отношении населения, обращающегося за правовой помощью и поддержкой, в связи с чем нами принято решение о необходимости разработки программы психологической профилактики конфликтов в профессиональной деятельности участковых инспекторов, которая позволит сотрудникам освоить эффективные коммуникативные навыки, навыки саморегуляции, будет способствовать освоению навыков бесконфликтного поведения и сплочению трудового коллектива.

Программа разработанна на основе работ авторов: И. Вачкова, Н. Васильева, Л. Зубелевича, В. Петрусинского, Л. Почебут, Д. Шевчук, расчитана на 12 занятий, продолжительность которых составляет 1,5 – 2 часа с перодичностью встреч 1 раз в неделю.

Общая продолжительность программы составляет 3 месяца.

Программа включает в себя 3 блока (диагностический, информационно-просвятительский и коррекционно-развивающий), в каждом из которых будут реализованны такие методы и технологии работы как: лектории, информиование, групповая дискуссия, ролевые, деловые игры и упражнения; решение проблемных ситуаций, связвнных с поиском конструктивного разрешения конфликтов, как с коллегами, так и с населением; элементы арт-терапевтических технологий (музыкотерапия), релаксация, на основе визуализации, способствующие снятию эмоционального напряжения и формированию стрессоустойчивости участковых инспекторов.

Таким образом, программа психологической помощи сотрудникам МВД в профилактике конфликтов в профессиональной деятельности

участковых инспекторов позволит сотрудникам осознать и проработать собственные неадекватные стратегии поведения в конфликте, освоить эффективные навыки, общения как с сослуживцами и начальством, так и в трудовом взаимодействии с населением, а так же усвоить новые зания о деструктивности поведения в конфликте, способсх его недопущения, а в случае развития, конструктивного разрешения конфликта, получить опыт бесконфликтного взаимодействия с окружающими, тем самым развить саморегуляцию, и сплотить трудовой коллектив служащих ОВД МВД.

Список литературы

1. Ляпаев И.А. Психологические особенности профессиональных функций и основных средств деятельности участкового уполномоченного милиции // Вестник АГТУ. 2007. №5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-professionalnyh-funktsiy-i-osnovnyh-sredstv-deyatelnosti-uchastkovogo-upolnomochennogo-militsii (дата обращения: 09.10.2020).
2. Потапова Н.А., Калинина Т.В. Психологическая помощь сотрудникам МВД в профилактике конфликтного поведения / Н.А. Потапова, Т.В.Калинина // Ментальное здоровье – интеграция подходов. 2020. С. 178-183.

УДК 159.99

КРАВЧЕНКО Алёна Игоревна
рядовой внутренней службы
курсант 5 курса, 531 учебной группы психологического факультета
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация
kracvhenko_rr@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ УИС КАК ПРОБЛЕМА ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические вопросы практики исследования особенностей профессионального самосовершенствования сотрудников Уголовно-исполнительной системы. Отмечена необходимость исследования и формирования мотивации персонала к профессиональному самосовершенствованию, что будет способствовать его личностному развитию, росту профессионального мастерства и удовлетворенности трудом.

Ключевые слова: самосовершенствование, пенитенциарная система, сотрудники Уголовно-исполнительной системы, профессионально-важные качества.

В современных условиях деятельности сотрудников Уголовно-исполнительной система (далее УИС) успех выполняемой ими работы, эффективность совместного труда сотрудников, психологический климат в коллективе в значительной степени зависят от сформированности в достаточной степени профессионально-важных качеств. В соответствии с этим, одной из функций психологической службы является проведение просветительской работы с сотрудниками УИС, заключающейся в повышении профессиональной психологической компетенции, а также в выработке у них личностных качеств, необходимых для выполнения должностных обязанностей по оптимизации воспитательного воздействия на осуждённых [3, с. 3].

Таким образом, ориентир реформирования пенитенциарной системы России направлен на особенности самореализации в профессиональной деятельности сотрудника УИС.

В пенитенциарной науке исследование профессионального самосовершенствования сотрудников основано на структурно-функциональной парадигме, в которую входят: моделирование структуры личности, изучение отдельных личностных черт и их взаимосвязей с разными сторонами жизнедеятельности [4, с. 6]. Авторами подчёркивается, что для углубленного понимания феномена «профессиональное

самосовершенствование» необходимо рассматривать особенности развития личности сотрудников с учётом половых и возрастных изменений в условиях профессиональной и повседневной деятельности. Важно отметить, что приоритетным направлением в изучении профессионального самосовершенствования выступает рассмотрение тревожности как черты личности, обусловленной выполнением своих должностных обязанностей, наличие ургентной аддикции, а также взаимосвязи развития личности в связи со стилями руководства, особенностями исправительного учреждения, в котором сотрудники трудятся.

Анализ практики исследования в пенитенциарной науке показал, что профессиональное самосовершенствование сотрудников УИС представляет собой процесс раскрытия индивидуального потенциала сотрудника, что базируется на умении управлять своей психической жизнью, устанавливать позитивные отношения с осужденными и коллегами по работе и осуществлять самовоспитание и саморазвитие во всех сферах своего внутреннего мира.

По мнению Г.Г. Романович и В.В. Юстицкого, профессиональная деятельность сотрудников УИС протекает в условиях риска, в результате которого снижается уверенность в себе, способность быстро ориентироваться в ситуации и профессиональная тренированность в нестандартных ситуациях. В связи с этим, снижается мотивация к личностному росту и эффективному выполнению своих должных обязанностей[1]. Таким образом, в программы психологического сопровождения сотрудников УИС целесообразно включать мероприятия по развитию и совершенствованию вышеуказанных качеств и навыков.

Личностно-профессиональное самосовершенствование, по мнению С.А. Лузгина, выступает в качестве положительно направленного процесса осознанного улучшения мировоззрения, системы ценностей, потребностей, личностных качеств и опыта поведения и деятельности, опирающийся на результаты развития, саморазвития и самовоспитания, дополняет их и имеет целью максимально полную самореализацию. Особое значение оно имеет для персонала УИС, то есть людей, избравших в качестве основной сферы жизнедеятельности взаимоотношения в системе «человек

---

[1] См.: *Скобелев А.Е.* Формирование адаптивного правового поведения в экстремальных ситуациях будущих офицеров внутренних дел МВД России // ВАК РФ 13.00.08: автореф. дис. канд. пед. наук. Саратов, 2009. С. 15.

Основной источник профессионального самосовершенствования сотрудника представлен проблемой осознания и эмоционального переживания несоответствия и даже противоречия между тем, каким должен быть специалист, и его реальной характеристикой. Таким образом, в программе психологического сопровождения следует отражать ориентиры формирования убежденности в возможностях самостоятельного разрешения этого противоречия, определения цели, мотивации и собственно деятельность по самоуправлению, что составляет сущность личностно-профессионального самосовершенствования [1, с. 25].

Прогрессивное развитие пенитенциарной психологии в России в направлении практического использования накопленных знаний, внедрения в практику работы пенитенциарных психологов новых направлений психодиагностики, позволило раскрытию содержательной стороны исследований в области профессионального самосовершенствования сотрудников УИС (Т.В. Калашникова, 2020). Так психологическому анализу подвергаются личностные и профессионально важные качества в сочетании с глубокими профессиональными знаниями, которые предопределяют наиболее полную реализацию в деятельности специалиста УИС, а также устранение личностных недостатков и деформаций (В.Н. Котляр, 2017).

В свою очередь, успешность процесса адаптации личности сотрудников УИС в условиях пенитенциарных учреждений включает в себя постепенный процесс раскрытия духовного потенциала сотрудника, что связанно с его самореализацией (И.Н. Сафронова, 2003). В соответствии с этим, формируется умение управлять своей психической жизнью, устанавливать позитивные отношения с осужденными и коллегами по работе, осуществлять самовоспитание и саморазвитие во всех сферах своего внутреннего мира, а также справляться с проблемами своего физического самочувствия.

Одним из направлений рационализации процесса управления персоналом в пенитенциарной системе является применение эффективной мотивационной политики, что ориентировано на развитие персонала, на рост профессионального мастерства и удовлетворенности трудом, на улучшение морально-психологического климата и снижение текучести кадров [2, с. 345]. В связи с этим, для формирования мотивации к профессиональному самосовершенствованию сотрудников УИС необходимы рационализация управленческого труда, разработка и применение научно обоснованной кадровой политики. (Л.Л. Малкина, В.А. Игнатевский, 2018).

Таким образом, исследование профессионального самосовершенствования сотрудников пенитенциарной системы выступает в качестве приоритетного направления в деятельности пенитенциарных психологов, что ориентировано на усиление способности к социально-психологической адаптации личности к данным условиям среды, на рост профессионального мастерства, необходимого для выполнения должностных обязанностей, и удовлетворенности трудом, на улучшение морально-психологического климата и снижение текучести кадров.

Список литературы

1. Лузгин С.А. Личностно-профессиональное самосовершенствование сотрудников Уголовно-исполнительной системы // Наука об образовании: Ведомости Уголовно-исполнительной системы. 2017. № 10 С. 24–28.
2. Малкова Л.Л., Игнатевский В.А. Анализ состояния и пути решения проблемы мотивации служебно-профессиональной деятельности сотрудников Уголовно-исполнительной системы в современных условиях // Человек: преступление и наказание. 2018. Т. 26 (1-4), № 4. С. 344–351.
3. Приказ Минюста Российской Федерации от 20.05.2013 г. № 238 «Об утверждении инструкции по организации деятельности психологической службы»
4. Поздняков В.М. Пенитенциарная психология в России: состояние и перспективы развития // Прикладная юридическая психология. 2008. № 1. С. 6-11.

УДК 159.9

МАЛЬЦЕВА Татьяна Вячеславна
кандидат психологических наук, доцент
профессор кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами Академии управления
МВД России. Москва. Российская Федерация.
mtv-psy@mail.ru

ЖУК Кристина Геннадьевна
Психолог ОРЛС МО МВД России «Неманский»
Неман. Российская Федерация.
krisi93.93@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ АКЦЕНТУАЦИЙ ХАРАКТЕРА У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПРОХОДЯЩИХ СЛУЖБУ В СЕВЕРО-КАВКАЗСКОМ РЕГИОНЕ

Аннотация. Статья рассматривает проявления акцентуаций характера у сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации проходящих службу в Северо-Кавказском регионе. Исследование проведено в период с 2019 по 2020 гг. в Республике Дагестан. В исследовании приняло участие 45 респондентов. В процессе отбора сотрудников ОВД, командируемых в СКР, выявление соответствия индивидуально-психологических особенностей личности требованиям службы позволит прогнозировать качество подготовки сотрудников ОВД и способствовать успешности их службы в экстремальных условиях.

Ключевые слова: акцентуации характера, сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации, служба в экстремальных условиях, профессиональный стресс.

Осуществление профессиональной деятельности в Северо-Кавказском регионе для определенной группы людей является крайне неблагоприятной ситуацией, однако сотрудники правоохранительных органов рассматривают данные обстоятельства как условие для реализации своей деятельности. Несение службы сотрудниками органов внутренних дел (далее – ОВД) в Северо-Кавказском регионе связанно с риском для жизни. Сотрудники выполняют, поставленные задачи весьма успешно, несмотря на то, что каждый день на них воздействуют разнообразные факторы среды. Успешность выполнения профессиональной деятельности сотрудников обусловлена особенностями личности, квалификационными требованиями.

Также кроме соответствия квалификационным требованиям, немаловажную роль в оценке профессиональных качеств сотрудников орга-

нов внутренних дел играют акцентуации личности, уровень нервно-психической устойчивости и психологическая готовность к действию в экстремальных ситуациях. Нарастание психофизиологических нагрузок на человека может провоцировать снижение адаптационных способностей организма, что в свою очередь может мешать быстро реагировать на внезапные возникающие угрозы для человека [6, с 94- 96].

Исследования И.В. Розмана показали, что акцентуация характера и степень ее выраженности отрицательно влияет на уровень адаптивности [1, с. 30].

Отмечается, что такие типы акцентуаций, как педантичный, экзальтированный, возбудимый, дистимный и тревожный значительно снижают адаптивность [7, с. 90-103]. Проведенное исследование на контингенте военнослужащих, проведенное А.А. Матвеевой и В.В. Калитой, подтверждает данные выводы [5, с. 314-317].

В исследовании нами были использованы следующие методы: теоретические (анализ литературы по проблеме акцентуаций личности), эмпирические (выявление акцентуированных черт личности в русле теории К. Леонгарда, опросник Г. Шмишека для взрослых).

Данный тест предназначен для выявления акцентуаций характера человека. Опросник состоит из 88 вопросов и 10 шкал (гипертимная, демонстративная, ригидная, эксплозивная, экзальтированная, тревожная, педантичная, эмотивная, дистимная, циклотимная), соответствующих определенным акцентуациям [2, с. 225].

В исследовании приняло участие 45 сотрудников органов внутренних дел, проходящих службу в Северо-Кавказском регионе (далее – СКР) в Республике Дагестан в период с 2019 по 2020 гг. (6 месяцев). Средний возраст респондентов 34,5 года.

По количеству командировок в СКР данные распределились следующим образом: 11 сотрудников однажды уже проходили службу в СКР, 1 сотрудник направлялся в аналогичные командировки дважды и 1 сотрудник четырежды, 33 сотрудника в особых условиях службы были впервые. Стаж службы у 7 сотрудников составляет менее 5 лет. Стаж службы от 5 до 10 и от 10 до 15 лет распределились на 24 сотрудника, поровну. У 8 сотрудников стаж службы составляет от 15 до 20 лет, и более 20 лет служат 6 сотрудников.

На рис. 1 представлены проанализированные данные респондентов по специальному званию.

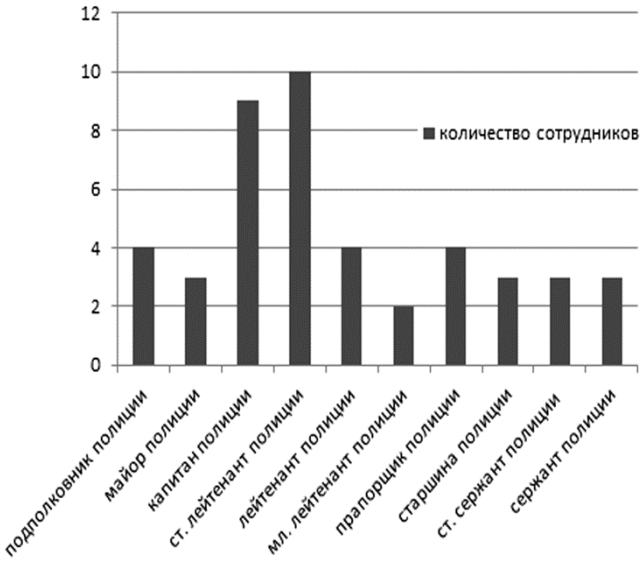

Рис. 1. Распределение сотрудников по специальному званию

Из рис. 1 видно, что в данной выборке преобладает количество сотрудников с офицерским званием «старший лейтенант полиции». Сотрудников из старшего начальствующего состава всего семь. Младший начальствующий состав составляют 13 сотрудников.

Средний уровень акцентуаций распределился следующим образом: по 4 сотрудника имеют сочетание таких типов акцентуаций:

- гипертимный, демонстративный, эмотивный;
- демонстративный, педантичный.

По 3 сотрудника:

- гипертимный, ригидный;
- гипертимный, демонстративный;
- гипертимный.

У двух сотрудников выявлено сочетание гипертимного и эксплозивного типов акцентуаций.

По одному сотруднику имеют сочетание типов акцентуаций:

- гипертимный, педантичный;
- эмотивный, ригидный;
- эксплозивный, ригидный, дистимный;

- эксплозивный, дистимный;
- гипертимный, эксполозивный, педантичный
- тревожный.

На рис. 2 представлены результаты ярко выраженных типов акцентуаций у сотрудников ОВД.

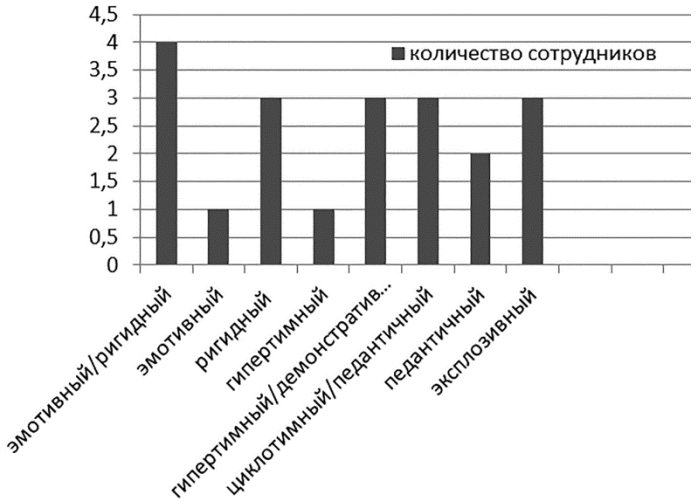

Рис. 2. Распределение респондентов по типам акцентуаций характера

Из рис. 2 у 4 сотрудников ярко выражено сочетание эмотивного и ригидного типов, что говорит о мягкосердечности, доброте, эмоциональной отзывчивости, но при этом выраженной подозрительностью, уязвимостью и обидчивостью.

Три сотрудника имеют ярко выраженные типы акцентуированных черт – ригидный, эксплозивный, циклотимный и педантичный, что говорит о том, что под воздействием обстоятельств, и эксплозивные, и циклотимные слишком бурно реагируют на различные ситуации, создавая напряженную обстановку вокруг себя. Эксплозивные, в свою очередь, склонны сами к асоциальному поведению. Далеко не всегда у взрослых гипертимная жажда активности выражается в совершении непорядочных поступков.

У двух сотрудников отмечается педантичный тип, это говорит о свойственной склонности к порядку, а также о беспокойстве по поводу возможных неудач, осторожности и нерешительности. Такие сотрудники незаменимы для выполнения работы, где требуется аккуратность и точность.

Один сотрудник отличается выраженностью гипертимного типа, что характеризует его как жизнерадостного, энергичного, инициативного сотрудника, однако ему не хватает постоянства и серьезности. Такому сотруднику подойдут такие виды служебной деятельности, где уместны решительность, риск, скорость.

Также на рисунке 2 видно, что из 45 респондентов выявлен один с эмотивным типом акцентуации характера, а это значит, что данный тип понимает человеческие эмоции и сопереживает. Крайне редко вступает в конфликты.

На рис. 3 отражены данные распределения степеней акцентуаций характера в данной выборке.

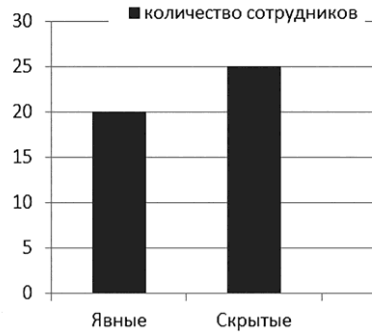

Рис. 3. Распределение респондентов по форме выраженности акцентуаций характера

Результаты распределения акцентуаций показаны на рис. 3, где явных акцентуаций выявлено у 20 респондентов, которые проявляются относительно постоянно. Скрытые выявлены у 25 исследуемых. Это говорит о том, что явные черты характера не обнаруживаются до тех пор, пока респондент не попадает в экстремальные ситуации.

Степень потребности в определении профессиональной подготовки к несению службы в СКР и, соответственно, эффективности психодиагностики пропорциональна специфике и сложности в службе [2, с. 278]. Как пишут Васильева И.В. и Возженикова О.С., опыт службы в СКР, как и сама деятельность сотрудников ОВД в целом, высоко стрессогенна и травматична, связана с необходимостью преодолевать агрессивное давление и оказывать помощь в ситуации страдания и беспомощности, что также является травматическим фактором [3, с. 83], а это может стать дополнительным давлением

на «слабые места» в канве акцентуированных свойств, что в свою очередь приведет к снижению успешности в службе.

В процессе отбора сотрудников ОВД, командируемых в СКР, выявление соответствия индивидуально-психологических особенностей личности требованиям службы позволит прогнозировать качество подготовки сотрудников ОВД и способствовать успешности службы в экстремальных условиях.

Список литературы

1. Басиев И.В., Соотношение эмоциональных и волевых компонентов в различных типах акцентуаций характера: дис. канд./д-ра психол. наук. Бурятский гос. университет., Улан-Удэ, 2018.
2. Бодров В.А., Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.. ПЕР СЭ, 2001.
3. Васильева, И.В., Параметры жизнестойкости сотрудников органов внутренних дел, направляемых для прохождения службы в Северо-Кавказский регион / И.В. Васильева, О.С. Возженикова // Прикладная психология и педагогика. 2020. №. 3. С. 67-84. DOI: https://doi.org/10.12737/2500-0543-2020-28-45.
4. Леонгард К., Акцентуированные личности / К. Леонгард. – Ростов-на-Дону, Феникс, 2000.
5. Матвеева, А.А., Калита В.В. Адаптивность и акцентуации характера у военнослужащих срочной службы/ А.А. Матвеева, В.В, Калита // Научные исследования: от теории к практике. 2015. Т. 1. № 2(3).
6. Николаева Ю.В., Психологические качества сотрудников ОВД, способствующие эффективности профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях. // Вестник Московского университета МВД России. № 3 2012 г.
7. Розин, В.М. Психологическая реальность как проблема цехового самоопределения / В.М. Розин // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2010. – Т. 7. № 1.

УДК 159.9

МАРКЕЛОВА Татьяна Владимировна
доктор психологических наук, доцент,
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
markelova@fsn.unn.ru

ПЛАВИНСКАЯ Юлия Борисовна
кандидат психологических наук,
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
juliaplavinskaya@fsn.unn.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация. В статье произведен теоретический анализ работ отечественных ученых, посвященных изучению различных аспектов проблемы профессионального стресса сотрудников органов внутренних дел. Выделены основные направления проведенных исследований, подчеркнута особая значимость и актуальность решения проблемы снижения стрессовой нагрузки на сотрудников правоохранительных органов.

Ключевые слова: сотрудник органов внутренних дел, стресс-факторы, профессиональная деятельность, профессиональный стресс.

Служба в органах внутренних дел во всех странах мира входит в перечень профессий, связанных с особо напряженными и чрезвычайно трудными условиями осуществления профессиональной деятельности. Многочисленные исследования как зарубежных, так и отечественных ученых подтверждают, что сотрудники органов внутренних дел зачастую находятся в состоянии профессионального стресса. Продолжительное воздействие негативных стресс-факторов приводит к снижению работоспособности, неадекватным эмоциональным реакциям, провоцирует деструктивное поведение.

В связи с этим представляется вполне закономерным тот факт, что проблематика изучения профессионального стресса сотрудников органов внутренних дел на протяжении нескольких десятилетий сохраняет свою актуальность в отечественной науке, что подтверждается большим массивом публикаций на эту тему. В качестве примера можно привести работы Г.С. Човдыровой (2000); А.П. Шиховой (2009);

И.Ю. Кобозева (2011); Т.П. Гольцевой (2012); И.Н. Коноплевой (2016); В.Л. Кубышко, В.В. Вахниной, В.М. Крук, А.Ю. Федотова (2020) и т.д.

В то же время следует отметить не очень большое количество самостоятельных диссертационных исследований, посвященных этой проблеме. В их числе необходимо назвать работы А.П. Шиховой (2009), Д.Ю. Кузнецова (2010) и И.Ю. Кобозева (2011).

А.П. Шихова (2009) предметом своего исследования определила «личностные особенности сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел, детерминирующие профессиональный стресс» [22, с. 5]. Она выделила две группы ведущих стресс-факторов профессиональной деятельности сотрудников дознания – объективного и субъективного порядка. В качестве объективных стрессогенных факторов она рассмотрела низкую материальную стимуляцию труда сотрудников правоохранительных органов, недостатки в организационной сфере и специфические условия осуществления дознавателями своей трудовой деятельности. Интересно, что к группе стресс-факторов объективного порядка А.П. Шихова отнесла и «работу в условиях коррумпированности» [22, с.8]. Основными субъективными факторами, оказывающими негативное влияние на психоэмоциональную сферу сотрудников специализированных подразделений дознания, по мнению А.П. Шиховой, является отсутствие должного внимания к нуждам сотрудников и недостаточный уровень внешней и внутренней мотивации [22, с. 8].

Д.Ю. Кузнецов (2010) рассматривал стресс как один из видов различных негативных эмоциональных состояний, возникающих у сотрудников органов внутренних дел. В своем диссертационном исследовании он сделал попытку выявить особенности протекания этих негативных эмоциональных состояний в экстремальных, опасных ситуациях профессиональной деятельности, и разработать практические способы их профилактики посредством специализированного психологического тренинга, а также с помощью углубления профессиональной психологической подготовки личного состава [7, с. 4-10].

И.Ю. Кобозев (2011) посвятил свою работу изучению профессионального стресса отдельной категории сотрудников правоохранительных органов, а именно – руководителей ОВД, в связи с тем, что они испытывают более интенсивные психофизиологические перегрузки, сопряженные с профессиональной деятельностью [4, с. 5]. По мнению И.Ю. Кобозева, в число ведущих стресс-факторов профессионального стресса руководителей ОВД следует включить сложность решаемых задач, ненормированный рабочий день, излишнюю бюрократизацию и

избыточный документооборот, а также недостаточность материального вознаграждения [4, с. 6]. Ученый связал интенсивность переживания профессионального стресса у руководителя органа внутренних дел со степенью его личной зрелости. И.Ю. Кобозев выделил ряд психологических факторов, усугубляющих негативное эмоциональное состояние руководителя в сложных ситуациях профессиональной деятельности: неумение принимать самостоятельные решения, отсутствие гибкости и формализм, подозрительность и агрессивность, а также другие проявления личностной незрелости [4, с. 6].

В последнее время можно констатировать некоторое снижение интереса к проблеме профессионального стресса сотрудников органов внутренних дел и отсутствие диссертационных исследований, но следует отметить достаточно большое количество научных публикаций на эту тему в периодических изданиях, свидетельствующих о том, что она не теряет своей значимости.

Если проанализировать тематику и содержание этих публикаций, можно выделить несколько основных направлений в исследованиях наших ученых.

Прежде всего это изучение собственно явления профессионального стресса сотрудников правоохранительных органов и основных стресс-факторов – примером могут служить работы Т.П. Гольцевой (2012); О.А. Нечаевой (2013); Н.В. Николаевой, И.Н. Коноплевой (2014); Е.Г. Черниковой, Н.В. Сивриковой, С.С. Черниковой (2017); Ю.В. Ставропольского (2019) и т.д.

Рассмотрением влияния гендерных различий на протекание стрессового состояния у сотрудников органов внутренних дел занимаются А.А. Шадрина (2017); М.С. Московская, В.Г. Булыгина (2018); А.С. Журавлева (2018), что можно обозначить как следующее направление научных изысканий.

Также на сегодняшний день опубликован ряд работ по систематизации и анализу опыта зарубежных исследований профессионального стресса полицейских в США и странах Европы (М.С. Московская, В.Г. Булыгина (2017); Е.Б. Кужевская, В.Н. Дружинина (2019); С.В. Богатырев (2020) и т.д.).

Самое большое количество публикаций посвящено проблемам развития стрессоустойчивости сотрудников правоохранительных органов, специфике проявления в их поведении копинг-стратегий, а также вопросам психологической саморегуляции и совладающего поведения. В числе авторов, разрабатывающих эту тематику, следует отметить И.Б. Лебедева (2002); Е.Н. Пономаренко (2006); В.И. Солдатова (2009);

Е.Ю. Молчанову (2016); В.Л. Кубышко, В.В. Вахнину, В.М. Крук, А.Ю. Федотова (2020) и др.

По мнению большинства отечественных исследователей, «негативных последствий профессионального стресса можно избежать, если сформировать у сотрудника полиции установки и сформировать навыки выхода из стрессовых ситуаций с минимальными потерями» [8, с. 37]. Эту задачу пытаются решать в ходе проведения занятий в рамках профессионально-психологической подготовки, информируя сотрудников органов внутренних дел о сущности стресса и особенностях его протекания, способах саморегуляции эмоциональных процессов, обучая их навыкам самодиагностики признаков профессионального стресса и конструктивным способам его преодоления. Достаточно часто предлагаются различные программы психопрофилактики профессионального стресса, в частности, по мнению В.Л. Кубышко, В.В. Вахнина, В.М. Крук и А.Ю. Федотова (2020), «задача формирования профиля профессиональной стрессоустойчивости специалистов может быть решена в процессе индивидуального психофизического тренинга (ИПФТ)» [5, с. 172].

Также в 2020 году в центре внимания отечественных ученых были вопросы психологического благополучия людей, оказавшихся в ситуации пандемии COVID-19. В этом плане очень интересна статья В.А. Сидоренко, А.Г. Соловьева, Е.Г. Ичитовкиной и С.В. Жернова (2020). Как отмечают эти авторы, «в период пандемии … уровень заболеваемости полицейских в 6,6 раза превышал заболеваемость населения и приближался по уровню к таковому среди медицинских работников Минздрава России» [16, с. 110], поэтому они рассматривают проблему даже не профессионального стресса, а психической травматизации полицейских в таких условиях несения службы.

Таким образом, анализ современных отечественных исследований профессионального стресса сотрудников органов внутренних дел позволяет прийти к выводу, что данная тематика представлена в нашей стране большим количеством работ, подтверждающим высокий уровень интереса к ней в научном и прикладном отношении, и имеет хорошие перспективы в плане её дальнейшей разработки.

Список литературы

1. Богатырев С.В. Современные зарубежные и отечественные исследования эмоционального выгорания и стресса у сотрудников полиции // Академическая мысль. 2020. № 4 (13). С. 106-109.

2. Гольцева Т.П. Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции, влияющие на возникновение негативных психических состояний

// Вестник Томского государственного педагогического университета. 2012. № 6 (121). С. 226-232.

3. Журавлева А.С. Профессиональный стресс и стратегии совладающего поведения женщин-сотрудников органов внутренних дел // Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, исследования. сборник материалов международной студенческой научно-практической конференции. Министерство образования и науки Российской Федерации; Южно-Уральский государственный университет, Институт социально-гуманитарных наук. 2018. С. 133-139.

4. Кобозев И.Ю. Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика: диссертация … кандидата психологических наук. – Санкт-Петербург, 2011. 247 с.

5. Кубышко В.Л., Вахнина В.В., Крук В.М., Федотов А.Ю. Психологическое обеспечение стрессоустойчивости как элемента профессиональной надежности специалиста силовых структур // Психология и право. 2020. Том 10. № 2. С.167-178.

6. Кужевская Е.Б., Дружинина В.Н. Новый подход к стрессоустойчивости сотрудников полиции и образ профессии (зарубежный опыт) // Психология и педагогика служебной деятельности. 2019. № 4. С. 37-40.

7. Кузнецов Д.Ю. Негативные эмоциональные состояния у сотрудников органов внутренних дел в опасных ситуациях профессиональной деятельности и пути их психологической профилактики: диссертация ... кандидата психологических наук. – Москва, 2010. 217 с.

8. Кустов П.В., Силкин Н.Н. Профилактика профессионального стресса у сотрудников правоохранительных органов // Научно-практические исследования. 2020. № 12-4 (35). С. 35-38.

9. Лебедев И.Б. Психологические механизмы, стратегии и ресурсы стресс-преодолевающего поведения (копинг-поведения) специалистов экстремального профиля (на примере сотрудников МВД России): диссертация … доктора психологических наук. – Санкт-Петербург, 2002. 432 с.

10. Молчанова Е.Ю. Личностная обусловленность выбора стратегий совладающего поведения сотрудников органов внутренних дел: диссертация ... кандидата психологических наук. – Краснодар, 2016. 137 с.

11. Московская М.С., Булыгина В.Г. Влияние гендерных различий на особенности восприятия стресса у сотрудников полиции (обзор зарубежных исследований // Прикладная юридическая психология. 2017. № 3 (40). С. 76-82.

12. Московская М.С., Булыгина В.Г. Гендерные различия в восприятии стресса у работников следственных органов // Психология и право. 2018. Т. 8, № 3. С. 97-110.

13. Нечаева О.А. Изучение стресс-факторов у сотрудников Управления внутренних дел по Калужской области // В мире научных открытий. 2013. № 11-4 (47). С. 109-115.

14. Николаева Н.В., Коноплева И.Н. Выраженность стрессового напряжения и работоспособность сотрудников правоохранительных органов // Психология и право. 2014. № 2. С. 87-100.

15. Пономаренко Е.Н. Психологические особенности копинг-поведения следственных работников МВД России: диссертация ... кандидата психологических наук. – Санкт-Петербург, 2006. 174 с.

16. Сидоренко В.А., Соловьев А.Г., Ичитовкина Е.Г., Жернов С.В. Психическая травматизация полицейских в период несения службы в чрезвычайной ситуации медико-биологического характера, обусловленной пандемией COVID-19 // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. 2020. № 4. С. 105-113.

17. Солдатов В.И. Особенности и прогнозирование стресс-преодолевающего поведения в деятельности оперуполномоченных криминальной милиции МВД России: диссертация ... кандидата психологических наук. – Санкт-Петербург, 2009. 204 с.

18. Ставропольский Ю.В. Феномен профессионального стресса полицейских // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Под общей редакцией А.С. Душкина, Н.Ф. Гейжан. 2019. С. 384-385.

19. Черникова Е.Г., Сиврикова Н.В., Черникова С.С. Исследование профессионального стресса сотрудников правоохранительных органов // Peer-reviewed materials digest (collective monograph) published following the results of the CXXXVIII International Research and Practice Conference and I stage of the Championship in Psychology and Educational sciences. Chief editor V.V. Pavlov. 2017. С. 63-66.

20. Човдырова Г.С. Психопрофилактика расстройств, связанных со стрессом и проблемы повышения стрессоустойчивости личного состава МВД России в экстремальных условиях: автореферат диссертации … доктора медицинских наук. – Москва, 2000. 52 с.

21. Шадрина А.А. Личностные особенности и стрессоустойчивость сотрудников полиции (гендерный аспект) // Цивилизация – Общество – Человек. 2017. № 4-5. С. 73-74.

22. Шихова А.П. Профессиональный стресс в деятельности сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел: диссертация ... кандидата психологических наук. – Санкт-Петербург, 2009. 177 с.

УДК 159.9.07

МАРКЕЛОВА Татьяна Владимировна
доктор психологических наук, доцент,
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
markelova@fsn.unn.ru

ШУТКИНА Жанна Александровна
кандидат педагогических наук, доцент,
заведующий учебно-научной лабораторией СППЭ кафедры ОСП
ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Российская Федерация
shutkina.zhanna@fsn.unn.ru

БУРОВА Екатерина Алексеевна
преподаватель, кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
burova.ekaterina@fsn.unn.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СКЛОННОСТИ К РИСКУ И НАПРАВЛЕННОСТИ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ДОПРИЗЫВНОЙ МОЛОДЕЖИ

Аннотация. Исследование склонности к риску и его влияния на поведение военнослужащих актуально и представляет собой немалый интерес для исследователей в области психологии. Авторами выдвигается гипотеза о том, что существует взаимосвязь показателей склонности к риску и направленности на военную службу. Армия как служебная структура предъявляет высокий список требований к организации службы и привлекаемых кандидатов. При отборе проводится исследование, которое направлено на то, чтобы определить, какими личностными характеристиками обладает кандидат. Это проводится для того, чтобы распределение кандидатов происходило в соответствии с необходимыми характеристиками для тех или иных воинских подразделений.

Ключевые слова: Склонность к риску, направленность на военную службу, допризывная молодежь, экстремальные условия, вооруженные силы.

Проблема склонности к риску и направленности личности военнослужащего занимает одно из важных мест в современной психологии. Во время воинской службы солдат постоянно контактирует с окружающими его военнослужащими, возможны некоторые конфликты, которые могут быть связаны с новыми ситуациями, новой местностью, высокими нагрузками и опасностью для жизни и здоровья. Исходя из этого, солдат должен уметь быстро принимать решения, уметь работать в

команде и принимать командные решения, идти на риск, продолжительное время переносить физическое и эмоциональное напряжение.

Психологическая направленность к деятельности рассматривается по-разному в зависимости от специфики структуры профессиональной деятельности. Большинство авторов объясняют направленность через совокупность мотивационных, познавательных, эмоциональных и волевых качеств личности и подразумевают под нею общее психофизиологическое состояние, обеспечивающее актуализацию возможностей [4].

Оценка готовности к действиям в экстремальных условиях включает в себя, по мнению А. Д. Ганюшкина, С. Чермянина, Л. Д. Битехтиной, исследование адаптационного потенциала личности, то есть её устойчивости к стрессовым влияниям неблагоприятных воздействий, способности к мобилизации и активизации деятельности, самоконтроля [1,2].

Поведенческие реакции военнослужащих в экстремальных условиях – величины вариативные, зависящие от особенностей нервной системы, жизненного опыта, профессиональных знаний, навыков, мотивации и др. Боевая подготовка позволяет воину приобретать военные знания, формировать у себя боевые навыки и умения – основу уверенности в себе, а психологическая подготовка вооружает его способностью поддерживать у себя психологическую готовность к немедленным действиям в экстремальной ситуации [3].

Целью исследования является выявление взаимосвязи показателей склонности к риску и направленности на военную службу. Исследование проводилось в Нижегородском речном училище имени И.П. Кулибина. В исследовании приняло участие 94 человека. Все респонденты мужского пола в возрасте от 16 до 17 лет.

Авторами были получены следующие результаты: между группой более склонных и менее склонных к риску существуют статистически значимые различия по показателям «нервно-психическая устойчивость», «направленность на военную службу», «направленность на службу в водительских подразделениях» и «направленность на службу в подразделениях специального назначения» ($p \leq 0{,}01$).

Испытуемые с высокими показателями склонности к риску обладают невысоким уровнем нервно-психической устойчивости. Под нервно-психической устойчивостью в науке понимается эмоциональная невозмутимость, не реагирование индивида на эмоциогенные раздражители и ситуации. Можно утверждать, что человек с высоким уровнем склонности к риску в ситуации, нарушающей его гомеостаз, будет вести себя менее спокойно, будет тревожен. О таких людях можно сказать, что они менее работоспособны и менее уверены в своих силах, чем люди с низкими показателями склонности к риску.

Личности с высокими показателями склонности к риску, обладают высоким уровнем направленности на военную службу, так как обладают большим набором личностных показателей необходимых для успешной воинской службы. Так же стоит отметить, что личности, склонные к риску обладают тем набором характеристик, которые необходимы для военнослужащих, для прохождения службы в водительских подразделениях и подразделениях специального назначения. Это обусловлено тем, что в данных военных подразделениях более вероятны ситуации, в которых необходима решительность и быстрое принятие решений. Об испытуемых с низким уровнем показателей склонности к риску можно сказать, что они более подходят для службы в подразделениях, которые менее предполагают высокую скорость реакции и быстрое принятие решений. Из результатов исследования можно сделать вывод, что такие личности более подходят для службы в командных подразделениях, подразделениях связи и наблюдения, операторских и технологических подразделениях.

Таким образом, кандидаты с высокими показателями склонности к риску, лучше подходят воинской службы. Это может объясняться тем, что такие кандидаты способны быстрой реакции в нестандартных ситуациях. На протяжении всей воинской службы солдат постоянно контактирует с окружающими его военнослужащими, нередко могут возникать конфликтные ситуации, которые могут связаны с новыми ситуациями, новой местностью, высокими нагрузками и опасностью для жизни и здоровья. Именно поэтому солдат должен уметь быстро принимать решения, уметь работать в команде и принимать командные решения, идти на риск, продолжительное время переносить физическое и эмоциональное напряжение. Наше исследование показало, что кандидаты с высоким показателем склонности к риску потенциала лучше удовлетворяют этим требованиям, чем кандидаты с низким уровнем склонности к риску, что подтверждает нашу гипотезу о том, что кандидаты с высоким уровнем склонности к риску наиболее подходят к военной службе.

Литература

1. Битехтина Л.Д. Готовность к действиям в экстремальных ситуациях среди военных // Вопросы психологии. 2005. №11. С. 41 - 47.

2. Ганюшкин А.Д. Исследования состояния психической готовности человека к деятельности в экстремальных условиях. – М.: Просвещение, 2002. 126 с.

3. Маркелова Т.В. Теоретико-методологические проблемы заблаговременной устойчивости будущих офицеров запаса к условиям военно-профессиональной деятельности. Современная гуманитарная акад. – Москва: Изд-во СГУ, 2011. 256 с.

4. Скобочкин В.И. Развитие военно-профессиональной направленности курсантов военного вуза // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 5-2.

УДК 159.9.07

МАРКЕЛОВА Татьяна Владимировна
доктор психологических наук, доцент,
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
markelova@fsn.unn.ru

ШУТКИНА Жанна Александровна
кандидат педагогических наук, доцент
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
shutkina.zhanna@fsn.unn.ru

ВОРОНОВА Ангелина Александровна
психолог, полиграфолог
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
voronova@fsn.unn.ru

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПОЛИГРАФА: ОПЫТ НИЖЕГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Аннотация. В статье описывается опыт ННГУ им. Н.И. Лобачевского подготовки специалистов в области психофизиологических исследований с применением полиграфа.

Ключевые слова: полиграф, дополнительное профессиональное образование, Нижегородский государственный университет.

На сегодняшний день количество проведенных психофизиологических исследований с применением полиграфа (ПФИ) в государственных учреждениях, коммерческих организациях, силовых структурах РФ стабильно растет. Полиграфология – это система знаний о научно-методических основах, технических, организационных и правовых условиях проведения ПФИ с применением полиграфа в целях диагностики информационного состояния субъекта в рамках судопроизводства, оперативно-розыскной, трудовой и служебной деятельности [1,4].

Анализ научной литературы показывает, что обозначились два направления подготовки специалистов в области ПФИ.

Первое направление связано с подготовкой специалистов, использующих полиграф в рамках судопроизводства, оперативно-розыскной деятельности. Это связано с тем, что использование полиграфа получило существенное распространение в практике расследования и раскрытия правонарушений [3,6].

Второе направление имеет отношение к подготовке специалистов в области профессионально-психологического отбора для изучения личных и деловых качеств кандидатов, выявлению у них корыстной мотивации и факторов риска. Это обусловлено тем, что применение полиграфа вводится в ряде федеральных органов исполнительной власти. ПФИ используется в качестве метода отбора при допуске к службе, работе с данными, составляющими государственную тайну, а также при дальнейшем сопровождении кадров в целях профилактики правонарушений. Подобного рода действия по внедрению полиграфа идут в области государственного и частного предпринимательства. Доказано, что применение полиграфа является эффективным средством повышения качества кадровой работы [5].

Необходимо значительное количество профессиональных полиграфологов, получивших качественную подготовку по применению ПФИ, для обеспечения кадровой работы. Мнение ученых полиграфологов сходится в том, что психофизиологическое исследование с применением полиграфа является комплексным методом, включающим в себя, прежде всего, знания психологии и психофизиологии человека [1].

Особое внимание уделяется наличию у сотрудников данного профиля высшего психологического образования. В связи с этим наиболее целесообразным мы считаем подготовку полиграфологов на базе профильных психологических факультетов и кафедр.

Несмотря на то, что работодатели предлагают хорошие условия труда и достаточно высокую заработную плату, потребность в специалистах данного профиля на рынке труда Приволжского федерального округа не удовлетворена. В связи с этим в ННГУ им. Н.И. Лобачевского на базе факультета социальных наук (в большей степени для специалитета «Психология служебной деятельности») реализуется программа повышения квалификации «Современные технологии применения полиграфа». Цель программы – сформировать необходимый минимум теоретических знаний и практических навыков, необходимых для успешного применения полиграфа в практической деятельности будущих психологов служебной деятельности.

Данная программа реализуется на кафедре общей и социальной психологии, так как требует тонкости и психологизма от специалистов. Педагогический коллектив программы состоит из полиграфологов, вовлеченных в научную деятельность, а также приглашенных полиграфологов-практиков. Создается четкая структура и методология повествования научно-обоснованной информации, имеющей прикладной характер.

В процессе освоения программы повышения квалификации слушатели знакомятся с основными принципами и методами оценки достоверности представляемой информации с использованием полиграфа в процедуре профотбора в кадровые службы, службы безопасности, силовые и коммерческие структуры. При реализации программы используется контактная работа обучающихся с преподавателями, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Соответствующая подготовка может обеспечиваться при условии загруженности группы 10-15 человек, так как работа с полиграфом является психологически напряженной в силу особой экспертной позиции, высокого уровня ответственности. В связи с этим освоение практических навыков в данной области требует индивидуального подхода к слушателям, постоянной поддержки и контроля со стороны преподавателей программы.

В процессе освоения программы слушатели приобретают следующие компетенции:

1. Способность адекватно оценивать ситуацию, целесообразность и возможность проведения психофизиологического исследования с использованием полиграфа в целях решения поставленных вопросов;
2. Способность профессионально работать с техническими средствами, применяемыми при проведении ПФИ;
3. Способность учитывать в ходе ПФИ индивидуально-психологические особенности тестируемых лиц;
4. Способность правильно использовать методы ПФИ;
5. Способность проводить анализ и оценку данных, зарегистрированных в ходе проведения ПФИ;
6. Способность составлять заключения специалиста по результатам ПФИ.

Таким образом, опыт подготовки специалистов в области психофизиологических исследований с применением полиграфа показывает, что данные образовательные услуги являются востребованными, направленными на формирование рынка труда психологов-полиграфологов и

упрочение связей ННГУ им. Н.И. Лобачевского с работодателями Приволжского федерального округа.

Список литературы

1. Долгова К.В. Место полиграфологии в системе научного знания и дальнейшие перспективы её развития в правоприменительной деятельности // Вестник ВУиТ. 2018.
2. Комиссарова Я.В. Профессиональная деятельность эксперта в уголовном судопроизводстве: теория и практика. – М.: Юрлитинформ, 2014. С. 241-314.
3. Матвеенко В.Е., Майоров О.А. Актуальные вопросы проведения специальных психофизиологических исследований курсантов в образовательных организациях ФСИН России // Ведомости УИС. 2015. №12 (163).
4. Пеленицын А.Б. О научной обоснованности применения полиграфа/А.Б.Пеленицын, А.П.Сошников // Эксперт-криминалист. 2011. № 2. С. 12-15.
5. Сошников А.П. Оценка персонала. Психологические и психофизические методы / А.П. Сошников, А.Б. Пеленицын. – М.: Эксмо, 2009. 174 с.
6. Ушаков А.Ю. О перспективах использования в судебно-следственной практике возможностей психофизиологических исследований, произведенных при помощи полиграфа / А.Ю. Ушаков // Российский следователь. 2015. № 7. С. 10-14.

УДК: 159.9.07

МАРТЫНЕНКО Елена Александровна
старший психолог отделения морально-психологического обеспечения
отдела по работе с личным составом
Новороссийского филиала Краснодарского
университета МВД России, г. Новороссийск, Российская Федерация.
mart_len@mail.ru

СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Аннотация. Основываясь на анализе эмпирических и теоретических исследований зарубежных и отечественных ученых, в статье рассмотрена сущность и характеристики профессионального самосознания личности сотрудника правоохранительных органов.

Ключевые слова: самосознание, профессиональное самосознание, «Я – концепция», профессиональный «Я-образ», саморазвитие, самосовершенствование.

Способность личности анализировать свое отношение к объективному и субъективному миру, осознавать свои потребности и мотивы поведения, воспринимать себя как целостную систему, отличающуюся от других субъектов и в связи с этим, стремящуюся к саморазвитию и самосовершенствованию, является сущностью такого явления, как самосознание.

Основы психологического исследования самосознания личности впервые были описаны в теории функционализма У. Джеймсом, представившим структуру личности как совокупность физических, социальных и духовных компонентов, при описании которых были использованы термины «Self», «познаваемое» или «эмпирическое Я» [15].

В психодинамической теории З. Фрейд описывает структуру сознания через компоненты Ид, Эго и Суперэго. А. Адлер определяет главным фактором развития личности - стремление к превосходству и выделяет понятие «творческого – Я» [22].

К. Хорни, представитель эго-психологии, вводит понятие «реальное собственное Я» – образ, формирующийся при столкновении индивида с окружающей средой. Идеальный Я-образ, по мнению К.Хорни, формируется бессознательно и постепенно при помощи работы воображенияv[20].

Э. Эриксон отождествляет понятия «личность» и «идентичность», которые описывает как динамическую структуру со сменяющими друг друга кризисами, состоящую из базовых потребностей, способностей, образов Я и самооценки [25].

Теория социальной идентичности (Д. Тернер, Г. Тэджфел) вводит понятие «Я-концепция» – взаимоисключающее соотношение личностной и социальной идентичности, актуализация которых происходит в зависимости от воздействия окружающей среды [12].

Символический интеракционизм (Ч. Кули, Дж. Мид, Т. Шибутани) трактует понятие «Я-концепции» как целостной системы со взаимодействующими и постоянно пополняющимися новыми представлениями образами Я [2].

Диспозициональное направление Г. Олпорта, разделяя на индивидуальные и общие черты, рассматривает личность через понятие «Проприум – позитивное, творческое, стремящееся к росту свойство человеческой природы, оно охватывает все аспекты личности, способствующие формированию чувства внутреннего единства». Развитие проприума осуществляется через стадии развития ощущения телесности, самоидентичности, самоуважения, расширения самости, образа себя, рационального управления самим собой, проприативного стремление, познания самого себя [22].

А. Бандура, автор социально-когнитивной теории, выделяет осознание личностью своей эффективности и самоконтроля, таким образом, косвенно определяя самооценку [14].

В гуманистической теории личности (А.Маслоу, К. Роджерс) представляли главным источником развития личности – врожденные тенденции к самоактуализации [14].

Впервые понятие «Я-концепция», тождественное понятию «самосознание», описано в феноменологической теории К. Роджерса.

«Я-концепция» - это совокупность установок, направленных на самого себя, состоящая из реального Я и зеркального Я, которые в свою очередь включают в себя когнитивную, оценочную и поведенческую составляющую [26].

Итак, в подходах зарубежных исследователей сформулировано определение понятия самосознание и его структура (Р. Бернс, У. Джеймс, К. Роджерс, Э. Эриксон), рассмотрены отдельные компоненты самосознания (А.Адлер, Г.Кули, Дж. Мид, Г. Теджфел, Дж. Тернер, З. Фрейд, К.Хорни), либо личность описана без использования по-

нятия самосознание, через тождественные категории (А. Бандура, Р. Кеттел, А. Маслоу, Г. Олпорт).

Следует обратить внимание на то, что в работах многих зарубежных исследователей понятие «самосознание» часто используется как синонимичное понятию «идентичность», в которых выделяют две общие подструктуры: персонологическую, в совокупности физических, интеллектуальных и нравственных черт, и социальную, складывающуюся из принадлежности человека к разным социальным категориям и ролям.

В отечественной психологии Л.С. Выготский, изучая конфликты, возникающие между отдельными слоями личности, одним из первых описал составляющую личности – Я, которую представил мыслящей стороной нашей личности, изменяющейся количественно (накопление) и качественно (переосмысление) [3].

С.Л. Рубинштейн определяет самосознание как неразрывное единство знаний личности о себе, включающее в себя когнитивный, аффективный и конативный (регулятивный) компоненты. В представлениях автора самосознание, включающее в себя различные образы Я, может быть одновременно и структурой и механизмом, объединяющим эти образы [16].

Б.Г. Ананьев понимал организм как единое целое, а самосознание представлял ядром личности, развивающееся под влиянием трудовой деятельности. То есть самосознание проявляется через активность отношения человека к миру [1].

А.Н. Леонтьев описывает самосознание через смысл Я и определяет его как процесс осознания личностью себя, своих потребностей, мотивов, качеств. В структуре самосознания автор выделяет три компонента: когнитивные конструкции, эмоциональные переживания и отношенческий компонент [8].

В.В. Столин, опираясь на идеи А.Н. Леонтьева, утверждает тождественность понятий Я-концепция и самосознание, и описывает их трехуровневую структуру [20]:

1. Организмический уровень и физический образ Я, проявляется через активность в удовлетворении биологических потребностей и физическом комфорте;

2. Уровень социального индивида, проявляющийся через удовлетворение социальной идентичности к какой-либо общности;

3. Личностный уровень и дифференцирующий образ Я, проявляющиеся через потребность в самоопределении и самореализации посред-

ством определения собственного сходства и отличия от окружающих субъектов («Я» и «не Я»);

Одним из первых интегрировал отечественные и зарубежные исследования в области самосознания И.С. Кон, определивший образ Я как отношение индивида к самому себе через трехкомпонентный конструкт: когнитивный, эмоционально-оценочный и поведенческий [7].

И.И. Чеснокова встраивает образ Я в отношение личности к самой себе, осознанным сторонам своего внутреннего мира и себя в отношениях с окружающими. При этом образ Я разделен на две взаимодействующие составляющие – устойчивую (однажды сформировавшись, остается неизменной на протяжении всей жизни, например гендерная идентичность) и вариативную (претерпевают изменения под воздействием других людей и ситуаций, например представления о своих физических возможностях) [22].

А.А. Налчаджян, вслед за В.В. Столиным, представляет самосознание и Я-концепцию синонимичными понятиями, означающими совокупность знаний о себе и состоящих из отдельных образов: тела, реального Я и идеального Я [10].

Резюмируя анализ подходов к исследованию самосознания отечественных ученых, можно заключить, что понятие «самосознание» является синонимичным понятиям «Я – концепция», «образ Я», «идентичность» и представляет собой целостную динамическую систему знаний личности о себе, включающую взаимодействующие и постоянно пополняющиеся образы Я.

Общая структура самосознания включает в себя три компонента: когнитивный, аффективный и конативный. Уровни самосознания обозначены «Я-образами»: «Я-реальный», «Я-идеальный», «Я-зеркальный» и др.

В зарубежных и отечественных подходах к исследованию самосознания личности можно определить единство мнений по поводу целостности всех компонентов самосознания, обеспечивающей стабильное развитие личности.

Таким образом, самосознание является одним из компонентов личности, возникающим и развивающимся параллельно самой личности. Главной целью развития является осознание личностью отличия своего Я от других, что проявляется в растущей самостоятельности и независимости.

Итак, самосознание – это совокупность знаний личности о себе, выражающихся в Я-концепции, и сопряженная с ее оценкой (самооценка).

В соответствии с уровнем развития самосознания, Я-концепции человека могут вступать в противоречия с внешними проявлениями, вследствие сознательного сокрытия своего Я, либо нарушениями в осознании своих характеристик.

Источником развития личности служит противоречие между Я – реальным и Я – идеальным. Тем не менее, такие противоречия могут привести к серьезным внутриличностным конфликтам, когда Я – реальное сильно удалено от Я – идеального.

Таким образом, рассогласованность между образами Я обусловлена острыми внутриличностными противоречиями и ведет к дезадаптации личности.

Фактором, повышающим самоактуализацию личности, и как следствие, психологическую удовлетворенность, является согласованность образов Я в структуре самосознания.

Одним из важнейших образов Я в структуре личности является образ «Я – профессионал». Противоречия между образами «Я – реальный профессионал» и «Я - идеальный профессионал» могут послужить как движущей силой развития личности, так и источником дезадаптации.

По аналогии с основной Я – концепцией, образ «Я – профессионал» в своей структуре содержит когнитивную составляющую (профессиональные знания и убеждения), эмоциональную (отношение к себе как профессионалу), поведенческую (соответствующая реакция, выраженная поведением).

Уровнями образа «Я – профессионал» служат установки человека на самого себя: «Я - реальный профессионал», самооценка себя как субъекта профессиональной деятельности; «Я – идеальный профессионал», требования, предъявляемые к себе, под влиянием своих представлений о профессиональной деятельности; «Я – зеркальный профессионал», осознание оценки своей профессиональной деятельности другими людьми.

Исследованиями сущности и характеристик профессионального самосознания, этапов его развития в отечественной науке занимались А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, В.В. Столин, Н.А. Рыбакова, Л.Б. Шнейдер и др.

Так стадиями развития профессионального образа Я в теории Э.Ф. Зеер являются: оптация (желание, выбор) – формирование намерений с учетом личностных особенностей развиваются в период от рождения до 16 лет; профессиональной подготовки – формирование профессиональных знаний, умений и навыков развиваются с 16 до 23 лет, профессио-

нальная адаптация – развивается с 18 до 25 лет, и далее стадии профессионализации и профессионального мастерства – развитие в онтогенезе от интеграции личностных и профессионально важных качеств в устойчивые профессионально важные образования до полной реализации в профессии происходящие вплоть до завершения профессиональной деятельности [5].

В зарубежной науке наиболее популярны исследования Ш. Бюлер, Д. Сьюпера, Э. Эриксона.

Интеграция современных представлений о профессиональном развитии представлена в теории Д. Сьюпера, который выделил стадии профессиональной карьеры: рост – развитие интересов и способностей; исследование – апробация своих способностей в учебной и трудовой деятельности; утверждение – профессиональное образование; поддержание – создание устойчивого профессионального и социального положения [23].

Периоды и стадии развития профессионального Я – образа соответствуют изменениям возраста, ведущей деятельности, социальной роли, черт личности, т.е. имеют определенную цикличность, по мнению многих ученых, ограничивающуюся временными этапами в 5 – 6 лет.

Еще большая дифференциация и конкретизация профессионального образа Я личности происходит под влиянием качественных различий, предъявляемых самой профессиональной деятельностью.

Основные характеристики профессиональной среды сотрудников правоохранительных органов, исследование роли тех или иных личностных компонентов в эффективности профессиональной деятельности специалистов правоохранительной системы последнее время становится наиболее актуальным направлением в деятельности современных ученых.

Исследования можно условно разделить по способу изучения:

- описательный, т.е. составление профессиограмм на основе характеристики профессиональной среды, требований предъявляемых данной профессией к субъекту деятельности;
- анализ межкомпонентных связей между субъектом деятельности и профессиональной средой.

Так Е.А. Полякова, А. В. Сперанская, С. А. Прокопьева, М. С. Коданева исследовали профессионально важные качества личности сотрудников правоохранительных органов и составили профессиограму с помощью признаков, входящие в присвоенные категории: технологиче-

ские, экономические, педагогические, медицинские, педагогические [13; 9].

И.Л. Наприев описал динамику структурно-содержательных характеристик образа Я, а так же охарактеризовал эти изменения в процессе профессионального становления сотрудника правоохранительных органов [11].

Е.В. Светлакова сосредоточила свое внимание на исследовании мотивации к трудовой деятельности сотрудников правоохранительных органов и выделила два способа влияния на мотивацию: «внутренний» - развитие мотивационных компонентов личности, обеспечивающих интерес к профессии, и «внешний» – условия трудовой деятельности, обусловленные управленческой позицией организации [17].

Т.Л. Журавлева выявила противоречия между требованиями профессии к личности специалиста и уровнем осознания этих требований сотрудниками правоохранительных органов. Решение этих противоречий, по мнению автора, способно повысить эффективность служебной деятельности [4].

Ф.К. Свободный эмпирически выделил три компонента в структуре профессионального образа Я сотрудника правоохранительных органов [18]:

- когнитивный, представляющий собой систему представлений личности о себе как субъекте профессиональной деятельности, носителе профессиональных ролей, обладателе профессионально важных качеств, способностей, знаний и умений;
- эмоциональный – оценка себя, как субъекта профессиональной деятельности;
- операциональный – склонность и готовность личности к профессиональным действиям.

А.Ю. Сафронова сформулировала темпоральную модель профессионального самосознания личности сотрудника правоохранительных органов как «непрерывно изменяющиеся ценностно-семантические системы и образы профессии, включающие в себя содержание и структурные элементы внутреннего опыта субъекта, а также инструментальные средства внешнего опыта профессиональной самореализации». Темпоральные характеристики субъекта профессиональной деятельности определяются через успешноть/неуспешность самореализации и саморазвития в профессиональной деятельности [19].

Подводя итог теоретического анализа сущности и характеристик профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных ор-

ганов, мы заключаем, что профессиональное самосознание сотрудника правоохранительных органов – это многоуровневая динамическая система знаний о себе, как субъекте профессиональной деятельности, содержащая когнитивный, эмоциональный и операционный компоненты, и включенная в общую структуру личности.

Показателем качества развития профессионального самосознания сотрудников правоохранительных органов является степень согласованности смыслообразующих элементов, таких как - представление о себе, как сотруднике органов внутренних дел, представление о типичном сотруднике, представление об идеальном сотруднике, представление о негативном типе сотрудника органов внутренних дел. Оценка степени понимания и рефлексии личностных смыслов этих элементов, а также способность к профессиональному и личностному саморазвитию позволяет сделать вывод о качестве профессионального самосознания сотрудника органов внутренних дел.

Список литературы

1. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. В 2-х тт. – М., 1980.
2. Антонова Н.В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. – 1996. – № 1.
3. Выготский Л.С. Избранные психологические исследования. – М.-Л., 1956.
4. Журавлева Т.Л. Пути преобразования личностных качеств в профессиональные качества у обучающихся образовательной организации системы МВД России // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. №2 (82). С. 208-216
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд. – Екатеринбург, 2003.
6. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: теоретическое обоснование // Гендер как инструмент познания и преобразования общества: матер. Междунар. конф. «Гендерные исследования: люди и темы, которые объединяют сообщество» / ред.-сост. Е.А. Баллаева, О.А. Клименкова, Л.Г. Лунякова. – М., 2005.
7. Кон И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание. – М., 1984.
8. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. В 2-х тт. / Под ред. В.В. Давыдова, В.П. Зинченко, А.А. Леонтьева, А.В. Петровского. – М., 1983.
9. Методика выявления и оценки профессионально важных качеств у сотрудников исправительных учреждений (на примере должности начальника отряда): практическое руководство / А.В. Сперанская, С.А. Прокопьева,

М.С. Коданева; Федер. служба исполн. наказаний, Вологод. ин-т права и экономики. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2017.

10. Налчаджян А.А. Я-концепция // Психология самосознания: хрестоматия. – Самара, 2003.

11. Наприев И.Л. Эмпирическое исследование характера изменений аффективного компонента «образа-Я» сотрудников органов внутренних дел под воздействием экстремальных условий // Проблемы развития личности курсанта. Поддержка и факторы развития. Материалы Всерос. науч.-практ. конф. / отв. ред. С.Д. Некрасов. Краснодар: КВВАУЛ, 2007. – С. 64-67.

12. Павленко В.Н. Представление о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии // Вопросы психологии. 2000. № 1

13. Полякова Е.А. Профессионально важные качества сотрудников специального отдела следственного изолятора // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №6, https://mir-nauki.com/PDF/112PSMN619.pdf (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

14. Психология личности: хрестоматия. В 2-х тт. – Самара, 2000.

15. Психология самосознания: хрестоматия / под ред. Д. Райгородского. – М., 2007.

16. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб., 1999.

17. Светлакова Е.В. Профессиональная мотивация сотрудников полиции на стадии профессионального становления // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России, 2019 №2 (13). С. 84-89

18. Свободный Ф.К. Формирование профессионального самосознания сотрудников органов внутренних дел // История, теория, практика российского права. 2019. № 12. С. 317-323.

19. Софронова А. Ю. Темпоральная структура профессионального самосознания сотрудников полиции: попытка парадоксального моделирования // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2020. Т. 25, № 3(82). С. 254–261

20. Столин В.В. Самосознание личности. – М., 1983.

21. Хорни К. Невроз и личностный рост. – СПб., 1997.

22. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии. – М., 1977.

23. Эриксон Э. Жизненный цикл: Эпигенез идентичности // Архетип. – 1995. № 1.

УДК 159.9.072.52

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

ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ МЕТОДИК ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТНОЙ СФЕРЫ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. В статье представлен анализ диагностических методик, позволяющих изучить ценностную сферу представителей пенитенциарной сферы. Актуальность изучения ценностных категорий сотрудников уголовно-исполнительной системы обусловлена спецификой профессиональной деятельности, которая сопряжена с искажением ценностей под воздействием криминального сообщества осужденных. Показано, что существующие методики изучения ценностной сферы следует применять в комплексе для более глубокого анализа ценностной сферы личности специалистов исправительных учреждений и своевременного коррекционного воздействия на нее.

Ключевые слова: сотрудники уголовно-исполнительной системы, ценности, ценностная сфера, диагностика ценностей, методики диагностики

Современная система подготовки кадров для пенитенциарной сферы предполагает направленность на становление специалиста, способного успешно выполнять поставленные перед ним служебные задачи. Взаимодействие с лицами, совершившими противоправные действия и приговоренными судом к лишению свободы, неизбежно влияет на содержание и структуру ценностных ориентаций представителей уголовно-исполнительной системы (далее – УИС). В подобных условиях актуальность изучения значимых категорий сотрудников исправительных учреждений не вызывает сомнений и отвечает требованиям реформирования УИС.

О роли ценностей и ценностных ориентаций неоднократно отмечали в своих работах Б.Г. Ананьев, С.Ф. Анисимов, Н.А. Журавлева, С.О. Елишев, Д.А. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.А. Сластенин, М.С. Яницкий и другие. В данных работах констатируется важность изучения и детального анализа ценностной сферы личности для формирования стратегии личностного, а в зрелом возрасте, и профессионального развития.

В тоже время следует заметить, что психологическая диагностика ценностной сферы является достаточно сложной процедурой, направленной на глубокое исследование внутреннего мира человека. Следует согласиться с мнением А.Э. Гегер и С.А. Гегер, замечающими по этому поводу, что «сложность предмета исследования ставит вопрос о выборе более адекватного метода, который смог бы обеспечить определенный доступ к личностным конструктам индивида» [2, с. 13].

В настоящее время существует несколько психодиагностических инструментов, направленных на анализ ценностных ориентаций личности.

Наиболее известный способ определения ценностей, их содержания и структуры, осуществляется чаще всего с помощью методики М.Рокича «Ценностные ориентации» [10], которая представляет собой формализированный опросник терминальных и инструментальных ценностей конкретного индивида. Опросник предполагает ранжирование путем присвоения ранга значимости для 18 терминальных (ценностей-целей) и 18 инструментальных (ценностей-средств) ценностных категорий. В то же время, заметим, что данная методика не лишена недостатков. Во-первых, она позволяет подвергнуть анализу и интерпретации только когнитивный компонент ценностной сферы личности, не учитывая эмотивный и поведенческий. В связи с данным обстоятельством опросник носит узконаправленный характер. Во-вторых, ранжирование предлагаемых ценностей вызывает некоторые затруднения респондентов, что не позволяет более точно дифференцировать значимые категории личности. В-третьих, в списке предлагаемых ценностей могут отсутствовать те категории, которые действительно наиболее важны для испытуемого, а возможность субъективной оценки уровня значимости ценностных категорий согласно инструкции не предусмотрена. Анализ методики М. Рокича позволил М.В. Смирновой выделить еще один спорный момент, заключающийся в том, что «в практике использования методики результаты диагностики не соответствуют реальным целям личности в данный момент времени (низкая прогностическая валидность), т.е. получаемый ранжированный ряд ценностей-целей носит скорее декларативный характер» [7, с. 137].

Активное использование данной методики в работе пенитенциарного психолога вызвано относительно малыми трудозатратами, однако объективного представления о предпочитаемых ценностных категориях сотрудников УИС не дает.

Применение в психодиагностической практике опросника М. Рокича привело к появлению многочисленных модификаций данной методики. Ш. Шварц и В. Билски значительно расширили и усовершенствовали концептуальную базу опросника М. Рокича. На основе анализа определений зарубежных авторов, были представлены обобщенные характеристики ценностей, а именно: ценности представляют собой чувственные личностные убеждения; ценности выступают как значимые цели для человека и стратегии поведения, способствующие достижению поставленных задач; ценности трансцендентны; ценности являются определенными стандартами для личности в ситуации выбора или оценке поступков, людей, событий; ценности упорядочены относительно друг друга, что позволяет формировать значимую систему ценностных приоритетов отдельной личности [11]. Предложенные характеристики ценностей применимы к деятельности представителей пенитенциарной сферы и позволяют сформировать целостное представление о становлении ценностных категорий в условиях служебной деятельности.

На основе данных характеристик ценностей, Ш. Шварцем был составлен «круг ценностей личности», включающий в себя мотивационные типы ценностей личности. Подобная дифференциация ценностей, как считает В. Н. Карандашев, дало возможность автору разработать опросник, результаты которого способствуют оценке содержания ценностей и их мотивирующей функции на уровне конкретной личности и на уровне культуры в целом [4, с. 70]. Опросник Ш. Шварца состоит из двух частей. Первая часть («Обзор ценностей») допускает получение общей информации от испытуемого о нормативных идеалах и ценностях на уровне имеющихся убеждений и структуре ценностей, ситуативно влияющих на личность. Вторая часть опросника («Профиль личности») направлена на определение у респондента значимых ориентиров на уровне поведения, детерминирующих социальное поведение и проявляющихся в нем [11].

Одним из главных достоинств данного опросника, по сравнению с методикой М. Рокича, является возможность обозначить значимость каждой ценности в виде присвоения балла от 0 до 7, при условии, что, чем выше балл, тем более важна ценность для личности. Однако, диагностика целостной системной организации ценностей личности сотрудников исправительных учреждений несколько затруднена в связи с тем, что предполагает определение уровня индивидуальных приоритетов, исходя из мотивационных факторов по их достижению.

Взяв за основу оси измерения, предложенные Ш. Шварцем и В. Билски, а также концепцию ценностной сферы М. Рокича, Е. В. Пахомова предлагает свой вариант «Методики диагностики ценностных ориентаций» («МДЦО») Как отмечает автор: «в созданной методике изучается соотношение проявления ценностных ориентаций в различных сферах (личность, семья, профессиональная деятельность) и на разных уровнях (когнитивный, эмоциональный и поведенческий)» [5, с. 126]. Данная методика ориентирована на комплексный подход к изучению ценностей сферы личности, однако в контексте психологической работы с сотрудниками, чья профессиональная деятельность связана с эмоциогенными и экстремальными факторами, она мало информативна.

Известен также опросник терминальных ценностей («ОТеЦ») И.Г. Сенина [6], предназначенный для изучения основных (терминальных) стремлений и жизненных ориентаций личности. Опросник позволяет определить преобладание какой-либо терминальной ценности индивида, обозначить значимость наиболее важной жизненной сферы, предложить перспективы реализации конкретной терминальной ценности в конкретной жизненной сфере. Данные терминальные ценности могут проявляться в следующих жизненных сферах: профессиональной жизни, обучения и образования, семейной жизни, общественной жизни и увлечений.

Результат диагностики по опроснику И.Г. Сенина позволяет определить преобладание терминальных ценностей, значимость сфер жизнедеятельности для сотрудников исправительных учреждений и степень реализации каждой из ценностей для них.

Одним из наиболее существенных достоинств данной методики является возможность определения для респондента субъективной значимости каждого из предлагаемых стимулов опросника с помощью присвоения определенного балла в зависимости от условия: 1 балл – не имеет никакого значения; 2 балла – имеет небольшое значение; 3 балла – имеет определенное значение; 4 балла – важно; 5 баллов – очень важно. Но в тоже время практическая и диагностическая ограниченность методики И.Г. Сенина заключается в использовании условия «не имеет никакого значения», что не вполне оправдано и противоречит определению ценности как значимой установке личности.

Не менее часто применяемой в психологических исследованиях является методика «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» (УСЦД) Е. Б. Фанталовой [9]. Приняв за

основу методику М. Рокича, автор дифференцировала 12 ценностей, которые выражают субъективно важные ориентиры взрослых людей. Согласно ее мнению, ценность означает конечную цель, к которой стремится и пытается добиться личность. Однако в силу объективных и субъективных обстоятельств возможность достижения поставленной цели оценивается человеком по-разному. Данные сложности связаны с условиями и реализацией внутренних ресурсов конкретного человека, что определяет «доступность» ценности и в целом представляет ценностную структуру личности.

В ходе обследования респондент должен попарно оценить ценности друг с другом и выявить имеющееся рассогласование в системе категорий «ценности» и «доступности». Такой подход позволяет автору определить наличие таких психических состояний, как «внутренний конфликт», «внутренний вакуум» и «нейтральная зона». Состояние внутреннего конфликта возникает в результате недоступности или малодоступности ценностного объекта, вследствие чего важные для человека потребности и ценности находятся в состоянии блокады. Статус внутреннего вакуума определяется в том случае, если ценность не представляет интереса для личности и сопровождается внутренним ощущением ненужности и никчемности. Для нейтральной зоны характерно бесконфликтное состояние, в котором гармонично существуют «желаемое» и «реальное», демонстрирующее, что «значимые потребности в основном удовлетворены, а ценности реализованы».

Представляется, что диагностический потенциал данной методики предполагает не только изучение ценностных категорий, но и наличие внутриличностных проблем, своевременность работы с которыми значительно снизит риск профессиональных деструкций и деформаций сотрудников УИС.

Востребованной в психологических исследованиях методикой диагностики ценностных ориентаций личности также является «Морфологический тест жизненных ценностей» («МТЖЦ») В. Ф. Сопова и Л. В. Карпушиной. Предложенное авторами понятие «ценность», под которой в работе понимается «отношение субъекта к явлению, жизненному факту, объекту и субъекту, и признание его как важного, имеющего жизненную важность», позволило определить цель разработанной методики, а именно: изучение структуры мотивационно-ценностной сферы личности [8, с. 9].

Наиболее важными жизненными (терминальными) ценностями авторы называют развитие себя, духовное удовлетворение, креативность,

активные социальные контакты, собственный престиж, высокое материальное положение, достижение и сохранение собственной индивидуальности. Каждая из названных выше терминальных ценностей может проявиться в жизненной сфере, под которой понимается определенная социальная область, где осуществляется деятельность человека. Объективная и субъективная значимость той или иной жизненной сферы для разных людей неодинакова. На основании данного утверждения в методике представлены шесть ведущих жизненных сфер для человека: профессиональной жизни, образования, семейной жизни, общественной активности, увлечений и физической активности.

Следует подчеркнуть, что «Морфологический тест жизненных ценностей» В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушиной является достаточно эффективным диагностическим инструментарием для изучения и анализа ценностей представителей пенитенциарной сферы по следующим основаниям: во-первых, тест состоит из 112 стимулов-утверждений, на которые респондент может ответить вариативно, начиная от «не имеет никакого значения» и, заканчивая оценкой «очень важно»; во-вторых, доказаны и обоснованы психометрические показатели теста; в-третьих, в тесте имеются возрастные нормы для показателей жизненных ценностей и жизненных сфер, что позволяет говорить о высоком качестве диагностического потенциала теста. Не смотря на явные достоинства данной методики, она не может использоваться для диагностики целостной системы ценностей сотрудников УИС.

По аналогии с «Морфологическим тестом жизненных ценностей» В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушиной, А.В. Капцов и Л.В. Карпушина разработали «Тест личностных ценностей» («ТЛЦ») [3]. В качестве ведущего диагностического конструкта в методике выступают ценности личности как составляющие аксиосферы, выражающие отношения значимости (важности) окружающей человека социальной действительности. Обработка данных методики допускает анализ шкал личностных ценностей по группам жизненных сфер и предполагает сложную математическую обработку, что значительно повышает временные затраты на получение результатов диагностики.

Следующей методикой, позволяющей изучить ценностную сферу личности сотрудника УИС, является «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» С. С. Бубновой [1]. Опросник ориентирован на диагностику ценностей в реальных условиях жизнедеятельности и состоит из 66 вопросов. Основным концептом методики выступает положение о том, что значимые установки личности форми-

руются в ходе социализации и в результате процесса интериоризации общекультурных ценностей. Итог присвоения ценностей человеком не всегда однозначен и зачастую приводит к диффузной структуре ценностных ориентаций. Вследствие подобной ситуации у личности формируются полиструктурные ценностные ориентации, в качестве которых могут выступать: приятное времяпрепровождение, отдых; высокое материальное благосостояние; поиск и наслаждение прекрасным; помощь и милосердие к другим людям; любовь; познание нового в мире, природе, человеке; высокий социальный статус и управление людьми; признание и уважение людей, и влияние на окружающих; социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе; общение; здоровье. Опросник позволяет определить степень выраженности каждой из полиструктурных ценностных ориентаций личности, но не может дать целостное представление о ценностной сфере личности.

Таким образом, существующие в настоящее время в психологической практике методики, диагностирующие ценностную сферу личности сотрудника УИС, можно условно разделить на три группы. Первая группа включает такие методики, которые предполагают ранжирование личностных ценностей в порядке возрастания или убывания их значимости (М. Рокич). Одним из основных противоречий данной группы методик является неоднородность предлагаемого для ранжирования списка ценностей, включающего в себя разные, зачастую не связанные между собой, группы ценностей. Но, с другой стороны, значительным преимуществом перед другими методиками выступает их компактность, быстрота в проведении исследования и простота в обработке полученных результатов.

Следующая группа методик образована опросниками с интервальными шкалами, позволяющими оценить субъективную выраженность одной ценности над другими. К числу подобных методик можно отнести методики С. С. Бубновой и Е. Б. Фанталовой. Однако данная группа психодиагностических методик также не лишена недостатков. Так, например, важность ценностных категорий не может располагаться в плоскости «не имеет значение», что не согласуется с определением ценностей как психологического феномена.

Третью группу методик, диагностирующих личностные ценности, составляют методики изучения ценностей на основе их абсолютной оценки респондентом. Данная группа методик является достаточно универсальной, так как при обработке полученных результатов возможно широкое использование методов статистического анализа. К

таким методикам можно отнести опросники И. Г. Сенина, В. Ф. Сопова и Л. В. Карпушкиной, А. В. Капцова и Л. В. Карпушкиной. Несмотря на хороший диагностический потенциал методик данной группы, они также не дают целостное представление о системе ценностей сотрудников уголовно-исполнительной системы и в практической деятельности психолога должны применяться в комплексе. Своевременность проведения диагностики ценностной сферы представителей пенитенциарной сферы позволит разработать программы психологического сопровождения и коррекционного воздействия с целью ее стабилизации и устойчивости.

Список литературы

1. Бубнова С.С. Методика диагностики ценностных ориентаций личности. – М.: Знание, 1995. 49 с.
2. Гегер А.Э. Изучение ценностных ориентаций: специфика разных подходов / А.Э. Гегер, С.А. Гегер // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 399. С. 1-17.
3. Капцов А.В. Тест личностных ценностей: Руководство по применению / А. В. Капцов, Л. В. Карпушина. – Самара: ИПК «Содружество», 2010. 40 с.
4. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. – СПб.: Речь, 2004. 70 с.
5. Пахомова Е.В. Методика диагностики ценностных ориентаций (МДЦО) // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2011. № 2 (10). С. 120–134.
6. Сенин И.Г. Разработка модифицированного варианта «Опросника терминальных ценностей» // Психология и практика. Ежегодник РПО. Ярославль, 1998. Т. 4. Вып. 1. С. 287–288.
7. Смирнова М.В. Методика диагностики терминальных ценностей личности // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2011. № 2(10). С. 135-145.
8. Сопов В. Ф. Морфологический тест жизненных ценностей / В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушкина // Прикладная психология. 2001. № 4. С. 9-30.
9. Фанталова Е.Б. Методика «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» // Журнал практического психолога. 1996. № 2. С. 32–37.
10. Rokeach M. The nature of human values. – N.Y., Free Press. 1973. 438 p.
11. Schwartz S. H. Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross cultural replications / S. H. Schwartz, W. Bilsky // Journal of Personality and Social Psychology. 1987. № 58. P. 878–891.

УДК 159.9

СТЯЖКИНА ОЛЕСЯ ВЛАДИМИРОВНА,
старший инструктор (по служебной и боевой подготовке)
отделения по работе с личным составом
ОМВД России по Елизовскому району,
г. Елизово, Камчатский край, Российская Федерация,
olesyaofp@gmail.com

ЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье раскрывается сущность профессиональной успешности. На основе изучения научной литературы выделены основные составляющие профессиональной успешности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Проведенный анализ позволил определить значение профессиональной успешности в деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации.

Ключевые слова: профессиональная успешность, профессиональная деятельность, органы внутренних дел, сотрудники органов внутренних дел, категории успешности.

В процессе развития современного общества все большую роль начинает играть изучение индивида как субъекта деятельности. От уровня подготовки и развития личности все больше зависит как ее личный успех, равно и успех современного общества в целом.

Социально-экономическое благополучие социума, качество жизни граждан во многом зависят от действенной работы правоохранительных органов, соблюдения в обществе правовых норм. На сегодняшний день соблюдение законности во многом обусловлено именно качеством работы сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации (далее – ОВД). В то же время значение человеческого фактора в деятельности сотрудников ОВД, о чем свидетельствуют многие исследования, довольно высока. В большей степени возрастает значение успешности профессиональной деятельности сотрудников ОВД в кризисные периоды жизни российского общества, один из которых мы переживаем и на сегодняшний день, что обуславливает необходимость анализа и определения роли профессиональной успешности в деятельности сотрудников правоохранительных органов.

Кроме того, сегодня в Российской Федерации одним из ведущих направлений деятельности государства считается решение проблем

совершенствования кадровой службы. Указанное же подразумевает развитие профессиональной успешности и рост эффективности деятельности правоохранительных служб [5, с. 191].

Актуально понимание критериев личной успешности и непосредственно для сотрудника ОВД, так как оно помогает достигать высоких профессиональных результатов, а также и планировать собственную карьеру, определять объективные психологические причины удач и поражений, принимать необходимые меры по повышению профессиональной успешности.

Эффективная и успешная деятельность сотрудника ОВД всегда требовала уникального сочетания физических, когнитивных, эмоциональных и межличностных навыков. Хотя большая часть времени, проводимого сотрудником на службе, связана с неопасными обязанностями. Однако в тех редких ситуациях, когда сотруднику приходится применять силу, приобретенные навыки и тактика приобретают решающее значение.

Сотрудники ОВД являются представителями одной из профессий, имеющих важное значение для роста экономического и социального развития любой страны, поскольку они имеют ключевую функцию и полномочия в отношении поддержания общественной безопасности и охраны правопорядка. В любом обществе жизнь в небезопасной и разрушительной среде препятствует разностороннему развитию страны. Кроме того, роль и обязанности сотрудников ОВД оказывают значительное влияние на улучшение законности в стране. Неэффективная работа сотрудников ОВД может негативно сказаться на уверенности людей в том, что они находятся в безопасности, и неизбежно приведет к социальным проблемам.

Отметим, что, как и в других профессиях с повышенными требованиями к работникам, в профессии сотрудника правоохранительных органов можно выделить ряд индивидуальных факторов, которые приводят к успеху в профессиональной деятельности. Данные факторы, в первую очередь, оказывают влияние на эффективность деятельности, могут выражаться количественно. Сущностное же содержание этих факторов обуславливается содержанием профессиональной деятельности в рамках ОВД.

Профессиональная успешность и эффективность труда – это ключ к успеху в любой организации. Организации, имеющие соответствующие механизмы для поддержки и повышения эффективности работы своих сотрудников и их профессиональной успешности, как правило,

получают хорошую отдачу и результаты, достигают быстрого, эффективного и устойчивого развития. Напротив, отсутствие данных механизмов, поддерживающих и улучшающих работу сотрудников, приводит к тому, что у последних наблюдается неэффективность труда, апатичность и неспособность достичь желаемой производительности. Такие неблагоприятные ситуации в ОВД неизбежно оказывали непосредственное влияние на то, что сотрудники не могли применить все свои компетенции для решения поставленных служебных задач, и в то же время оказывали негативное влияние на совершенствование систем внутри организации, что приводило к очень медленному организационному развитию.

Практическая роль анализа профессиональной успешности сотрудника ОВД предопределена значимостью модернизации действующей сегодня в Российской Федерации системы профессионального отбора и подготовки личного состава, планирования и проведения мероприятий по поддержанию профессиональной мотивации сотрудников ОВД, рационализации условий их труда [6, с. 83].

Прежде всего, в рамках исследования представляется необходимым определить различные подходы к сущности понятия «профессиональная успешность».

Так, И.В. Арендачук говорит о том, что профессиональная успешность считается «оценочным критерием, как со стороны субъекта деятельности, так и со стороны окружающих и коллег; непосредственно связана с эффективностью и конечными результатами деятельности; выражается в удовлетворенности субъекта своим трудом; является условием профессиональной самореализации» [1, с. 10].

Подобной точки зрения придерживается Ю.А. Карачарова, которая характеризует профессиональную успешность как «свойство метасистемы «человек-профессия», характеризующее субъекта труда, отражающее его соответствие требованиям профессии, удовлетворенность трудом, а также стремление к дальнейшей профессиональной самореализации в данной сфере» [7, с. 8].

С точки зрения А.Г. Ивашкина успешность рассматривается как «сложный социально-психологический феномен, который проявляется в поведении и деятельности человека» [4, с. 5].

К.В. Карпинский и Т.В. Гижук определяют профессиональную успешность с точки зрения субъекта как меру «соответствия реальных достижений профессиональным притязаниям и стремлениям самой личности, критерием профессиональной успешности является субъек-

тивная удовлетворенность карьерой, то есть совокупностью личностно значимых положительных результатов в сфере профессиональной деятельности» [8, с. 12].

От эффективности профессиональной деятельности, считают некоторые исследователи, зависит оптимальность способа реализации задачи, которая выдвинута перед субъектом трудовой деятельности на основе принципов получения наивысших результатов при минимальном количестве затрат [10]. С точки зрения Ю.Е. Якуниной, эффективность профессиональной деятельности рассматривается, как «соотношение успешности и неуспешности деятельности в некоторый период времени» [16, с. 10]. Профессиональная успешность сопоставляется с надежностью деятельности, которая предполагает, с позиции Г.С. Никифорова [12, с. 10], безошибочное и своевременное выполнение профессионалом возложенных на него профессиональных задач на протяжении определенного отрезка времени при тех или иных условиях деятельности.

Психологическим базисом развития успешного профессионала считается принцип саморазвития, который интегрирует систему основополагающих принципов развития личности, которые определены в культурно-исторической концепции происхождения и становления психики и сознания Л.С. Выготского, А.Р. Лурия, а также психологической концепции личности и деятельности А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна и др.

Однако многие ученые говорят о том, что в ходе профессионального становления сотрудника может сформироваться несколько видов противоречий [11]. К их числу относятся следующие:

1. между личностью и внешними условиями жизни и деятельности;

2. противоречия внутри личности, которые можно свести к конфликту между объективными требованиями профессиональной деятельности и сложившимися психологическими качествами личности [5, с. 192].

Наличие же внутриличностных противоречий свидетельствует о важности развития психологических характеристик субъекта трудовой деятельности, соответствующих определенной профессии.

Разными учеными определяются разнообразные факторы профессиональной успешности. В частности, в работах Л.И. Божович, В.С. Мерлина, К.К. Платонова говорится о том, что системообразующим фактором личности считается направленность. Последнюю же

можно охарактеризовать системой преобладающих потребностей и мотивов.

Некоторые исследователи в составе направленности выделяют отношения, ценностные ориентации и установки. В частности, мы можем определить следующие составляющие профессиональной направленности: мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные ориентации (смысл труда, заработную плату, благосостояние, квалификацию, карьеру, социальное положение и др.), профессиональную позицию (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию), социально-профессиональный статус.

Другим значимым аспектом считается профессиональная компетентность. Под ней подразумевают комплекс профессиональных знаний, умений, а кроме того, пути реализации профессиональной деятельности. Важно учитывать, что наиболее значимыми компонентами психологической деятельности индивида считаются его качества. Их развитие и интеграция в ходе профессионального становления личности приводят к становлению системы профессионально значимых качеств. Это непростой и динамический процесс формирования функциональных и операционных действий, исходя из психологических свойств личности. В ходе освоения и реализации профессиональной деятельности психологические качества со временем профессионализируются.

В свою очередь В.Д. Шадриков профессионально значимыми качествами человека называет личностные качества, которые оказывают воздействие на результативность профессиональной деятельности и успешность ее освоения. К профессионально значимым качествам исследователь причисляет также и способности личности [15].

Другим значимым аспектом в рамках становления и определения роли профессиональной успешности личности считаются профессионально значимые психофизиологические свойства индивида. К указанному можно причислить такие качества, как зрительно-двигательная координация, экстраверсия и др. Значение профессиональной успешности обуславливается наличием психологических характеристик успешности, к которым можно отнести способности, мотивы, личностные качества, а также профессиональные.

В отечественной психологической науке для характеристики профессиональной успешности, а также установления ее роли используются классификации профессий. Рассматривая данные классификации, ряд исследователей определили, что профессии определенной группы зачастую содержат элементы, которые предъявляют сотруднику

неопределенные требования, указанное же затрудняет установление критериев профессиональной успешности [2, с. 23].

На основе же компонентов той или иной профессии можно выделить примерные психологические качества, которые могут выделяться в модулях профессии. Например, к числу значимых профессиональных качеств сотрудника ОВД можно отнести остроту зрения, глазомер, правильное цветоразличение, мышечную и температурную чувствительность, обоняние, пространственное представление, распределение и переключение внимания, скорость реакции, координацию движений, память, наблюдательность, оперативность мышления, эмоциональный облик и пр. Именно данные качества будут определять профессиональную успешность сотрудника правоохранительных органов.

В свою очередь В.Е. Петров определяет такие группы профессионально значимых качеств, в рамках определения профессиональной успешности сотрудника ОВД: нравственно-ценностная ориентация индивида и его мотивация; познавательно-прогностические качества; эмоционально-волевые качества; коммуникативные качества [13].

Соответственно, можно говорить о том, что суть и содержание профессиональной успешности сотрудника ОВД, а также значение последней, определяется путем учета своеобразия профессиональной деятельности сотрудника ОВД и таких требований, которые данная деятельность предъявляет к личности сотрудника.

И.Б. Гайворонская, рассматривая сущность и значение профессиональной успешности в деятельности сотрудника правоохранительных органов, говорит о высокой роли внутренних психологических качеств личности. К последним автор причисляет высокий уровень психической напряженности профессиональной деятельности, временные и ресурсные ограничения, разнообразие и трудность профессиональных задач, информационная неопределенность при разработке и принятии решений; высокая ответственность за результаты работы и профессиональные ошибки и пр. Именно данные качества способствуют развитию профессиональной успешности сотрудника, эффективности решения профессиональных задач, что также обуславливает высокое значение профессиональной успешности сотрудника ОВД [3].

Занимаясь разработкой проблемы определения роли профессиональной успешности в деятельности сотрудников правоохранительных органов И.Ю. Кобозев выделяет психологические качества, которые, с точки зрения автора можно рассматривать факторы успешности-неуспешности в профессиональной деятельности [9].

В виде факторов успешности исследователь определяет самореализацию через профессиональную деятельность, установку на достижение успеха и пр. Однако автор отмечает, что наличие таких факторов как агрессивное поведение, чрезмерные подозрительность и осторожность, отсутствие способности к принятию самостоятельных решений и пр. будет оказывать негативное воздействие на уровень профессиональной успешности сотрудника ОВД, что говорит о высокой роли успешности в рамках профессиональной деятельности правоохранительных органов. Подобной точки зрения придерживается и М.А. Чекулаев [14, с. 30-31].

Другим значимым критерием профессиональной успешности являются индивидуальные особенности сотрудника. К последним относятся характер и темперамент. Именно данные качества повсеместно исследуются в психологии труда, определяющей индивидуальные критерии успешности сотрудников разных профессиональных сфер. Итак, характер и темперамент также играют значимую роль в профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов.

При этом названные нами ранее характеристики не существуют изолировано друг от друга. Они постоянно взаимодействуют. Выделенные нами профессионально значимые качества обуславливают успешность профессиональной деятельности сотрудника ОВД или отсутствие такой успешности. Учитывая же, что профессиональная успешность считается системным образованием, которое взаимосвязано, прежде всего, с характеристиками профессиональной деятельности, а также с характеристиками субъекта трудовой деятельности, можно заключить, что именно уровень развития профессиональной успешности выполняет огромное значение в деятельности специалиста. Указанное обуславливается и тем, что профессиональная успешность обусловлена наличием совокупности внешних и внутренних факторов, которые взаимосвязаны с результативностью и конечными итогами профессиональной деятельности.

Итак, можно заключить, что в профессиональной деятельности сотрудника ОВД, учитывая сложность данной деятельности, важную роль играют факторы профессиональной успешности личности.

Список литературы

1. Арендачук И.В. Структурно-функциональная организация профессионализма личности в научно-педагогической деятельности: дисс. канд. психол. наук / И.В. Арендачук. – Ярославль, 2008. 211 с.

2. Бодалев А.А. О предмете акмеологии / А.А. Бодалев // Психологический журнал. 1993. Т. 14. № 5. С. 17-34.

3. Гайворонская И.Б. Психологическое прогнозирование эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД: дисс. канд. психол. наук / И.Б. Гайворонская. – СПб., 2008. 215 с.

4. Ивашкин А.Г. Психологические основы развития профессиональной успешности личности муниципального руководителя: автореф. дисс. д-ра психол. наук / А.Г. Ивашкин. – Ставрополь, 2007. 43 с.

5. Иноземцев В.М. Психологические характеристики субъекта труда как факторы успешности в профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел / В.М. Иноземцев // Вестник Московского университета МВД России. 2013. № 4. С. 191-195.

6. Иноземцев В.М. Теоретическая структурно-функциональная модель психологических факторов как субъективная причинность профессиональной успешности сотрудника ОВД / В.М. Иноземцев // Грамота. 2013. № 4 (71). С. 83-85.

7. Карачарова Ю.А. Психологические факторы профессиональной успешности участкового врача-терапевта: дисс. канд. психол. наук / Ю.А. Карачарова. – Тверь, 2010. 215 с.

8. Карпинский К.В. Субъективные критерии профессиональной успешности /К.В. Карпинский, Т.В. Гижук // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб, 2014. С. 11-13.

9. Кобозев И.Ю. Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика: дисс. канд. психол. наук / И.Ю. Кобозев. – СПб., 2011. 247 с.

10. Леонова А. Б. Психологические технологии управления состоянием человека / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – М.: Смысл, 2009. 312 с.

11. Мальцева, Т.В. Психологическое консультирование личности в процессе профессионализации / Т.В. Мальцева, Реуцкая И.Е., Петров В.Е. – М., 2020. 140 с.

12. Никифоров Г.С. Проблема профессионального здоровья / Г.С. Никифоров // Психология профессионального здоровья: учеб пособие. – СПб.: Речь, 2006. С. 9-39.

13. Петров В.Е. Психологическая диагностика профессионально важных качеств руководителей органов внутренних дел на основе компьютерных технологий: дисс. канд. психол. наук / В.Е. Петров. – М., 2001. 250 с.

14. Чекулаев М.А. О направлениях личностного развития управленческих способностей руководителей ОВД / М.А. Чекулаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 3 (62). С. 30-33.

15. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д. Шадриков. – М.: Логос, 1996. 320 с.

16. Якунина Ю.Е. Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек»: дисс. канд. психол. наук / Ю.Е. Якунина. – М., 2004. 175 с.

УДК 159.922.6

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

ХОДЫКИНА Ольга Александровна
старший преподаватель, кафедра иностранных языков,
НГТУ им. Р.Е. Алексеева,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
olga_khodykina@mail.ru

БЛОХИНА Влада Вадимовна
преподаватель,
ЦИЯ «VSTUDY», г. Нижний Новгород,
Российская Федерация,
vladochka9@yandex.ru

РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ СТУДЕНТОВ ПОД ВЛИЯНИЕМ КУРАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье представлен обзор подходов к изучению проблемы коммуникативных способностей личности. Анализируются теоретические аспекты понятия коммуникативной компетентности личности. Показано, что эффективная работа куратора способствует развитию коммуникативных способностей студентов.

Ключевые слова: коммуникативные способности личности, коммуникативная компетентность, кураторская деятельность.

Одним из центральных вопросов в психологии, педагогике, культурологии и социологии является вопрос развития коммуникативных способностей личности. Особое внимание к данной тематике в современном мире объясняется взаимосвязью между качеством жизни человека и его умением общаться, сходиться во мнениях с другими людьми, находить верные решения существующих проблем. В настоящее время многие психологи отмечают, что у молодежи падает культура общения. Это обуславливает актуальность проблемы изучения и развития коммуникативных способностей личности. В научных исследованиях вопрос коммуникативных способностей личности представлен в работах Г.М. Андреевой, А.А. Бодалева, В.В. Давыдова, В.А. Сластенина и др.

В Федеральном государственном образовательном стандарте третьего поколения (ФГОС) коммуникативная компетентность рассматривается как умение выбирать адекватные стратегии коммуникации.

Как справедливо отмечает Ю.М. Жуков, коммуникативная компетентность – это способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с людьми. По мнению автора, составляющими коммуникативной компетентности являются знания, умения и навыки, необходимые для успешного протекания коммуникативных процессов [2, с. 216].

Наш опыт изучения коммуникативных способностей студентов [6, 7, 9] показывает, что у более 30 % молодых людей отсутствует заинтересованность в общении, они испытывают чувство скованности при коммуникации с другими людьми, у них имеются затруднения в контактах с новыми людьми. Часто данные студенты избегают общественной деятельности, так как боятся быть отвергнутыми окружающими. Полученные нами экспериментальные данные указывают на необходимость организации целенаправленной работы с будущими специалистами, которая должна быть ориентирована на развитие их способности к эффективному общению с окружающими.

Одним из ресурсов для достижения данной цели представляется эффективная работа куратора студенческой группы, который обеспечивает их становление в личностном и профессиональном плане.

Л.М. Васильева определяет куратора как одного из субъектов процесса воспитания, чья деятельность оценивается востребованностью в поддержке студентов во время обучения. Одним из основных видов деятельности куратора является психолого-педагогическое сопровождение студентов [1, с. 7].

Данный вид работы осуществлялся в ходе кураторских часов.

Мы считаем данный вид работы очень эффективным, так как в ее процессе у студентов начинает формироваться позитивная система отношений к окружающему миру. Среди функций, которые несет в себе кураторский час, можно выделить: просветительскую, ориентирующую, направляющую, формирующую. Организация данного вида деятельности имеет гибкую форму и структуру, которые выбираются исходя из поставленных задач. В нашей работе мы использовали тренинг эффективного общения. Задачи, которые решались в ходе тренинга, были направлены на: развитие у студентов навыков взаимодействия с окружающими; умение использовать разнообразные техники общения; уме-

ние быть эмпатийным и толерантным по отношении к партнеру по общению

Разработанная нами программа тренинга включала в себя несколько этапов.

1. Вводный (2 занятия). На данном этапе студенты знакомились с теоретическим материалом относительно коммуникативной культуры. Занятия проходили в виде мини-лекций с последующим обсуждением предложенного материала. 2. Обучающий (8 занятий). На данном этапе студенты отрабатывали навыки эффективного взаимодействия с окружающими. Занятия данного этапа проходили в форме психологических этюдов и мини спектаклей.

3. Завершающий (2 занятия). На данном этапе студенты совместно с куратором обсуждали какие личностные изменения произошли с ними по итогам работы, какие умения и навыки они приобрели в ходе тренинга.

Как показала наша практика, проведение тренинговой работы в контексте кураторского часа имеет большой образовательный, воспитательный и развивающий потенциал. Разработанный нами тренинг показал свою эффективность. В ходе его реализации студенты демонстрировали развитые коммуникативные способности, выражающиеся в потребности и инициативе в общении, миролюбивом отношении к окружающим, умении осуществлять сотрудничество через поиск компромиссных решений, принятие иных точек зрения, умение отстаивать свою позицию.

Список литературы

1. Васильева, Л.М. Педагогические условия повышения квалификации кураторов студенческой группы в колледже: автореф. дис. …канд. пед. наук / Л.М. Васильева. – Ставрополь, 2004. 23 с.
2. Жуков, Ю.М. Введение в практическую и социальную психологию [Текст] / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, О.В. Соловьева. – М.: Смысл, 1996. 373 с.
3. Крючкова, О.В. Развитие коммуникативной компетентности с помощью видеотренинга у педагогов и людей с нарушениями слуха [Текст] // Актуальные проблемы психологического знания. 2006. №1. С. 101-112.
4. Петровская, Л.А. Компетентность в общении [Текст] / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. 216 с.
5. Словарь по социальной педагогике: Учебное пособие для студ. высших уч. заведений [Текст] / Авт. составитель Л.В. Мардахаев. – М.: Академия, 2002. 368 с.

6. Ходыкина, О.А., Шутова, Н.В., Блохина, В.В. Коммуникативная культура как ключевой компонент профессиональной подготовки выпускников вуза // Инновационные технологии в образовательной деятельности. 2018. С. 328-333.

7. Ходыкина, О.А., Шутова, Н.В. Экспериментальное исследование стратегий защиты в общении студентов как показатель их коммуникативной компетентности. // Научные достижения и открытия современной молодежи. 2017. С. 1038-1040.

8. Шутова, Н.В., Ходыкина, О.А. Особенности развития коммуникативных и эмпатийных способностей студентов как компонентов коммуникативной культуры // Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. 2016. С. 115-120.

9. Шутова, Н.В., Ходыкина, О.А., Шутова, В.В. Особенности развития эмоциональной устойчивости и толерантности студентов в контексте коммуникативной культуры // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 11. С. 292-299.

РАЗДЕЛ 3.
ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

УДК 159.99

КАРПОВА Алина Александровна
рядовой внутренней службы
курсант 5 курса, 531 учебной группы психологического факультета
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация
alya.nesm@bk.ru

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО ОПЫТА ДИАГНОСТИКИ И КОРРЕКЦИИ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УИС

Аннотация. В статье рассматриваются направления коррекции синдрома эмоционального выгорания у сотрудников Уголовно-исполнительной системы. Намечен ориентир исследования в составлении программ по психологическому сопровождению сотрудников. Результаты могут быть использованы психологами учреждений и органов Уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: коррекция, синдром эмоционального выгорания, стресс, психологическое сопровождение сотрудников УИС.

Специфика службы в Уголовно-исполнительной системе (далее – УИС) сопровождена стрессогенностью условий выполнения должностных обязанностей, что приводит к психическому, физическому и эмоциональному истощению, деперсонализации личности, а также к редукции личностных достижений. В связи с этим, как следствие возникает синдром эмоционального выгорания, который создает сложности в решении профессиональных задач, оказывает непосредственное влияние на успешности деятельности и требует от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, особого умения действовать в экстремальных условиях.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена возникновением у сотрудников УИС синдрома эмоционального выгорания, под влиянием сложных условий профессиональной деятельности, недостаточной изученностью проблемы «выгорания» и отсутствием разработанной и научно-обоснованной психокоррекционной программы, описывающей психокоррекционное воздействие на личность сотрудников УИС, склонных к эмоциональному выгоранию.

А.Н. Моховиковым и М.А. Гавриленко созданы рекомендации по работе с сотрудниками, склонными к эмоциональному выгоранию. Главным ориентиром в работе с данной категорий выступает применение подходов и методов, направленных на развитие профессионализа и компетенции [2, с. 122]. В связи с этим, подчеркивается, что необходим комплексный и систематизированный подход к решению вышеуказанной проблемы [9, с. 186].

Рассматривая особенности формирования профессионального выгорания сотрудников УИС в зависимости от типа учреждений и вида подразделений, было установлено, что разработка и экспериментальная апробация психокорреционных программ стимулирует оперативность выявление уровня выгорания и поддержание продуктивности профессиональной деятельности и здоровья сотрудников УИС [8, с. 304].

Для достижения целей психологического воздействия на сотрудников УИС, склонных к эмоциональному выгоранию, необходимо проводить коррекцию по нормализации чрезмерного напряжения и по оптимизации психоэмоционального состояния [7, с. 50].

В свою очередь, при коррекции эмоционального выгорания у сотрудников УИС необходимо обращать внимание на когнитивный диссонанс, который провоцирует возникновение симптома. Также следует проводить работу по снижению уровня притязай и создавать программы психологического сопровождения по личностному и профессиональному росту сотрудников пенитенциарных учреждений [6, с. 188].

При изучении особенностей влияния профилактики на синдром эмоционального выгорания у сотрудников УИС, ориентирами работы по психологическому сопровождению в области психокоррекции выступают: чувство усталости, эмоциональное пресыщение, отстраненность, пренебрежение к себе и своей деятельности, снижение или отсутствие мотивации [3, с. 3897]. В свою очередь, главной задачей при профилактике и коррекции синдрома эмоционального выгорания должно выступать повышение стрессоустойчивости личности сотрудников УИС.

Психологическое сопровождение с сотрудниками, склонными к эмоциональному выгоранию, следует выстраивать на основании ресурсного подхода, а именно: помощь в нахождении тех сфер жизнедеятельности, которые приносят удовольствие [1, с. 24]. В свою очередь, ресурс в данной сфере представляет собой совокупность потенциалов личности, которые влияют на сберегающую здоровье деятельность. В соответствии с этим, В.М. Бурыкина выделяет уровни ресурсов личности, на которые следует обращать внимание при коррекции синдрома эмоционального выгорания: физиологический; психологический; социальный; духовный уровень [5, с. 20].

Коррекция синдрома эмоционального выгорания заключается в работе с индивидуально-личностными особенностями и по стимулированию мотивации к профессиональной деятельности и личностному росту, а также в обучении навыкам коммуникации, саморегуляции и бесконфликтного разрешения ситуаций во взаимодействии [5, с. 23].

В сфере изучения условий эффективности профессиональной деятельности сотрудников УИС, профилактика синдрома эмоционального выгорания представляет собой работу по психологическому сопровождению в сфере межличностного взаимодействия. В данном случае, коррекцию следует направлять на снижение эмоциональной и когнитивной напряженности, что обусловлено спецификой служебной деятельности [4, с. 115].

Таким образом, на основании анализа практики коррекции синдрома эмоционального выгорания у сотрудников УИС было установлено, что ориентирами в составлении программы по психологическому сопровождению пенитенциарных работников выступают индивидуально-личностные особенности, мотивация к профессиональной деятельности и личностному росту, совокупность потенциалов личности, что опирается на фазы выгорания.

Список литературы

1. Власов И.А. Профилактика профессионального выгорания сотрудников Уголовно-исполнительной системы: ВКР. 2016. 134 с.
2. Гавриленко М.А. Защитные механизмы личности в структуре синдрома выгорания // Украинский медицинский журнал, 2011. № 6. С. 122-124.
3. Гумерова Л.Р. Основные направления психопрофилактики синдрома «эмоционального выгорания» у сотрудников Уголовно-исполнительной системы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 13. С. 3896-3900.

4. Ежова О.Н. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС как условие эффективности их профессиональной деятельности // Вестник Самарского юридического института. 2017. С.113-119.

5. Комов А.А. Профилактика профессионального выгорания у сотрудников Уголовно-исполнительной системы: ВКР. 2017. 98 с.

6. Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих// автореф. дис. канд. псих. наук. – Тамбов, 2004. 219 с

7. Тропова В.А., Новикова И.А., Сидоров П.И. Неблагоприятные факторы служебной деятельности оперативных сотрудников Уголовно-исполнительной системы // Психологические науки: Экология человека. 2007.С. 48-53.

8. Черкасова М.А. Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников Уголовно-исполнительной системы России // автореф. дис. канд. псих. наук. Рязань, 2014. 286 с

9. Чутко Л.С., Козина Н.В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. – М.: МЕДпресс-информ, 2014. 256 с.

УДК 159.99

КОРНЕЕВА Яна Александровна
кандидат психологических наук, доцент
Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова
г. Архангельск, Российская Федерация,
amazonkca@mail.ru

ШАДРИНА Нина Олеговна
студентка 2 курса
Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова
г. Архангельск, Российская Федерация,
sudden.mrs@yandex.ru

ВЫРАЖЕННОСТЬ ТИПОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ У СОТРУДНИКОВ ФСИН В СРАВНЕНИИ С ДЕФОРМАЦИЯМИ СОТРУДНИКОВ ОВД И ФССП

Аннотация. В статье рассматриваются профессиональные деформации сотрудников ФСИН и приводится сравнение с профессиональными деформациями сотрудников ОВД и судебных приставов Архангельской области. В результате исследования установлено, что для сотрудников ФСИН наиболее характерны сверхконтроль и консерватизм как типы профессиональных деформаций. Авторитарность, сверхконтроль, консерватизм являются общими профессиональными деформациями у сотрудников правоохранительных органов.

Ключевые слова: профессиональная деформация, ОВД, ФСИН, ФССП.

Согласно Приказа Минюста России от 12.12.2005 № 238 «Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы», в целях повышения эффективности работы психологи осуществляют мероприятия психологической работы, направленные на снятие нервно-эмоционального напряжения сотрудников, снижению отрицательных последствий. Проводится психологическая коррекция, психологическая поддержка при переживании тяжелых жизненных ситуаций, предупреждение профессиональной деформации личности и отклоняющихся форм поведения.

Специфика деятельности сотрудников ФСИН накладывает отпечаток на профессионально важные качества сотрудников, т.к. она сопровождается повышенной экстремальностью, ответственностью, непредсказуемостью и опасностью. Также большое влияние на данных сотрудников оказывает взаимодействие с правонарушителями, выполнение служебных обязанностей на ряду с чрезмерными психическими и физическими нагрузками. Поэтому с каждым годом тема профессиональных деформаций приобретает всё большую популярность. Исследования Карнауховой А.О., Степановой О.С., Рогова Е.И., Мишина А.А., Рожковой О.А., Штефан Е.Ф. и др. посвящены изучению про-

фессиональной деформации у сотрудников ФСИН, при этом недостаточно работ, направленных на выявление особенностей профессиональной деформации этих сотрудников в сравнении со служащими других правоохранительных органов.

Цель исследования – выявить особенности профессиональных деформаций сотрудников ФСИН в сравнении с сотрудниками ОВД и ФССП. В своем исследовании мы опирались на разработанную нами ранее классификацию типов профессиональных деформаций для сотрудников ОВД, методологической основой для которой стала концепция профессиональных деструкций Э.Ф. Зеера [1]. Так как деятельность сотрудников ОВД и ФСИН характеризуется похожими условиями, мы считаем возможным применить эту классификацию и для сотрудников ФСИН. В классификацию входили следующие типы профессиональной деформации: авторитарность, консерватизм, поведенческий трансфер, сверхконтроль, профессиональная агрессия, тревожность и безответственность.

Выборки: - 25 сотрудников ФСИН города Архангельска. Из них 21 мужчина и 4 женщины в возрасте от 23 до 46 лет (средний возраст 35,3 лет); со стажем от 2 до 25 (средний стаж службы 11,7).

- 48 сотрудников, осуществляющих расследование и раскрытие преступлений, органов внутренних дел города Архангельска. Из них 39 мужчин и 9 женщин в возрасте от 26 до 49 лет (средний возраст 36,3 лет); со стажем от 1 до 26 лет (средний стаж службы: 12,2 года).

- 40 сотрудников судебных приставов г. Архангельска. Из них 9 мужчин и 31 женщина в возрасте от 24 до 59 лет (средний возраст 34,8 лет); со стажем от 1 до 27 лет (средний стаж службы: 8,2 года).

Методы, используемые в исследовании. В исследовании применялось анкетирование. Авторская анкета по изучению видов профессиональной деформации, характеристик профессиональной деятельности и субъективной оценки эффективности труда сотрудников правоохранительных органов Я.А. Корнеевой, О.Е. Кузнецовой, А.Ю. Барминой, М.А. Тункиной [2]. В табл. 1 представлено описание выраженности каждого из 7 изучаемых видов деформации. Из табл. 1 видно, что авторитарность и профессиональная агрессия у большинства сотрудников выражена в пределах нормы. Относительно выше других проявлены сверхконтроль и консерватизм, что обусловлено спецификой их служебной деятельности, при выполнении которой необходимо сдерживать свои чувства и безукоризненно выполнять инструкций. Более низкие значения получены по параметрам тревожность и безответственность. Это может быть обусловлено тем, что сотрудники несут высокую индивидуальную ответственность за результаты своей работы, поэтому излишняя тревожность и проявления выученной беспомощности могут приводить к резкому снижению эффективности деятельности и повлечь дисциплинарные взыскания.

Таблица 1

Выраженность видов профессиональной деформации
по данным анкеты у сотрудников ФСИН, УВД и ФССП

Вид деформации	ФСИН			УВД			Служба судебных приставов		
	Первый квартал	Медиана	Третий квартиль	Первый квартиль	Медиана	Третий квартиль	Первый квартиль	Медиана	Третий квартиль
Авторитарность	**50,0**	**54,2**	**58,3**	**52,1**	**4,2**	**56,3**	**50,5**	**56,3**	**62,0**
Профессиональная агрессия	41,7	45,8	50,0	41,7	5,8	50,0	39,6	43,8	47,9
Сверхконтроль	**56,3**	**68,8**	**81,3**	**60,2**	**8,8**	**77,3**	**59,4**	**68,8**	**78,1**
Поведенческий трансфер	16,7	16,7	16,7	8,3	2,5	16,7	8,3	12,5	16,7
Консерватизм	**56,3**	**62,5**	**68,8**	**50,0**	**56,3**	**62,5**	**50,0**	**56,3**	**62,5**
Выученная беспомощность	29,2	41,7	54,2	25,0	3,3	41,7	37,5	41,7	45,8
Тревожность	25,0	31,3	37,5	28,1	1,3	34,4	28,1	37,5	46,9

Далее с помощью многомерного дисперсионного анализа мы провели сравнение выраженности типов деформаций у представителей трех групп. Согласно данным многомерных тестов (След Пиллая 0,210, F=1,268 при p<0,001), статистически значимые различия наблюдаются в выраженности видов профессиональной деформации у представителей различных правоохранительных органов наблюдаются по параметрам авторитарность, профессиональная агрессия, консервативность, тревожность, их мы будем рассматривать в дальнейшем анализе.

Авторитарность у сотрудников ФСИН выражен чуть ниже (54,0), чем у сотрудников УВД (55,8) и ФССП (56,4). В целом, по всем группам этот показатель чуть выше среднего и отражает профессиональную специфику работы в правоохранительных органах – наделение властными полномочиями.

Значения профессиональной агрессии у всех сотрудников правоохранительных органов выражены ниже среднего уровня, при этом, у сотрудников ФСИН этот показатель больше (43,8), чем у ФССП (42,7), но меньше, чем у сотрудников УВД (47,1). Возможно, сотрудники УВД имеют самые высокие показатели профессиональной агрессии, так как в исследовании участвовали сотрудники, которые занимаются расследованием и раскрытием преступлений, для этой профессии необходим более высокий уровень агрессии, чем для сотрудников, осуществляющих профилактическую функцию. Значения консервативности у сотрудников ФСИН выражены больше (62), чем у сотрудников УВД (58,0) и ФССП (56,6). Можно предположить, что это связано с тем, что деятельность сотрудников ФСИН основана на устоявшихся профессиональных технологиях, способах, методах, тактиках осуществления деятельности, чем у сотрудников других правоохранительных органов.

Показатели тревожности у сотрудников ФСИН имеет самые низкие значения (32,8), можно предположить, что это связано с большей определенностью задач, с которыми приходится сталкиваться данным сотрудникам.

В результате исследования установлено, что для сотрудников ФСИН наиболее характерны сверхконтроль и консерватизм как типы профессиональных деформаций. Авторитарность, сверхконтроль, консерватизм являются общими профессиональными деформациями у сотрудников правоохранительных органов.

Список литературы

1. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. – Москва: Академический Проект. 2005.

2. Корнеева Я.А., Симонова Н.Н. Профессиональная личностная деформация сотрудников органов внутренних дел различных подразделений // Организационная психология. – 2020. № 2.

УДК 159.9

ЛАВРОВА Мария Сергеевна
адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических
и научных кадров Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя,
г. Москва, Российская Федерация,
marija0408@mail.ru

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПСИХОЛОГОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕНИХ ДЕЛ

Аннотация. В статье рассматриваются подходы учёных к понятиям «выгорание» и профессиональное выгорание». Отмечается наличие выгорания у представителей профессий «человек-человек», где часто преобладает эмоционально перегруженная среда, влияющая на психическое состояние субъекта труда. Актуализирована необходимость изучения профессионального выгорания у психологов органов внутренних дел и обозначены перспективы этого исследования.

Ключевые слова: выгорание, негативные переживания, дезадаптивное поведение, профессиональная деятельность, профессиональное выгорание, психологи органов внутренних дел.

Рассмотрение в науке проблемы «выгорания» не теряет своей актуальности с конца XX века, когда этот термин «burnout» был введен американским Г.Дж. Фрейденбергером [8, с. 11]. Именно он был одним из первых, кто описал симптомы истощения и провел комплексное исследование «выгорания» как хронической усталости. Интерес к изучению данного феномена связан исторически с введением рыночных отношений и интенсификацией человеческого труда в обществе, когда человек все большую и большую часть своей жизни стал проводить на рабочем месте, где преобладает эмоционально перегруженная среда, влияющая на его психическое состояние. В отечественной психологии первым, кто упомянул данный феномен, был Б.Г. Ананьев (1968), но только лишь в 90-х годах XX века выгорание становится предметом теоретических и эмпирических исследований в отечественной психологии.

Сторонники рассмотрения выгорания с точки зрения теории биологического стресса (В.В. Бойко, Е.И. Лозинская, В.В. Постнов) соотносят его с симптомами завершающей стадии стресса по Г. Селье – стадии истощения. По утверждению Н.Е. Водопьяновой, выгорание понимается как «многомерный конструкт, включающий в себя совокупность негативных психологических переживаний и дезадаптивного поведения как следствие продолжительных и интенсивных стрессов общения» [3,

с. 58]. На негативные переживания указывают и другие ученые. Так А.А. Рукавишникова указывает, что выгорание характеризуется такими признаками, как постоянство, динамическое развитие и негативная окрашенность. При этом оно характерно исключительно для психически здоровых лиц, не страдающих психопатологией.

В своих исследованиях Н.В. Гришина расширила и углубила понимание «выгорания» за счет связи с профессиональной деятельностью. Она определяет выгорание как состояние, возникающее вследствие воздействия на человека профессионального стресса, а также как утрату субъектом деятельности собственного смысла профессиональной деятельности. Близкий подход к выгоранию представлен в исследованиях и других учёных: «совокупность стойких симптомов, проявляющихся в негативных эмоциональных переживаниях и установках относительно своей работы (профессии) и субъектов делового общения» [3, с. 59]; синдром дезадаптации, который формируется в результате потери смысла трудовой деятельности и выражается в негативных установках и переживаниях о себе, собственной профессии и окружающих людях [6, с. 118]. Выгорание в некоторых исследованиях рассматривается как «дезадаптационый профессиональный феномен, некое состояние, содержащее эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений». Это состояние является итогом изменений личности в процессе ее профессиональной реализации; оно имеет меру выраженности входящих в его состав элементов [4, с. 22].

Обобщая указанные подходы учёных, стоит отметить не только очевидную связь «выгорания» с профессиональной деятельностью человека как специалиста, но и тот факт, что его стали называть профессиональным феноменом, насыщая содержание существенными признаками. Определяя понятие «профессиональное выгорание», Э. Морроу использовал яркий эмоциональный образ, отражающий состояние субъекта труда, который испытывает стресс профессионального выгорания - «Запах горящей психологической проводки» [8].

Большой вклад в изучение профессионального выгорания внесли учёные К. Маслач, С. Джексон и А. Пайнс. В своих первых работах К. Маслач определяла профессиональное выгорание как реакцию на стресс, возникающий в процессе деятельности. Эта реакция приводит к эмоциональному дистанцированию человека от общества, а также снижению показателей эффективности в работе [5, с. 156]. Применительно к профессиям типа «человек-человек» К. Маслач и С. Джексон дали следующее определение профессионального выгорания: «синдром эмо-

ционального истощения и цинизма, который часто проявляется у персонала, работающего с людьми, и приводит к развитию негативного отношения к своим клиентам» [5, с. 157]. Разработанные ими модели профессионального выгорания послужили основой для дальнейших исследований данного феномена.

В настоящее время взгляды учёных на профессиональное выгорание, его структуру и динамику отличаются в зависимости от используемой ими модели. В рамках однокомпонентной модели профессиональное выгорание рассматривают как синтез эмоционального и когнитивного истощения [10, с. 860]. Согласно двухфакторной модели, профессиональное выгорание есть комбинация аффективного (эмоциональное истощение) и установочного (деперсонализация) компонентов. Трехфакторная модель, разработанная К. Маслач, включает эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений [11, с. 400]. Четырехкомпонентная теория включает два отдельных фактора: деперсонализацию, связанную с профессиональной деятельностью и взаимодействием с окружающими людьми, соответственно.

Обращаясь к научным исследованиям, посвященным изучению синдрома профессионального выгорания у представителей профессий «человек-человек», следует признать, что в настоящее время не изучалась проблема психологической диагностики и коррекции профессионального выгорания психологов органов внутренних дел. Указанная проблема особенно актуальна в условиях современной российской действительности. Специфическая напряженность профессиональной деятельности психолога органов внутренних дел характеризуется психоэмоциональным интенсивным общением в служебное и внеслужебное время с кандидатами на службу, сотрудниками и членами их семей, а также необходимостью оказания им своевременной психологической помощи. Кроме того, психологов привлекают к выполнению обязанностей для повышения эффективности деятельности сотрудников полиции в процессе охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности в период проведения массовых и зрелищных мероприятий. Следствием такой нагрузки может быть ухудшение психологического благополучия и здоровья психологов органов внутренних дел. Подтверждением тому служат предварительные беседы с психологами, которые отмечают у себя и своих коллег признаки синдрома выгорания.

Полагаем, что в рамках проводимого научного исследования следует только изучить особенности профессионального выгорания психологов

органов внутренних дел с учётом специфики их служебной деятельности. Требуют осмысления соотношение синдрома профессионального выгорания с индивидуально-психологическими особенностями личности психолога органов внутренних дел. Практическая значимость исследования объясняется необходимостью разработки системы методов выявления у психологов органов внутренних дел первых признаков профессионального выгорания, а также разработки специальной Программы психологической коррекции этого явления.

Таким образом, профессиональное выгорание есть синдром, формирующийся на фоне хронического стресса, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений и ведущий к истощению эмоционально-энергетических ресурсов субъекта труда. Риск возникновения данного феномена выше у представителей «помогающих профессий», труд которых связан с высокой эмоциональной напряженностью. Именно к таким профессиям относится деятельность психолога органов внутренних дел. С учетом специфики их профессиональной деятельности, а также с повышенными требованиями к психологу как профессионалу своего дела и офицеру органов внутренних дел очевидна и востребована роль коллег-психологов, реализуемая в форме супервизии, благодаря которой возможна стабилизация благополучия и здоровья психологов органов внутренних дел.

Список литературы

1. Винокур В.А., Рыбина О.В. Клинико-психологические характеристики синдрома профессионального «выгорания» у врачей // Новые Санкт-Петербургские врачебные ведомости. 2004. № 1.

2. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: автореф. дис… докт. психол. наук. – СПб., 2014. 49 с.

3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб., 2008. 336 с.

4. Лукьянов В.В., Водопьянова Н.Е., Орел В.Е. (ред.) Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий.– Курск, 2008. 336 с.

5. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются/К. Маслач//Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2001. 234 с.

6. Неруш Т.Г., Поваренков Ю.П. Профессиональное выгорание как деструктивная тенденция профессионального развития личности. – Саратов, 2012. 216 с.

7. Орёл В.Е. Синдром психического выгорания личности. Litres, 2018. URL: www: https://books.google.com

8. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания [Электронный ресурс]: Центр дистанционного образования. – URL: http://www.elitarium.ru/2005/01/12/sindrom_professionalnogo_vygoranija.html. (15.03.2015).

9. Freudenberger, Herbert; Richelson Geraldine (1980). Burn Out: The High Cost of High Achievement. What it is and how to survive it. Bantam Books/ ISBN 978-0-553-20048-5.

10. Halbesleben, J. R., Buckley, M. R. Burnout in organizational life / J. R. Halbesleben, M. R. Buckley // J. of Management. 2004. Vol. 30. P. 859-879.

11. Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52. P. 397-422.

УДК 159.9.07

МАРКЕЛОВА Татьяна Владимировна
доктор психологических наук, доцент,
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
markelova@fsn.unn.ru

БУРОВА Екатерина Алексеевна
преподаватель,
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
burova.ekaterina@fsn.unn.ru

ВЫНУЖДЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ САМОИЗОЛЯЦИЯ: КАК НЕ ПОТЕРЯТЬ ЖИЗНЕННЫЙ СМЫСЛ

Аннотация. Вынужденная социальная изоляция в связи с пандемией COVID-19 внесла коррективы во все аспекты жизнедеятельности человека. Условия самоограничения отражаются на внутрисемейных отношениях, что может приводить к возрастанию агрессивного поведения между людьми. Авторами говорится о том, что пережить стрессогенные условия поможет наличие понимания личностного смысла ограничений.

Ключевые слова: Пандемия COVID-19, социальная изоляция, агрессивное поведение, жизненный смысл.

Пандемия COVID-19 является бедствием мирового масштаба, которое внесло коррективы во все сферы жизнедеятельности человека. Вынужденная социальная изоляция, направленная на сохранение жизни и здоровья человека, не только изменили привычный ритм нашего существования, но и обрушили чувство уверенности в завтрашнем дне [1]. Находясь в условиях длительных ограничений разного рода, человек утрачивает ощущение стабильности существования окружающего мира и себя в нем, формируется неуверенность в завтрашнем дне, обостряется чувство опасности. В результате нарушается базовая потребность человека – потребность в безопасности. Невозможность удовлетворения потребности в безопасности вызывает чрезмерную нагрузку на психику, приводит к эмоциональному истощению и не проходит бесследно для психологического здоровья человека.

На поведенческом уровне это проявляется в чрезмерной тревожности, раздражительности, бессоннице, внезапных вспышках гнева. У людей тревожных, склонных к депрессиям, страдающих психическими расстройствами в карантинных условиях заметно обостряются негатив-

ные симптомы. Сложно приходится семьям, в которых растут дети с нарушениями поведения, расстройствами аутистического спектра, гиперактивностью и др.

Особенно сильно условия самоограничений отражаются на людях старшего возраста, не владеющих современными средствами электронной коммуникации.

Самоизоляция оказывает большое влияние на внутрисемейные отношения. Некоторые семьи сумели использовать ситуацию самоизолирования для сплочения, укрепления брака и общения с детьми, а в другие переживают большие проблемы в супружеских и детско-родительских отношениях.

Возможности небольших квартир не дают человеку уединиться, некоторое время побыть «самому с собой», не позволяют сохранить границы индивидуального пространства. Это особенно актуально, если в семье есть маленькие дети. Даже любящие люди, вынужденные тесно контактировать друг с другом 24 часа в сутки, оказались психологически не готовы к этому. Пребывание в замкнутом пространстве — непростое испытание. Даже те, кого мы очень любим, начинают нас раздражать. Обостряются старые обиды, появляются поводы для новых. Вынужденное длительное и тесное взаимодействие изматывает, приводит к нервным срывам и психологическим конфликтам. Статистика говорит о том, что во всем мире в несколько раз увеличилось количество случаев домашнего насилия. Как следствие возникает естественная защитная реакция – агрессия. Например, в Англии на пятый день вынужденной самоизоляции муж нанес жене травмы, несовместимые с жизнью, впоследствии она скончалась в больнице. Их соседи рассказывали, что супруги были очень преданы друг другу, нельзя было даже предположить, что такое может случится.

Агрессивное поведение в условиях ограниченного пространства эволюционно передалось нам от животных. Лабораторные опыты показывают, что в ситуациях, провоцирующих страх, животные становятся значительнее агрессивнее. Известный зоопсихолог Карл Лоренц описывает один из таких экспериментов. Если к паре семейных рыб-цихлид поместить третью, задиристую рыбку, то цихлиды начинают с ней враждовать. А дальше наблюдается очень интересное явление: при изъятии объекта агрессии, самец начинает нападать на самку, как бы «срывая на ней зло».

Накопленная агрессия также взрывает изнутри замкнутые коллективы людей. Например, если в экспедицию выезжают несколько дружных, уважающих друг друга людей, то при отсутствии выплеска агрессивной энергии через некоторое время ими может овладеть ненависть. Долго сдерживаемая агрессия находит самый пустяковый повод для большого

скандала. Известно достаточно много случаев, когда попавшие в такой «эксперимент» близкие друзья доходили до бессмысленного убийства.

Жизнь человека в обществе научила нас быть терпимее. В детском саду и школе мы усвоили основные социальные нормы поведения, стали понимать «что такое «хорошо» и что такое «плохо». Адаптируясь к требованиям общества, большинству из нас удается контролировать собственные агрессивные импульсы и выражать их в приемлемых формах.

Однако в условиях скученности и ограниченности социальных контактов в человеке обостряется глубинное биологическое начало. В условиях опасности, приобретенные социальные навыки отходят на второй план, проявляют себя инстинкты, поведение может сопровождаться вспышками немотивированной ярости, становится сложным волевое управление эмоциями.

Что же помогает в стрессогенных условиях человеку оставаться человеком? Это, прежде всего, понимание личностного смысла ограничений и страданий, испытываемых человеком в трудной жизненной ситуации. По словам основателя философии жизни Фридриха Ницше, тот, кто знает «зачем» жить, тому под силу любое «как».

Известный австрийский психиатр и психолог Виктор Франкл в нечеловеческих условиях фашистского концлагеря сумел остаться Человеком, врачом и ученым благодаря высокому жизненному смыслу, который заключался в оказании помощи другим людям [2]. Он оказывал психологическую помощь заключенным с суицидальными наклонностями, эпилепсией, депрессией, психически нездоровым, пожилым и немощным заключенным. Эта деятельность спасла немало человеческих жизней и поддерживала самого Франкла, который чувствовал себя нужным и необходимым, то есть Человеком.

Поиск смысла жизни является отличительной чертой духовного человека и выступает в роли важного ресурса сохранения психологического здоровья в стрессогенных условиях. Как известно, человеческая жизнь приобретает смысл в созидательной деятельности, приобретении нового опыта и переосмыслении самой ситуации.

Созидательная деятельность реализуется, когда человек раскрывает свой потенциал, желая оставить после себя след или безвозмездно помочь другим. У него появляется мотивация закончить картину, помочь нуждающимся людям, спасти бездомных животных и т. д. Добившись цели, перед собой ставится новая задача и активность начинается заново. Такая направленность во внешний мир не оставляет места для преувеличения собственных проблем.

Приобретение нового опыта помогает людям в ситуациях, когда отсутствует чувство гармонии, потерян внутриличностный баланс. Пре-

одолению стрессовой ситуации помогает постоянное обогащение чем-то новым: прочитать как можно больше книг, освоить кулинарные рецепты, попробовать новые вида спорта. Проявлением приобретения нового опыта являются любовь, дружба, семья, когда чья-то жизнь становится важнее собственной. С одной стороны, это делается для удовлетворения личных потребностей, но способы реализации всё равно лежат вне человека и направлены в окружающий мир. Это не даёт зацикливаться на своих внутренних конфликтах и противоречиях.

В случае переосмысления ситуации человек обращается внутрь себя. В наших жизненных ценностях кроется невероятная сила, они наделяют нас уверенностью, внутренним умиротворением и внутренней собранностью. На личные проблемы необходимо взглянуть как бы со стороны и подвергнуть их логическому анализу. А есть ли смысл в собственных страданиях? К чему они приведут? Ответы на эти вопросы становятся началом переосмысления жизненных ценностей.

Однако чрезмерное «зацикливание» на своих внутренних переживаниях не приведут к активной и полноценной жизни, а причинят дополнительные страдания. Поэтому помощь другим людям, переориентация внутреннего взгляда на внешний мир, осознание своей необходимости прежде всего для других людей, а не для самого себя, обладает мощным психотерапевтическим эффектом. Такой подход в решении личностных проблем помогает при отчаянии, когда теряется смысл жизни в условиях самоизоляции.

Люди становятся более счастливы, когда ощущают, что их жизнь имеет смысл, идет в определенном направлении, более удовлетворены собственной жизнью те, кто участвует в имеющих высокую ценность занятиях и действует в направлении личных целей.

Литература

1. Маркелова Т.В., Бурова Е.А. Духовность как личностный ресурс психологической устойчивости в кризисных ситуациях, спровоцированных пандемией. Ананьевские чтения-2020. Психология служебной деятельности: достижения и перспективы развития (в честь 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг.): материалы международной научной конференции, 8–11 декабря 2020 года / Под общей редакцией А.В. Шаболтас, Е.Л. Солдатовой. Отв. ред. А.К. Кулиева. — СПб.: Скифия-принт, 2020. С - 349-350.

2. Маркелова Т.В., Дунаева Н.И., Бурова Е.А. О духовности человека и возвращении понятия души в психологию. Проблемы современного педагогического образования Серия: Педагогика и психология. – Сборник научных трудов: Ялта: РИО ГПА, 2018. № 60-4. С. 442-445.

ПАТРИКЕЕВА Элла Геннадьевна
кандидат психологических наук,
доцент кафедры общей и практической психологии
Арзамасского филиала ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Арзамас, Российская Федерация
ellapatrik@mail.ru

ОРЕХОВА Елизавета Валерьевна
студент,
кафедра общей и практической психологии,
АФ ННГУ им. Н. И. Лобачевского, г. Арзамас, Российская Федерация
psixologoped.orehova@gmail.com

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ КАК УСЛОВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ГАЗПРОМ

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования профессиональной мотивации сотрудников Газпром, представлена характеристика особенностей развития мотивационной сферы личности в профессиональной деятельности, анализ причин нарушений в формировании профессиональной мотивации сотрудников. Авторами проведено эмпирическое исследование особенностей ведущих профессиональных мотивов у сотрудников Газпром с различным стажем работы и успешностью служебно-профессиональной деятельности.

Ключевые слова: мотивация, профессиональная мотивация, профессиональная деятельность.

Результативная компетентная работа служащих «Газпром» вероятна только при условии учёта особенностей их мотивации, например, как объектом труда считается сам человек и во многом итог подобный работы – высокоразвитая психологически здоровая личность. Сотрудникам «Газпром» при выполнении служебного долга доводится преодолевать непомерные физические, физиологические и эмоциональные нагрузки: работа в отдаленных районах, например, на полигонах, часто в суровых погодных условиях, применение опасного электрического оборудования, долговременные командировки, даже в ночное время и т.д., что характеризует условия их повседневной работы как экстремальные.

Проводимые исследования психологических аспектов личности, меняющихся под действием экстремальных условий труда, показали, что для результативной и стабильной работы в сложных условиях, к числу которой относят работу всего штата «Газпром», сотрудники должны

проходить профессиональный отбор по ряду важных профессиональных качеств: эрудиция, стрессоустойчивость, психологическая компетентность, устойчивость к нервно-психическим нагрузкам, и, самое важное, широкая гибкая мотивационная сфера.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных авторов по проблеме изучения уровня профессиональной мотивации у сотрудников: В.Г. Асеев, И.А. Васильев, В.К. Вилюнас, Б.И. Додонов, Е.П. Ильин, В.И. Ковалёв, А.Н. Леонтьев.

Свиридова Т.А., Вобликова А.С. считают, что мотивация- это побуждения, вызывающие активность личности и определяющие ее направленность. Мотивация, направляя поведение и деятельность, оказывает влияние на профессиональное самоопределение, на удовлетворенность человека своим трудом [6, с. 536]. Профессиональная мотивация обуславливает побудительную активность личности, ее отношение к трудовой деятельности, и определяет направленность на конкретную профессиональную деятельность [5, с. 82].

Центральное место в теории профессиональной мотивации занимает понятие «мотив». Так, Ж. Годфруа определяет мотив как «соображение, по которому субъект должен действовать» [2, с. 264]. Х. Хекхаузен, описывая мотив, указывает на «динамический» момент направленности действия «на определенные цели, которые независимо от их специфики всегда содержат в себе динамический момент и которые субъект стремится достичь, какие бы разнообразные средства и пути к этому ни вели» [7, с. 23].

Профессиональный мотив – это по большей части осмысленное внутреннее побуждение служащего к конкретному поведению, направленному на достижение тех или иных потребностей. Воздействие мотивации на степень профессиональной пригодности в практической психологии рассматривается в двух аспектах: для начала, с точки зрения измерения эффектов влияния тех или иных мотивов на процесс достижения нужных профессиональных результатов и, во-вторых, с позиций регулирующей функции мотивов (и мотиваторов) в формировании заданного уровня профессиональной пригодности [4, с. 106].

Любая профессиональная деятельность предъявляет к индивиду обусловленные требования и накладывает определенный отпечаток на его личностные свойства и всю его жизнедеятельность. Успешность служебного роста зависит от большого количества факторов, главным из которых является система мотивации – стремление сотрудника достигать каких-либо задач, целей. Впрочем, нередко наблюдается и об-

ратный эффект – демотивация – утрата интереса, внутреннего желания работать, инициативы и ответственности, восприятие пребывания на рабочем месте как тяжелого бремени.

Так, В.Г. Асеев считает, что важной особенностью мотивации человека является двумодальное, положительно-отрицательное ее строение. Эти две модальности побуждений (в виде стремления к чему-либо и избегания, в виде удовлетворения и страдания, в виде двух форм воздействия на личность – поощрения и наказания) [3, с. 65].

По мнению Андреевой Т.С., утрата трудоспособности связана именно с демотивирующим стилем управления: угроза увольнения, штрафы, мелкие придирки, выговоры, постоянная критика, отсутствие похвалы даже за отлично выполненную работу, выделение «любимчиков» из общего числа сотрудников, разговор раздраженным топом, с недовольным выражением лица и т.п. [1, с. 30].

Перемены в мотивационной сфере сотрудников приводят к кардинальному изменению интересов и ценностей по отношению к работе и жизненных ориентиров. Одним из основных направлений улучшения профессиональной мотивационной сферы личности служащих является психологическая подготовка. Задача данной подготовки – развитие у сотрудников готовности действовать грамотно, с большой работоспособностью, профессионально, четко в любой трудной служебной ситуации.

Анализ теоретических подходов к проблеме позволил подобрать методы и провести психодиагностическое исследование особенностей профессиональной мотивации у сотрудников Газпром. Эмпирическое исследование проходило на базе Арзамасского учебно-производственного центра-филиала ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород». В исследовании принимали участие сотрудники «Газпром» в количестве 17 человек, занимающие должность электротехников. Возраст испытуемых 25-60 лет. Исследование по изучению мотивационной сферы сотрудников «Газпром» проводилось с использованием следующего психодиагностического инструментария: методика К. Замфир в модификации А.А. Реана «Структура мотивации трудовой деятельности»; методика И.Г. Кокурина «Словарь»; методика Ш. Ричи и П. Мартина «Изучение мотивационного профиля личности».

В ходе анализа результатов исследования было обнаружено, что 53% испытуемых обладают высоким уровнем профессиональной мотивации. 70% опрошенных имеют коммуникативный мотив - данные сотрудники ориентированы на активное взаимодействие с другими. 30%

испытуемых имеют потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении. Выявлено, что профессиональная мотивация является комплексным слагаемым профессионального мастерства служащих. Это сумма сформированных и развитых психологических характеристик сотрудника, отвечающих специфичным и ключевым психологическим особенностям оперативно-служебной работы, выступают важными предпосылками успешной реализации профессиональной деятельности.

На основе выявленных в ходе психодиагностического исследования фактических данных было запланировано продолжение исследования в направлении разработки и апробации программы психологического обеспечения формирования профессиональной мотивации служащихк длительной и эффективной работе в компании, предупреждения эмоционального выгорания и профессиональных деформаций личности, что является условием социально-личностного благополучия сотрудников.

Список литературы

1. Андреева Т.С. Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала / Управленец. 2009. № 7.
2. Годфруа Ж. Что такое психология: В 2 т. – Т. 1. М.: Мир, 1992.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, - 512 с: ил. (Серия «Мастера психологии»), 2002.
4. Патрикеева, Э.Г., Калинина, Т.В. Психологическая помощь сотрудникам МВД в управлении конфликтом в условиях трудовой деятельности / Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 105-109.
5. Психологические исследования проблем профессиональной деятельности: [сборник статей кафедры социологии и психологии МГУЭСИ] – М., ЕАОИ, 2008.
6. Свиридова Т.А., Вобликова А.С. Мотивация персонала как важнейший фактор повышения конкурентоспособности организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 2. С. 536-540.
7. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. 860 с.

УДК 159.99

ШТУМФ ВАЛЕНТИНА ОСКАРОВНА
кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник
научно-исследовательского отдела медико-психологической реабилитации
Сибирский филиал ФКУ ЦЭПП МЧС России
г. Железногорск, Российская Федерация

КУРИЧКОВА ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА
начальник научно-исследовательского отдела
медико-психологической реабилитации
Сибирский филиал ФКУ ЦЭПП МЧС России
г. Железногорск, Российская Федерация,
ceppsibir@yandex.ru

ВОЗМОЖНОСТИ ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ МЧС РОССИИ

Аннотация. В статье описаны содержание и методы профилактики и коррекции эмоционального выгорания, реализуемые специалистами психологической службы МЧС России в отношении закрепленного личного состава.

Ключевые слова: специалист МЧС России, эмоциональное выгорание, психологическая профилактика, психологическая коррекция, комплексная программа коррекции «Феникс».

Профессиональная деятельность специалистов МЧС России относится к профессиям экстремального профиля с высоким риском развития синдрома эмоционального выгорания (далее – СЭВ).

Отечественный исследователь В.В. Бойко рассматривает понятие «эмоциональное выгорание», как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Приобретенный стереотип эмоционального, чаще – профессионального поведения [1, с.87].

Профилактика СЭВ в системе МЧС России – многоуровневый процесс, в который включены не только психологи, медики, руководители подразделений, но и коллективы, подразделения, профессиональные сообщества, в целом [2, с.143].

Целями психологической профилактики выступают: предупреждение возникновения и распространения нервно-психических заболеваний, повышение психофизиологической устойчивости к воздействию профессиональных стресс-факторов. Задачами – проведение мероприятий, направленных на предупреждение негативных последствий психо-

логических и физических перегрузок, профилактику эмоционального выгорания.

В основе концепции эмоционального выгорания, как хронического стресса (предложенной В.В. Бойко), лежит представление об ограниченности психофизиологических ресурсов, которые специалисты-психологи могут восстанавливать и наращивать посредством специальных (профессиональных) приемов, методик, а также с использованием аппаратных методов воздействия. Для этих целей подразделения МЧС России оснащены специальным оборудованием, входящим в состав комнаты психоэмоциональной разгрузки (далее - КПР) с оптимальными условиями для быстрого и эффективного снятия психоэмоционального напряжения, восстановления работоспособности путём реализации индивидуальных психологических консультаций, индивидуальной психологической коррекции, краткосрочных (однодневных) программ оперативного восстановления работоспособности и комплексных программ коррекции.

С целью преодоления психофизиологических проявлений СЭВ в ФКУ ЦЭПП МЧС России разработана комплексная программа коррекции «Феникс», которая назначается по результатам психодиагностического обследования в соответствии с ведущим симптомокомплексом эмоционального выгорания.

Задачами программы выступают: оптимизация функциональной активности центральной нервной системы (далее – ЦНС); снижение негативных эмоциональных переживаний; снятие состояния усталости; снижение мышечной ригидности. Программа предполагает ежедневное прохождение процедур (с максимально допустимым перерывом между ежедневными мероприятиями не более 2-3 дней). Продолжительность программы составляет 10-14 дней в зависимости от состояния и возможностей клиента. Реализация программы подразумевает индивидуальный подход с учетом состояния здоровья, индивидуальных особенностей, имеющихся противопоказаний или непереносимости у клиента отдельных процедур.

Важно понимать, что комплексная программа коррекции «Феникс» направлена на коррекцию психофизиологических симптомов эмоционального выгорания. Программа не может устранить причины данного состояния, в связи с чем психологу рекомендуется мотивировать специалиста на индивидуальную психологическую коррекцию для выявления и преодоления причин, вызывающих эмоциональное выгорание.

Разработано два варианта программы «Феникс».

Первый вариант рекомендуется для специалистов, находящихся на первой и второй стадиях развития СЭВ (напряжение и резистентность). Цель данного варианта программы – обучить специалиста навыкам произвольного снижения психофизиологического напряжения, проявляющегося на уровне физиологических показателей, что позволяет адекватнее адаптироваться к стрессовым условиям профессиональной деятельности, своевременно восстанавливать и поддерживать оптимальное функциональное состояние.

Для реализации мероприятий первого варианта программы используются комплекс реабилитационный психофизиологический «Реакор» для тренинга с биологической обратной связью (далее – БОС), антистрессовая психофизиологическая аудио-визуально-вибротактильная система на базе кресла нулевой гравитации «Сенсориум».

По мере прохождения программы специалист восстанавливает оптимальное состояние функциональных систем, поскольку оборудование с использованием БОС позволяет осуществлять мультипараметрические тренинги (фиксировать одновременно несколько параметров, отражающих состояние одной из систем организма), а также обучается навыкам саморегуляции для повышения уровня стрессоустойчивости. Данная программа также восстанавливает израсходованные ресурсы ЦНС с помощью системы «Сенсориум», улучшая работу гомеостатических систем, нормализуя баланс между ветвями симпатической и парасимпатической вегетативной нервной системы.

Второй вариант программы рекомендуется при наличии у специалиста симптомов «истощения» – третьей стадии эмоционального выгорания. Поскольку здесь остается мало психофизиологических резервов, человек может не иметь мотивации и возможности к активному восстановлению своего состояния (саморегуляции). Второй вариант программы способствует восстановлению функциональных резервов, что в дальнейшем, позволяет перейти к первому варианту программы (с БОС).

В комплекс оборудования для второго варианта программы входят вибро-массажное кресло, аппарат транскраниальной электростимуляции «Альфария», аппарат «Фитотрон» для фитоаэроионизации. Процедуры на вибро-массажном кресле позволяют достичь снижения психоэмоционального напряжения за счёт снятия мышечного перенапряжения, неразрывно связанного с эмоциональным состоянием. Процедуры на аппарате «Альфария» способствуют достижению состояния ре-

лаксации, снижают психическое напряжение, стресс, уменьшают восприятие различных видов боли. Сеансы фитоаэроионизации способствуют погружению в состояние релаксации, спокойствия, восстановлению адаптационного потенциала организма.

В работе специалистов психологической службы существует преемственность и, в случае недостаточной эффективности мероприятий по психологической профилактике и коррекции на базе КПР, психологи подразделений могут направить личный состав МЧС России на оздоровительные программы медико-психологической реабилитации в ФКУ ЦЭПП МЧС России и его филиалы. И здесь, помимо психологических методов воздействия, активно используются методы медицинской реабилитации: медицинский массаж, мануальная терапия, физиотерапия (в частности, сухой гидромассаж, СПА-процедуры в СПА-капсуле и фитобочке, кислородотерапия, и др.).

На настоящий момент в МЧС России продолжается поиск наиболее эффективных способов профилактики и коррекции СЭВ. Наличие системы профилактики и коррекции эмоционального выгорания, как составляющей психологического сопровождения личного состава МЧС России, является важным фактором сохранения профессионального здоровья и долголетия.

Список литературы

1. Бойко, В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2004. 474 с.
2. Психология экстремальных ситуаций для спасателей и пожарных / Под общей ред. Ю.С. Шойгу. – М., 2009. 320 с.

РАЗДЕЛ 4.
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ И СОПРОВОЖДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

УДК 159.99

ЕНИНА Виктория Владимировна
кандидат медицинских наук,
Нижегородский областной неврологический госпиталь ветеранов войн,
Нижний Новгород, Российская Федерация
vvmatveeva@yandex.ru

ЕНИН Кирилл Александрович
Нижегородский областной неврологический госпиталь ветеранов войн,
Нижний Новгород, Российская Федерация
k.a.enin@yandex.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ТРАВМАТИЗАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЕЕ ПРОФИЛАКТИКА

Аннотация. В статье рассматривается сущность психической травмы. Выделены формы презентации психической травмы. Определены профилактические мероприятия.

Ключевые слова: психическая травма, психологическая защита, диссоциация.

Деятельность сотрудников правоохранительных органов (далее – сотрудников) характеризуется особыми условиями труда, негативно влияющими на состояние самого сотрудника [4, т. 7, с. 80-88]. Согласно ведомственной психологической литературе, воздействие экстремальных факторов правоохранительной деятельности приводит к психологической травматизации [9, с. 85-90].

При этом возникновение или развитие симптомов психической травмы, не только затрудняет решение боевых, специальных и других задач, но и может стать причиной развития поведенческих девиаций и аддиктивных расстройств [3, с. 310; 9, с. 85-90].

С целью снижения указанных последствий важная роль в МВД России должна отводиться психологическому сопровождению и поддержке профессиональной деятельности сотрудников [4, т. 7, с. 80-88].

В связи с этим профилактика и психологическая реабилитация психической травмы сотрудников представляют собой одно из актуальных направлений в теоретическом и практическом аспектах современной психологической науки в правоохранительных органах.

Большая медицинская энциклопедия (1985) дает определение травмы (греч. trauma – рана, повреждение) как «нарушение анатомической целостности тканей или органов с расстройством их функции, обусловленное воздействием различных факторов окружающей среды (механических термических, химических, лучевых и др.)» [1, т. 25, с. 183]. Цитируемое определение ограничивается указанием на нарушение психики в результате внешних воздействий.

С психологической точки зрения сущностью психической травмы сотрудника составляет детерминированное воздействием психотравмирующих факторов оперативно-служебной, служебно-боевой и следственной деятельности негативно окрашенные переживания травматического события, сопровождающиеся повреждением психологических защит и приводящие к нарушению целостности функционирования психики. Психическая травма приводит к определенным изменениям на смысловом, личностном и поведенческом уровнях и тем самым существенно затрудняет решение сотрудником боевых, специальных и других задач.

Следует отметить, что вследствие психической травматизации личности происходит повреждение высших уровней иерархической структуры психологических защит, с актуализацией нижележащих примитивных их форм, приобретающих статус патологических. При этом актуализация примитивных психологических защит не только выступает как отличительные признаки психологической травмы, но также будучи активированными поддерживают дальнейшую травматизацию психики [5, с. 13-14; 10, с. 437].

Результаты анализа научных работ отечественных и зарубежных ученых, исследовавших психическую травму в русле основных теоретических подходов, позволяют обобщить разнообразные по проявлению признаки указанного феномена в две основные формы презентации: 1) субъективная (тревога; диссоциативный ступор; диссоциативная амнезия; навязчивые образы, воспоминания; негативные эмоции; деперсонализационно-дереализационные нарушения); 2) объективная (вербальная или физическая агрессии; социальная отчужденность; психовегетативные нарушения).

Тревогу в психологической литературе принято считать признаком переживания эмоционального дискомфорта, связанного с ожиданием неблагополучия [7, с. 151].

Так же для психологической травматизации характерны общая скованность, заторможенность движений, оцепенение, дрожь, бессвязное бормотание (диссоциативный ступор) или буйство, метания в поисках укрытия, истерический смех, плач, крики, повышенная активность (диссоциативная фуга) [6, с. 205].

Диссоциативная амнезия – нарушение памяти, обусловленное частичным или полным блокированием личной информации о травмирующем событии. [6, с. 205]. Деперсонализация – устойчивое или периодически повторяющееся чувство нереальности, ощущение отрешенности, ощущение наблюдение за своими мыслями, чувствами, ощущениями, телом или действиями (например, перцептивные изменения, искаженное чувство времени, не реалистичность или чувство отсутствия себя, эмоциональное и/или физическое отупение) [6, с. 205]. Дереализация – устойчивое или повторяющееся ощущение нереальности и/или отрешенности к окружающему миру (например, люди и объекты воспринимаются как нереальные, призрачные, туманные, безжизненные или искажаются в размерах) [6, с. 205].

Для признаков психологической травматизации характерны раздраженное поведение либо вспышки гнева (минимально спровоцированные или без провокации), обычно выраженные в форме вербальной или физической агрессии по отношению к людям или объектам. Кроме того, отмечается социальная отчужденность, проявляющаяся в виде заметно сниженного интереса к участию в значимых для индивида мероприятиях либо отказ от участия в них [6, с. 205].

Внешние проявления психической травмы могут носить вид висцеровегетативных нарушений: учащенное сердцебиение переходит в приступы пароксизмальной тахикардии или другие нарушения ритма сердца; повышение артериального давления; разрушение обычной структуры дыхательных циклов; нарушение деятельности внутренних органов (усиление перистальтики, неуправляемый диурез и т.д.); развитие выраженного болевого синдрома со стороны как скелетных мышц (судороги, парестезии, гиперестезии), так и внутренних органов [8, с. 29-40].

Важно отметить, что психическая травма может не проявлять всех признаков. Так, к числу первых признаков указанного феномена, которые могут развиться сразу после воздействия совокупности факторов психологической травматизации, можно отнести тревогу, диссоциативный ступор, диссоциативную фугу, деперсонализационно-дереализационные нарушения, негативные эмоции (страх, гнев, вина, стыд, ис-

пуг). Указанные симптомы отражают попытки психики защититься от травматического события путем диссоциации от него [8, с. 29-40].

Ряд других симптомов могут появляться одновременно с выше перечисленными или отсрочено: гипербдительность, диссоциативная амнезия, навязчивые образы, воспоминания, социальная отчужденность, психовегетативные нарушения, панические атаки, фобии, отсутствие эмоциональной вовлеченности. При этом появляющиеся признаки психической травмы группируются, объединяются, дополняются и становятся менее ассоциированными с самим травматическим переживанием сотрудника [8, с. 29-40].

Симптомы травмы могут быть стабильными, в таком случае сотрудник ощущает их постоянно или нестабильными, которые проявляться под воздействием экстремальных факторов и через некоторое время могут вновь исчезать. Кроме того, они могут оставаться латентными, скрытыми годами, а затем неожиданно проявиться в виде навязчивых образов, воспоминаний или флэшбэков, панических атак, фобий, злоупотребления психоактивных веществ [8, с. 29-40].

Следует отметить, что полностью избежать развитие признаков психологической травматизации среди сотрудников в сложной правоохранительной деятельности достаточно сложно, однако с помощью психопрофилактических мероприятий, путем своевременного осуществления психокоррекционных и реабилитационных мероприятий можно снизить процент психологических потер [8, с. 29-40].

Ведомственные нормативно-правовые документы определяют порядок организации и проведения психологической реабилитации в правоохранительных органах. При этом основополагающим подходом, решающим задачу профилактики, будет являться собственно «психологический», направленный на недопущение развития психической травмы.

Важная роль в профилактике психической травмы в правоохранительных органах отводится психологической подготовке сотрудников к служебно-боевой обстановке. Так, как отмечает В.М. Бурыкин (2004), в период перед командировкой психологи проводят с сотрудниками занятия по сплочению подразделений и снижению психологической напряженности; формированию устойчивости к стрессу в сложных условиях деятельности; обучению методам психической саморегуляции и психологической самопомощи, тем самым снижают влияние экстремальных факторов в ходе выполнения боевых, специальных и других задач [9, с. 85-90].

Кроме того, с целью поддержания необходимого уровня боеспособности и оптимизации психического состояния сотрудников в период

командировки личного состава для выполнения служебно-боевых задач организована работа психологических групп.

После завершения периода командирования в условия экстремальных действий сотрудники проходят целевые профилактические обследования с целью решения вопроса о тактике дальнейших реабилитационных и психокоррекционных действий. Как отмечает В.М. Бурыкин (2004), по результатам данных обследований руководителям подразделений и служб органов внутренних дел предоставляются индивидуальные рекомендации для каждого сотрудника по организации оптимального режима труда и отдыха, ношению и хранению табельного оружия, а также возможным формам психологической работы [9, с. 85-90].

При этом согласно ведомственным нормативным документам с учетом решаемых задач реабилитационные мероприятия проводятся на базе кабинетов психологической регуляции, санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях органов и подразделений внутренних дел [9, с. 85-90].

Кроме того, по данным психологической литературы арсенал современной социальной психологии оказывает выраженное реабилитационно-восстановительное воздействие на сотрудников с признаками психической травмы через малые социальные группы. Реабилитационные мероприятия должны сопровождаться социально-психологической работой в служебных коллективах с целью оптимизации социально-психологического климата в подразделении; формирования сплоченных, работоспособных служебных коллективов; социальной интеграции сотрудников в подразделение и общество в целом, в семью; восстановления социальной функции; оказания психологической помощи членам семьи [2, с. 243-245].

Подводя итог, представляется возможным отметить, что с учетом негативного влияния экстремальных факторов профессиональной деятельности на сотрудников правоохранительных органов и при отсутствии своевременных психопрофилактических, социально-психологических и реабилитационных мероприятий в системе МВД возможен дальнейший рост психологической травматизации сотрудников, приводящий к формированию психосоматических, аддиктивных расстройств и саморазрушающему поведению.

Обобщая вышесказанное, представляется обоснованным сделать следующие выводы:

1. сущность психической травмы сотрудника правоохранительных органов составляет детерминированное воздействием психотравмирующих факторов оперативно-служебной, служебно-боевой, следственной деятельности негативно окрашенные переживания травматического

события, сопровождающиеся повреждением психологических защит и приводящие к нарушению целостности функционирования психики.

2. в структуре психической травмы представляется возможным выделить устойчивый симптомокомплекс, состоящий из двух основных форм презентации: 1) субъективная (тревога; диссоциативный ступор; диссоциативная амнезия; навязчивые образы, воспоминания; негативные эмоции; деперсонализационно-дереализационные нарушения); 2) объективная (вербальная или физическая агрессии; социальная отчужденность; психовегетативные нарушения).

3. В рамках недопущения развития признаков психической травмы сотрудников правоохранительных органов рекомендовано проведение мероприятий психологической подготовки и психологической реабилитации.

4. пути реализации профилактики признаков психической травматизации сотрудников могут осуществляться через малые социальные группы.

Список литературы

1. Большая медицинская энциклопедия / под ред. Б.В. Петровского. 3-е изд. М.: Советская энциклопедия. Т. 25. 1985. С. 183.
2. Войцех В.Ф. Суицидология. М.: Миклош, 2007. 280 с.
3. Военная психиатрия / под ред. С.В. Литвинцева, В.К. Шамрея. – СПб.: ВМедА, ЭЛБИ-СПб., 2001. 236 с.
4. Енина В.В., Енин К.А. К вопросу о психологическом обеспечении профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов с психическими дисфункциональными состояниями // Электронный журнал «Психология и право». 2017, Том 7. № 1. С. 80-88. doi:10.17759/psylaw.207070107.
5. Калшед Д. Внутренний мир травмы: архетипические защиты личностного духа / пер. с анг. – М.: Когито-Центр, 2015. 368 с.
6. Колк Бессел ван дер. Тело помнит все: какую роль психологическая травма играет в жизни человека и какие техники помогают ее преодолеть / Бессел ван дер Колк. – М.: Эксмо, 2020. 464 с.
7. Краткий словарь психологических понятий: учебное пособие для учеб. заведений профтехобразования / К.К. Платонов. 2-е изд., пер. и доп. – М.: Высш.шк., 1984. 175 с.
8. Левин П.А. Исцеление от травмы. Авторская программа, которая вернет здоровье вашему организму. – СПб., 2019. 128 с.
9. Профилактика самоубийств в органах и подразделениях внутренних дел: методическое пособие / под общ. ред. В.М. Бурыкина. – М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. 200 с.
10. Психология состояний: учебное пособие / под ред. А.О. Прохорова. – М.: Из-во «Когито-Центр», 2011. 624 с.

УДК 159.9; 351.74 (73)

КАЗАКОВА Татьяна Александровна
кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра иностранных языков
Академии ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация
tina4242@yandex.ru

КУЗНЕЦОВ Михаил Иванович
кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра юридической психологии и педагогики
Академии ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация
mikhail_kuznetsov_1962@list.ru

ПСИХОЛОГИ В ПОЛИЦИИ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ АМЕРИКИ

Аннотация. В статье анализируется деятельность полицейских психологов США. Уделяется внимание профессиональной подготовке сотрудников психологической службы полицейского ведомства этой страны.

Ключевые слова: полиция, сотрудники, США, психологическая служба, профессиональная подготовка.

Специалисты в области психологии в полиции США помогают коллегам эффективно и качественно выполнять свои должностные обязанности, диагностировать и корректировать психическое здоровье сотрудников полиции, жертв преступлений, свидетелей, членов семей сотрудников полицейского ведомства и других лиц. Они способствуют и тому, чтобы полицейские учреждения и каждый работник строго придерживались требований кодекса этики служебного поведения, были квалифицированными и компетентными специалистами, а также имели необходимые навыки для обеспечения общественной безопасности.

Как показывает многолетний опыт, сотрудники полиции и других правоохранительных органов регулярно сталкиваются с опасными ситуациями, угрожающими их личной безопасности, что оказывает различные негативные последствия на психическое здоровье не только сотрудников, но и их членов их семей. Кроме того, сотрудникам полиции в своей повседневной деятельности зачастую приходится сталкиваться с маргинальными личностями общества: имеющими отклонения в развитии, наркоманами и преступниками, которые нуждаются в психиатрической помощи. Поэтому, поскольку полицейская служба – это одна из наиболее признанных в мире опасных профессий, сотрудники при оформлении на службу, прежде чем получить оружие и служебные

документы, проходят тщательную проверку, в том числе и психологическое тестирование с целью определения пригодности к службе.

Американские коллеги считают, что по своей сути полицейская психология - это использование психологических принципов и методов в ситуациях, связанных с выполнением своих должностных обязанностей лицами органов общественной безопасности и сотрудниками полиции.

На полицейских психологов возложен широкий круг обязанностей, но более всего они задействованы в выполнении следующих задач: оценки пригодности кандидатов и действующих сотрудников к выполнению служебных обязанностей, и осуществление психологической поддержки в процессе всей служебной деятельности по профилактике негативных состояний [1; с. 62].

Полицейские психологи в США в течение многих десятилетий привлекаются для отбора кандидатов, претендующих на работу в качестве полицейских или сотрудников полиции общественной безопасности. Очевидно, что полицейские департаменты должны применять очень высокие стандарты при найме новых сотрудников, но на практике это не всегда реализуется. Полицейские психологи рекомендуют тех кандидатов, которые соответствуют предъявляемым психологическим требованиям, и исключают тех, кто не подходит или даже может быть опасен для окружающих при службе в полиции.

Оценка пригодности к выполнению служебных обязанностей проводится в широком диапазоне различных профессий, таких, например, как строительство или медицина, но ни в какой другой эти оценки не являются такими важными, как в правоохранительных органах. Сотрудники, часто находящиеся на больничном, страдающие физическим или умственным расстройством, или плохо выполняющие свои обязанности, обследуются психологом для определения, смогут ли они продолжить свою службу в полиции. Они могут быть психически или физически нездоровы, и неспособны вернуться к работе после неприятного инцидента, или потому, что они испытывают трудности в личной или семейной жизни, что ставит под угрозу их способность продолжать службу в полиции.

Полицейские психологи также часто привлекаются для проведения клинических вмешательств. Поскольку травмирующие события гораздо чаще происходят в полицейской работе, чем в других видах профессиональной деятельности, психологи применяют краткосрочные поведенческие методы коррекции, чтобы помочь получившим психологическую травму полицейским справиться со своими переживаниями. Они

помогают жертвам преступной деятельности или уязвимым свидетелям в защите, а также членам семей как сотрудников, так и жертв в обучении тому, как реагировать на стрессогенные факторы должным образом [2].

Полицейские психологи США призваны оказывать оперативную поддержку. Например, они часто помогают с оформлением документов, связанных с кадровым обеспечением, собеседованием при приеме на службу, проводят тестирование оценкой личности и обучением сотрудников правоохранительных органов.

Хотя официально докторская степень не требуется для работы в области полицейской психологии, на практике назначение на должность психолога без ее наличия случается редко. Докторская степень означает, что кандидат на службу прошел обширную подготовку как в области психологии, так и в сфере общей полицейской работы. Докторская программа должна быть аккредитована Американской психологической ассоциацией и составлять не менее 100 часов обучения, непосредственно связанных с психологией полиции и общественной безопасности. Затем кандидаты должны пройти стажировку или практику в области полицейской психологии, а также один – два года обучения под наблюдением наставника – практикующего полицейского психолога, в общей сложности 3000 часов

В большинстве университетов страны нет специального направления подготовки сотрудников, специализирующихся в области полицейской психологии, поэтому многие студенты сначала получают степень бакалавра и магистра в области психологии, чтобы иметь хорошие знания, умения и навыки в этой области. Степень магистра в таких областях, как прикладная криминология, судебная психология или психологическое консультирование, например, позволяет студенту получить доступ к официальной докторской программе, которая также может включать исследования в области клинической или судебной психологии. Студенты университета, которые выбирают полицейскую психологию своей карьерой, должны выбрать дипломную программу с акцентом на специфику подготовки для дальнейшей работы в правоохранительных органах [4].

Правила получения лицензии полицейского психолога очень строги. Формально никакой специальной лицензии на практику в качестве полицейского психолога не требуется, однако те, кто хочет использовать титул «психолог» в любом штате, должны сначала получить степень магистра, после чего они могут претендовать на получение лицензии.

Все штаты США управляются Ассоциацией государственных и провинциальных советов по психологии, и лицензирование требует сдачи экзамена на профессиональную практику EPPP, включающий в себя 225 вопросов, касающихся таких областей знаний, как фундаментальные основы психологии, поведения человека, диагностики его личности и других [5].

По сведениям Бюро статистики труда (BLS) США, средний оклад полицейских психологов по состоянию на май 2019 года составлял $101 790. Для сравнения приводятся следующие данные: в настоящее время средний показатель заработной платы работников в федеральном правительстве составляет около 94 670 долларов, а в правительстве штата – 104 280 долларов [3].

Список литературы

1. Дорошенко О.В. Векторы карьерного роста в полиции (на примере зарубежного опыта) // Международный журнал психологии и педагогики служебной деятельности. 2020. № 2 С.61-63.

2. Forensic-psychology. URL: https://psychology.iresearchnet.com/ (дата обращения: 29.10.2020).

3. Police-psychology. URL: https://www.opencollege.info / (дата обращения: 29.10.2020).

4. Police-psychology-careers. URL: https://careersinpsychology.org / (дата обращения: 29.10.2020).

5. Psychological-exams-for-police. URL: https://www.thebalancecareers.com / (дата обращения: 29.10.2020).

УДК 159.9

КАЛИНИНА Татьяна Валентиновна
кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра общей и практической психологии,
ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал,
Арзамас, Российская Федерация
kalininatv@list.ru

БУЗИНА Дарья Олеговна
студентка специальности «Психология служебной деятельности»,
психолого-педагогический факультет
ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал,
Арзамас, Российская Федерация
Daryana.6@yandex.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ СОТРУДНИКАМ МВД, ВЕРНУВШИМСЯ ИЗ ЗОНЫ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ, В ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Аннотация. В данной статье авторы рассматривают проблему психологической помощи сотрудникам МВД, вернувшимся из зоны боевых действий. На основе экспериментального изучения особенностей проявления конфликтного поведения в служебной деятельности сотрудников МВД, вернувшихся из зоны боевых действий, была разработана программа психологической помощи.

Ключевые слова: психологическая помощь, профилактика конфликтного поведения, сотрудники МВД.

Современные условия развития общества были и остаются тесно связанными с решением сложных задач восстановления конституционного строя и охраной правопорядка в зонах боевых действий, в ходе военных конфликтов.

На передовой боевых действий, одними из первых выступают сотрудники МВД. В ходе работы в «горячих точках» они, принимают участие в контртеррористических операциях, постоянно подвергаются воздействию комплекса психотравмирующих факторов, связанных с решением разнообразных задач по охране и защите мирного населения, восстановлению закона, порядка и сохранению собственной жизни и жизни товарищей, находящихся рядом [1].

Опыт боевых действий в купе со спецификой профессиональной деятельности сотрудника системы МВД зачастую приводят к формированию личностных и профессиональных деформаций, а затем к профессиональной непригодности.

В исследованиях, посвященных изучению влияния последствий участия в боевых действиях мы можем найти огромное количество фактов, которые свидетельствуют о том, что независимо от длительности пребывания в зоне военного конфликта и даже после прохождения реабилитационных мероприятий, участники военных конфликтов сохраняют ряд показателей, которые могут выступить скрытыми триггерами, приводящими к конфликтному поведению уже в мирное время [2].

Одной из актуальных в юридической психологии проблем, является проблема профилактики конфликтного поведения сотрудников МВД. Данная проблема рассматривалась в трудах: А.М. Столяренко, И.Б. Пономарева, В.Л. Цветкова, М.И. Марьина, Н.В. Андреева, А.И. Папкина, Н.М. Фатеева, В.П. Трубочкина, В.Е. Петрова и др., но все же недостаточно разработанной остается проблема психологической помощи сотрудникам МВД, вернувшимся из зоны боевых действий, в профилактике конфликтного поведения.

Анализ психологической литературы по проблеме психологической помощи сотрудникам МВД, вернувшимся из зоны боевых действий, в профилактике конфликтного поведения, послужил основой для экспериментального изучения особенностей проявления конфликтного поведения в служебной деятельности сотрудников МВД, вернувшихся из зоны боевых действий.

Опытно-экспериментальной базой исследования послужил: Межмуниципальный отдел МВД России «Ковернинский» - 46 сотрудников (Отделение полиции по Сокольскому району МО МВД России «Ковернинский»). Все сотрудники имеют опыт участия в боевых действиях, вся выборка состоит из мужчин, возраст испытуемых варьируется от 46 до 64 лет.

Для изучения особенностей проявления конфликтного поведения в служебной деятельности сотрудников МВД, вернувшихся из зоны боевых действий, нами были использованы следующие методики: опросник «Стратегии поведения в конфликтных ситуациях» (К. Томаса); тест «Конфликтная личность» (Пугачев В.П., 2003); методика «Самооценка конфликтности» (С.М. Емельянов).

Результаты проведенного исследования показали, что предпочтения стратегий поведения в конфликтных ситуациях ранжируется следующим образом: конкуренция – 30,43%, компромисс – 26,09%, сотрудничество – 21,74%, приспособление – 13,04%, избегание – 8,7%. Результаты изучения степени конфликтности сотрудников, указывают на то, что высокий уровень конфликтности характерен для 39,13%, средний –

41,3%, низкий – 19,57%. В ходе исследования, нами был выявлен, выраженный уровень конфликтности у 32,62% сотрудников, высокий – 28,27%, слабый – 21,7%, невыраженный – 15,23%, отсутствие – 2,18%.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что данные большинство сотрудников предпочитают использовать в конфликтных ситуациях такие стратегии поведения как конкуренция, компромисс, реже сотрудничество. Наблюдается склонность к выраженной и высокой конфликтности, выражающейся в достаточно большом количестве споров в коллективе и возникающих из-за излишней агрессивности и несдержанности. При этом большинство споров мелочны и незначительны, но все они чреваты сильными эмоциональными переживаниями, ухудшением взаимоотношений в коллективе. Необходимо отметить и положительные стороны конфликтов (конструктивные конфликты), которые, в некоторых случаях, помогают решать неразрешенные проблемы, способствуя оздоровлению общей атмосферы в трудовом коллективе служащих.

Наблюдение подтверждает полученные нами результаты, так, большинство сотрудников, участвующих в экспериментальной работе, характеризуются настойчивостью, прямолинейностью, независимостью, импульсивностью в своих суждениях и действиях. В работе постоянно конкурируют друг с другом, настойчиво отстаивая собственные интересы, невзирая на то, как это повлияет на их служебные или личные отношения. В сложных служебных ситуациях их отличает высокая скорость ориентировки и принятия решений, склонность к риску, однако большинство из них легко теряют самоконтроль, переходят на крик и активно используют различные формы агрессии. Необходимо отметить, что данные сотрудники осознают имеющиеся проблемы, самокритично анализируют и глубоко переживают их.

На основе результатов, полученных нами в ходе психодиагностического исследования, нами была разработана программа психологической помощи сотрудникам МВД, вернувшимся из зоны боевых действий, в профилактике конфликтного поведения. Программа направлена на: освоение навыков эффективного общения, саморегуляции, способов бесконфликтного поведения и сплочение трудового коллектива, рассчитана на 12 занятий, продолжительность каждого занятия, в среднем, составляет 1,5-2 часа. Занятия проводятся 1 раз в неделю. Общая продолжительность программы 3 месяца. Форма работы – групповая, данная форма работы позволяет нам целенаправленно использовать как

ресурс групповую динамику, как совокупность взаимоотношений и взаимодействий, возникающих между участниками группы.

Мы предполагаем, что в результате участия в программе психологической помощи сотрудникам МВД, вернувшимся из зоны боевых действий, в профилактике конфликтного поведения, ее участники приобретут навыки саморегуляции и эффективного взаимодействия друг с другом, а также смогут оптимизировать свои стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Сотрудники более осознанно будут контролировать свое эмоциональное состояние, научатся регулировать его, их общение станет более конструктивным, что, несомненно, будет способствовать сплочению трудового коллектива.

Список литературы

1. Бузина Д.О. Профилактика конфликтов в служебной деятельности сотрудников МВД, вернувшихся из зоны боевых действий / Д.О. Бузина, Т.В. Калинина// Ментальное здоровье – интеграция подходов: материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2020. С. 154-159.

2. Стрельникова Ю.Ю., Психологические особенности комбатантов и сотрудников органов внутренних дел с длительным стажем службы в мирных условиях / Ю.Ю. Стрельникова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2014. №3. С. 92-98.

УДК 159

КОКОРЕНКО Виктория Леонидовна
кандидат психологических наук, доцент,
кафедра психотерапии, медицинской психологии и сексологии,
ФГБОУ ВО «Северо-Западный медицинский университет им. И.И. Мечникова Минздрава России», Санкт-Петербург, Российская Федерация,
vkokorenko@yandex.ru

АРТ-ТЕХНОЛОГИИ В ПСИХОПРОФИЛАКТИКЕ ЛИЧНОСТНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ: НЕСИЛОВЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

Аннотация. В статье представлен анализ факторов риска для психического здоровья и адаптации личности в контексте психопрофилактической работы с сотрудниками силовых структур. Приводятся понятия психопрофилактики, трудной жизненной ситуации, переживания психических состояний. Обсуждаются арт-технологии как современный инструмент арт-терапевтического направления. Даются рекомендации по использованию арт-технологий для решения психопрофилактических задач в работе с сотрудниками силовых структур.

Ключевые слова: психопрофилактика, психическое состояние, переживание, арт-технология.

Современные социальные реалии – общество с приоритетными ценностями, глобальные информационные процессы, образ жизни и специфика профессиональной деятельности сотрудников силовых структур – диктуют необходимость осмысления специалистами возможных рисков для их физического и психического здоровья.

Оценивая факторы риска, необходимо отметить, что многочисленные изменения, влияющие на психику и в целом на здоровье людей, происходят на различных уровнях.

1. Общемировые процессы

– информатизация, неизбежно ведущая за собой изменения в восприятии, мышлении и сознании людей;

– нарастание и все большее разнообразие вариантов аддикций;

– ускорение темпа жизни, приводящее к перегрузке организма и психики;

– наиболее актуальные проблемы текущего периода, изменившего жизни большинства людей – пандемии коронавирусной инфекции и как следствие – возрастание общей напряженности в социуме.

2. Актуальные проблемы нашей страны

– глобальный масштаб бюрократии, многократно осложняющий профессиональную деятельность и приводящий к раннему профессиональному выгоранию;

– стрессогенная среда в организациях и учреждениях многих сфер профессиональной деятельности;

– увеличение обязанностей и требований к их выполнению, приводящее к избыточным нагрузкам на психику и здоровье;

– нарастание тенденций формализации и потребительского отношения как основных стратегий взаимодействия между людьми.

3. Процессы различных изменений в семье

– изменения самого социального института семьи – как основной формы социального жизнеустройства человека, взаимодействия семьи с социумом;

– изменения внутри семейной системы – семейных ролей и функций, детско-родительского взаимодействия, реализации социализирующей и воспитывающей функции семьи по отношению к подрастающему поколению, особенностей современного осуществления хозяйственно-бытовой функции семьи и т.д.

4. Изменения на индивидуально-личностном уровне

– возрастание внимания людей к своей личности;

– поиск себя, самореализация, проявляющиеся в создании и модификации тела и внешности, экспериментировании с рискованными формами поведения и увлечениями;

– поиск своего места в жизни через разнообразные группы и сообщества (в том числе – сетевые).

Кроме того, необходимо понимать, что когда речь идет о факторах риска для психического здоровья, то имеются в виду не только внешние факторы среды (природной, социальной, материальной, техногенной, информационной), но и такие предиспозицонные факторы как индивидуальные малоадаптивные стереотипы поведения и деятельности; высокий уровень притязаний и стремление к успеху без учета особенностей личности, актуального состояния психики и организма в целом, конкретики текущей социальной ситуации – как фона на котором личность ставит цели и выбирает стратегии их достижения; факторы семейной среды, которые составляют содержание повседневной жизни человека, являются чем-то привычным, и в силу этого мало осознаются, приводя к хронизации неблагоприятных психических состояний – сниженному фону настроения, неудовлетворенности, тревоги, субдепрес-

сивным состояниям, низкой активности, конфликтам без готовности что-либо изменить, патологическому семейному наследованию (представлениям и установкам, эмоциональным и поведенческим стереотипам, передающимся в семье от поколения к поколению).

Психопрофилактика – это система мер, реализующихся на различном уровне (от государственного до индивидуально-личностного), направленная на предупреждение нарушений психического здоровья. Первичная психопрофилактика во многом базируется на психологическом просвещении людей относительно факторов риска для психического здоровья, пониманием связи между влиянием факторов риска и ответом организма и психики на это воздействие. При вторичной психопрофилактике расширяется круг мер, видов и форм работы, дифференцированного привлечения тех или иных специалистов, фокусирующихся на специфике проблематики для сохранения и поддержания психического и физического здоровья, максимально привлекаются и наращиваются ресурсы социально-средовые, семейные, личностные. Вторичная психопрофилактика оперирует понятиями: трудная жизненная ситуация, психотравматизация, ресурсы адаптации и стратегии активного совладания, компенсация, изменение привычного образа жизни с целью поддержания и укрепления здоровья и предупреждения неблагоприятных последствий возникших нарушений и др.

Считается, что личность человека нельзя понять вне ситуации, в которой она находится, поскольку между человеком и условиями жизни существует неразрывная связь. *Ситуация является естественным сегментом социальной жизни, определяющимся вовлеченными в нее людьми, местом действия и сущностью деятельности.* Выделяют два подхода к ее пониманию: 1) как внешних условий протекания жизнедеятельности на ее определенном этапе, 2) как системы объективных и субъективных элементов, объединяющихся в жизнедеятельности [1].

Трудная жизненная ситуация – это ситуация, которая либо объективно нарушает жизнедеятельность личности, либо субъективно воспринимается ею как сложная и не может быть преодолена самостоятельно. Личность уязвима не ко всем, а к определенным, *значимым жизненным ситуациям*. Они возникают в разных взаимоотношениях индивида: семейных, учебных, профессиональных.

Трудные жизненные ситуации нередко выступают как патогенные. Обнаружено, что для психического и соматического здоровья опасен не только один трагический эпизод, подобный смерти близких людей, но и несколько менее драматичных, происшедших за короткий период вре-

мени, т.к. это снижает возможности приспособления. В течение года человек переживает в среднем около 150 заметных жизненных изменений. Если их число возрастает больше, чем в два раза, вероятность заболевания составляет 80%. Если число событий от 150 до 300, — то риск заболевания — 50%.

Обычно ситуационно обусловленные нарушения психического здоровья происходят в результате *психической травмы — ситуации, характеризующейся неразрешимостью с точки зрения личности*.

Если понимать жизненную ситуацию как систему не только объективных (внешних), но также субъективных (внутренних) элементов, то психическая травма — это, прежде всего, *переживание*, в центре которого находится определенное эмоциональное состояние [5].

Толковый словарь С.И. Ожегова [4] определяет «состояние» как положение, в котором находится кто-либо или что-либо;…физическое или душевное положение; возможность или невозможность что-либо сделать». По мнению В.Н. Мясищева, психическое состояние выступает…*общим функциональным уровнем психической деятельности*, на фоне которого развиваются психические процессы, и заключается в *переживании* человеком отражения общего фона психической деятельности.

По определению Н.Д. Левитова «психическое состояние» – это целостная характеристика психической деятельности и поведения за некоторый период времени, показывающая своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, предшествующего состояния и психических свойств личности [3]. Психические состояния многомерны, в них отражается взаимодействие человека с жизненной средой, поэтому *любые существенные изменения внешней среды*, изменения *во внутреннем мире личности, в организме* вызывают определенный отклик в человеке как целостности, влекут за собой *переход в новое психическое состояние, меняют уровень активности субъекта, характер переживаний*. Возникающее состояние не заменяет предыдущее одномоментно, состояния в большинстве случаев плавно перетекают друг в друга, образуя смешанные состояния, которые могут быть достаточно протяженными.

Психическое состояние – это самостоятельное проявление человеческой психики, всегда сопровождающееся внешними признаками, имеющими преходящий, динамический характер, …*выражающееся чаще всего в эмоциях*, окрашивающее всю психическую деятельность челове-

ка и связанное с познавательной деятельностью, с волевой сферой и личностью в целом.

Центральное место эмоций в структуре психотравмирующего переживания обусловлено их ролью во взаимосвязи психических и соматических систем личности. Психотравмирующие переживания в силу своей выраженности (остроты), длительности или повторяемости воздействуют на личность и могут стать причиной различных форм нарушений психического реагирования.

Очерчивая круг состояний с точки зрения риска для психического здоровья и адаптации личности называют *состояния неудовлетворенности, тоски, подавленности, страдания, тревоги, беспокойства, неуверенности, эмоциональной напряженности.*

При сниженной адаптивности эмоциональное напряжение может оказаться избыточным, сила и длительность средовых воздействий может превысить порог индивидуальной выносливости («нарушение функциональной активности барьера психической адаптации»). В этом случае происходит качественный скачок в состоянии и, в зависимости от места наименьшего сопротивления в конституционально заданном типе реагирования, возникает нарушение нервно-психического баланса, которое может пойти по пути: 1) невротизации, 2) соматизации, 3) девиации поведения.

Целенаправленная психопрофилактическая работа с сотрудниками силовых структур позволяет минимизировать риски неблагоприятных социально-средовых воздействий, своевременно оказывать психологическую поддержку в трудных жизненных ситуациях, расширять ресурсы личности для повышения адаптационного потенциала и возможности эффективно решать поставленные профессиональные задачи.

В психопрофилактической работе с сотрудниками силовых структур актуальны следующие задачи:

1. Выявление и понимание содержания трудных с точки зрения личности жизненных ситуаций, которые могут провоцировать формирование патогенных состояний и конфликтов, затрудняющих выполнение профессиональной деятельности
2. Осознание своих возможностей и ограничений
3. Своевременное выявление признаков эмоционального (профессионального) выгорания
4. Психологическая поддержка в трудных жизненных ситуациях, проживании кризисов и разрешении конфликтов

5. Поиск ресурсов для расширения адаптационного потенциала, сохранения эмоционального равновесия и психического здоровья (внутренние и внешние ресурсы).

Перечисленные выше задачи могут эффективно решаться с помощью использования специалистами творческой деятельности и арт-технологий.

Творческая деятельность, как правило, воспринимается многими как отдых, «несерьезное» занятие, приятное времяпрепровождение, возможность переключиться с рабочего взаимодействия на свободное общение (в группе) и/или побыть в уединении, творчески погружаясь в некую тему. Такое восприятие позволяет специалистам работать над психологической проблематикой, минимизируя включение механизмов психологической защиты личности, редуцировать тревогу и снижать уровень эмоционального напряжения.

Арт-технологии представляют собой сочетание:

1. Названия и техники творческого процесса
2. Конкретных художественных материалов
3. Приемов и средств, использующихся специалистом в работе с личностью или группой
4. Соответствующего теоретико-методического обоснования.

Арт-технологии – это современный инструмент арт-терапевтического направления. В своей работе мы опираемся на понимание арт-терапии как метода работы с личностью и группой, в котором *символическая творческая деятельность* участника *становится источником личностных изменений*. Арт-технология – это один инструмент для решения многих задач (психопрофилактических, психокоррекционных, психотерапевтических). *Арт-технология – это место, время, участники, тема, процесс и содержание.*

Для эффективного решения психопрофилактических задач в работе с сотрудниками силовых структур мы рекомендуем учитывать особенности применения арт-технологий.

1. Выбранные специалистом арт-технологии должны четко соотноситься с целями психологической работы.
2. Необходимо соблюдение определенных условий применения (пространственно-временная организация творческого и рефлексивного процесса).
3. Специалист должен придерживаться выработанного алгоритма (этапов, действий), поскольку это, во многом, обеспечивает успешный результат.

4. Темы для творческой работы предлагаются с учетом актуального состояния и психологической проблематики личности и группы. Выбор и конкретная формулировка темы – это ограничение поиска в поле содержания, фокусировка сознания участника на работе с проблемой. Формулировка темы может быть разной степени конкретности (обобщенности) и эмоциональной насыщенности.

5. В творческом процессе важно создавать условия для расширения опыта участников. Это стимулирует интерес, поддерживает оптимальный уровень самооценки, дает возможность быстро восстанавливать психические ресурсы. Примером может служить тематическая работа с объемными формами из различных материалов (глина, фольга, проволока, бумага с особыми свойствами).

6. Художественные материалы имеют свои возможности и ограничения. Предлагая тот или иной материал для творческой деятельности, специалист создает условия для погружения участников в определенные психические состояния (сосредоточенность, активность, легкость, воодушевление, заинтересованность, радость и др.).

7. В конкретной арт-технологии соединяются тема и художественные материалы для творческого процесса. Грамотное соединение темы и материалов усиливает воздействие на психику и расширяет возможности для психологической работы участника со значимой проблематикой.

8. Широко используемую технику коллажа можно разнообразить новым опытом работы с различными материалами, например, с самоклеящейся пленкой.

9. По мере расширения творческого опыта, можно предлагать участникам опыт создания арт-объектов, например: маски «Персона» и «Тень» для личностной работы (на основе теории Карла Густава Юнга), боевой веер (традиционный атрибут воина в культуре древней Японии и Китая).

10. Поскольку для современного человека информационные технологии являются неотъемлемой и привычной частью повседневной жизни, возможно применение современных мультимедийных технологий в соединении с тематической творческой задачей.

11. Творческий опыт освоения участниками рисуночных техник мы рекомендуем выстраивать в логике «от нестандартных к традиционным». Это помогает преодолевать весьма распространенный и устойчивый стереотип «Я не умею рисовать» и дистанцироваться от оценочно-

эстетических критериев, ограничивающих творческую активность и личностный потенциал.

Многие помогающие специалисты, которые применяют различные арт-технологии для решения широкого круга психологических задач, подтверждают их большой ресурс для индивидуальной и групповой работы. Конкретные арт-технологии с теоретико-методическим описанием представлены автором в монографии «Арт-терапия: своим голосом» [2].

Список литературы

1. Бурлачук Л. Ф., Коржова Е. Ю. Психология жизненных ситуаций. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. 263 с.
2. Кокоренко В.Л. Арт-терапия: своим голосом. М.: ИД Городец, 2020. 176 с.
3. Психические состояния / Сост. и общая редакция Л.В. Куликова. – СПБ.: Издательство «Питер», 2000 512 с.
4. Толковый словарь С.И. Ожегова [электронный ресурс]. Режим доступа: https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=7966 Дата обращения 30.11.2020.
5. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи. – СПб.: Питер, 1999. 656 с.

УДК 159.9

МАЛЬЦЕВА Татьяна Вячеславна
кандидат психологических наук, доцент
профессор кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами
Академии управления МВД России, г. Москва, Российская Федерация,
mtv-psy@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ОКАЗАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ ПОЛИЦИИ

Аннотация. Статья рассматривает проблемы, связанные с оказанием психологической помощи сотрудникам полиции, акцентируется внимание на значимости психологического здоровья, причинах возникновения профессионального стресса, его углублении, на диссонансе социальных ожиданий и субкультурных особенностях среды сотрудников полиции. Приводятся результаты опроса среди полицейских об отношении к психологической помощи. Ставится вопрос о способах мотивирования обращений к психологу.

Ключевые слова: психологическая помощь, психологическая травма, профессиональный стресс, психологическое здоровье.

Сегодня тот факт, что работе в полиции присущи стрессовый и психотравмирующий характер. Несмотря на то, что в Российской Федерации все кандидаты на службу проходят профессиональный психологический отбор, нельзя уповать на то, что сотрудники полиции более психологически устойчивы по сравнению с населением в целом. Они такие же люди и роль психологической поддержки крайне важна для них в целях поддержании их психологического здоровья и высокого уровня эффективности при исполнении служебных обязанностей. Тем не менее, сотрудники полиции стараются избегать обращения за психологической помощью, поскольку определенные деструктивные стереотипы о психологической поддержке все еще пронизывают полицейскую субкультуру и российский менталитет.

Сотрудники полиции в течение своей карьеры, а это в среднем в течении 20-30 лет подвергаются потенциально психотравмирующим инцидентам и сильному стрессовому напряжению. Американским полицейским психологом Даниэлем Рудофосси, еще в 2009 году, было подсчитано, что полицейский Нью-Йорка в течение своей карьеры может потенциально подвергнуться как минимум 900 психотравмирующим инцидентам [11]. Предыдущие исследования моих коллег Лебедева И.Б. (2002), Шиховой А.П. (2009), Пряхиной М.В., Кобозева И.Ю. (2011), Гольцевой Т.П. (2012) и др., а также исследоания последнего года Ка-

бановой Т.Н., Дубинского А.А., Московской М.С. (2019), Евтушенко Е.А. (2019), Тихоновой Е.А. (2020) и др. четко продемонстрировали связь между профессиональным стрессом и ухудшением состояние психологического и физического здоровья [1; 2; 3; 4; 7; 8; 9]. Аналогичные исследования существуют и у зарубежных коллег McCreary & Thompson (2006); Stepka & Basinska (2014); Zhao, He, & Lovrich (2002), Violanti et al. (2009) и др. [10; 12; 13; 14].

Офицеры полиции часто являются первыми специалистами, которые реагируют на кризисные ситуации. В результате именно они оказывают поддержку жертвам преступлений или выжившим после стихийных бедствий, и одновременно ожидается, что они будут координировать действия до тех пор, пока другие службы (например, сотрудники скорой помощи, пожарные, МЧС) не приедут на место происшествия. Социальные ожидания таковы, что население ждет от сотрудников полиции конструктивного исполнения служебных обязанностей (подчас даже действий не свойственных полиции), защиты прав и свобод, принятия правильных решений в напряженных условиях, при необходимости применять силу, ловкость, специальные умения и навыки, и одновременно подавлять отрицательное эмоциональное реагирование, быть милосердным и учтивым [5]. При этом как-то забывается, что после службы они идут домой. В свою очередь, их близкие люди ожидают, что они будут вести себя в соответствии с перечисленными ролями, проявлять заботу, тепло и поддержку в семейном контексте, а не как быть дома полицейскими.

Здесь крайне важным становится умение личности переключаться с одной социальной роли на другую, важно суметь избежать спутанности ролей. Когда люди управляют несколькими ролями, они могут испытывать ролевое напряжение или трудности с удовлетворением заданных ролевых требований из-за распределения энергии, навыков и ресурсов по множеству ролей. Данные обстоятельства только усиливают личностное напряжение, отдаляя личность от гармоничного существования. В данной непростой ситуации личность начинает испытывать затруднения, приводящие нарушениям психологического здоровья и к кризисным состояниям. Последнее влечёт за собой межличностные затруднения и конфликты в семье, которые могут сказаться на эффективности служебной деятельности. Профессиональный стресс, испытываемый сотрудниками полиции при исполнении служебных обязанностей, имеет последствия для семейной системы, поскольку влиять на семейные отношения. Симптомы стресса и психотравмы, связанные с эмоци-

ональным реагированием, посредством психологического заражения могут передаваться членам семьи, возникает феномен «поглощения эмоционального стресса от службы» супруга или отца. Поэтому на наш взгляд крайне важно поддерживать связь ведомственных психологов с семьями сотрудников для оценки степени психологической нагрузки на семейную систему, а также внутренних сильных сторон данной системы, на которые можно было бы опираться при оказании психологической помощи. Кроме того, психологи должны знать о потенциальных потребностях семьи в психологической поддержке и принимать превентивные меры по информированию членов семьи о сложности службы, о профессиональном стрессе и возможности оказания поддержки со стороны психологов.

Большая часть сотрудников полиции, имеющих проблемы с психологическим здоровьем не обращались за помощью к ведомственным психологам [6], в связи с тем, что они часто скептически относятся к психологической помощи, то есть такой процесс считается социальной стигматизацией в среде полицейских. Данное утверждение базируется на проведенном среди сотрудников полиции опросе (выборка составила 116 человек) об их отношении к деятельности ведомственных психологов и к психологической помощи в целом.

60% опрошенных, которые считают, что сталкивались с проблемами психологического здоровья, не обращались за помощью.

10% обращались за психологической поддержкой, 30% данный вопрос оставили без конкретного ответа (например, «у меня жена психолог» и т.д.).

70% считают, что обращение к психологу может отрицательно повлиять на их служебную карьеру.

30% респондентов необходимость посещения психолога воспринимаю как форму наказания или как признак того, что они не обладают достаточными профессиональными компетенциями.

Таким образом, наблюдается скептицизм сотрудников полиции в отношении обращения за психологической помощью.

В результате некоторые полицейские предпочитают использовать неадаптивные навыки совладания со стрессом (например, алкоголь, избегание), объясняя это как проверенный способ рассеять симптомы, связанные с сильным стрессом и психотравмой. В качестве другой альтернативы сотрудники полиции обозначали нарративы, свидетельствующие о том, что они использовали определенные защитные механизмы,

такие как подавление, вытеснение, изоляция чувств и юмор («черный» или «грубый» тип юмора).

Отсутствие конструктивного снятия психологического напряжения, вызванного профессиональным стрессом и психотравмами замыкает пагубный этот круг: психотравма и стресс на службе; неадекватная адаптация к психотравмирующим мыслям, эмоциям и воспоминаниям; и ухудшение психологического и физического здоровья.

Одной из причин сложившейся ситуации на наш взгляд является наличие диссонанса между представлением о том, что сотрудник полиции на службе должен характеризоваться самостоятельностью, уверенностью в себе, сильной волей, ограничением (или подавлением) эмоциональности, жесткостью, подкреплением правопослушного поведения и наказанием девиантного поведения, а это не совместимо с обращением в рамках службы за помощью и поддержкой, даже если они психологические.

На сегодняшний день существует множество научных исследований, которые подтверждают важную роль психологического вмешательства в оказании эффективной помощи в борьбе с профессиональным стрессом и психотравмами в среде сотрудников полиции. Так в российских и международных исследованиях неоднократно называются такие конструктивно работающие психотехнологии оказания психологической помощи сотрудникам полиции по рассматриваемой проблеме как: тренинг по регулированию эмоций, групповая терапия в рамках психодинамического подхода, метод Ф. Шапиро, когнитивно поведенческая терапия, эклектической психотерапии (включающая в себя следующие компоненты: когнитивно-поведенческую терапию, религиозные вмешательства, рисование мандалы и терапию реальностью) и др. Автором статьи неоднократно описывались благотворные влияния в поддержании их психологического и физического здоровья и в снижении серьезных последствий стресса и психологических травм психотехнологий из арсенала трансперсональной психологии.

Однако вопрос о способах мотивирования сотрудников полиции обращаться за психологической помощью психологу остается открытым.

Список литературы

1. Гольцева, Т.П. Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции, влияющие на возникновение негативных психических состояний // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2012. № 6. с. 221-227.

2. Евтушенко, Е.А. Особенности психологического здоровья сотрудников полиции в зависимости от условий прохождения службы // Психология и право. 2019. Т. 9. № 3. С. 207-218.

3. Кабанова, Т.Н. Стаж профессиональной деятельности как фактор, детерминирующий различия в восприятии стресса у сотрудников следственных органов / Т.Н. Кабанова, А.А. Дубинский, М.С. Московская // Прикладная юридическая психология. 2019. № 1 (46). С. 59-68.

4. Лебедев, И.Б. Психологические механизмы, стратегии и ресурсы стресс преодолевающего поведения (копинг-поведения) специалистов экстремального профиля (на примере сотрудников МВД России) : автореф. дис. ... докт. психол. наук. – СПб., 2002. 31 с.

5. Передня, Д.Г. Имидж сотрудников полиции сквозь призму социальных ожиданий граждан / Д.Г. Передня, Д.В. Захаров // Социально-гуманитарные знания. 2018. № 2. С. 141-149.

6. Петров, В.Е. Проблема востребованности психологических услуг у сотрудников органов внутренних дел и населения / В.Е. Петров, Т.В. Мальцева // Прикладная психология и педагогика. 2017. Т. 2. № 3. С. 37-43.

7. Пряхина, М.В. Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика / М.В. Пряхина, И.Ю Кобозев. – СПб., 2011. 205 с.

8. Тихонова, Е.А. Факторы профессиональной деятельности, обуславливающие снижение психологических ресурсов сотрудников органов внутренних дел // Прикладная психология и педагогика. 2020. Т. 5. № 2. С. 155-164.

9. Шихова, А.П. Профессиональный стресс в деятельности сотрудников специализированных подразделений дознания органов внутренних дел. Автореф. дис. … к.пс.н. – СПб., 2009. 24 с.

10. McCreary, D.R., Thompson, M.M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The Operational and Organizational Police Stress Questionnaires. International Journal of Stress Management, 13, 494-518. doi:10.1037/1072-5245.13.4.494.

11. Rudofossi, D.A cop doc's guide to public safety complex trauma syndrome: Using five police personality styles (death, value, and meaning). Amityville, NY: Baywood Publishing Company. 2009.

12. Stepka, E., Basinska, M. (2014). Chronic fatigue and strategies of coping with occupational stress in police officers. Medycyna Pracy, 65, 229-238. doi:10.13075/mp.5893.2014.033.

13. Violanti, J.M., Burchfiel, C.M., Hartley, T.A., Mnatsakanova, A., Fekedulegn, D., Andrew, M.E., Vila, B. J. (2009). Atypical work hours and metabolic syndrome among police officers. Archives of Environmental & Occupational Health, 64, 194-201. doi:10.1080/19338240903241259.

14. Zhao, J., He, N., Lovrich, N. (2002). Predicting five dimensions of police officer stress: Looking more deeply into organizational settings for sources of police stress. Police Quarterly, 5, 43-62. doi:10.1177/109861110200500103.

УДК 159.972

ОХОТНИКОВ Юрий Михайлович
кандидат психологических наук, доцент
доцент кафедры психологии учебно-научного комплекса
психологии служебной деятельности,
Университет МВД России имени В.Я. Кикотя, г. Москва,
Российская Федерация,
ohotnikov_ym@mail.ru

ПСИХОПРОФИЛАКТИКА СТРЕССОВЫХ РАССТРОЙСТВ У ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ВНУТРЕННИХ ВОЙСК И СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ В ЗОНЕ ВООРУЖЕННОГО КОНФЛИКТА

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы и особенности стрессовых расстройств, характерных для военнослужащих внутренних войск и сотрудников органов внутренних дел, выполняющих служебные задачи в зоне вооруженных конфликтов, эмпирическим путём раскрываются отличия в типах их реагирования и дальнейшего поведения на воздействующие стрессогенные ситуации, срабатывания защитных механизмов психики и выраженность психической дезадаптации. Обосновываются уровни и основные задачи психопрофилактики стрессовых расстройств.

Ключевые слова: Стрессовые расстройства, стрессогенные ситуации, военнослужащие внутренних войск и сотрудники органов внутренних дел, психопрофилактика стрессовых расстройств.

В современных условиях на эффективность и результативность выполнения служебных задач военнослужащими внутренних войск и сотрудниками органов внутренних дел (ОВД) оказывают влияние различные объективные и субъективные факторы, которые зачастую негативно отражаются на состоянии их психического здоровья.

Ухудшение социально-политической обстановки между странами ближнего зарубежья, выражающиеся в возрастании претензий, вмешательство в политику других стран, частые национальные и этнические конфликты и претензии по территориальной целостности, состояние экономической ситуации в обществе и неуклонный спад уровня жизни граждан, зачастую выражающееся в недовольстве населения, требует повышенного внимания со стороны руководства страны и силовых структур по обеспечению безопасности, поддержанию правопорядка, обеспечению стабильности в обществе. В таких условиях зачастую военнослужащим внутренних войск и сотрудникам ОВД приходится выполнять свои слу-

жебные обязанности в зоне вооруженных конфликтов, в экстремальных ситуациях и ситуациях нестабильности, что несомненно сказывается на их функциональном, физическом и психическом состояниях.

Факторы экстремальных условий, сложность выполняемых задач, субъективные качества сотрудников не позволяют большинству из них конструктивно справляться с ними, и как результат, происходят срывы выполнения задач, усиление стрессовых расстройств и депрессивных проявлений, выраженные агрессивность и конфликтность в отношениях, зачастую девиантные формы поведения в виде алкоголизации, наркотизации, суицидов и других форм саморазрушающего поведения.

В.И. Медведев такое поведение объясняет значимостью ситуационных раздражителей второй сигнальной системы, входящих в комплекс окружающих условий. Он предлагает к разряду экстремальных отнести факторы, вызывающие развитие состояния динамического рассогласования, критерием которого является нарушение адекватности физиологических, психологических и поведенческих реакций человека по отношению к условиям и характеру деятельности [4, с.46].

Всё это приводит к истощению у военнослужащих внутренних войск и сотрудников ОВД психофизических ресурсов, появлению психосоматических заболеваний и нервно-психических расстройств, наступлению профессиональной деформации, а впоследствии – и посттравматического стрессового расстройства. Об этих процессах и явлениях написаны многими авторами в своих исследованиях: В.Ф. Дубяга [1], Д.Ю. Кузнецов [2], Н.В. Майсак [3], А.Ю. Федотов [5], Г.С. Човдырова [6] и др.

Актуальность исследований стрессоустойчивости и психопрофилактики стрессовых расстройств у военнослужащих внутренних войск и сотрудников ОВД, деятельность которых характеризуется высоким уровнем стрессогенности и значительными психическими и физическими нагрузками в таких условиях, обусловлена, прежде всего, требованиями к состоянию их физической и психической подготовленности к выполнению служебных и оперативно-боевых задач в зоне вооруженного конфликта, а также сохранению их психического здоровья.

Объектом нашего исследования явились стрессовые расстройства военнослужащих внутренних войск и сотрудников ОВД, выполнявших задачи в зоне вооруженного конфликта, а предметом – психопрофилактическая деятельность по купированию стрессовых расстройств у военнослужащих внутренних войск и сотрудники ОВД, выполнявших задачи в зоне вооруженного конфликта.

Целью исследования ставилось выявление психотравмирующих стресс-факторов на военнослужащих внутренних войск и сотрудников ОВД в ходе выполнения служебно-боевых задач в зоне вооруженного конфликта, и на основе этого, обоснование направлений психопрофилактической работы стрессовых расстройств у таких категорий военнослужащих и сотрудников.

Если понимать ситуацию выполнения задач военнослужащими внутренних войск и сотрудниками ОВД как систему не только объективных (внешних), но также субъективных (внутренних) элементов, то психическая травма это, прежде всего, переживание, в центре которого находится определенное эмоциональное состояние сотрудника. Такое мнение согласуется и с исследованиями Э.Г. Эйдемиллера и В.В. Юстицкиса. Необходимо также отметить, что личность уязвима не ко всем ситуациям, а только к определенным, жизненно значимым ситуациям. Подтверждая это, Э.Г. Эйдемиллер отмечает: «…Центральное место эмоций в структуре психотравмирующего переживания закономерно, оно обусловлено как важным местом эмоций в организации и интеграции психических процессов, так и их ролью во взаимосвязи психических и соматических систем личности» [7, с.341].

И такими ситуациями в зоне вооруженного конфликта для сотрудника являются, прежде всего, ситуации, связанные с гибелью, ранением, пропаданием сотрудника без вести, выполнением и не выполнением служебной или боевой задачи.

В ходе нашего исследования личностных факторов по методике СМИЛ, была проведена процедура факторизации данных в двух группах исследования, в ходе которого получены различающиеся трехфакторные модели личностных особенностей военнослужащих внутренних войск и сотрудников ОВД, участвовавших в зоне вооруженного конфликта (УБД) – 71 человек, а также сотрудников ОВД, выполнявшими свои функциональные обязанности в обычных условиях (ОС) – 52.

Для обобщения и систематизации результатов исследования, обработке эмпирических данных нами применены методы стандартного статистического анализа: нормализации и стандартизации данных, расчет t-критерия Стьюдента, регрессионный и факторный анализы.

В ходе факторного анализа нами были выявлены отличия между данными категориями сотрудников в типах реагирования и дальнейшего поведения на воздействующие стрессогенные ситуации (фактор 1), срабатывания защитных механизмов психики (фактор 2), выраженность психической дезадаптации (фактор 3) (см. табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ факторных структур УБД и ОС по шкалам СМИЛ

Шкалы СМИЛ	Факторная структура УБД (n-71) и ОС (n-52)					
	Фактор 1		Фактор 2		Фактор 3	
	УБД	ОС	УБД	ОС	УБД	ОС
Сверхконтроль	0,35	0,86	**0,77**	- 0,18	- 0,08	0,14
Пессимистичность	**0,74**	0,58	0,15	- 0,29	- 0,18	0,60
Эмоциональная лабильность	- 0,04	0,81	**0,88**	- 0,03	0,07	0,002
Импульсивность	**0,67**	0,57	0,32	0,23	0,25	0,18
Маскулинность/Фемининность	0,26	0,02	0,12	-0,21	0,55	0,65
Ригидность	0,44	0,33	- 0,02	0,51	0,60	0,43
Тревожность	**0,77**	0,60	0,27	0,18	0,21	0,52
Индивидуалистичность	**0,68**	0,45	0,28	0,27	0,27	0,51
Оптимистичность	- 0,05	-0,08	- 0,03	0,86	**0,78**	- 0,13
Интроверсия	**0,75**	0,12	- 0,46	- 0,22	**0,85**	0,02
Дисперсия	0,28	0,31	0,19	0,14	0,15	0,23

Как следует из данных, приведенных в таблице, в факторной структуре, полученной в группе УБД, наиболее информативным является фактор 1, что составляет 28%. Фактор 2 – 0,19, фактор 3 – 0,15. Максимальные положительные нагрузки имеют показатели по 1 фактору: тревожность – 0,77, пессимистичность – 0,74, индивидуалистичность – 0,68, импульсивность – 0,67 и интроверсия – 0,75.

Это позволяет сделать вывод о том, что в стрессовых ситуациях в условиях вооруженного конфликта военнослужащим внутренних войск и сотрудникам ОВД характерен гипоастенический тип реагирования на психотравмирующие ситуации с высокой вероятностью развития у них в дальнейшем психастенического типа дезадаптации, на другом полюсе – стенический тип реагирования, с возможной вероятностью развития у них экспансивного варианта дезадаптации, а в последующем и посттравматического стрессового расстройства. Также возможны со стороны данных категорий сотрудников и военнослужащих отсутствие понимания негативных последствий своих действий, различные варианты девиантного и противоправного поведения, учащение конфликтных отношений.

Как мы знаем, стрессовым состояниям, возникающим как реакция на психотравмирующее воздействие, характерны:

- определяющая роль психотравмирующих факторов в возникновении, клинических особенностях и течения психологических расстройств;
- определенная связь между психотравмирующей ситуацией и содержанием реакции, поведения;
- принцип обратимости расстройства, заболевания.

Это позволяет нам выстраивать, во-первых, направления деятельности по приоритету отбора военнослужащих внутренних войск и сотрудников ОВД для отправки в зону вооруженного конфликта, с адекватными мотивами, высоким уровнем нервно-психической устойчивости, психологической и физической подготовленности; во-вторых, целенаправленную профессиональную и психологическую подготовку их к выполнению служебно-боевых задач в зоне вооруженного конфликта; в-третьих, спланировать, организовать и проводить мероприятия по психопрофилактике стрессовых расстройств в экстремальных условиях их деятельности.

Психопрофилактика представляет собой комплекс мер, проводимых совместно государственными органами, институтами и населением, и представляет собой сложный многокомпонентный процесс.

Как известно, Всемирная организация здравоохранения выделяет первичную, вторичную и третичную психопрофилактику.

Согласно этой классификации, первичная психопрофилактика включает мероприятия, предупреждающие возникновение нервно-психических расстройств.

Вторичная психопрофилактика включает мероприятия, направленные на профилактику неблагоприятной динамики уже возникших расстройств и заболеваний, их хронизации, на уменьшение патологических проявлений, облегчение течения болезни и улучшение исхода, а также на раннюю диагностику.

Третичная же психопрофилактика направлена на предупреждение неблагоприятных социальных последствий расстройств и заболеваний, рецидивов и дефектов, препятствующих дальнейшей трудовой деятельности.

Психопрофилактику стрессовых расстройств у военнослужащих внутренних войск и сотрудников органов внутренних дел в ходе выполнения задач в зоне вооруженного конфликта мы предлагаем рассматривать как систему, имеющую определенные этапы осуществления

и уровни, направленные на формирование у них наряду с физической и профессиональной подготовленностью, психологической и психофизиологической готовности к стресс-факторам в условиях вооруженного конфликта, к ситуациям субъективных стрессовых реакций и проявлений дезадаптивного поведения, профессионального синдрома эмоционального выгорания, сохранение психического здоровья, восстановление истраченного целевого психологического ресурса для выполнения поставленной задачи.

Исходя из этого, мы считаем, что решение основных задач психопрофилактики должно осуществляться на трех уровнях: стратегическом, оперативном и тактическом.

На *стратегическом* уровне должны решаться задачи по созданию благоприятных условий, предпосылок для эффективного выполнения ими служебных и оперативных задач, а также всестороннего ее обеспечения. Основные задачи на этом этапе будут решать командиры частей и соединений, начальники различных органов и служб, подразделения обеспечения, органы по работе с личным составом и психологические службы.

На этом же уровне уже необходимо, с учетом прогнозируемого объема психотравматизации военнослужащих внутренних войск и сотрудников ОВД и потребности в психологической коррекции, решать задачи по развертыванию и организации функционирования системы психологической и медицинской помощи, психологической поддержки и реабилитации.

На *оперативном* уровне осуществляется всесторонняя подготовка на индивидуальном уровне, так и в составе подразделений к выполнению служебных и оперативно-боевых задач в зоне вооруженного конфликта.

Основными задачами на этом этапе являются формирование мотивации, высокого морально-психологического климата и сплоченности в подразделениях методом психотренингов и других мероприятий, навыков психофизической саморегуляции и стрессоустойчивого поведения, приемов и способов самонастроя, самопомощи и помощи сослуживцам, диагностика готовности и психических состояний военнослужащих внутренних войск и сотрудников ОВД, организация и проведение психологических консультаций, ндивидуальной или групповой коррекционной работы и др.

Основные мероприятия психологической работы на этом уровне будут осуществляться непосредственно должностными лицами подразделений, органами по работе с личным составом, психологической службой и психологами.

На *тактическом* уровне психопрофилактики силами психологов и мобильных групп психологов необходимо осуществление комплекса мероприятий, касающихся в основном тех подразделений, действующих непосредственно в зоне вооруженного конфликта, готовящихся к решению служебных и оперативно-боевых задач.

На этом этапе основные мероприятия будут направлены на выявление военнослужащих, имеющих психические расстройства и признаки дезадаптации, проведение с ними психокоррекционных мероприятий для скорейшего восстановления растраченного психологического ресурса и возвращения в подразделение, профилактику посттравматических стрессовых расстройств, оказание психологической помощи военнослужащим и сотрудникам, имеющими легкие ранения, а при необходимости – отправка их в пункты психологической помощи и реабилитации.

Таким образом, необходимо отметить, что реализация эффективных психопрофилактических, а также реабилитационных мероприятий выходит за рамки компетенций и возможностей одних только психологов и психологических служб, и может быть эффективной и действенной лишь при условии объединения их усилий с деятельностью должностных лиц и специалистов различного профиля.

Список литературы

1. Дубяга В.Ф. Формирование психологической готовности воина оперативных частей внутренних войск МВД России к деятельности по охране общественного порядка. Дисс…кандид. психол. наук. – М., 1998. 251 с.

2. Кузнецов Д.Ю. Негативные эмоциональные состояния у сотрудников ОВД в опасных ситуациях профессиональной деятельности и пути их психологической профилактики. Дисс…канд. психол. наук. – М., 2010. 217 с.

3. Майсак Н.В. Профилактика личностных деформаций и деструкций специалистов стрессогенных профессий [Текст] : учеб.-метод. пособие / Н. В. Майсак; [гл. ред. Д.И. Фельдштейн]; Рос. акад. образования ; Моск. психолого-социал. ин-т. – М.: МПСУ, 2012. 283 с.

4. Медведев В.И. Устойчивость физиологических функций человека при действии экстремальных факторов [Текст] – Л.: Наука, 1982. 104 с.

5. Федотов, А.Ю. Психологическое обеспечение профессиональной надежности специалиста силовых структур. Дисс... доктора психол. наук. – М., 2020.

6. Човдырова Г.С. Психопрофилактика расстройств, связанных со стрессом, и проблемы повышения стрессоустойчивости личного состава МВД России в экстремальных условиях. Автореф. дисс… док. мед. наук. – М., 2000. 52 с.

7. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкис В.В. Психология и психотерапия семьи. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2002. 656 с.

УДК 159.9

ШИБАЕВА Галина Евгеньевна
кандидат психологических наук,
начальник кафедры гуманитарных
и естественнонаучных дисциплин юридического факультета,
майор внутренней службы,
Санкт-Петербургский университет ФСИН России,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация,
geshibaeva@yandex.ru

ЧИПАК Иван Васильевич
начальник склада службы вооружения,
капитан внутренней службы,
Санкт-Петербургский университет ФСИН России,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация,
igorchipak@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ОТДЕЛА СПЕЦИАЛЬНОГО НАЗНАЧЕНИЯ ФСИН РОССИИ

Аннотация. В статье рассматриваются основные направления и особенности психологической работы с сотрудниками отдела специального назначения ФСИН России.

Ключевые слова: Психологическая работа, психологическое сопровождение, сотрудники отдела специального назначения ФСИН России, профилактике деструктивного поведения сотрудников отдела специального назначения ФСИН России.

Отдел специального назначения ФСИН России (далее – ОСН) – это подразделения, в котором проходят службу сотрудники с высоким уровнем служебной дисциплины, психологической и физической подготовки. Сотрудники ОСН обязаны строго соблюдать законность, выполнять служебные задачи, проявляя при этом мужество, выносливость, честность, разумную инициативу и находчивость.

Служба в ОСН принципиально отличается от направлений деятельности других структурных подразделений ФСИН России. Профессиональная деятельность сотрудников ОСН сопровождается высоким уровнем эмоциональных и психических нагрузок и в целом стрессогенна. Зачастую при выполнении служебных и боевых задач, связанных с применением оружия, приходится рисковать жизнью и здоровьем. Чтобы соответствовать требованиям, предъявляемым условиями службы, и

выполнять возложенные на сотрудников обязанности, необходимы уравновешенность, способность переносить стрессовые ситуации без значительного ущерба для деятельности. В рамках выполнения сотрудниками ОСН служебных и боевых задач ситуации риска негативно воздействуют на их психологическое состояние, которое требует своевременной диагностики и коррекции. В связи с этим существенно возрастает роль психологического сопровождения служебной деятельности ОСН.

Определим основные направления и особенности психологической работы с сотрудниками ОСН.

Немаловажным фактором, влияющим на результаты служебной деятельности ОСН, являются взаимоотношения в коллективе. Существует прямая связь между климатом, в котором работает человек, и результатами его труда. Здоровый социально-психологический климат можно считать одним из критериев высокой продуктивности профессиональной деятельности сотрудников. Психолог на месте несения службы способен оценить психологическую атмосферу в коллективе, механизмы взаимодействия сотрудников, степень их совместимости, реакцию на отданные приказы и распоряжения. Социально-психологические особенности коллектива характеризуются отношением к службе, друг к другу, соблюдением традиций, доминирующим настроением и моральной атмосферой. Психологический микроклимат в подразделениях формируют сплоченность и дружелюбие, групповое мнение, создание общей установки на успешное выполнение стоящей задачи. Этому способствует неформальное общение – культурно-спортивные мероприятия с участием членов семей сотрудников, поездки в театр и на концерты, экскурсионные прогулки и др.

Эффективными способами стимулирования и мотивации деятельности сотрудников ОСН, благоприятно сказывающимися на психологическом климате, являются простые слова благодарности, поздравления с днем рождения, вручение ценных подарков, публичное признание заслуг. Здоровой рабочей обстановке в коллективе содействует разрешение конфликтных ситуаций с наименьшим ущемлением прав и интересов, открытое и гласное освещение вопросов материального и морального поощрения отличившихся сотрудников.

В отделах на постоянной основе проводится индивидуально-воспитательная работа с личным составом, способствующая установлению в коллективе деловых, товарищеских взаимоотношений, которые

побуждают сотрудников быть исполнительными, проявлять разумную инициативу, беспрекословно выполнять приказы и распоряжения.

Целью психологической работы в ОСН является поддержание психологической готовности сотрудников к действиям в экстремальных ситуациях. Работа психолога состоит в проведении первичного профессионально-психологического отбора кандидатов на службу, психологическом сопровождении вновь принятых сотрудников и оказание им помощи в адаптации к условиям служебной деятельности, повседневной психологической просветительской работе, диагностике и коррекции постстрессовых состояний.

В современных условиях деятельности УИС становится значимой потребность пересмотра критериев набора на службу. Это продиктовано особенностями реформирования уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее – УИС), когда к личному составу предъявляются повышенные требования. Сотрудники должны не только соответствовать специфике, которая имеется при прохождении службы в УИС, их личностные качества, уровень образования и подготовленности должны соответствовать высоким современным стандартам [1, с. 17].

При отборе кандидатов на службу в ОСН важно распознать профпригодность претендента на должность. Кандидаты в обязательном порядке проходят диагностику и первичное собеседование психологом. При проведении предварительного психодиагностического обследования обращается внимание на уровень развития таких качеств, как работоспособность, стрессоустойчивость, самодисциплина, склонность к риску, уровень тревожности и депрессивности. Для того чтобы всесторонне изучить личность кандидата, психологами применяются стандартные обязательные тестовые методики, рекомендованные ФСИН России, проективные и экспресс-методики, а также собственные наработки психологов УИС, которые предназначены для выявления уровня интеллектуального развития, уровня волевого самоконтроля, оценки нервно-психической устойчивости, склонности к конфликтности и агрессивности, проявлениям лидерских тенденций и позволяют определить состояние психического здоровья, особенности здоровья. Эти вопросы особенно важны, так как в условиях эмоциональной напряженности повышается вероятность возникновения состояния психической дезадаптации.

Из психологических противопоказаний к службе в ОСН следует отнести такие факторы, как склонность к нарушению установленных

норм поведения, конфликтность на прежнем месте работы, немотивированная смена мест работы, искаженная мотивация к службе, когда материальные блага ставятся выше, чем качество и результат труда, низкий уровень интеллекта, низкая стрессоустойчивость.

В процессе постоянного психологического сопровождения сотрудников ОСН важно определить те поведенческие и личностные качества, которые обеспечивают наибольшую эффективность профессиональной деятельности [2, с. 23].

Особое внимание уделяется исследованию познавательных способностей, так как они являются неотъемлемыми и профессионально важными качествами личности сотрудников ОСН, и от них в большей степени зависит успешность выполняемых ими задач. Кроме того, тесты на исследование познавательных способностей способствуют их развитию (при постоянном использовании и тренировке), мобилизации сотрудников, настраивают на службу [3, с. 54].

Перед проведением специальных мероприятий и выполнением сложных служебно-боевых задач психологом проводится экспресс- диагностика сотрудников ОСН. Это связано с необходимостью проведения экспресс-анализа психоэмоционального состояния сотрудников за короткий отрезок времени, чтобы принять своевременные меры по его стабилизации. В работе используются методики, не требующие больших временных затрат как на диагностику, так и на обработку полученных результатов. Результаты диагностического обследования представляют начальнику отдела. При выявлении тех или иных негативных признаков с учетом степени их проявления принимается решение о дальнейшем несении службы данным сотрудником. В повседневной деятельности психологами практикуется также систематическое визуальное наблюдение, краткий опрос сотрудников перед началом несения службы, мини-лекции, практические вводные упражнения, что позволяет подкрепить данные экспресс – диагностики, уточнить психоэмоциональное состояние сотрудника, выявить симптомы нервно-психического переутомления, признаки дезадаптации и т.д. [4, с. 48].

С целью определения готовности к несению службы с огнестрельным оружием, а также по заявке руководства проводится углубленное психодиагностическое обследование сотрудников. Выявленные по результатам обследования у сотрудников ОСН психологические проблемы являются основанием для постановки на профилактический учет. Такая категория личного состава ОСН является приоритетной в психологическом сопровождении. Предпосылками для постановки на учет в

«группу повышенного внимания» психолога являются: участие в военных действиях в горячих точках, сложности в адаптации к новым условиям службы, низкий самоконтроль, склонность к употреблению алкоголя и другие. С сотрудниками, состоящими на учете у психолога, составляются планы индивидуальной работы, состоящей из комплекса диагностических, профилактических и психокоррекционных мероприятий. Особое внимание к этой категории сотрудников и психологическое сопровождение их служебной деятельности помогает избежать дальнейшего развития негативных особенностей личности и качество жизни в целом, эффективно преодолевать жизненные кризисные ситуации, стабилизирует эмоциональное состояние, повышает самооценку [1, с. 26].

Для формирования мотивации к службе, повышения самооценки, снятия усталости, снижения агрессивности, эмоционального напряжения по запросу сотрудников и по инициативе психолога проводятся индивидуальные психокоррекционные мероприятия. В их проведении используются метод убеждения, ведется проработка дыхательных упражнений, работа по изменению поведенческих установок. В виду большой загруженности сотрудников на службе индивидуальная форма работы является более доступной для проведения. Осуществляя свои основные функции (психологическую диагностику, профилактику, коррекцию, просвещение), практические психологи эффективно используют в своей работе программно-технические комплексы, полиграфные устройства и другую специальную аппаратуру.

Успешно применяется устройство биологической обратной связи (далее – БОС) (принцип БОС – развитие и совершенствование механизмов саморегуляции физиологических функций); приборы биостимуляции и аудиовизуальной стимуляции (далее – АВС); программно-аппаратные комплексы: психофизиологической диагностики «БОС-ТЕСТ», биоуправления «БОС-КОМФОРТ» и «БОС-ПУЛЬС», который признан особо эффективным и получивший максимальное количество положительных отзывов у сотрудников. Целью метода АВС является формирование навязанной биоэлектрической активности коры головного мозга через стимуляцию сенсорных входов определенными раздражителями. В обеспечении психологов также имеется и другая аппаратура для проведения психокоррекционной работы с персоналом: аппараты психоэмоциональной коррекции, цветодинамические проекторы, светозвуко-ритмические приборы. Прибор «Интона», например, обеспечивает успокаивающее и восстанавливающее воздействие программами све-

товых и звуковых релаксирующих и энергезирующих ритмов с использованием специальных LED-структурных очков с зелеными и красными светодиодами и стереонаушников. Психологи активно используют в психокоррекционной работе массажные кресла и накидки, аудиальные психокоррекционные диски, магнитно-акупунктурные массажеры для глаз (эффективен при утомлении и напряжении глаз, при нарушении сна, при тревожных состояниях). С целью оптимизации психоэмоционального состояния сотрудников практические занятия проводятся посредством следующих методов и техник: ароматерапия, арттерапия, пескотерапия, когнитивная психотерапия (когнитивно-поведенческая психотерапия), музыкотерапия, дыхательные упражнения, аутогенные тренировки, сеансы релаксации, используются элементы телесно-ориентированной психотерапии, краткосрочной позитивной терапии, трансформационного коучинга, эмоционально-образной терапии Д.Н. Линде [5, с. 68].

Популярны среди сотрудников арттерапевтические тренинги в технике коллажирование, направленные на повышение коммуникативной компетенции сотрудников, повышение уровня сплоченности группы, снятия эмоционального напряжения. В разнообразии подходов и психотерапевтических средств воздействия, применяется метод «Трансового рисования», который является универсальным для работы с множеством личностных проблем у сотрудников. Проводятся сеансы психологической разгрузки для сотрудников с применением музыкальных аудио- и видеозаписей. Групповые коррекционные мероприятия направлены на восстановление профессиональной работоспособности сотрудников и проводятся в специально оборудованных комнатах психологической помощи с применением современных психотехнологий, аудиопрограмм и фильмотерапии [6, с. 51].

Психологическое просвещение сотрудников осуществляется в форме лекций, информирования и имеет своей целью профилактику конфликтов, профессиональной деформации, эмоционального выгорания, алкоголизма, суицидов, совершенствование предупреждения стрессовой ситуации и выхода из нее, повышение мотивации к успешной профессиональной деятельности [2, с. 76].

Деформация личности сотрудников ОСН в основном выражается в пассивном приспособлении к текущим социально-психологическим проявлениям, которые обычно не сопровождаются мотивацией к изменениям собственного поведения или разрешения ситуации в позитивном направлении. Сотрудник стремится занимать среднее положение в

коллективе, для того, чтобы не выглядеть «белой вороной». Меры психопрофилактического характера осуществляются в процессе индивидуального консультирования, проведения социально-психологических и психокоррекционных тренингов, обучения методам саморегуляции, в процессе которого сотрудники осваивают упражнения аутотренинга. Эти упражнения позволяют осуществлять регуляцию своего состояния, что особенно важно при выполнении служебных обязанностей в сложных и экстремальных ситуациях профессиональной деятельности. Повышенное внимание психологами уделяется успешной адаптации молодых сотрудников к службе. Работа ведется в направлении предупреждения чрезвычайных происшествий, повышения психологической подготовленности сотрудников ОСН, а также профилактики ряда деструктивных явлений, таких как нарушение дисциплины и законности [1, с. 37].

К факторам, способствующим формированию психоэмоционального напряжения у сотрудников и ведущим к увеличению нарушений служебной дисциплины, следует отнести увеличение нагрузки на сотрудников после оптимизации численности персонала, неудовлетворительные условия труда, отсутствие перспектив продвижения по службе, общая напряженная атмосфера в коллективах, личная недисциплинированность сотрудников, нерешенные социально-бытовых проблемы, отсутствие досуга. В целях предупреждения деструктивных явлений психологами разработаны и реализуются тренинговые программы, направленные на формирование навыков бесконфликтного, эффективного общения в коллективе, на снятие эмоционального напряжения, усталости, на обучение сотрудников методам произвольной саморегуляции функциональных состояний [6, с. 63].

Неотъемлемой частью работы психологов по профилактике деструктивного поведения среди сотрудников ОСН является проработка семейных проблем. Большая часть работы в данном направлении проводится по инициативе психолога, что позволяет наладить контакт с семьей сотрудника, выявить структуру и особенности взаимоотношений, складывающихся в семье. В ходе индивидуальных бесед отслеживается характер семейных отношений, при возникновении трудностей и конфликтов даются рекомендации практического характера. Психологом совместно с представителями отдела кадров и начальниками отделов посещаются семьи сотрудников по месту проживания с целью изучения жилищно-бытовых условий, взаимоотношений в семье. В процессе первой встречи разъясняется специфика работы в УИС, экстремальность

условий труда, пропагандируется необходимость моральной поддержки со стороны семьи, важность сохранения гармоничных взаимоотношений, позволяющих сотруднику, приходя домой, не попадать в атмосферу постоянных конфликтов, а спокойно расслабиться и восстановить эмоциональное равновесие. Подобные встречи мотивируют членов семей сотрудников уже самостоятельно идти на контакт, сообщать о возникающих проблемах, что позволит проводить более интегрированное и глубокое психологическое сопровождение сотрудников ОСН [6, с. 88].

Одним из основных направлений работы психолога является консультирование сотрудников по личным вопросам. Личные проблемы, с которыми обращаются сотрудники – это раздражительность, тревога, нерешительность, усталость, неумение самостоятельно расслабиться, полностью отдохнуть перед дежурством. Много вопросов связано с взаимоотношениями в семье, сложностями в проблеме воспитания. Данные вопросы в дальнейшем рассматриваются в ходе индивидуальной психокоррекционной работы [5, с. 80].

Психологами проводится работа по психологическому сопровождению сотрудников, переживших воздействие психотравмирующих событий при выполнении служебных задач. Хотелось бы отметить, что положительная оценка их работы, признание ее значимости и ценности благотворно отразится на профессиональной деятельности и позволит конструктивно перенести негативные последствия стресса. Говоря о психологической работе ОСН, нельзя не сказать о профилактике суицидов, как социально-психологическом явлении, которое включает в себя индивидуальные особенности личности и влияние на нее социальных факторов (специфические условия служебной деятельности, влияние экономической обстановки в обществе и т.д.). Эта работа должна быть непрерывной, последовательной с участием всех должностных лиц подразделения. Официальная ведомственная статистика отмечает, что в подразделениях ОСН дела с суицидами обстоят благополучно. Этому способствует огромная профилактическая работа по их предупреждению. В числе основных мероприятий по предупреждению суицидов важное место занимает вопрос своевременного выявления лиц, обнаруживающих те или иные нарушения психической деятельности или наличие акцентуированных черт характера. В условиях эмоциональной напряженности, характерной для сотрудников ОСН, повышается вероятность возникновения состояния психической дезадаптации и соответственно совершение суицида. В системе служебной подготовки прово-

дятся занятия с сотрудниками, в ходе которых формируется представление о суициде, как крайней форме проявления аутоагрессии. Принимаются зачеты по данной теме. Определяются основные направления и меры по профилактике самоубийств.

Обобщая вышеизложенное, необходимо отметить, что от психологического и морального благополучия каждого сотрудника напрямую зависит эффективность функционирования службы ОСН и всего учреждения в целом. Поэтому психологическое сопровождение личного состава, в особенности сотрудников ОСН, является одним из важнейших направлений деятельности психологической службы УИС.

Список литературы

1. Дебольский М.Г. Организация и функционирование психологической службы в уголовно-исполнительной системе: лекция. – Вологда: ВИПЭ Минюста России, 2005. 40 с.
2. Дебольский М.Г. Проведение социально-психологических тренингов в уголовно-исполнительной системе. – Москва, 1996. 87 с.
3. Психологическое обеспечение деятельности сотрудников отделов специального назначения: сборник методических рекомендаций и статей пенитенциарных психологов. – В 4-х разделах. – Москва: ГУИН МЮ РФ, НИИ УИС, 2004. 320 с.
4. Психологическое обеспечение деятельности сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний, осуществляющих контртеррористические мероприятия в Северо-Кавказском регионе: методические рекомендации. – М.: НИИ ФСИН России, 2007. 217 с.
5. Психологическое обеспечение деятельности уголовно-исполнительной системы: сборник материалов положительного опыта. – Москва: НИИ УИС МЮ РФ, 2004. 320 с.
6. Психологическое обеспечение личного состава в уголовно-исполнительной системе. – М: ФСИН России, 2012. 148 с.

РАЗДЕЛ 5.
ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СУБЪЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 378.811

ДУНАЕВА Наталья Ивановна
кандидат психологических наук, доцент,
кафедра общей и социальной психологии, ННГУ им. Н.И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
nataliadunaeva468@yandex.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ СО СМЫСЛОЖИЗНЕННЫМИ ОРИЕНТАЦИЯМИ И ТОЛЕРАНТНОСТЬЮ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

Аннотация. В статье рассматривается феномен жизнестойкости в трудах отечественный авторов, обосновывается значимость и важность формирования жизнестойкости у сотрудников силовых структур, рассмотрены особенности взаимосвязи жизнестойкости со смысложизненными ориентациями и толерантностью к неопределенности.

Ключевые слова: жизнестойкость, смысложизненные ориентации, толерантность к неопределённости, сотрудники силовых структур.

Профессиональная сфера сотрудников силовых структур в большей мере подвержена психологическим нагрузкам, так как влияние оказывает общая специфика рабочей обстановки, уровень обязанностей и ответственности за жизнь и безопасность других людей. Деятельность сотрудников силовых структур часто осуществляется в экстремальных условиях, которая связана с ситуацией неопределенности. Все это свидетельствует о том, что сотрудникам необходимы личностные свойства, которые смогут обеспечить устойчивую активную жизнедеятельность для выполнения поставленных задач.

На сегодняшний день признание того, что формирование и повышение жизнестойкости сотрудников силовых структур во многом зависит от качества психологического сопровождения и уровня подготовленно-

сти специалистов не вызывает сомнений и отмечается в трудах современных исследователей. Анализ исследований в области профессионально-психологической подготовки сотрудников силовых структур показал, что справляться с профессиональными обязанностями сотрудникам помогает не только личностный адаптационный потенциал, высокий уровень нервно-психической устойчивости и комплекс личностных особенностей, но и наличие такого качества как жизнестойкость [2, 3, 5, 13].

Исследования американского психолога С. Мадди и его коллег показали, что жизнестойкость не только даёт положительный эффект в стрессовых ситуациях, но и влияет на активность человека в преодолении этой ситуации, в выборе подходящих копинг-стратегий [9]. Жизнестойкость позволяет успешно справляться с тревогой и стрессами. Жизнестойкость представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром, которая развивается при наличии специально созданных условий.

Отечественные психологи понимают жизнестойкость как ресурс, который используется в сложных жизненных ситуациях; как свойство личности, которое развивается на основе установок в трудных жизненных ситуациях; как способность к адаптации [1,4,7,10]. В. Д. Шадриков с позиции системно-структурного подхода обозначил жизнестойкость как специфическую способность личности, обладающую признаками духовных особенностей. Современными отечественными авторами феномен жизнестойкости рассматривается как «совокупность ценностных установок формирующих позитивный жизненный конструкт, позволяющий давать оценку существующим и потенциальным ресурсам» (Р.М. Рахимова,2002), как мера способности человека выдерживать трудную ситуацию, сохранив внутренний баланс и не снижая эффективность своей деятельности (Е. В. Медведева, 2008), как жизнестойкое поведение и жизнестойкое отношение (Ю.И.Сова, 2009)как «личностно-психологический ресурс, позволяющий человеку противостоять развитию состояний профессионально-личностной дезадаптации» (Р. И. Стецишина, 2008).

Теоретический анализ работ, посвященный исследованиям выявления степени выраженности жизнестойкости у сотрудников силовых структур, позволил сделать выводы о том, что проявление жизнестойкости по всем его структурным компонентам обуславливает эффективность деятельности в профессиональной сфере [1, 3, 4, 5, 10].Такой компонент как «вовлеченность» позволяет получать удовлетворение от

самостоятельно проделанной работы, «контроль» - обуславливает чувство самостоятельности и способности принимать решения, а «принятие риска» позволяет преобразовывать знания из любых ситуаций, даже негативных в опыт. Тем самым подтверждая, что жизнестойкость является важным качеством в структуре личности сотрудников силовых структур.

Феномен жизнестойкости включает в себя не только компоненты вовлеченности, контроля и принятия риска, но также знания, умения и навыки, способы совладания и преодоления стресса. Жизнестойкость воспринимается и как общий показатель психического здоровья человека, включающий в себя множества качеств и свойств [1, 2, 4, 13].

Психологическое содержание жизнестойкости включает в себя ценности и смысложизненные ориентации, формируя адаптационный потенциал личности. Согласно положениям системного - деятельностного подхода и смыслового подхода, личность, как субъект жизни, определяется развитой смысловой регуляцией, которая характеризуется высоким уровнем общей осмысленности жизни; осознанием смысловых связей между событиями жизненного пути; внутренним локусом ответственности в реализации смысла жизни; насыщенностью и структурированностью ценностной системы как высшего уровня смысловой регуляции.

Смысложиизненные ориентации являются составляющими психического (В.Э. Чудновский, Д.А. Леонтьев, Г.В. Акопов, А.В. Горбачев, З.К. Голышев). В.Э. Чудновский, Д.А. Леонтьев считают, что смысложизненные ориентации являются проявлением высокого уровня сформированности направленности личности, в структуре личности которой, ведущее место занимают мотивы поиска человеком смысла своего существования, построения своей судьбы [6,14].

Сотрудники силовых структур в виду своих должностных обязанностей должны иметь хорошо развитую смысложизненную ориентацию в жизни. Наличие смысложизненной ориентации будет способствовать формированию жизнестойкости сотрудников силовых структур т.е, имея ориентир, сотрудники держат четкую уверенную позицию, на которую можно будет опереться в своих действиях, в результате кризисные события не будут оказывать сильного дезорганизующего влияния [11,12].

Стойко справляться с профессиональными трудностями сотрудникам силовых структур позволяет толерантность к неопределенности. В рассматриваемых исследованиях по проблеме, было выявлено, что жизнестойкость обнаруживает положительные связи со смысложизненны-

ми ориентациями, а также с уровнем толерантности к неопределённости. Толерантность к неопределенности в аспекте служебной деятельности подразумевает собой некую готовность и стойкость к быстрому принятию решений в ситуации неопределённого характера [8,9].

В соответствии с изложенными выше теоретическими положениями в нашем исследовании ставилась **цель** – исследование взаимосвязей между жизнестойкостью и смысложизненными ориентациями, а также толерантностью к неопределенности,

Организация исследования. Для исследования нами были выбраны следующие методики: тест Жизнестойкости (С. Мадди, адаптация Д.А. Леонтьева); тест Смысложизненных ориентаций (СЖО) Джеймс Крамбо и Леонард Махолик (адаптация Д.А. Леонтьева) и шкала Толерантности к неопределённости МакЛейна (адаптация Луковицкой Е.Г.).

В исследовании приняли участие сотрудники силовых структур (14 человек мужского и 18 человек женского пола в возрасте от 33 до 56 лет) в количестве 32 человека, с различным стажем работы. Все испытуемые имеют высшее образование.

Результаты исследования. Корреляционный анализ между показателями жизнестойкости, смысложизненными ориентациями и толерантностью к неопределенности показал большое количество положительных связей. Положительно связаны между собой общий показатель жизнестойкости и смысложизненных ориентаций ($R = 0{,}64$ при $p < 0{,}05$). В исследуемой выборке выявлено, что жизнестойкость и её компоненты «вовлеченность», «контроль» и «принятие риска» положительно связаны с шкалами: «цели в жизни», «процесс и результат жизни», «локус контроль я» (при $p < 0{,}05$)). А между компонентами «контроль» и «локус контроль жизнь» статистически значимой связи не выявлено (при $p < 0{,}05$). То есть, чем меньше у испытуемых выражен контроль, ощущение собственного выбора пути, тем больше у них проявляется подверженность влиянию жизненных обстоятельств. Следует заметить, что у женщин «вовлеченность» и «жизнестойкость» имеют значимые взаимосвязи со всеми шкалами смысложизненных ориентаций, что говорит о том, что на данный компонент влияет целый спектр факторов, важность наличия целей в жизни, получение удовольствия от процесса деятельности и самой жизни, наличие удовлетворяющего результата и осуществляемого самостоятельного контроля за всем этим, при таких условиях достигается высокий показатель жизнестойкости. У сотрудников мужчин значимые связи «вовлеченности» получены с шкалой «процесса жизни» ($R = 0{,}64$ при $p < 0{,}05$) и «локус контроль я» ($R = 0{,}65$

при p <0,05), что говорит о том, что респонденты получают удовольствие от деятельности и жизни, самостоятельно контролируя все события и ситуации.

Так же у женщин в данной выборке развит «контроль», который связан с шкалами «результат жизни» (R = 0,66 при p <0,05) и «Локус контроль Я» (R = 0,48 при p <0,05). Такие сотрудники ощущают, что самостоятельно выбирают свою деятельность, а связано это с осмысленностью и продуктивностью образа жизни, возможностью осуществлять выбор в соответствии с собственными ценностями и смыслами. У мужчин наблюдается взаимосвязь только с процессом жизни (R = 0,54 при p <0,05), возможно для них ощущение контроля над собственной жизнью более ярко выражено, при получении удовольствия от самой деятельности и своего места в жизни. По шкале «принятие риска» у женщин выявлена взаимосвязь с шкалами «процесс жизни» (R = 0,59 при p <0,05) и «результат жизни» (R = 0,58 при p <0,05) это может говорить о том, что готовность к риску осуществляется только в условиях продуктивности и результативности, иначе говоря человек получает удовольствие от риска только с уверенностью, что это имеет смысл. Мужчины более склонны к принятию риска, у них прослеживается связь со шкалой «процесс жизни» (R = 0,77 при p <0,05) и показателем «общей осмысленности жизни» (R = 0,54 при p <0,05).

Проведенный нами корреляционный анализ уровня толерантности к неопределенности и показателей жизнестойкости показывает высокие уровни корреляции всех шкал методик. «Вовлеченность» и «толерантность к неопределенности» (R = 0,75 при p <0,05). Развитый компонент вовлеченности характеризует испытуемого, как человека способного получать удовлетвоение от собственной деятельности, помогает испытывать чувство «наполненности» и ощущение присутствия на собственном месте. В исследовании 75% испытуемых демонстрируют средние показатели и 12,5% высокие показатели по данной шкале. Данные результаты отражают готовность сотрудников в ситуации неопределённости действовать решительно и активно. Данная взаимосвязь говорит о том, что чем выше развита «вовлеченность», тем более толерантен будет человек к неопределенности и наоборот. Так у мужчин выявлена более высокая взаимосвязь между вовлеченностью и толерантностью к неопределённости (R = 0,65 при p <0,05), чем у женщин (R = 0,56 при p <0,05).

«Контроль» и «Толерантность к неопределённости» (R = 0,46 при p <0,05), развитая мотивация на поиск решения, активная позиция в ответ

на воздействие неблагоприятных факторов и стресса, обеспечивается развитым компонентом контроля, что в свою очередь влияет на толерантность к неопределенности. Чем выше «контроль», тем более уверенно человек будет чествовать себя в ситуации с неопределенным исходом. У женщин выявлена более высокая взаимосвязь ($R = 0,79$ при $p < 0,05$), чем у мужчин ($R = 0,68$ при $p < 0,05$) это свидетельствует о том, что женщины более активны в реакции на неопределённость и быстрее стремятся что-то предпринять. «Принятие риска» и «толерантность к неопределённости» ($R = 0,67$ при $p < 0,05$). Наличие риска, само по себе связано с неопределенностью исхода ситуации или результата деятельности. Прежде всего, действуя в условиях неопределенности, человек заранее не знает результативности своих действий, не располагает достаточным уровнем информации, а у сотрудников силового профиля в условиях повышенной напряженности это проявляется намного чаще. Наличие взаимосвязи между данными показателями указывает на то, что чем выше показатель принятия и готовности к риску у испытуемого, тем выше способность к проявлению толерантности в неопределенности в ситуациях и наоборот.

Выводы. Таким образом, была выявлена взаимосвязь общих показателей жизнестойкости и смысложизненных ориентаций сотрудников силовых структур. Являясь значимыми свойствами личности, смысложизненные ориентации и жизнестойкость взаимосвязаны и взаимообусловливают развитие друг друга. Проведенный корреляционный анализ уровня толерантности к неопределенности и показателей жизнестойкости показывает высокие уровни корреляции по всем шкалам методик и на основании полученных результатов можно сказать, что существует тесная взаимосвязь между жизнестойкостью и способностью к адекватной реакции на неопределенность ситуаций и обстоятельств, что в свою очередь позволит эффективно преодолевать трудности и стрессовые факторы. Полученные результаты в ходе исследования могут способствовать улучшению качества психологического сопровождения сотрудников и позволят разработать программы психологического сопровождения сотрудников силовых структур.

Список литературы

1. Агапитова Е.С., Левина Н.А. Психологические ресурсы жизнестойкости и проблема предубеждение эмоционального выгорания у сотрудников МЧС Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, 2012.

2. Бакланова В.И., Вьюшкова С.С., Лобачев И.В. Особенности жизнестойкости у военнослужащих с расстройством адаптации// Известия Российской военно- медицинской академии имени С.М. Кирова. 2019. Т. 38, №3. С.217-220.

3. Березкина О.А. Актуализация и развитие жизнестойких качеств личности будущих специалистов. дис. канд. пед. наук. – Комсомольск-на-Амуре, 2006. 305 с.

4. Богомаз С. А. Жизнестойкость человека как личностный ресурс совладания со стрессами и достижения высокого уровня здоровья / С. А. Богомаз // Материалы научно-практических конгрессов 4 Всероссийского форума «Здоровье нации - основа процветания России». 2008. Т. 2. С. 24 -27.

5. Винокурова Н.Г., Горская Е.А., Чернова И.В. «Взаимосвязь жизнестойкости, эмоционального интеллекта и индивидуально-типологических особенностей курсантов университета ГПС МЧС России».: Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России».: 2012 г.

6. Леонтьев Д.А., Овчинникова Е.Ю., Рассказова Е.И. Психология выбора. – М.: Смысл, 2015. 464 с.

7. Логинова М.В. Жизнестойкость как внутренний ключевой ресурс личности // Вестник Моек, МВД России. № 6. М., 2009. С. 19–22.

8. Луковицкая, Е.Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: — М.: РГБ, 2003 (из фондов Российской государственной библиотеки) 173 с.

9. Мадди С. Смыслообразование в процессах принятия решения // Психологический журнал. 2005. Т. 26, № 6.

10. Наливайко, Т. В. Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности: дис. … кан. психол. наук: 19.00.05 / Т. В. Наливайко; Южно-Урал. Гос. Ун-т. – Челябинск, 2006. 175с.

11. Ранчина А.М., Тенюшев Б.И. Особенности проявления жизнестойкости у военнослужащих войск в зависимости от их смысложизненных ориентаций//Личность и общество: психологический подход к проблемам: сб. научных трудов/отв. ред. Н.А. Коваль; Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина. 2017. С.107-111

12. Сова Ю. И. Смысловая саморегуляция жизнестойкого отношения студента к кризисным ситуациям: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Ю. И. Сова; Тамбовский гос. ун-т. – Тамбов, 2009. 228 с.

13. Фомина А.А., Соколов Е.Ю. Психотерапевтическая энергосохранность – стимул жизнестойкости сотрудников экстремальной профессии//Общественное психическое здоровье: настоящее и будущее: сб. материалов шестого национального конгресса по социальной психиатрии и наркологии». 2016. С. 311-312.

14. Чудновский В.Э. Смысл жизни как психологический феномен: теоретико-эмпирическое исследование / В. Э. Чудновский. – М., 2012. 115.

УДК 159.99

ЗАЙЫРБЕКОВА Айчурок Акжолтоевна
адъюнкт кафедры психологии, педагогики
и организации работы с кадрами Академии управления МВД России,
г. Москва, Российская Федерация,
aa_navsegda@mail.ru

РОЛЬ ЗАЩИТНЫХ МЕХАНИЗМОВ ЛИЧНОСТИ В СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация. В статье рассматриваются защитные механизмы личности сотрудников органов внутренних дел. Сотрудники правоохранительных органов в своей деятельности зачастую сталкиваются с ситуациями, которые вызывают отрицательную реакцию, высокие физические и психические перегрузки, нестандартные ситуации, адаптация к новой среде, все это способствует тому, что через призму психологических особенностей личности вырабатываются и проявляются защитные механизмы, которые способствуют сохранению стабильности и гармонии в человеке. Также рассмотрены два основных диаметрально противоположных определений защитных механизмов: как отрицательно составляющей психики, и как позитивный компонент психики.

Ключевые слова: сотрудники правоохранительных органов, служебная деятельность, основные защитные механизмы личности, отрицание, компенсация, регрессия, проекция, реактивное образование, рационализация, вытеснение, замещение.

Защитные механизмы личности являются одним из важных составляющих психики. Основными функциями защитных механизмов являются обеспечение защитной функции психики личности от отрицательных эмоциональных волнений, переживаний, поддержание стабильности в психике человека в самых разных непредвиденных ситуациях, а также в разрешении внутриличностных конфликтов, разногласий. В 1894 году австрийский психолог З.Фрейд, впервые определил понятие «Защитные механизмы личности» в своей книге «Защитные нейропсихозы», немного позже данные определения изучались и другими учеными-исследователями, такими как Анна Фрейд, Келвин Холл, Гарднер Линдсей и др. [5. с. 112].

Ведь с самого детства в психике человека формируются «защитные механизмы психики», которые оберегают, защищают психику от отрицательных, ненужных эмоциональных переживаний, а также обеспечивают стабильность и поддерживают психологический гомеостаз. Защитные механизмы психики также непосредственно участвуют в раз-

решении внутриличностных конфликтов, действуя как на бессознательном, так и на сознательном уровне [4, с. 89].

Деятельность в правоохранительных органах требует от личности высоких профессиональных качеств, морально-ценностных убеждений, психологической устойчивости. Служба в правоохранительных органах зачастую сопряжена с повышенной ответственностью, высокими психическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях, соблюдение строгой субординации, а также требуется мобилизация физического и психического потенциала, наблюдается повышение требовательности к профессиональным качествам сотрудников, все способствует тому, что у сотрудников в течении служебной деятельности вырабатываются конструктивные или деструктивные защитные механизмы психики, что делает актуальной проблему выработки психологической защиты [3, с. 23].

В деятельности сотрудников органов внутренних дел существуют разного рода экстремальные, трудные ситуации, которые сопровождаются стрессом, фрустрацией, кризисом и конфликтом. Зачастую данные ситуации являются критическими, то есть несоответствие между требованиями социальной среды и возможностями личности сотрудника.

Авторы современной психологии выделяют два основных диаметрально противоположных положения о роли психологической защиты личности.

С точки зрения Л.Р. Гребенникова, А.Г. Бассина, Е.С. Романовой, Е.П. Соколовой, В.В. Ротенберга, психологическая защита, является эго-защитным механизмом в развитии личности и предполагает позитивный характер [1. с. 115].

По мнению Э.И. Киршбаума, В.А. Ташликова, И.Д. Стойкова, Ф.Е. Василюка, защитные механизмы являются отрицательными составляющими психики, и оказывают в большей степени вредное, отрицательное влияние на развитие индивида.

Также, защитные механизмы рассматриваются, некоторыми учеными, как стратегия адаптации к социальным ситуациям. Целью защитных механизмов в данном контексте, является, приспособление и подгонка каждого человека, с его особенностями, слабостями и способностями, к требованиям ближнего и более дальнего социального окружения.

На сегодняшний день нет единой классификации защитных механизмов личности, но, по мнению большинства ученых-психологов следует отметить 8 базисных видов защит.

1. Отрицание – является одной из самой распространенной формой поведения человека, заключающейся в категорическом неприятии критики к себе со стороны других людей. Например, если человек болеет, то он отрицает свою болезнь и состояние, тем самым он находит в себе ресурсы продолжать бороться за свою жизнь, в данном случае это можно определить как положительный факт. Когда отрицание мешает человеку работать, жить, это обуславливается тем, что, человек не признавая критики в свой адрес он не хочет избавиться от уже имеющихся недостатков, что зачастую подвергаются справедливой критике – это является отрицательным фактом данного механизма защиты.

2. Компенсация – механизм психологической защиты, направленный на некое восполнение, а иногда и исправление своей реальной или воображаемой физической или психической неполноценности. Компенсация как один из видов защитных механизмов психики проявляется следующим образом: вместо развития слабых, неполноценных характеристик, качеств, человек начинает развивать качества, которые у него и так хорошо развиты, тем самым компенсируя собственный недостаток.

3. Регрессия – вид защитных механизмов, процесс, в котором человек возвращается к ранее прожитым, пройденным (детским, юношеским) этапам развития, состояниям, способам и формам функционирования интеллектуальной и эмоциональной деятельности, моделей поведения, психологических защит, объектных отношений.

4. Проекция – механизм психологической защиты, которая понимается как разделение человека на части. Это определенный процесс перекладывания (проецирования) на других людей свои эмоции, состояние, чувства, и ответственность за то, что происходит с самим человеком, стремление поместить вовне то, что принадлежит самому себе.

5. Реактивное образование – механизм, реализующийся двухступенчато: сначала, нежелательный импульс подавляется, а позднее на сознательном уровне проявляется совершенно ему противоположный. Противодействие зачастую заметно в социально одобряемом поведении, которое при этом выглядит преувеличенным и негибким.

6. Рационализация – вид защитных механизмов, проявляется в объяснении человека ложных мотивов, которые приветствуются в обществе. При этом у личности сохраняется самоуважение, чувство самостоятельности, и не возникает тревога, волнение.

7. Вытеснение – механизм, представляющий собой процесс удаления из сознания чувств и мыслей, которые причиняют страдание человеку. Вытесняя личность перестает осознавать причины, вызываю-

щие тревогу, а также не помнит трагических прошлых событий, освобождает себя от ненужных ему мыслей, ситуаций.

8. Замещение – определяется как проявление инстинктивного импульса, который переадресовывается от более угрожающего объекта или личности к менее угрожающему. Замещение также может проявляться в повышенной чувствительности взрослых людей к малейшим раздражающим моментам [2. с. 312].

Таким образом, необходимо отметить, что в психологической науке способы реагирования и совладания с трудностями, стрессовыми ситуациями связаны с защитными механизмами личности. Несмотря на то, что сотрудники правоохранительных органов в своей деятельности сталкиваются с разными видами преступности, правонарушениями и сама деятельность ограничена различными нормами и регламентами, что зачастую под угрозой серьезных наказаний не позволяет действовать свободно, необходимо эффективно пользоваться конструктивными защитными механизмами психики, осознавая мотивы своего поведения, средства реагирования и быть ответственным за осуществленный выбор за себя. Необходимо отметить, что негативные проявления, такие как: межличностные конфликты, агрессивность, дезадаптивные типы поведения, алкоголизация, связаны с использованием деструктивных и дезадаптивных защитных механизмов личности. Конструктивные защитные механизмы способствуют стабилизации личности и ограждают сознание, психику от негативных, травмирующих личность переживаний. Также одним из важных психологических факторов, является психологическая устойчивость сотрудников, что является профессионально-значимым и от нее зависит эффективность служебной деятельности. Неумение сотрудника регулировать свое психическое состояние, поведение, могут привести к отрицательным последствиям, как для него самого, так и для окружающих.

Список литературы

1. Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты: генезис, функционирование, диагностика. – Мытищи, 1996. 115с.
2. Маклаков, А. Г. Общая психология. – Питер, 2016. 592 с.
3. Мальцева Т.В. Внутриличностные конфликты и пути их преодоления: учебное пособие. – Руза, 2012. 56 с.
4. Фрейд А. Психология Я и защитные механизмы. – М., 2009. 245с
5. Фрейд З. Основные принципы психоанализа. – М., 2015. 480 с.
6. Штроо В.А. Исследование групповых защитных механизмов Психологический журнал. – М., 2001. Т. 22. № 1. С. 5–15.

УДК 159.99

КИСЕЛЕВА Рената Николаевна
кандидат психологических наук, доцент
начальник кафедры психологии профессиональной деятельности в УИС,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация
renatakis@yandex.ru

КИСЛИЦИНА Елена Евгеньевна
курсант 5 курса психологического факультета,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация
ppdvuis@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ К УСЛОВИЯМ СЛУЖБЫ В УИС

Аннотация. В статье рассматриваются аспекты адаптации молодых сотрудников к службе в уголовно-исполнительной системе, определяется актуальность этой темы. Адаптация является феноменом, протекающим на нескольких уровнях существования личности, а также реализующийся в нормальных, особых и экстремальных условиях службы в УИС. Экстремальность условий служебной деятельности способна спровоцировать отклонения в адаптационном процессе, привести к профессиональной и личностной дезадаптации. Особенно это касается молодых сотрудников, не имеющих специальной подготовки. Профессиональное обучение в вузах ФСИН России способствует формированию профессиональных компетенций будущих специалистов. Для повышения эффективности этого процесса необходимо принятие комплекса мер по формированию особой инновационной среды.

Ключевые слова: адаптация, процесс вхождения в должность, профессионализация, обучение, компетенции.

В настоящее время продолжается реформирование уголовно-исполнительной системы России, с целью повышение эффективности ее деятельности. Для этого требуется персонал новой формации, способный реализовывать в профессиональной деятельности международные стандарты обращения с осужденными, использовать новые достижения пенитенциарной практики, готовый повышать престиж профессии в глазах общества [3, с.8].

Служебная деятельность сотрудников УИС протекает в напряженных условиях, обусловленных постоянным контактом с криминогенной средой, служебными перегрузками, режимом службы. Длительный стресс приводит к эмоциональному и физическому истощению. Воздействие негативных психофизических факторов приводит к ухудшению

состояния здоровья снижению интереса к работе, повышению конфликтности. Негативные изменения в состоянии даже одного сотрудника способствует повышению общей напряженности в коллективе, разобщенности, что может проявляться нарушении дисциплины, несоблюдению законности, должностных правонарушениях [2, с. 442].

Стрессогенность службы способствует развитию личностных девиаций сотрудников, связанных с алкоголизацией, повышенным уровнем агрессии или наличием подавленных суицидальных реакций. Как указывает А.М. Сысоев, повышенные психоэмоциональные нагрузки, а также опасность, связанная с риском для жизни, выступают в роли психотравмирующих факторов, затрудняя адаптацию и даже провоцируя развитие аутодеструктивных тенденций в сознании молодых сотрудников [6, с. 22]. В связи с этим необходимо уделять повышенное внимание процессу адаптации вновь принятых сотрудников и оказывать необходимую психологическую и педагогическую поддержку в течении как минимум первого года службы. Помимо уже апробированной формы наставничества необходимо осуществлять психологическое сопровождение молодых сотрудников, в первую очередь – выпускников гражданских учебных заведений.

Традиционно под профессиональной адаптацией молодого сотрудника УИС понимается социально-психологический процесс включения его в коллектив сотрудников учреждения ФСИН России, приспособления и привыкания к характеру и условиям труда в УИС, приобретения и закрепления интереса к работе, овладения начальными основополагающими профессиональными знаниями и умениями, накопления трудового опыта, формирования необходимых профессиональных качеств сотрудника пенитенциарного учреждения, налаживания деловых и личностных контактов с коллективом [1, с. 46].

Процесс вхождения в должность иногда также понимается как профессиональная адаптация, однако, по нашему мнению, это неправильно. Мы согласны со специалистами в области менеджмента в том, что процесс вхождения в должность подразумевает освоение молодым сотрудником конкретных практических действий, усвоение практических навыков [8]. Профессиональная адаптация подразумевает включение всех систем организма на биологическом, психологическом и социальном уровне. Это интенсивная работа приспособительных поведенческих, эмоциональных, интеллектуальных механизмов молодого сотрудника.

Исследование отношения к выбранной профессии у абитуриентов Академии ФСИН в 2020г. показал существование в 34% случаев неосознаваемых мотивов, что способно существенно затруднять последующую профессиональную адаптацию. Но преобладающими мотивами все же являются профессиональные, что способствует успешной профессиональной адаптации.

Успешность обучения в вузе включает в себя помимо приобретения необходимых знаний и навыков и формировапния определенных компетенций, движение вверх, связанное с развитием личного и адаптационного потенциала, что непосредственно проявляется при вступлении в профессиональную деятельность [4, с. 89].

Период адаптации варьируется в границах от полугода до трех лет. Однако, каждый человек уникален, и для адаптации на новом месте службы новичкам требуется разное время. Так, по результатам проведенного в 2017 г. опроса у 29,27% от общего числа опрошенных молодых сотрудников – выпускников образовательных организаций ФСИН России, адаптация к новому месту службы продолжалась 1 месяц;

у 17,27% из них – 2 месяца;

у 27,09% – 3 месяца;

у 14,73% – 6 месяцев;

у 7,64% – 1 год и более;

у 3,82% адаптация к новому месту службы продолжалась свыше двух лет.

По мнению анкетируемых, в среднем, 3 месяца для адаптации молодого сотрудника, окончившего ВУЗ ФСИН России, достаточно. Однако высок показатель молодых сотрудников, с более низкой степенью адаптивности 26,19%, в силу их индивидуально-психологических особенностей. Более того можно предположить, что 3,82% чувствуют себя некомфортно на службе и могут отреагировать на такое положение увольнением по собственному желанию. Если учитывать современную кадровую ситуацию, то этот процент может быть и выше, с учетом разных факторов, в том числе зависимости от места расположения исправительного учреждения.

Всего около 10% опрошенных указали на отсутствие проблем в адаптации. Возможно, это объясняется особенностями отношений в первичных коллективах, поскольку, когда молодой сотрудник попадает в дружественный коллектив профессионалов, любящих свое дело и относящихся с пониманием тяготам службы, то проблем с адаптацией не возникает [1, с. 36].

Степень профессиональной адаптации выпускника вуза ФСИН России, отличается от уровня профессиональной адаптации выпускника гражданского вуза. Особенности и отличия обусловлены тем, что у выпускников ведомственных образовательных учреждений первый этап адаптации начинается еще во время обучения. При прохождении учебной, производственной и преддипломной практики, а также отработки практических занятий по циклу специальных дисциплин, обучающиеся получают достаточно полное представление об особенностях практической деятельности учреждений УИС. С началом трудовой деятельности начинается второй этап профессиональной адаптации, успех которой зависит от степени соответствия полученных в учебном заведении знаний, умений и навыков требованиям непосредственной практической деятельности. А сотрудник, который пришел на службу из гражданского вуза, вступает сразу во второй этапа адаптации. Хотя курс первоначальной подготовки в учебных центрах УИС должен восполнить пробел в морально-психологической готовности к службе в УИС. Продолжительность второго этапа зависит от того, в какой коллектив попадает молодой сотрудник, какие нормы и ценности приняты в нем, а также от личностных особенностей новичков. Нормы и ценности, принятые в коллективе, включены в понятие организационной культуры. Успешность социально-психологической адаптации новых сотрудников исправительных учреждений тесно связана с типом организационной культуры, свойственным конкретному подразделению и учреждению в целом. В условиях доминирования негативных норм и ценностей, вызывающих наибольшие затруднения в приспособлении к ним, социально-психологическая адаптация молодого сотрудника будет неуспешна [7, с. 57].

Согласно исследованию А.В. Чечковой (2000 г.) около 90 % молодых сотрудников отмечали наличие значительных трудностей, с которыми они сталкиваются на начальном этапе службы в УИС. Что совпадает с результатами исследования А.В. Аксеновой, Е.В. Павловой. Степень выраженности этих затруднений в течение службы менялась от «экстремальной» в первый год службы до «хронической» в последующие годы. Ведущими факторами, затрудняющими процесс адаптации молодых сотрудников, являлись такие: сложные отношения с руководством, напряженная обстановка в рабочем коллективе, конфликтные отношения с коллегами. Факторы взаимодействия со спецконтингентом, режим службы и функциональные перегрузки, опрошенные не ставили на первые места, менее всего вызывали затруднения проблемы

материально-технического обеспечения. Это важно учитывать при построении программ психологического сопровождения новичков. Представляется интересным провести аналогичный опрос в настоящее время, т.к. исследование проводилось достаточно давно, будет важно сравнить динамику полученных данных.

По мнению Д.А. Леонтьева успешного сотрудника правоохранительных органов отличают самоэффективность, оптимизм и жизнестойкость, составляющие «модель личностного потенциала» [4, с. 350]. Психологические исследования, в частности А.В. Аксеновой, Е.В. Павловой, позволяют выделить личностные характеристики молодых сотрудников, определяющие успех адаптации к самым различным условиям деятельности [1, с. 65]. С учетом собственного эмпирического опыта, мы представляем личностные характеристики выпускников, непосредственно способствующие успешной адаптации:

– морально-нравственная готовность к службе, устойчивость к неблагоприятному влиянию среды осужденных, принципиальность, высокие коммуникативные способности, умение убедить в собственной правоте, показать пример;

– дисциплинированность, решительность, умение сохранять самообладание и действовать в экстремальных ситуациях, физическая выносливость;

– профессиональное мышление, профессиональная самоидентификация, высокая готовность усваивать новую информацию и интериоризировать передовой опыт;

– нервно-психическая устойчивость, низкая конфликтность, коммуникабельность.

Третий этап адаптации молодых специалистов заключается в готовности самостоятельно и успешно действовать в профессиональной сфере. Достижение необходимого уровня квалификации протекает очень интенсивно. В последние годы в правоохранительных органах сотрудник, имеющий трехлетний стаж работы, считается опытным. Поэтому активное участие в профессиональном становлении молодых сотрудников является важнейшей задачей воспитательной, кадровой и психологической службы учреждений уголовно-исполнительной системы.

Таким образом, процесс адаптации очень важен в профессиональном становлении сотрудника, степень его успешности напрямую влияет на весь профессиональный путь в уголовно-исполнительной системе. Очень важно для дальнейшего профессионального развития формирование правильных морально-психологических ценностей в первона-

чальный период службы, что является залогом противодействия криминальной субкультуре. Кроме того, успешная адаптация молодого сотрудника к специфическим условиям служебной деятельности в течении первых лет службы является ранней профилактикой эмоционального и профессионального выгорания.

Помимо наличия упомянутых выше психологических характеристик личности, способствовать успешной профессиональной адаптации будут сформированные компетенции антиманипулятивного поведения, толерантности, межкультурного и межэтнического взаимодействия. Развитие таких компетенций возможно при создании особой инновационной среды в ведомственных образовательных организациях [4, с.350].

Список литературы

1. Аксенова А.В., Павлова Е.В. Результаты исследования субъективных показателей адаптации молодых сотрудников – выпускников образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний России // NB: Административное право и практика администрирования. 2017. № 1. С. 41-46.
2. Баламут А.Н. Актуальные вопросы психологического обеспечения сотрудников УИС, непосредственно взаимодействующих с осужденными к пожизненному лишению свободы // II Всероссийский съезд психологов силовых структур Российской Федерации (Казань, 29 августа —2 октября 2016 г.) : сб. матер. / под общ. ред. Ю.П. Зинченко, А.Г. Караяни, Ю.С. Шойгу. – Казань, 2016. С. 440-447.
3. Летунов В.Н. Основы управления персоналом уголовно-исполнительной системы. – Рязань, 2004. 125 с.
4. Киселева Р.Н., Кислицина Е.Е. Фактор успешности обучения в вузе, как основа развития профессиональной компетентности пенитенциарных психологов // материалы IV Международной конференции «Профессиональное образование сотрудников ОВД. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы» (Москва, Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя, 4 июня 2020 г.)
5. Пенитенциарная психология: психологическая работа с осужденными, отбывающими наказание в виде лишения свободы: пособие [Поздняков В.М. и др.] / под ред. профессора В.М. Позднякова. – М.: Юрайт, 2020. 350 с.
6. Сысоев А.М. Психология аутоагрессивного поведения осужденных и его предупреждение. - дис. … канд. психол. наук. – Рязань, 2002. 205 с.
7. Чечкова А.В. Социально-психологическая адаптация к организационной культуре исправительных учреждений. – дис. ... канд. псих. наук. – Рязань, 2001. 201с.
8. URL:https://www.talent-management.com.ua/4909-vhozhdenie-v-organizatsiyu/ (дата обращения 16.11.2020г.)

УДК 159.9.07(5)

КРУТЕЛЕВА Людмила Юрьевна
кандидат психологических наук, доцент
доцент кафедры общей и педагогической психологии
Академии психологии и педагогики
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
kruteleva@sfedu.ru

СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ ЛИЧНОСТИ КАК ОСНОВА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

Аннотация. В статье обсуждаются особенности профессиональной деятельности сотрудников силовых структур и анализируется представленный в современной психологической литературе методический инструментарий для оценки психологической устойчивости сотрудников. Затем автор приводит результаты эмпирического исследования взаимосвязи смысложизненных ориентаций личности и эмоционального выгорания специалистов на примере спасателей МЧС России. В заключении делается вывод о возможности использования полученных результатов в практической деятельности психологов силовых структур.

Ключевые слова: смысложизненные ориентации личности; сотрудники силовых структур; психологическая устойчивость; эмоциональное выгорание; ценностныt ориентациb личности.

В силовые структуры Российской Федерации для поддержания ее целостности и обороноспособности входят различные федеральные министерства и ведомства, а также подведомственные им службы, агентства и надзоры [6]. И достаточно часто профессиональная деятельность этих специалистов, в виду ее особой специфики, осуществляется в чрезвычайных, экстраординарных условиях, включающих в том числе угрозу жизни и здоровью и вызывающих не только огромные физические, но и психические перегрузки (С.А. Калашникова, Д.Ю. Кузнецов, И.В. Малышев, В.Ю. Рыбников и др.), что ведет к развитию стрессовых состояний, в том числе ПТСР, а также к возникновению психической дезадаптации и эмоциональному выгоранию личности (Д.А. Гордиенко, А.П. Сложеникин, Н.В. Тарабрина и др.) [7, 8].

В психологической литературе представлен достаточно широко исследуются различные особенности психической адаптации сотрудников силовых структур к выполнению служебной деятельности в экстре-

мальных условиях (С.В. Бабурин, Д.А. Гордиенко, Г.А. Зозуля, М.В. Корехова, И.В. Малышев, С.Т. Посохова, А.П. Сложеникин, Ю.С. Шойгу) [7, 10]. В работах И.Ю. Кобозева, В.Ю. Рыбникова и др., В.И. Солдатова, Ю.Ю. Стрельниковой, Г.В. Талалаевой анализируются различные аспекты профессионального стресса и копинг-поведения данных специалистов. Однако в настоящее время практически отсутствуют исследования, раскрывающие взаимосвязь между смысложизненными ориентациями и психологической устойчивостью личности сотрудников силовых структур [4, 5].

Анализируя методический инструментарий для оценки психологической устойчивости личности, было обнаружено, что в настоящее время существует единственная методика, отвечающая данной цели – это разработанная в 1985 г. на базе Ленинградской Военно-медицинской Академии В.Ю. Рыбниковым методика «Тест нервно-психической устойчивости (НПУ)» [1]. Предназначением данного теста является «выявление лиц с признаками нервно-психической неустойчивости» и «риска дезадаптации в стрессе».

В своей работе мы основывались на том, что низкий уровень нервно-психической неустойчивости проявляется в виде дезадаптации в процессе выполнения служебной деятельности и приводит к развитию стрессовых состояний, а также возникновению эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур. Исходя из этого, нами была выдвинута гипотеза о том, что проявление эмоционального выгорания (стадии и симптомы) может быть связано со смысложизненными ориентациями сотрудников силовых структур.

Для проверки данного предположения нами было проведено эмпирическое исследование, объектом которого выступили представители силовых структур, а именно специалисты (спасатели) МЧС России в количестве 61 человек (средний возраст 37 лет, 100% – мужчины).

В качестве методического инструментария для поведения исследования были использованы «Тест смысложизненных ориентаций» («PIL» Д. Крамбо и Л. Махолик [модификация Д.А. Леонтьева]) [9] и методика «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В.В. Бойко) [2, 3]. Для статистической обработки данных и оценки тесноты связей между изучаемми феноменами нами был рассчитан коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

На основании проведенного анализа было обнаружено, что смысложизненные ориентации спасателей имеют высокозначимые связи с профессиональным выгоранием (уровни эмоционального истощения и

редукции личных интересов), а также высокозначимые и значимые связи с симптомами (переживание психотравмирующих обстоятельств, загнанность в клетку, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, редукция профессиональных обязанностей, эмоциональный дефицит) и фазами (фаза истощения) эмоционального выгорания.

Полученный результат позволяет сделать вывод о том что эмоциональное выгорание сотрудников силовых структур связано и определяется ценностно-смысловым отношением к жизни и основано на специфической структуре смысложезненных и ценностных ориентаций личности.

Подводя итог, важно еще раз обратить внимание на тот факт, что сегодня психологическая работа является обязательной частью работы с личным составом во всех видах силовых структур. При этом отбор кандидатов на должности, организация обучения, а также разработка и реализация программ консультационной, профилактической и психокоррекционной работы должны быть основаны на оценке учете особенностей содержания ценностно-смысловой сферы сотрудников, что, с одной стороны, будет выступать основой их психологической устойчивости, а, с другой стороны, будет способствовать эффективности профессиональной деятельности специалистов, а также выступать основой предотвращения эмоционального выгорания сотрудников силовых структур.

Список литературы

1. Анкета оценки нервно-психической устойчивости. – [Электронный ресурс]. – URL: https://vsetesti.ru/223/ (дата обращения 16.11.2020).

2. Бойко, В.В. Диагностика эмоционального выгорания личности. – [Электронный ресурс]. – URL: https://vsetesti.ru/188/ (дата обращения 16.11.2020).

3. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 1999. 105 с.

4. Горбунова, Г.В. Особенности взаимосвязи между смысложизненными ориентациями, жизнестойкостью и перфекционизмом (на примере российских граждан). // Сб. мат-лов II Межд. научно-практич. конф.: «Научные исследования: теория, методика и практика» (Чебоксары, 27 августа 2017 г.). – Чебоксары: ООО «Центр научного сотрудничества “Интерактив плюс”». 2017. С. 138-141.

5. Крутелева, Л.Ю. Смысложизненные стратегии как проявление интегральной смысловой саморегуляции личности. // Сб. мат-в юбилейной конференции: «От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете (Москва, 29 сентября-01 октября 2015

г.)» в 5 томах. / Отв. ред.: Богоявленская Д.Б. – М.: ООО «Когито-Центр», 2015, с. 426-428.

6. О Правительстве. – [Электронный ресурс]. – URL: http://government.ru/ministries/ (дата обращения 16.11.2020).

7. Сложеникин, А.П. Особенности социально-психологической адаптации сотрудников органов внутренних дел к экстремальным условиям служебно-боевой деятельности: автореф. дис. … канд. психол. наук: 05.26.02, 19.00.04. – СПб., 2009. 22 с.

8. Тарабрина, Н.В. Психология посттравматического стресса. / Теория и практика. – М., 2009. 362 с.

9. Тест смысложизненных ориентаций. – [Электронный ресурс]. – URL: https://psylab.info/Тест_смысложизненных_ориентаций (дата обращения 16.11.2020).

10. Шойгу, Ю.С. Психологическая служба МЧС России: актуальное состояние и перспективы развития. // Профессиональное образование. Столица. – 2016. – № 3. С. 29-32.

ПАТРИКЕЕВА Элла Геннадьевна
кандидат психологических наук, доцент кафедры общей
и практической психологии
Арзамасского филиала ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Арзамас, Российская Федерация,
ellapatrik@mail.ru

ОБУХОВА Ирина Николаевна
студентка 3 курса психолого-педагогического факультета,
Арзамасского филиала ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Арзамас, Российская Федерация,
irinushka298@mail.ru

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ СОТРУДНИКОВ МЧС КАК ЛИЧНОСТНЫЙ РЕСУРС В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Статья посвящена изучению проблемы уровня стрессоустойчивости в профессиональной деятельности сотрудников МЧС. В работе подчеркивается, что специфичность работы МЧС состоит в том, что она связана с наличием большого количества стрессогенных факторов и это является причиной возникновения у служащих посттравматических стрессовых расстройств. В статье осуществлен обзор теоретических подходов к проблеме стрессоустойчивости в современном научном знании. Представлены результаты психодиагностического исследования особенностей стрессоустойчивости сотрудников МЧС.

Ключевые слова: стресс, стрессоустойчивость, аспекты психологической устойчивости, профессиональный стресс.

Проблема стресса и стрессоустойчивости личности является значимым социальным и научным вопросом и предполагает большой практический интерес. Профессиональная деятельность сотрудников МЧС считается одной из наиболее тяжелых разновидностей трудовой активности и входит в категорию специальностей с наличием большого количества напряженных условий. Психическая устойчивость к стрессовым ситуациям – необходимое качество, которое определяет работоспособность человека в его компетентном труде. Высокая степень психологической стабильности является важным условием поддержания работоспособности служащего, а также условием эффективного профессионального развития личности.

Экстремальный характер деятельности личного состава МЧС, в том числе существенные физические и нервно-психические нагрузки при ликвидации аварий, катастроф и чрезвычайных ситуаций, определяет

актуальность формирования и развития стрессоустойчивости как профессионально важного качества, и практическую необходимость разработки мероприятий психолого-профилактической направленности для сотрудников МЧС.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых, рассматривающих стрессоустойчивость, как современную психологическую проблему (Г. Селье, С.В. Субботин, В.С. Мерлин, В.Ф. Матвеев, О.В. Лозгачева, Б.Х. Варданян, П.Б. Зильберман, М.Ф. Секач, Ю.Н. Гурьянов, Н.И. Бережная, Р.М. Шагиев, А.Л. Рудаков, М.И. Дьяченко, В.А.Пономаренко, В.А. Бордов, Н.Е. Водопьянова, С. Хобфолл, М.И. Марьин, Е.А. Мешалкин и др.).

Термин «стресс» используется для описания различных негативных чувств и реакций, связанных с угрожающими для жизни и здоровья или трудными условиями. По мнению патофизиолога Г. Селье, стресс – это комплекс неспецифических адаптированных реакций организма на любые требования, которые могут быть вызваны стрессом, что приводит к нарушению его гомеостаза. Автор определял стресс как состояние внутреннего напряжения, вызванного индивидуальной активностью в сложных жизненных ситуациях [1, с. 105].

Подверженность (не подверженность) личности стрессу характеризуется как уровень стрессоустойчивости. Рассмотрим несколько трактовок определения этого понятия в современном психологическом знании. Так, стрессоустойчивость в терминах современной психологической энциклопедии определяется С.Ю. Головиным как совокупность индивидуальных особенностей, позволяющих работникам переносить соответствующие интеллектуальные, волевые и аффективные перегрузки в профессиональной деятельности, без каких-либо негативных последствий при взаимодействии с другими, а также для благополучия собственного здоровья [5, с. 106].

Р.В. Лозгачева стрессоустойчивость понимает как «комплекс свойств личности, который характеризуется необходимым уровнем адаптации индивида к воздействию экстремальных внешних и внутренних факторов в процессе жизнедеятельности, обусловленных активизацией ресурсов организма и психики индивида, что отражается в значениях показателей его функционального состояния и работоспособности» [4, с. 158].

С.Б. Субботин указывает на стрессоустойчивость, как личностно-психологическую функцию, вытекающую из биологического, физиологического и психологического гомеостаза системы и оптимального от-

ношения субъекта к окружающей среде в различных условиях жизни и деятельности [6, с. 7].

Таким образом, психологическая устойчивость к стрессовым ситуациям является сложным системным многоуровневым качеством личности. Она сочетает в себе множество функций, широкий спектр психических и психофизиологических явлений. Психологическая устойчивость, подчеркивает Л.В. Куликов, позволяет сохранять внутреннюю гармонию, благоприятные межличностные отношения и переживать благополучие в ситуациях жизненных испытаний. Главными аспектами толерантности к стрессу являются стабильность, уравновешенность, сопротивляемость, мотивация, сила воли, познание и интеллект [3, с. 30].

Известно, что сотрудники МЧС работают в сложных условиях, в которых их профессиональная деятельность связана с опасными серьезными обстоятельствами и сопровождается наличием стрессовых факторов, психическим перенапряжением, которое опасно для жизни и здоровья людей, а результаты их деятельности имеют высокую социальную значимость, что приводит к профессиональному стрессу. Данный термин обозначает напряженное состояние сотрудника, возникающее при воздействии на него эмоционально негативных и экстремальных условий, связанных с его профессиональной деятельностью [2, с. 273].

Анализ теоретических подходов к проблеме формирования стрессоустойчивости личности позволил подобрать методы и провести психодиагностическое исследование особенностей стрессоустойчивости у сотрудников МЧС. Эмпирическое исследование проходило на базе Отдела надзорной деятельности и профилактической работы Нолинского района Главного управления МЧС России по Кировской области, в котором 20 пожарных (мужчины в возрасте от 25 до 55 лет) с различным стажем работы от 3-х до 22-х лет. В ходе исследования были использованы: методика «Шкала психологического стресса PSM-25» Л. Лемура, Р. Тесье, Л. Филлиона; методика «Шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, Ю.Л. Ханина»; методика «Уровень субъективного контроля Дж. Роттера».

В ходе анализа результатов исследования обнаружено, что большинство испытуемых имеют низкий уровень стресса (50% респондентов), это свидетельствует о состоянии психологической адаптации к рабочим обязанностям; высоком уровне психической и физической работоспособности и психологической устойчивости к различным стрессам у сотрудников МЧС. Большая часть испытуемых (65%) имеют

средний уровень тревожности – естественная и обязательная черта активной личности.

Сотрудники МЧС располагают оптимальной степенью реагирования на ту или иную ситуацию, которая заключается в обеспечении безопасного, стабильного и качественного осуществления деятельности с целью реально достижимых для человека результатов. Большинство испытуемых (90%) ответственны за свои поступки и свою жизнь, они представляют интерпретацию событий как реализация собственных стараний, и лишь малая часть испытуемых (10%) полагают, что происходящее с ними не зависит от них, а является итогом внешних причин (например, несчастный инцидент или вмешательства иных людей).

В заключении необходимо подчеркнуть, что проблема поддержания высокого уровня стрессоустойчивости у сотрудников МЧС является чрезвычайно серьезной и требует продолжения изучения ключевых сторон исследования. Авторами планируется изучение психологических аспектов профилактики стрессовых состояний путем разработки и апробации программы, направленной на обеспечение эмоциональной разрядки, целенаправленного формирования совладающего поведения у сотрудников МЧС после выполнения служебных профессиональных задач.

Список литературы

1. Даев, Е.В. О «стрессе»… или о двух ошибках Ганса Селье, завоевавших мир // Проблемы генетического образования. 2019. № 17-4. С 103-105.
2. Кожевникова, О.А. Профессиональный стресс: причины возникновения, возможности профилактики и коррекции // Мир науки, культуры, образования. 2009. №7. С 273-274.
3. Куликов, Л.В. Психогигиена личности: Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: учеб. пособие / Л.В. Куликов. – СПб. 2004. 30 с.
4. Лозгачева, О.В. Формирование стрессоустойчивости на этапе профессионализации: дисс. … канд. психол. наук: 19.00.03. – Екатеринбург. 2004. 158 с.
5. Патрикеева, Э.Г., Калинина, Т.В. Психологическая помощь сотрудникам МВД в управлении конфликтом в условиях трудовой деятельности / Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 105-109.
6. Субботин, С.В. Устойчивость к психическому стрессу как характеристика метаиндивидуальности учителя: автореф. дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Пермь. 1992. 7 с.

УДК 159.99

СОРКИНА Екатерина Михайловна
студентка факультета подготовки следователей
Санкт-Петербургской академии Следственного комитета,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
kateriha92@yandex.ru

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УКРЕПЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ СОТРУДНИКОВ СКР, КАК ОСНОВА ПСИХОГИГИЕНЫ И ПСИХОПРОФИЛАКТИКИ

Аннотация. В статье рассматривается понятие и значение психогигиены, психологические последствия профессиональной деформации следователя, современные методы определяющие основные принципы реабилитации следователя.

Ключевые слова: психогигиена, психопрофилактика, когнитивный диссонанс, аутогенная тренировка, психическое состояние.

Психогигиена – отрасль медицины, которая изучает условия и факторы, влияющие на психическое развитие и психическое состояние человека в условиях окружающей среды, психогигиена разрабатывает способы и методы поддержания психологического здоровья человека, предупреждает условия возникновения и развития психических заболеваний, является составной частью процесса реабилитации и лечения в случаях девиаций в психике [1].

Исходя из данного определения следует, что главная задача психогигиены заключается в сохранении и укреплении психического здоровья, устранении факторов, способствующих вредно влиять на психику человека, а также создавать благоприятные условия для гармоничного формирования его душевного состояния.

Для сотрудников силовых структур в силу специфики их служебной деятельности, а именно: работы с преступниками, следственные действия с описанием событий тяжких и особо тяжких преступлений, в том числе описанием места происшествия, описание телесных повреждений и трупов, умение быстро адаптироваться, справляться с собственным негативным эмоциональным состоянием, при работе в тяжелых психологических условиях, часто в состоянии повышенной нервной напряженности и в состоянии стресса, приспосабливаться, преодолевать сложные ситуации, а также восстанавливать в кратчайшие сроки свое психическое и душевное состояние - является главной целью психо-

профилактики в том числе и для сотрудников следственных подразделений.

Для достижения требуемого результата, каждому сотруднику необходимо своевременно устранить эмоциональное напряженение, объективно оценивать происходящее, активизировать мотивы достижения целей, прибегать к иным комплексам восстановительных мероприятий, которые включают в себя снятие нервно-мышечного напряжения.

Обстоятельства, при которых возникает негативное воздействие на психическое состояние следователя, происходит при производстве отдельных следственных действий. Взаимодействие следователя и других оперативно-розыскных органов осуществляется в различных формах. Одной из этих форм является совместный выезд на место происшествия, где сотрудники – следователи участвуют в обнаружение следов, сборе доказательств, опросе и допросе свидетелей, сборе иной информации, всего, что может помочь в составлении психологического портрета преступника, а в конечном итоге расследовать преступление. Наиболее активную роль в познавательной деятельности следователя на месте происшествия играют закономерности психических процессов, таких как: восприятие, мышление, воображение и внимание, с помощью которых анализируется поступающая информация, создаются возможные модели происходящих событий на месте происшествия. Данные средства достижение результата деятельности следователи могут негативно оказывать влияние на душевное состояние, могут привести к когнитивному диссонансу. Когнитивный диссонанс следователя, то есть не что иное, как «состояние, связанное с несоответствием между мыслями и поведением, и характеризующееся столкновением в сознании человека противоречивых знаний, поведенческих установок и убеждений» проявляется в выборе версии происходящих событий на месте происшествия, а также допускает возможную причастность к преступлению иных лиц [4]. Помимо этого, в ходе осмотра места происшествия следователь через зрительные, обонятельные и иные рецепторы пропускает воздействие на свое психическое состояние. Например, объекты с неприятным запахом (запах разложение трупа, гнили, алкоголя и пр.) вызывают обонятельные ощущения, которые сопровождаются негативными эмоциями, что снижает оптическую чувствительность зрительного анализа, так как сотрудник подсознательно стремится покинуть место происшествия и сократить время контакта с факторами раздражения. Впоследствии, это отрицательно влияет на качество осмотра и искажает детали произошедших событий. Иные условия воз-

никновения негативных последствий на месте происшествия у следователя может проявляться в руководстве следственной группы. Поэтому, необходимо всегда учитывать психические свойства коллег, а в последующем своих подчиненных, не делать поспешных выводов, рассматривать все возможные версии совершения преступления и быть объективным.

Помимо этого, негативное влияние на психику следователя может оказывать взаимодействие с участниками уголовного производства. Главная задача сотрудников следственных подразделений осуществлять свою деятельность строго в рамках законодательства и закона.

Общение следователя с обвиняемым (подозреваемым), осужденным обусловлено процессуальными требованиями. Поэтому всё негативное отношение в виде высокомерия, чувства превосходства, надменности и т.д. к антисоциальной личности подозреваемого не допускается. Профессиональным качеством следователя является способность нейтрализовать своё эмоционально-негативное отношение к данному участнику уголовного производства, установить коммуникативный контакт и не поддаваться на провокации с его стороны, так как главное правило в работе следователя быть непредвзятым, беспристрастным и объективным по старой знаменитой схеме: «чистые руки, холодный ум, горячее сердце» [3].

Исходя из выше перечисленных факторов, мы можем говорить о том, что в деятельности следователя негативное воздействие на психическое состояние неизбежно.

Существует современные методы, определяющие основные принципы психологической реабилитации следователя. Они заключаются в тесной взаимосвязи с профессиональной, социальной и медицинской реабилитацией, которая направлена на восстановление психического здоровья сотрудников следственных подразделений. Следует отметить, что, психологическая реабилитация – это комплекс психотерапевтических и психофизиологических, организационных и иных мероприятий, которые направлены на: восстановление нарушенных психических функций, разработку диетических рекомендаций, преодоление отрицательных психических реакций, предупреждение или раннее выявление возможных осложнений заболевания или травмы, санация очагов инфекции и лечение сопутствующих заболеваний, которые могут повлиять на эффективность реабилитации [2].

Способы психологической реабилитации следователя могут выражаться:

- в физиологической реабилитации
- в медикаментозной реабилитации
- в аутогенной реабилитации
- в организационной реабилитации
- в психотерапевтической реабилитациии

Мною будет представлена техника психической саморегуляции - аутогенная тренировка, которая представляет из себя самовнушение, психотренировку, осуществляемую в условиях мышечной релаксации, которая ведет к психической саморегулиции организма.

Аутогенная тренировка (АТ) широко применяется у здоровых людей как мощное средство психогигиены, которое способствует стимуляции навыков творческого и креативного мышления как в быту, так и в производстве [5].

Метод АТ сформировался на базе:

- активной регуляции мышечного тонуса;
- использования приемов самовнушения древней нанайской школы;
- гипнотерапии;
- эмпирического опыта древнеиндийской медицины (йогизм);
- рациональной психотерапии.

Аутогенная тренировка должна быть строго индивидуализирована. Несоблюдение этого условия может снизить ожидаемый эффект или вызвать осложнения. Для следователя АТ важна тем, что она способствует ускорению обучения, повышению устойчивости внимания, а так же усилению использования интеллектуальных возможностей (благодаря концентрации внимания).

В результате самовоспитания, эмоциональная сфера человека может подвергаться существенным изменениям, а это означает, что любой сотрудник следственных подразделений может научиться успешно преодолевать сложные ситуации, не допускать переутомления и различных заболеваний, связанных с нервной нагрузкой.

Значение методов укрепления психологического состояние сотрудников СКР заключается в том, что регулирование психического состояния способствует и перерастает в умение управлять своими взаимоотношениями с другими участниками следственных действий или уголовного производства. Это позволит оказывать целенаправленное влияния на деятельность и предохранит организм от нервно-психических перегрузок.

Список литературы

1. Авдиенко, Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник для вузов / Г.Ю. Авдиенко. – Москва: Изд-во Юрайт, 2020. 559 с
2. Авдиенко, Г.Ю. Психологическая коррекция и реабилитация участников боевых действий: учебник и практикум для вузов / Г.Ю. Авдиенко. – Москва: Изд-во Юрайт, 2020. 115 с.
3. Зубов Н. Феликс Эдмундович Дзержинский. Краткая биография. Второе издание. – М.: ОГИЗ Госполитиздат, 1942 г.
4. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. 4-е изд., расш. – Москва: АСТ; СПб.: Прайм-Еврознак, 2009.
5. Решетников, М. М. Аутогенная тренировка: практическое пособие / М.М. Решетников. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Изд-во Юрайт, 2020. 95с.
6. Савостьянов А.И. Основы практической психогигиены: Пособие для школьников, психологов, учителей и родителей. – СПБ.: КАРО, 2008. 11 с.

УДК 159.9

ТИХОНОВА Елена Александровна
старший преподаватель,
кафедра психологии и педагогики в деятельности органов внутренних дел,
Омская академия МВД России, г. Омск, Российская Федерация
belousov-elena@yandex.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Аннотация. В статье рассматривается проблема повышения стрессоустойчивости руководителей правоохранительных органов через объективацию и формирование психологических ресурсов. Выделены ключевые направления активации ресурсов субъектов профессиональной деятельности: готовность искать пути преодоления возникающих проблем, осознанное применение навыков психической саморегуляции и расширение репертуара поведенческих и ментальных стратегий.

Ключевые слова: стресс, психологические ресурсы, совладающее поведение, стрессоустойчивость, трудные ситуации профессиональной деятельности.

Стресс является неотъемлемой частью жизни человека, связанной с адаптацией к изменяющимся условиям окружающей действительности. Способность эффективно справляться со стрессом во многом обеспечивает успех в жизни и карьерный рост. Вместе с тем продвижение по служебной лестнице предъявляет повышенные требования к личности. Чем выше должность, тем больше вес управленческих решений, принимаемых руководителем, тем выше риски в случае ошибки. От способности руководителя противостоять стрессовым ситуациям зависит функционирование подчиненного коллектива.

Впервые термин «стресс» введен У. Коннером, исследовавшим физиологическую реакцию организма на значимые изменения окружающей действительности, его идеи получили развитие в работах об адаптационном синдроме Г. Селье. В системной теории К.В. Судаков отходит от изучения физиологического стресса в сторону психоэмоционального, который рассматривает как защитно-приспособительную реакцию, мобилизующую организм на преодоление препятствий, связанных с ограничением удовлетворения жизненно важных для субъекта биологических и социальных потребностей [3]. Ведущая роль в формировании стрессорных реакций отводится отрицательным эмоциям. В когнитивной теории стресса Р. Лазаруса качество и интенсивность эмоциональных реакций определяются субъективной когнитивной оценкой

личности своих возможностей и значимостью, интенсивностью или неопределенностью сложившейся ситуации. Оценка происходит с опорой на индивидуальный опыт субъекта деятельности по двум направлениям: степень угрозы и ресурсы совладания [5]. Р. Лазарус подчеркивает субъективность и динамичность процесса психического отражения. Это принципиальное отличие психологического стресса от физиологического, в основе развития которого лежит когнитивная оценка, а не нарушение гомеостаза. Следовательно, физиологический стресс связан с висцеральными и нейрогуморальными процессами, запускающими стереотипные реакции, психологический стресс связан с когнитивным анализом и опытом личности, что позволяет повышать стрессоустойчивость субъекта деятельности, активно используя обучающие технологии управления стрессом, позволяющие наращивать ресурсы личности. Согласно теории сохранения ресурсов S. Hobfoll ресурсы не существуют в изоляции, но они объединяются так, что наличие ресурсов приносит большие ресурсы [4]. D. Xanthopoulou и др. в своих исследованиях демонстрируют, что положительные эмоции являются одним из механизмов, объясняющих эту передачу ресурсов [7]. Определение личных ресурсов подразумевает, что они могут буферизовать отрицательные влияние профессиональных факторов, увеличивая положительное влияние ресурсов личности, повышая ее стрессоустойчивость.

Наши исследования показали, что большинство руководителей территориальных органов напряжение, возникающее в трудных ситуациях деятельности, снимают с помощью физических нагрузок (88 %), сна (65 %), посещения бани, сауны (53 %), т.е. используя приемы, в основе которых лежат физиологические механизмы. Вместе с тем, основными стресс-факторами профессиональной деятельности для этих респондентов являются чрезмерный документооборот (82 %), выполнение большого объема работы в условиях дефицита времени (59 %) и высокая психоэмоциональная нагрузка (41 %). Соотнесение приемов снятия напряжения и основных стресс-факторов профессиональной деятельности свидетельствует о значительном временном разрыве в системе «ситуация-отреагирование-восстановление», что, приводя к накоплению напряжения, сказывается на состоянии руководителя, и, в конечном счете, на результатах его деятельности. В частности, выявлена положительная взаимосвязь между сном как предпочитаемом способе снятия напряжения в трудных ситуациях и истощением нервных, психических и физических сил как проявления эмоционального выгорания. Отсутствие достаточных психологических ресурсов, адекватных приемов

отреагирования в стрессовой ситуации и навыков восстановления приводят к накоплению напряжения, снижению функциональных резервов организма, профессиональному выгоранию и т.д.

Низкая стрессоустойчивость руководителя может рассматриваться как неспособность реализовывать лидерские функции, негативно сказываясь на его управленческом потенциале. При этом следует учитывать, что в системе органов внутренних дел реализуется модель лидерства с установленной властью, которая предполагает приоритет иерархической структуры взаимодействия. Руководящая должность сама по себе может быть использована как ресурс для содействия лидерству, но этого недостаточно. M. Popper и др. продемонстрировали в своем исследовании, что лидеров отличают внутренний локус контроля, более низкий уровень тревоги, высокая эффективность и оптимизм, что прямо коррелирует с высокой стрессоустойчивостью личности [6]. Целенаправленное определение и формирование психологических ресурсов у руководителей правоохранительных органов позволит не только существенно повысить их стрессоустойчивость, но и положительно скажется на эффективности служебной деятельности.

Организуя процесс обучения, направленный на повышение стрессоустойчивости руководителей правоохранительных органов в аспекте их профессиональной деятельности целесообразно рассматривать психологический стресс как систему «ситуация – оценка (процесс) – эмоция (состояние) – реакция (действие или бездействие) – восстановление», где каждый элемент направлен на решение определенных задач.

«**Оценка**»:

1. Субъект деятельности оценивает сложившуюся ситуацию как типичную, следовательно, запускаются алгоритмизированные поведенческие паттерны (стресса нет).

2. Субъект деятельности оценивает сложившуюся ситуацию как не типичную, оценивает наличие необходимых ресурсов для разрешения сложившейся ситуации, если их достаточно, ситуация разрешается с привлечением необходимых ресурсов под контролем сознания (умеренный стресс при благоприятном разрешении переходящий в эустресс и приводящий к повышению функциональных резервов организма).

3. Субъект деятельности оценивает сложившуюся ситуацию как выходящую за границы его физиологических, эмоциональных, интеллектуальных или духовных возможностей (стресс, при неблагоприятном разрешении переходящий в дистресс и приводящий к истощению функциональных резервов организма).

Повысить стрессоустойчивость руководителя на этом этапе можно за счет формирования навыков адекватной оценки, обнаружения и расширения внутренних и внешних ресурсов. Практика показывает, что значительное число руководителей склонны недооценивать возможности привлечения внешних ресурсов для разрешения трудной ситуации. Накопление банка ресурсов позволяет руководителю разрешать большее количество ситуаций без истощения функциональных резервов организма.

«**Эмоция**»:

На этом этапе происходит запуск висцеральных и нейрогуморальных процессов, а значит, оптимальными способами управления своим состоянием являются техники, позволяющие снижать уровень напряжения за счет воздействия на парасимпатическую нервную систему. Хорошо зарекомендовали себя дыхательные техники (дыхание левой ноздрей, квадратное дыхание и другие). Произвольное регулирование психоэмоционального состояния также связано с управлением вниманием, что позволяет повысить роль когнитивных процессов в оценке ситуации и выработке стратегий ее разрешения.

«**Реакция**»:

Обучение направлено на расширение репертуара поведенческих стратегий руководителей, формирование умения их адекватно использовать в сложных ситуациях профессиональной деятельности. Одной из наиболее эффективных обучающих технологий на этом этапе, позволяющей повысить стрессоустойчивость руководителя, является моделирование различных ситуаций реальной деятельности с постепенным введением временных ограничений для принятия и реализации управленческих решений.

«**Восстановление**»:

Знакомство с различными методами гетеро- и ауторегуляции: аппаратурные методы, массаж, музыкотерапия, цветотерапия, гипнотерапия, акупрессура, аутогенная тренировка и ее модификации, интонационная тренировка, библиотерапия, преднамеренное изменение направленности и содержания представлений и мыслей, физические и дыхательные упражнения и пр.

Таким образом, для повышения стрессоустойчивости руководителей правоохранительных органов в аспекте профессиональной деятельности важно говорить не только об адаптации сотрудника к воздействию негативных факторов и восполнении потерянных ресурсов, но и проактивно преумножая ресурсы стрессоустойчивости. Целенаправленное

формирование психологических ресурсов у руководителей правоохранительных органов позволит не только существенно повысить их стрессоустойчивость, но и положительно скажется на эффективности служебной деятельности руководителя и всего коллектива.

Можно выделить ключевые направления активации ресурсов субъектов профессиональной деятельности: готовность искать пути преодоления возникающих проблем, осознанное применение навыков психической саморегуляции и расширение репертуара поведенческих и ментальных стратегий.

Список литературы

1. Бодров В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М., 2006. 528 с.
2. Овчинникова М.Б. Типы трудных ситуаций в профессиональной деятельности руководителей – государственных служащих // Инновационные образовательные технологии. 2017. № 1 (49). С. 35-39.
3. Судаков К.В., Умрюхин П.Е. Системные основы эмоционального стресса. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2010. 112 с.
4. Hobfall S. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // American Psychologist. 1988. Vol. 44. P. 513–524.
5. Lazarus R.S. Psychological stress and the coping process. – New York: McGraw Hill, 1966.
6. Popper, M., Amid K., Gal R., Mishkal-Sinai M., Lisak A. The capacity to lead: major psychological differences between leaders and nonleaders // Military psychology, 2004, 16(4), 245–263.
7. Xanthopoulou D., Bakker A.B., Demerouti E., Schaufeli W.B. A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources // European Journal of Work and Organizational Psychology, 21:4, 489-517.

УДК: 159.9.075

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

БАРАНКИНА Анна Евгеньевна
студентка 2 курса магистратуры по направлению «Психология»,
очной формы обучения,
кафедра психологии управления,
ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
nytann9614@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОГЕННЫХ ФАКТОРОВ НА ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ СЛУЖБЫ ЭКСТРЕННОГО РЕАГИРОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются эмоциогенные факторы (сложные условия профессиональной деятельности, интеллектуальное, эмоциональное, физическое напряжение, ответственность за жизнь и здоровье пациентов) влияющие на индивидуально-психологические особенности сотрудников службы экстренного реагирования **(**на примере сотрудников «Скорой медицинской помощи»). В результате эмпирического исследования получен большой массив данных характеризующих особенности эмоциональных проявлений сотрудников «Скорой медицинской помощи» в типичных и неожиданных ситуациях профессиональной деятельности.

Ключевые слова: эмоциогенные факторы, эмоциональные проявления, службы экстренного реагирования, сотрудники «Скорой медицинской помощи», рискованное поведение, тревожность, эмоциональная устойчивость.

Очевидно, что профессиональная деятельность сотрудников «Скорой медицинской помощи» (далее – СМП) характеризуется многими эмоциогенными факторами: сложные условия труда, сопровождение интеллектуальным, эмоциональным и физическим напряжением, ответственность за жизнь и здоровье пациентов.

Для личности сотрудников СМП важно сохранять ровное настроение и внутреннюю гармонию, регулировать свое эмоциональное состояние, вырабатывать жизнеспособность, психологическое, психическое и соматические здоровье. Формирование навыков и качеств личности, необходимых для сохранения эмоциональной устойчивости, является важным условием профессиональной деятельности сотрудников СМП.

О. Н. Доценко отмечает, что «наиболее выражена значимость эмоциональных переживаний, которые человек испытывает в процессе профессиональной деятельности, в работе врача и учителя, посредством эмоциональных переживаний человека субъективно выделяет события, которые затрагивают его ценностные ориентации и устремления» [4, с. 189].

Также наличие эмоционального отношения может являться важным условием для успешного профессионального процесса, приносящего удовлетворение и потребность в дальнейшей деятельности [4, с 189].

Специфика медицинских специальностей, которые относятся к группе социономических профессий, выдвигает высокие требования к эмоциональным отношениям между представителями профессии и предметом их деятельности (человеком) [1, с. 4].

Специальности медицинского профиля возлагает высокие требования к личностным и эмоциональным особенностям специалиста. Набор личностных качеств затрагивает когнитивную (переключаемость внимания, гибкость ума, наблюдательность и др.), коммуникативную (умение слушать, положительное отношение во время общения) и морально-нравственную (альтруистическая направленность, эмпатия) сферы жизни человека, а эмоциональная направленность становится основным «рычагом» профессиональной деятельности, что обеспечивает удовлетворенность работника этой деятельностью. [2, с. 25; 4, с. 190].

Цель настоящего исследования: выявить индивидуально-психологические особенности сотрудников СМП.

Эмпирическое исследование проводилось на базе Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Станция скорой медицинской помощи г. Нижнего Новгорода».

Экспериментальную выборку составили 56 работников «Скорой медицинской помощи» Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области «Станция скорой медицинской помощи г. Нижнего Новгорода».

Для реализации поставленной цели мы использовали Опросник Р.Б. Кеттелла 16 PF, который позволяет провести оценку индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников СМП [2, с. 55].

Результаты и их обсуждение.

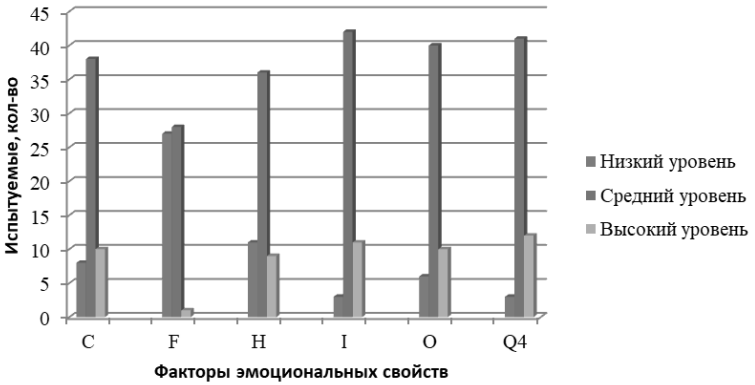

Рис. 1. Распределение сотрудников СМП по факторам группы эмоциональных свойств (C – эмоциональная устойчивость, F – беспечность, H – смелость в социальных контактах, I – эмоциональная чувствительность, O – тревожность, Q4 – напряженность)

На рис. 1 можно заметить, большинство сотрудников имеют средний уровень выраженности факторов, относящихся к группе эмоциональных свойств.

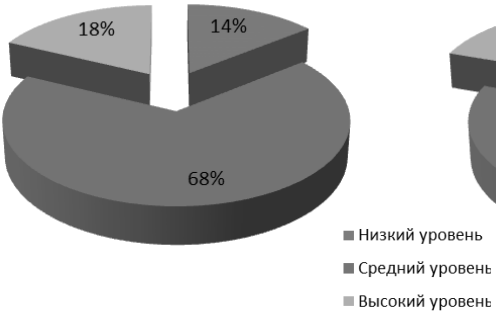

Рис. 2. Распределение сотрудников СМП по фактору C

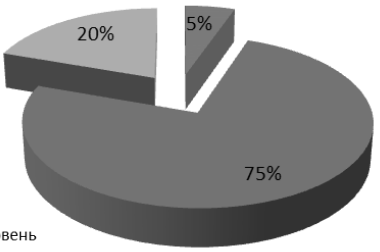

Рис. 3. Распределение сотрудников СМП по фактору I

Сочетание факторов C и I характеризует чувствительность личности к эмоциогенным воздействиям.

На рис. 1 и 2 можно заметить, что большинство сотрудников СМП имеют средний уровень выраженности фактора C (68%) и фактора I (75%).

Средние значения факторов C и I характерны работников СМП, которые сохраняют ровное настроение и спокойствие преимущественно в привычной для себя среде. При неожиданном появлении дополнительных трудностей возникает кратковременное чувство тревоги и беспомощности. Сильные эмоциональные реакции возможны в тех ситуациях, которые глубоко затрагивают актуальные потребности.

Рис. 4. Распределение сотрудников СМП по фактору H

Рис. 5. Распределение сотрудников СМП по фактору F

Сочетание факторов H и F отражает склонность к рискованному поведению.

Данные рис. 4 и 5 отражают, что большинство сотрудников СМП имеют средние показатели данных факторов. Средний уровень по фактору H имеют около 65% испытуемых, а по фактору F – около 50%.

Средние значения факторов H и F отражают стремление находить положительное в жизни. Однако полностью отключиться от трудностей и повседневных проблем не удается. В знакомых ситуациях сотрудники стремятся использовать проверенные опытом стратегии поведения и решения задач, но в рискованных ситуациях могут отступать, если риск не оправдан.

При этом около 48% исследуемых имеют низкие значения по фактору F. Этот фактор характеризует меру эмоциональности человека и его порог эмоциональной чувствительности. Низкие показатели по данному фактору характеризуют личность сотрудника СМП, как склонную к печали и пессимистичную, кроме этого встречаются такие черты, как сдержанность в эмоциях, скрытость, чрезмерная осмотрительность и осторожность. Очень часто сотрудники с низким показателем по фактору F спокойные и серьезные. Вероятно, что это связано со спецификой деятельности врачей: рискованное поведение, ответственность за жизнь других людей.

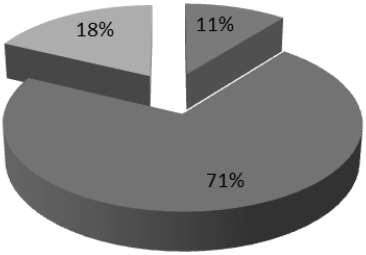

Рис. 6. Распределение сотрудников СМП по фактору O

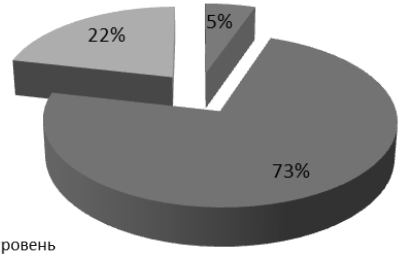

Рис. 7. Распределение сотрудников СМП по фактору Q4

Низкий уровень
Средний уровень
Высокий уровень

Сочетание факторов O и Q4 характеризует разные проявления тревожности как личностного свойства. Рис. 6 и 7 свидетельствуют о том, что большинство сотрудников СМП имеют средний уровень выраженности данных факторов. Средние значения факторов O (71%) и Q4 (73%) характеризуют личность, как тревожную и беспокойную в новых для себя ситуациях. Тогда, когда обстановка знакома и предсказуема, ощущение тревоги ослабевает или не возникает вообще. Сталкиваясь с препятствиями при достижении цели, испытывают сложности, но при оптимальном расчёте находят выход из сложившихся трудностей.

В конфликтных ситуациях разделяют ответственность за неуспех, склонны обвинять как окружающих, так и себя. Кроме этого, критические замечания в свой адрес воспринимаются сначала с раздражением, затем находят в них рациональное зерно, и раздражение снимается.

Таким образом, анализ индивидуально-психологические особенности сотрудников СМП показал, что работники медицинской сферы имеют устойчивость к эмоциональным воздействиям в привычных для себя ситуациях. Столкнувшись с препятствиями в неожиданной для себя ситуации, проявляют склонность к тревоге и беспокойству, при этом активно стремятся использовать проверенные опытом стратегии поведения и решения задач для выхода из сложившихся трудностей. Также они не склоны к рискованному поведению, если риск не оправдан.

Кроме того, исследование показало, что часть сотрудников СМП сдерживают свои эмоциональные проявления и имеют склонность к печали и пессимизму.

Список литературы

1. Болучевская В.В. Психологические особенности профессионального самоопределения будущих специалистов помогающих профессий социономического типа // Волгоградский научно-медицинский журнал. 2007. № 4. С. 5-6.
2. Доценко О.Н. Эмоциональная направленность представителей социономических профессий с различным уровнем выгорания: автореф. дис…канд. психол. наук: 19.00.03 / О.Н. Доценко; Институт Психологии РАН. – Москва, 2008. 29 с.
3. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. – СПб., 2001. С. 55-81, 96-97.
4. Сорокоумова С. Н. Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий / С.Н. Сорокоумова, В.П. Исаев // Педагогическое образование в России. 2013. №4. С.186-190.
5. Шутова Н. В., Баранкина А.Е. Оценка психической устойчивости сотрудников службы экстренного реагирования к деятельности в экстремальных ситуациях // Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах: кризисные состояния личности: сборник статей по материалам IV Всероссийской межведомственной научно-практической конференции / под общ ред.: Т.В. Маркеловой, сост. Т.Г. Мухина – Н.Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2020 С. 55-60.
6. Шутова Н.В., Баранкина А.Е. Особенности взаимосвязи альтруистических установок и эмоциональной устойчивости сотрудников «Скорой медицинской помощи» // Нижегородский психологический альманах. – Н. Новгород: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина». 2019. Т. 1. № 1. С. 184-192.
7. Шутова Н.В., Баранкина А.Е. Особенности эмоциональной устойчивости сотрудников «Скорой медицинской помощи» // Нижегородский психологический альманах. – Н. Новгород: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина». 2018. № 2. С. 215-218.

УДК 159.9.07

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

КУЗЬМИНА Ксения Александровна
студент 5 курса специальности
37.05.02 Психология служебной деятельности
ННГУ им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
kamaz65116@yandex.ru

СТРАТЕГИИ СОВЛАДЕНИЯ С ЖИЗНЕННЫМИ ТРУДНОСТЯМИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В данной статье представлены эмпирические данные, характеризующие особенности стратегий совладения с жизненными трудностями студентов обучающихся по специальности 37.05.02. «Психология служебной деятельности» на разных этапах обучения. В ходе исследования были выявлены статистически значимые различия стратегий совладания с жизненными трудностями у студентов 3 и 5 курсов. Для всех студентов наиболее характерны просоциальные стратегии поиска социальной поддержки и в то же время наименее характерными являются асоциальные стратегии поведения. Для студентов 3 курсов в большей мере характерны стратегии совладения с опорой на агрессивные, осторожные и манипулятивные действия. Для студентов же 5 курса наиболее характерными, по результатам исследования, стали стратегии осторожных, ассертивных и агрессивных действий.

Ключевые слова: стратегии совладения, модель поведения, профессиональная подготовка, студенты.

Студенческая деятельность напрямую связана со способностью к высокой и быстрой адаптации к меняющимся условиям среды и деятельности, постоянному активному накоплению профессионального и жизненного опыта. Умение эффективно и быстро адаптироваться к жизненным трудностям особенно важно для психологов, чья профессиональная деятельность связана с эмоциональным напряжением и опосредуется целостным процессом саморегуляции в единстве рациональных, эмоциональных и телесных проявлений [6, 7].

Понятие «coping» происходит от английского «cope» (преодолевать). В российской психологии его переводят как адаптивное, совладающее поведение, либо психологическое преодоление. В зарубежной психологической литературе термин "coping" употребляется в сочетании с иными психологическими понятиями: копинг-процесс, копинг-механизм, копинг-поведение, адаптивное совладающее поведение, копинг- стратегия, психологическое преодоление [5].

Понятие копинг-поведения в своей теоретической базе тесно связано с таким понятием, как стресс. Это два больших процесса, которые определенным образом напрямую связаны между собой. В своей концепции стресса Г. Селье делал акцент на важность анализа внешнего стресс-фактора, однако, другие психологи, и, прежде всего Lazarus R.S., обосновали мысль о том, что способность индивида преодолевать стресс в подавляющем числе случаев более важна, чем природа стресса. [3]

В практическом смысле под копингами понимаются стратегии, которые используются индивидуумами для достижения адаптивного функционирования или приспособления. Со временем, в процессе исследования феномена «копинг», данное понятие стало включать в себя не только реакцию на завышенные требования среды к ресурсам человека, но и на каждодневные стрессовые ситуации. Копинг объединяет когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии.

Важную роль в системе копинг-поведения имеют механизмы преодоления стресса, определяющие формирование и развитие различных тактик поведения, использование которых приводит к эффективной адаптации или же, наоборот дезадаптации личности. Каждый индивидуальный набор стратегий совладания со стрессовыми ситуациями формируется у человека в течении всей его жизни под влиянием опыта и его личностных ресурсов совладания.

Сегодня стратегии копинга делят на несколько больших групп – адаптивные копинги и дезадаптивные копинг-стратегии, а также активные и пассивные. К активным стратегиям относят стратегии, направленные на «разрешение проблем». Данная стратегия является базовой, включающую в себя все варианты поведения человека, которые он использует для активного разрешения имеющейся ситуации. К пассивному же совладающему поведению относят варианты поведения, когда чаще всего проявляется стратегия «избегания» проблемы.

Н.А. Сирота и В.М. Ялтонский разработали модель, наличие в которой определенных элементов означает успешное или адаптивное копинг-поведение. Успешное копинг-поведение включает в себя следующие элементы [4]:

- Рациональное и сбалансированное использование соответствующих возрастных копинг-стратегий разрешения проблем и поиска социальной поддержки;
- Баланс между когнитивным, эмоциональным и поведенческим компонентами;
- Преобладание мотивации на достижение успеха над мотивацией избегания неудачи, готовность к противостоянию негативным факторам среды;

• Достаточность копинг-ресурсов, отвечающих за обеспечение психологического фона для преодоления стресса и способствующие развитию копинг-стратегий.

Преобладание в структуре копинг-поведения данных компонентов для успешной адаптации определяет таким образом конструктивную адаптацию. В студенческий период происходит накопление профессиональных навыков, эффективных моделей поведения, жизненного опыта. В процессе профессиональной подготовки студенты знакомятся со спецификой будущей профессии, а также овладевают эффективными тактиками поведения в стрессовых ситуациях. Развитие умения управлять собственными состояниями, овладеть приемами и способами эмоциональной регуляции являются важным аспектом профессиональной подготовки студентов.

При подготовке психологов по специальности «Психология служебной деятельности» в учебный план включены практико-ориентированные курсы такие как «Психологическая подготовка к деятельности в экстремальных условиях», «Пенитенциарная психология и педагогика», «Психология риска и принятия решений», «Психологическая помощь в трудных жизненных ситуациях» и многие другие, целью которых является подготовка квалифицированных психологов, решающих комплексные задачи психологического обеспечения служебной деятельности личного состава и подразделений в сфере правоохранительной и правоприменительной деятельности, обороны, безопасности личности общества и государства, обладающих необходимыми навыками работы в экстремальных условиях.

Целью настоящего исследования является выявление стратегий совладания с жизненными трудностями у студентов, обучающихся по специальности 37.05.02. «Психология служебной деятельности», на разных этапах обучения. Для решения поставленной цели мы использовали личностный опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» («SACS») С. Хобфолла, а также методы математической статистики (расчет стандартного отклонения и нормального распределения по критерию Колмогорова-Смирнова, сравнительный анализ двух независимых выборок по t-критерию Стьюдента). Обработка данных произведена с помощью программной среды MO Excel 2019 и IBM SPSS Statistics 21 for Windows Release.

В исследовании приняли участие 54 студента ФСН ННГУ им. Н.И. Лобачевского обучающихся по специальности «Психология служебной деятельности». Среди них: 24 студента 3 курса и 30 студентов 5 курса. Обратимся к полученным результатам в табл. 1.

Таблица 1

Стратегии преодоления стрессовых ситуаций студентов на разных этапах обучения.

		Средние значения (X, Y)		**Критерий равенства дисперсий Ливиня**	**Уровень статистической значимости (p)**
		Студенты 3 курса	**Студенты 5 курса**		
Активная	**Ассертивные действия**	19,10	18,68	0,671	0,689
Просоциальная	**Поиск социальной поддержки**	24,90	23,21	0,131	0,101
Пассивная	**Осторожные действия**	21,20	21,76	0,625	0,434
	Избегание	19,50	17,97	0,318	0,146
Асоциальная	**Асоциальные действия**	17,30	14,71	0,770	0,097
	Агрессивные действия	21,50	18,56	0,603	**0,047**
Прямая	**Импульсивные действия**	19,50	17,85	0,423	0,175
Непрямая	**Манипулятивные действия**	21,10	18,50	0,678	**0,027**

Рассмотрим и проанализируем полученные результаты исследования. В первую очередь, следует отметить общие преобладающие стратегии поведения у всех студентов – в среднем, у обеих групп испытуемых ярко выражена просоциальная стратегия поиска социальной поддержки (x=24,90, y=23,21). Данная стратегия совладания со стрессом и жизненными трудностями выражает попытки решить проблему путем привлечения социальных ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и эффективной поддержки. Для студентов-психологов это может проявляться в желании поделиться с кем-то своими переживаниями. Что, с одной стороны, положительно сказывается на разрешении проблемной ситуации с опорой и возможностью использования внешних ресурсов, а с другой, может вызвать зависимость от поддержки и помощи со стороны окружающих, что в условиях служебной деятельности будет негативно сказывается на всей деятельности в целом.

Одинаково наименее выраженной стратегией является склонность к асоциальным действиям (x=17,30, y=14,71) в ситуациях стресса, что, в целом, соответствует тем качествам личности, которыми должен обладать профессионал-психолог экстремального профиля. Важно отметить тенденцию снижения склонности в данной стратегии поведения. Это можно объяснить тем, что во время обучения у студентов формируется понимание деятельности и осознанности жизни в целом, осознается необходимость дисциплинированности и собранности в ходе профессиональной деятельности. Всему этому способствуют взросление и переход со стадии юности к стадии молодости (по Эриксону, Э. Г.) в совокупности с дисциплинами, раскрывающими специфику служебной деятельности и формирующими готовность выпускников к профессиональной деятельности, где данная стратегия поведения крайне недопустима.

Однако, все же наблюдаются определенные различия в доминирующих стратегиях поведения. Так, среди обучающихся 3 курса наибольшее количество испытуемых в высокой выраженности прибегают к стратегиям агрессивных (x=21,50), манипулятивных (x=21,10) и осторожных действий (x=21,20).

Наличие манипулятивных стратегий поведения, а именно наличия определенных скрытых побуждений по отношению к другому человеку, в данной ситуации по отношению к клиенту/группе психологического процесса, для достижения своих собственных целей, у специалиста-психолога является нежелательным. Аналогична ситуация с агрессивными стратегиями – в ходе своей деятельности психолог должен выби-

рать более конструктивные техники и стараться не прибегать к подобным стратегиям, ведь склонность испытывать негативные чувства при неудачах или конфликтах с другими людьми, обвинять других в чем-то, испытывать чувства гнева, раздражения, внутреннего напряжения, разочарования, недовольства ведет к дезадаптации и истощениям ресурсов как специалиста, так и человека, на которого может быть направлена эта агрессия.

Среди студентов 5 курса, в среднем, в числе наиболее преобладающих стратегий, к которым прибегает большее число испытуемых являются пассивная стратегия осторожных действий (у=21,7), активная стратегия ассертивных действий (у=18,68) и асоциальная стратегия, связанная с агрессивными действиями (у=18,56). Склонность к осторожным действиям в деятельности, пассивная направленность на решении проблемы имеет определенные положительные качества. Они могут быть связанны с тем, что решение, которое должно быть принято в данной ситуации, зачастую, будет более взвешено и обдумано, не принято на скорую руку. В сочетании с ассертивными стратегиями поведения, при которых человек активно и последовательно может отстаивать свои интересы и открыто заявлять о своих целях и намерениях, уважая при этом интересы других, велика вероятность построить эффективную модель поведения в трудной жизненной ситуации.

Полученные результаты статистического анализа демонстрируют значимые различия стратегий совладения с жизненными трудностями у студентов на разных этапах обучения. Сопоставляя уровень сформированности стратегий совладания по обеим выборкам, следует, что в целом у студентов 5 курса уровень сформированности стратегии «агрессивные действия» и «манипулятивные действия» ниже по сравнению со студентами 3 курса (при р=0,047; при р=0,027 соответственно), из чего следует, что студенты-психологи 5 курса в меньшей степени склонны к манипуляциям и агрессивным стратегиям поведения в ситуациях стресса, чем студенты 3 курса. Для всех студентов наиболее характерны просоциальные стратегии поиска социальной поддержки и в то же время наименее характерными являются асоциальные стратегии поведения. Для студентов 3 курсов в большей мере характерны стратегии совладения с опорой на агрессивные, осторожные и манипулятивные действия. Для студентов же 5 курса наиболее характерными, по результатам исследования, стали стратегии осторожных, ассертивных и агрессивных действий.

Список литературы

1. Нартова-Бочавер С.К. «Coping behavior» в системе понятий психологии личности // Психол. журн., 1997. Т. 18. № 5. С. 20–30.

2. Рассказова Е.И., Гордеева Т.О. Копинг-стратегии в психологии стресса: подходы, методы и перспективы [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 3(17). URL: http://psystudy.ru (дата обращения: 27.11.2020).

3. Рыбников В. Ю., Ашанина Е. Н. Психологические механизмы копинг-поведения специалистов экстремальных профессий // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2009. №2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-mehanizmy-koping-povedeniya-spetsialistov-ekstremalnyh-professiy (дата обращения: 27.11.2020).

4. Сирота, Н.А. Базисные копинг — стратегии у подростков 11-12 лет из неблагополучной и благополучной среды Текст. / Н.А. Сирота, Н.М. Лыкова, В. М. Ялтонский // Вопросы наркологии. 2003. № 1. С. 36–46.

5. Церковский А.Л. Современные взгляды на копинг-проблему // Вестник ВГМУ. 2006. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-vzglyady-na-koping-problemu (дата обращения: 27.11.2020).

6. Ходыкина О.А, Шутова Н.В., Экспериментальное исследование стратегий защиты в общении студента как показатель их коммуникативной компетентности // В сборнике: Научные достижения и открытия молодежи, сборник статей победителей научно-практической конференции: в 2 частях,2017. С. 1038–1040

7. Шутова В.В., Шутова Н.В., Ходыкина О.А. Диагностика эмоциональных проявлений студентов-будущих учителей // Казанский педагогический журнал,2015№6-2(113). С. 406-410

УДК 159.99

ЯКИМЕНКО Татьяна Викторовна
заместитель командира взвода,
Академия Права и Управления ФСИН России,
г. Рязань, Российская Федерация,
tatayakimenko98@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ПОЗИТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ НА АДАПТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы изучения адаптации сотрудников УИС, влияние позитивного мышления на адаптивные особенности сотрудников, представлены результаты корреляционного анализа, показано наличие связи между социализированностью сотрудников и позитивным мышлением.

Ключевые слова: адаптация, дезадаптация, позитивное мышление, сотрудник, потенциал, социализированность.

В соответствии с Концепцией развития уголовно–исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, определяющим направлением в деятельности УИС является усовершенствование профессионализма сотрудников.

Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы связана с работой в экстремальных условиях и во многом способствует возникновению негативных эмоций, что может привести к нервному истощению и стрессу, которые будут способствовать появлению деструктивных отклонений в поведении сотрудников. Именно поэтому проведение исследований по изучению влияния позитивного мышления на успешность профессиональной деятельности у курсантов образовательных организаций ФСИН России является актуальным. В связи с этим возрастает значимость первоначального этапа обучения в образовательных организациях ФСИН России, сложность которого состоит в смене целой концепции ценностных ориентаций личности курсантов, в освоении ими новых форм межличностных взаимосвязей, методов и способов познавательной и профессиональной деятельности. Это определяет научный поиск новых психологических методов, подходов и разработки более действенных путей адаптации, что позволит усовершенствовать качество подготовки личного состава Академии ФСИН России.

Адаптация курсантов военизированных вузов имеет ряд особенностей. На первоначальной стадии обучения курсанты испытывают значительные затруднения в учебной деятельности, которая требует сформированности познавательной самостоятельности, коммуникативных умений, ценностных ориентаций в получении будущей специальности.

Научные исследования показывают, что вопрос адаптации курсантов представляет собой одну из основных проблем, которая изучается в современном обществе на психолого – педагогическом, социально – психологическом психофизиологическом уровнях.

Таким образом, актуальным представляется проведение исследования направленного на изучение влияния позитивного мышления курсантов на процесс адаптации в профессиональной деятельности образовательных организаций ФСИН России, а также разработка практических рекомендаций по развитию позитивного мышления курсантов.

Теоретико-методологические исследования проблемы позитивного мышления были актуализированы еще в античности. Вопрос об обусловленности поведения человека особенностями восприятия приятных и неприятных впечатлений ставился ещё древними мыслителями [2, с. 138]. Со временем данный вопрос охватывал все большее внимание, особенно за рубежом (Г. Лейбниц, 1710; А. Шопенгауэр, 1840; М. Хайдеггер, 1925 и др.). Г. Лейбниц в 18 веке ввел термин «оптимизм» как обозначение особого способа мышления, при этом сам ученый трактовал его как убеждение в том, что добро побеждает нал злом [1, с. 87]. Термин «пессимизм» появился только в 19 веке. А. Шопенгауэр отмечал, что пессимизм следует рассматривать в рамках эмоционального аспекта.

В отечественной психологии немногочисленные исследования оптимизма и пессимизма проводились в рамках социологии, при этом в качестве показателя оптимизма рассматривалась общая удовлетворенность жизнью [3, с. 12-19].

Вторая половина 20 века характеризуется накоплением значительного количества эмпирических данных по оптимизму и умением мыслить позитивно, как за рубежом (Л. Тайгер; К. Петерсон; К. Левин; Дж. Келли и др.), так и в России (Д.А. Леонтьев; Т.О. Гордеева; Т.Л. Крюкова; М.С. Замышляева; К. Муздыбаев; Ю.М. Орлов и др.).

Анализ публикаций показывает, что под позитивным мышлением можно понимать образ жизни, душевный баланс, психическое равновесие, философию, помогающие искать положительное в любой жизненной ситуации.

В связи с оценкой роли оптимистического мышления в процессе адаптации человека возникает предположение о взаимосвязи позитивного мышления с адаптацией, которые могут быть опосредствованы оптимистическими оценками деятельности, себя и будущего.

Объект исследования – психологические особенности адаптации курсантов образовательных организаций ФСИН России.

Предметом исследования является взаимосвязь адаптации и позитивного мышления курсантов образовательных организаций ФСИН России.

Цель исследования – изучение взаимосвязи адаптации и позитивного мышления и его значимости для достижения успеха в профессиональной деятельности курсантов образовательных организаций ФСИН России, а также разработка практических рекомендаций по условиям адаптации и повышения уровня позитивного мышления курсантов.

Социально-психологическая адаптация курсанта – это степень принятия его ценностных свойств, качеств, единых установок учебной группы, удовлетворенность взаимоотношениями в своем коллективе.

Исследование было организованно на базе Академии ФСИН России в 2020 году. В психодиагностическом обследовании приняли участие 50 курсантов психологического факультета, из них 25 курсантов – первого курса и 25 курсантов – пятого курса, среди них 28 девушек и 22 юноши в возрасте от 17 до 23 лет. Для обработки данных использовались пакеты программ SPSS Statistics 17.0.1. Диагностика различных составляющих позитивного мышления осуществлялась с помощью анкетирования, наблюдения, психодиагностических методик: методики диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда, опросник М. Селигмана «Тест на оптимизм», тест–опросник на социализированность личности по М. И. Рожкову.

В результате проведенной методики «Тест на оптимизм» М. Селигман, можем сделать вывод, что у курсантов, обучающихся на 5 курсе в отношении позитивного мышления, преобладает шкала «выше среднего» – 76 %, а у первокурсников преобладает шкала «ниже среднего» – 32 %.

Интерпретируя полученные данные по методике «Диагностика социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда», мы рассмотрели 6 основных интегральных показателей: «адаптация», «приятие себя, других», «интернальность», «самовосприятие», «эмоциональная комфортность», «стремление к доминированию». На основании представленных данных нам удалось сделать вывод, что 59 % курсан-

тов обладают высоким уровнем адаптации и у них наблюдаются высокие показатели по таким параметрам как: принятие себя – 47 %, принятие других – 24 %, на самом высоком уровне у них находится такой показатель, как внутренний контроль – 51 %. Это свидетельствует о том, что курсанты самостоятельно следят за своей служебной дисциплиной и учебной деятельностью, также по мере необходимости вносят изменения в свою работу. Данные курсанты чувствуют себя уверенно в любой сложной ситуации, не ощущают напряженности и замкнутости. Для курсантов, обладающих низким уровнем адаптации – 41 %, характерны противоположные показатели: непринятие себя – 38 %, непринятие других – 19 %, внутренний контроль – 22 %, они испытывают дискомфорт в любой ситуации, в большинстве случаев такие люди ведомы и обладают высоким уровнем эскапизма. Это говорит о том, что курсанты привыкли уходить от проблем, а не решать их.

Проанализировав тест-опросник на социализированность личности по М. И. Рожкову, мы можем сделать вывод, что курсанты 1 и 5 курсов, обладающие позитивным мышлением имеют более высокие показатели по шкалам «адаптация» – 12, 18, «автономность» – 12, 18, «социальная активность» – 10, 17, «нравственность» – 11, 19 соответственно, чем курсанты, которые не обладают позитивным мышлением: «адаптация» – 9, 15, «автономность» – 10, 17, «социальная активность» – 9, 16, «нравственность» – 11, 17 соответственно. Наблюдается значимая взаимосвязь между показателями адаптации и позитивным мышлением. Курсанты, обладающие позитивным мышлением, более приспособлены к переменам в их жизнедеятельности, чем курсанты, которые не обладают позитивным мышлением. Наиболее значимой связью у курсантов с позитивным мышлением и не обладающих позитивным мышлением является наличие такого показателя, как «нравственность» ($k = 0,38$, $k = 0,33$; при $p < 0,05$).

Таким образом, можем сделать вывод, что положительный настрой содействует эффективной социально–психологической адаптации. Курсанты, обладающие позитивным мышлением, являются высоконравственными, социально активными, легко адаптирующимися к различным обстоятельствам жизнедеятельности.

На основании результатов научного исследования мы рекомендуем следующие практические рекомендации, направленные на формирование социально-психологической адаптации и позитивного мышления у курсантов образовательных организаций ФСИН России: необходимо проводить мероприятия, которые ориентированы на повышение адап-

тационных возможностей, направленных на формирование благоприятного морально-психологического климата личного состава и устранение адаптационных барьеров, на развитие мотивации к служебной, учебной деятельности курсантов, на сплочение учебных групп, на развитие у человека позитивного мышления, снижение пессимистических мировоззрений, необходимо осведомлять об особенностях формирования позитивного мышления, а также проводить психокоррекционные и профилактические мероприятия, учитывающие все компоненты, помогающие в развитии позитивного мышления.

Список литературы

1. Вольтер. Избранные сочинения. – М.: Рипол Классик, 1997. С.87.
2. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. – СПб: Питер, 2001. С.138.
3. Кесельман Л.Е., Мацкевич М.Г. Межгенерационный сдвиг индивидуального оптимизма/пессимизма в современном российском обществе // Журнал социологии и социальной антропологии. 2007. Т.1. Вып. 2. С. 12-19.

УДК 159.99

ЯРОШЕНКО Елена Игоревна
старший преподаватель кафедры общей и социальной психологии
СГУ им. Н.Г.Чернышевского,
г.Саратов, Российская Федерация,
yarosh667@gmail.com

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ К ОСОБЕННОСТЯМ СЛУЖБЫ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID -19

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования эмоциональной устойчивости сотрудников пенитенциарной системы. Ввиду неблагоприятных социальных факторов, а именно пандемии коронавирусной инфекции возросла напряженность профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы и в связи с этим их подверженность стрессу. Проведенное исследование позволило установить сниженный показатель эмоционального состояния сотрудников и выявить у них высокий уровень тревожности.

Ключевые слова: психологическая (эмоциональная) устойчивость, сотрудники пенитенциарной системы, пандемия коронавирусной инфекции, стресс-факторы.

На сегодняшний день Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, а также Министерство здравоохранения сохраняют рекомендации о продлении режима удаленной работы для сотрудников различных организаций [2]. Однако сотрудники уголовно-исполнительной системы относятся к органам жизнеобеспечения страны и продолжают исполнять свои служебные обязанности, несмотря на ухудшение эпидемиологической обстановки в России и в частности в отдельных регионах. Возросшая нагрузка и интенсивность профессиональной деятельности приводит к стрессовым ситуациям у сотрудников. S. Hamouche к возможным стресс-факторам относит: угрозу личной безопасности, риск инфицирования, информационную перегрузку, либо, наоборот, страх неизвестности, стигму и социальную отчужденность [6].

Отдельным аспектом выделен профессиональный стресс, который возникает в результате непосредственного взаимодействия человека и рабочей среды [5]. Несмотря на то, что важность индивидуальных различий (стиль копинг-поведения, личностные особенности, эмоциональную устойчивость) нельзя игнорировать, научные данные свидетель-

ствуют о том, что определенные условия и конкретные ситуации на работе вызывают стресс у большинства людей [7].

Способность сохранять и поддерживать в сложных условиях психологическое состояние, благоприятное для профессиональной деятельности представляет собой эмоциональную (психологическую) устойчивость личности [1; 3] и является одним из важных показателей психологической готовности сотрудников к выполнению своих обязанностей [4]. Интерес к изучению эмоциональной устойчивости имеет особое значение в связи с высоким стрессовым и напряженным характером деятельности сотрудников пенитенциарной системы.

В условиях распространения коронавирусной инфекции условия служебной деятельности претерпевают значительные изменения. Возросла нагрузка на сотрудников в связи с введенными ограничениями и запретами в ряде регионов нашей страны на свидания осужденных с родственниками. Большинство осужденных выражают свое недовольство, и в связи с этим сотрудникам приходится разрешать возникающие конфликтные ситуации. Важно отметить, что сотрудники пенитенциарной системы обеспокоены состоянием своего здоровья и здоровья родных и близких. Увеличивающаяся нагрузка и количество служебных задач приводят к снижению защитных сил организма и значительному расходованию ресурсов. Эмоциональное и физическое истощение сотрудников связано также с тем, что во многих исправительных учреждениях введен казарменный режим, и сотрудники не имеют возможность сменить обстановку на домашнюю и покинуть рабочее место. Так, в результате пандемии у большинства сотрудников наблюдается снижение эмоционального фона и как следствие повышенная утомляемость и ухудшение показателей здоровья.

Наличие социально-психологических стресс-факторов может сформировать устойчивую личностную дезадаптацию, увеличить уровень конфликтности. Организационный стресс, испытываемый сотрудниками в связи с пандемией коронавирусной инфекции и возможным риском потери рабочего места, сопровождается эмоциональной напряжённостью личности, беспокойством и повышенным уровнем тревожности. В ситуации тревоги субъекту труда сложнее концентрировать своё внимание на профессиональной деятельности, в связи с чем, эффективность сотрудника значительно снижается. В результате это приводит к повышенной утомляемости и высокому уровню психического и физиологического истощения.

Цель эмпирического исследования: установить показатели эмоциональной устойчивости сотрудников пенитенциарной системы.

В исследовании приняло участие 54 сотрудника ФСИН России по Саратовской области.

В соответствии с задачами исследования нами установлены доминирующие показатели по методикам: «Самооценка эмоциональных состояний» Уэссман; Методике диагностики типа эмоциональной реакции на воздействие стимулов окружающей среды (Бойко); диагностика уровня личной тревожности Спилбергера-Ханина.

Проведенное исследование позволило установить, что у 65% респондентов показатель эмоционального состояния снижен. Полученный результат отражает затруднения у большинства сотрудников точного выполнения профессиональной деятельности в психологически сложных условиях. Также, в проведенном исследовании у большинства испытуемых выявлен высокий уровень ситуативной (92%) и личностной тревожности (100% опрошенных). Полученные результаты свидетельствуют о высоком уровне напряжения сотрудников пенитенциарной системы. Негативный эмоциональный опыт усиливается и создает беспокойство, проявляющееся в тревожном поведении. Зачастую, тревожное поведение сопровождается доминированием такой копинг-стратегии, как избегание неудач. Проявление данного совладающего поведения в профессиональной деятельности сотрудников пенитенциарной системы затрудняет их стремление к успеху. Полученные в результате исследования данные позволят разработать соответствующие психопрофилактические и психокоррекционные мероприятия с целью повышения эффективности несения службы сотрудниками уголовно-исполнительной системы и предложить ряд рекомендаций. Так, M. Salanova [8] выделила ряд источников психологической устойчивости (психологических ресурсов), которое могут помочь работникам пережить организационный стресс в период эпидемии COVID-19: 1) позитивные психологические ресурсы (положительные эмоции, убежденность в своей эффективности, оптимизм, поиск смысла и собственной значимости, инновационность и гибкость; 2) развитие позитивных социальных отношений между сотрудниками, что является также обязанностью самой организации; 3) здоровые организационные практики (баланс между работой и семьей, позитивное общение, программы здравоохранения, командная работа, позитивное лидерство: лидеры, которые вдохновляют своих сотрудников и вселяют в них мужество и отвагу в периоды кризисов).

Список литературы

1. Катунин А. П. Стрессоустойчивость как психологический феномен / А.П. Катунин. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2012. — № 9 (44). — С. 243–246. [Электронный ресурс]. – URL: https://moluch.ru/archive/44/5363/ (дата обращения: 14.09.2020).
2. Профилактика COVID-19 в организациях // Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. – URL: https://dalee.cdnvideo.ru/stopcoronavirus.rf/ files/business_mintrud.pdf (дата обращения: 09.10.2020)
3. Рогачева Т.В. Представления о психологической устойчивости как предпосылке психологического здоровья // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2014. N 4(27) [Электронный ресурс]. – URL: http://mprj.ru (дата обращения: 14.09.2020).
4. Соловьев М.Н. Психологическая устойчивость личности как "инструмент" от стресса // Вестник Курганского государственного университета. 2019. № 2 (53). [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-ustoychivost-lichnosti-kak-instrument-ot-stressa (дата обращения: 14.09.2020).
5. Campbell F. Occupational Stress in the Construction Industry-A Survey. Berkshire: CIOB, 2006. 16 p.
6. Hamouche S. COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions // Emerald Open Research. 2020. Vol. 2. № 15. URL: https://www.researchgate.net/publication/340803493_COVID-19_and_employees'_mental_health_stressors_moderators_and_agenda_for_organizational_actions/citation/download (дата обращения: 26.04.2020).
7. Rostam F.A. Occupational stress and its management. URL: https://www.researchgate.net/publication/338548739_OCCUPATIONAL_STRESS_AND_ITS_MANAGEMENT (Дата обращения: 09.10.2020).
8. Salanova M. How to survive COVID-19? Notes from organizational resilience // Intern. J. Soc. Psych. 2020, Vol. 35. no. 3. pp. 670–676.

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 VI Международной межведомственной
научно-практической конференции

**«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ
В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ:
МЕНТАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ И УСЛОВИЯ ЕГО СОХРАНЕНИЯ»**

Дата и время проведения: 18 ноября 2021 г. 10.00 час. МСК
Форма проведения: online на платформе ZOOM
Форма участия: 1) выступление с докладом в режиме видеоконференции с
бесплатной публикацией статьи/тезисов в сборнике РИНЦ
2) работа без доклада в режиме видеоконференции с
бесплатной публикацией статьи/тезисов в сборнике РИНЦ
(по желанию)

Цель конференции:
Интеграция специалистов-практиков и научных работников в области психологического, педагогического, медицинского и юридического обеспечения профессиональной деятельности в особых и экстремальных условиях; обмен опытом в области диагностики, профилактики, коррекции и реабилитации человека в кризисных состояниях.

К участию в конференции приглашаются специалисты структурных подразделений МЧС, МО, НГ, МВД, ФСИН и других ведомств, сотрудники подведомственных вузов, вузов министерства науки и высшего образования, а также все заинтересованные лица.

Организационный комитет:

e-mail*:* kafedra_osp@fsn.unn.ru, Шуткина Жанна Александровна (тел. +79601790923);

Контактная информация:

Сайт: http://www.fsn.unn.ru/o-fakultete/struktura/kafedry/kafedra-obshhej-i-sotsialnoj-psihologii/

603000, г. Нижний Новгород, Университетский переулок, д.7
e-mail: kafedra_osp@fsn.unn.ru
тел.: (831) 433-81-61

Заявка на участие в конференции

Для формирования программы конференции просим **до 11 ноября 2021 года** представить в оргкомитет на адрес электронной почты: kafedra_osp@fsn.unn.ru (с пометкой в графе «тема письма»: «Актуальные проблемы психологической практики в силовых структурах - 2021»):

1) **Файл с заявкой** на участие с указанием в названии файла наименования документа и фамилии участника, озаглавленный фамилией автора с пометкой «Заявка» («Иванов И.И- заявка»)

Заявка участника

VI Международной межведомственной
научно-практической конференции
**«Актуальные проблемы психологической практики
в силовых структурах: ментальное здоровье
и условия его сохранения»**

18 ноября 2021 года

	Фамилия, имя, отчество (полностью)	
	Ученая степень, звание (полностью)	
	Должность (полностью)	
	Место работы (полное название)	
	Контактный телефон	
	e -mail	
	Название статьи	
	Участие в конференции: а) с докладом б) без доклада	

2) **Текст доклада с презентацией** (до 20 минут)

3) **Видеозапись выступления с презентацией** для докладчиков, имеющих ограниченные технические возможности

ТРЕБОВАНИЯ К ПУБЛИКАЦИЯМ

1. Материалы принимаются **до 1 декабря 2020 г.** на русском языке в виде электронного файла по электронной почте kafedra_osp@fsn.unn.ru.
2. **Название файла:** по фамилии автора (авторов): «Иванов, Петров.doc», «Иванов.docx».
3. **Текст:** формат – Microsoft Word; формат листа – А4; шрифт – Times New Roman; кегль – 14; абзацный отступ – 1 см; интервал – 1; поля – все по 2 см.
4. **Объем:** от 3-х страниц.
5. **УДК**.
6. **Информация об авторе**:

- имя, отчество, фамилия (полностью);
- ученые звание и степень (если имеются);
- должность;
- место работы *(сокращенное наименование согласно уставу организации, на русском языке);*
- город;
- страна;
- e-mail автора (авторов).

7. **Название** статьи/тезисов (без аббревиатур и сокращений).
8. **Аннотация** (2–3 предложения, отражающих основное содержание, в том числе достигнутые автором результаты исследования).
9. **Ключевые слова** (не более 5–7);
10. **Список литературы** приводится в алфавитном порядке

Внимание! Ссылки на литературные источники – по тексту тезисов в квадратных скобках с указанием номера источника из списка литературы, приведенного в конце тезисов: [1, с. 21], [4, т. 1, с. 5], [12, ч. 2, с. 75].

Ссылки на нормативно-правовые акты не приводятся.

11. **Иллюстрации** (графики, схемы, фотографии, рисунки (формат JPEG), диаграммы, таблицы и другие графические материалы) приводятся в черно-белом цвете, хорошего качества (300 dpi), пронумерованные по порядку с указанием ссылки в тексте. Например: (рис. 1).
12. Используются **кавычки** типа «елочка».
13. Запрещено ставить **принудительные (ручные) переносы**.
14. Не допускается **форматирование абзацев** табулятором или клавишей «Пробел».
15. Не соответствующие данным требованиям статьи и тезисы в сборнике не публикуются.

ПРИМЕР ОФОРМЛЕНИЯ СТАТЬИ / ТЕЗИСОВ

УДК 378.811

ИВАНОВА Мария Петровна
доктор психологических наук, профессор,
кафедра общей и социальной психологии,
ННГУ им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация,
muna@iee.unn.ru

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА МВД РОССИИ К МЕЖЛИЧНОСТНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ В УСЛОВИЯХ МНОГОНАЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования готовности будущих сотрудников полиции к межличностному взаимодействию в условиях многонациональной среды в образовательном процессе ведомственного вуза МВД России. Особенностью исследования является понимание межличностного общения в многонациональной среде как общечеловеческой ценности, обеспечивающей социальное сотрудничество и партнерство субъектов межличностного взаимодействия; Акцентируется внимание на основных составляющих готовности к межличностному взаимодействию в межнациональной среде.

Ключевые слова: межличностное взаимодействие, готовность к межличностному взаимодействию, многонациональная среда

Текст статьи/тезисов

Текст. Текст. Текст [1, с. 5].

Список литературы

1. Мусина, Н.И. Межличностное общение курсантов в условиях многонациональной – залог успешности правоохранительной деятельности // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями. 2018. № 16-2. С. 68-69.
2. Яйлаханов, С.В. Организация учебной деятельности студентов (курсантов) в информационной образовательной среде: автореф. дисс. … канд. пед. наук: 13.00.08. – Ставрополь. 2006. 25 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ: ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Сборник докладов
по материалам V Всероссийской межведомственной
научно-практической конференции

19 ноября 2020 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 госуниверситета 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. 18. Заказ № 45. Тираж 150 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ННГУ им. Н.И. Лобачевского.
603000, г. Нижний Новгород, ул. Б. Покровская, 37