

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Монография

Уфа 2020

УДК 378.016:316.77:351.811.12(470)(075.8)

ББК 88.53(2Рос)р30я73-1

П86

*Рекомендована к опубликованию
редакционно-издательским советом Уфимского ЮИ МВД России*

Рецензенты: кандидат психологических наук, доцент Е. В. Чернышова (Уральский институт МВД России);
Р. В. Салимов (Управление по работе с личным составом МВД по Республике Башкортостан)

Коллектив авторов:

В. Л. Линевич – кандидат психологических наук, доцент;
Л. Г. Бикчintaева – кандидат психологических наук, доцент;
А. В. Гайнуллина – кандидат психологических наук, б/з;
С. Р. Асянова – кандидат педагогических наук, б/з;
З. Р. Мансурова – кандидат медицинских наук, б/з

П86 Психолого-педагогическое обеспечение деятельности сотрудников органов внутренних дел : монография / В. Л. Линевич [и др.]. – Уфа : Уфимский ЮИ МВД России, 2020. – 80 с. – Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-7247-1044-2

В монографии на основе анализа современного состояния педагогики и психологии рассматриваются вопросы психолого-педагогического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел. Содержит анализ психолого-педагогических аспектов формирования профессиональных навыков у сотрудников органов внутренних дел.

Монография предназначена для обучающихся образовательных организаций МВД России.

УДК 378.016:316.77:351.811.12(470)(075.8)

ББК 88.53(2Рос)р30я73-1

ISBN 978-5-7247-1044-2

© Коллектив авторов, 2020

© Уфимский ЮИ МВД России, 2020

Содержание

Введение	4
Глава 1. Психолого-педагогические аспекты формирования коммуникативных компетенций у сотрудников органов внутренних дел.....	7
1.1. Основы психологической и педагогической техники в правоохранительной деятельности	7
1.2. Психология коммуникативной деятельности сотрудников органов внутренних дел	15
1.3. Основы педагогической коммуникации сотрудников органов внутренних дел	20
Глава 2. Формирование профессиональной компетенции применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач.....	27
2.1. Содержательные компоненты профессиональной компетенции применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач	27
2.2. Формирование когнитивных умений и навыков при решении профессиональных задач у обучающихся при изучении учебной дисциплины «Психология».....	31
Глава 3. Психолого-педагогические аспекты формирования стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел.....	37
3.1. Психолого-педагогические аспекты стрессоустойчивости	37
3.2. Психологические методы формирования стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел	43
Глава 4. Психология конфликтов в деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	51
4.1. Сущность и структурно-динамические характеристики конфликтов в деятельности сотрудников органов внутренних дел	52
4.2. Модели поведения сотрудников органов внутренних дел в конфликте	57
4.3. Психология конфликтности личности сотрудников органов внутренних дел	60
4.4. Управление конфликтами в служебных коллективах органов внутренних дел.....	65
Заключение	71
Литература.....	73

Введение

В последнее десятилетие заметно обострилась проблема отчисления обучающихся из учебных организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации. Порядка 10 % выпускников увольняются на первом году службы. Отсев обучающихся, увольнение молодых сотрудников органов внутренних дел влечет за собой экономические издержки для государства, трудности в комплектовании должностей, пагубно сказываются на морально-психологическом климате в служебных коллективах.

Что может дать поступление в учебное заведение Министерства внутренних дел Российской Федерации, с точки зрения скептиков, в контексте противоречий современного развития Российского общества? Если раньше в жизни сотрудника полиции заметные места занимали понятия «честь», «патриотизм», интерес к профессии, а прагматические подлинные и мнимые преимущества свободы гражданской жизни не были столь рельефны, как в наши дни, то сегодня, по данным социологов, ситуация изменилась. Материальные и социальные проблемы – ключевые для всех сотрудников полиции. Понятия «полицейский – профессия героическая», «служба в полиции – интересная работа» тоже являются дискуссионными. Тем не менее вопреки объективно складывающимся неблагоприятным факторам и новым ценностям обыденного сознания (по данным опроса курсантов первого и второго курсов Уфимского юридического института МВД России) 23 % респондентов выбрали профессию сотрудника полиции под влиянием мечты детства; у 17 % опрошенных – прагматическое желание получить бесплатное высшее образование; семейная традиция стала основанием к поступлению для 33 %; 15 % обучающихся выбрали вуз МВД считая, что поступить туда легче, нежели в гражданский; выбор ведомственного образовательного учреждения для 12 % был определен волей родителей. Таким образом, 66 % обучающихся руководились при поступлении достаточно высокими нравственными мотивами.

В последние годы снизился конкурс в учебные заведения Министерства внутренних дел Российской Федерации. На состояние конкурса сказываются реформы Российского общества, размытие важных нравственных ценностей, ориентации на потребление, сопровождаемое замещением ценности труда культом денег, реформирование Министерства внутренних дел Российской Федерации. В то же время в России идет становление нового, современного общества, островки которого характеризуются такими понятиями, как качество жизни, свобода, высокие технологии, креативность и ряд других. Привлекательность образов нового мира несомненна, в

том числе и потому, что они реально существуют в других странах. Необходимо отметить, что при всей значимости социальных проблем общественного развития, важную роль в сокращении контингента для профессионального отбора играет и общее ухудшение физического здоровья нации, демографический кризис в стране в целом. Можно предположить, что невысокий конкурс двояко влияет на жизненную позицию абитуриентов и будущих сотрудников органов внутренних дел. С одной стороны, то, что легко достается (в данной ситуации поступление в образовательную организацию высшего образования), меньше ценится. Изначально в объективно неустоявшемся сознании абитуриента (обучающегося) ставится под сомнение престижность данной профессии. С другой стороны, сокращаются резервы для оптимального отбора будущих сотрудников органов внутренних дел по психологическим и психофизиологическим нормативам, имеющим в вузе определенную специфику, обусловленную особенностями службы в органах внутренних дел. Как следствие, в учебные организации Министерства внутренних дел Российской Федерации поступают лица, которые по уровню образования и морально-психологическим качествам не всегда соответствуют этим требованиям.

Результаты профотбора подтверждаются оценками преподавателей вуза, из которых следует, что не каждый курсант (слушатель) может успешно освоить учебную программу. В современной школе не приучают учеников думать. Новоиспеченные курсанты нередко с трудом переходят на уровень абстрактного мышления. Иногда у них отсутствуют элементарные навыки изложения своих мыслей в письменной форме, а также работы с учебниками, монографиями, комментариями и другими источниками. Зная, что по ряду учебных дисциплин в сети «Интернет» можно найти готовые материалы, они, не задумываясь, скачивают таковые. Обращает внимание фрагментарность мышления вчерашних школьников, привитая рекламой, которая мешает курсантам целиком воспринимать текст. Согласно статистическим данным неспособность осваивать учебную программу явилась причиной отчисления для 26 % обучающихся по очной форме за период с 2010 по 2015 год. Многие из них позитивно оценивают организацию учебного процесса, что свидетельствует об удовлетворении такой духовной потребности молодых людей, как самореализация. Так, например, 62 % считают, что стали более приспособленными к трудностям; 50 % – приобрели много полезных знаний и навыков; 38 % – развились физически. Менее убедительны заслуги вуза в личностном развитии опрошенных отражают данные, согласно которым только 38 % респондентов повысили уровень образования. Однако при этом неудовлетворительно уровень пре-

подавания оценивали 6 % опрошенных и лишь 17 % заявили, что учеба в институте – потерянное время, 76 % курсантов обвинили в своих неудачах самих себя. Говоря о качестве образования в институте, 37 % респондентов оценивали его как высокое; 46% – среднее и 17 % – низкое.

В сложных социально-экономических и политико-правовых условиях становления новой российской государственности существенно возрастают требования, предъявляемые к уровню профессионального правосознания сотрудников органов внутренних дел, так как и от них во многом зависит состояние законности и правопорядка, и, в конечном счете, становление российского демократического, правового и социального государства.

Мы живем в обществе и связаны друг с другом. Любые общественные отношения: экономические, политические, трудовые, семейные, дружеские – это отношения конкретных людей и групп. Человек как отдельный индивид и член общества не может жить, не общаясь с другими. Вопросы общения актуальны для всех, а для некоторых людей: педагогов, врачей, сотрудников органов внутренних дел – этот интерес носит профессиональный характер, так как сфера их деятельности относится к сфере «человек – человек».

Современное российское общество нуждается в улучшении работы правоохранительных органов, что требует повышения качества их кадрового состава. Руководство Министерства внутренних дел РФ и Министерства внутренних дел по Республике Башкортостан уделяют серьезное внимание организации деятельности по психологическому отбору и психологическому сопровождению, т. к. она в значительной мере определяет профессиональный потенциал и кадровую стабильность правоохранительных органов.

Целью работы является рассмотрение актуальных направлений психологического обеспечения деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Задачами учебного пособия выступают:

- 1) анализ психолого-педагогического аспекта формирования коммуникативных компетенций у сотрудников органов внутренних дел;
- 2) рассмотрение процесса формирования профессиональной компетенции применения психологических методов, средств, приемов при решении профессиональных задач;
- 3) обобщение психологических методов формирования стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел.

Глава 1. Психолого-педагогические аспекты формирования коммуникативных компетенций у сотрудников органов внутренних дел

1.1. Основы психологической и педагогической техники в правоохранительной деятельности

Слово «техника» в своем звучании имеет древнегреческое «techne» – искусственный, искусство, мастерство. Совокупность операций, приемов выполнения определенных действий, образующих его внешнюю и внутреннюю стороны, называется техникой выполнения. Грамотно выстроенная, эффективная и действенная техника – непременное условие результативности любого вида деятельности¹.

Психологическая и педагогическая техника в деятельности сотрудников органов внутренних дел (как и в других видах деятельности) предусматривает в своей основе владение тем, что присуще каждому человеку – коммуникативными навыками, голосом, мимикой, жестами, походкой, позой, осанкой, формой одежды, привычками, поведением и т. д. Когда эти качества проявляются в психологических и педагогических целях, то они выступают в роли основных психологических и педагогических средств. При выполнении психологических и педагогических действий, к примеру, в рамках правоохранительной деятельности они играют значительную роль, так как направлены на решение определенных задач и достижение конкретных целей. Результат в решении служебных задач может быть достигнут в случаях, когда сотрудник правоохранительных органов ясно понимает, грамотно и целенаправленно использует в своей коммуникации основные психологические и педагогические действия (таблица 1). Если сами действия отвечают на вопрос «Что делать?», то техника их выполнения – на вопрос «Как?». Соответственно, техника выполнения этих действий отличается, так как изначально преследуют свои уникальные цели, т. е. у каждой из них должен быть психологический либо педагогический результат. Вместе с тем допускается комплексирование психологических и педагогических действий, что выражается, к примеру, в психолого-педагогическом сопровождении, анализе, наблюдении, поддержке и т. д.

Важно отметить, что в правоохранительной деятельности указанные психологические и педагогические техники проявляются в подавляющем своем большинстве исключительно через коммуникативные компетенции

¹ Гаязов А. С. Образование и образованность гражданина в современном мире. М. : Знание, 2003. С. 52.

сотрудников и играют основную роль, обеспечивая достижение высоких результатов при решении оперативно-служебных задач¹. При этом техника рассматриваемых действий, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел, должна выполняться с соблюдением правил, регламентирующих правоохранительную деятельность. Таким образом, психологическая и педагогическая техника в правоохранительной деятельности – это совокупность психологических и педагогических действий, средств, приемов и правил, используемых сотрудниками органов внутренних дел в интересах решения оперативно-служебных задач². Исследователи на основе практики совершенствуют апробированные психологией и педагогикой эффективные методы, позволяющие отличить профессионального сотрудника правоохранительных органов от дилетанта и формалиста.

Психологические действия	<ul style="list-style-type: none"> • психологические приемы профессионального наблюдения • психологическое наблюдение • психологический анализ • психологическая диагностика (психодиагностика) • составление психологического портрета • психологическое решение • психология общения • психология разрешения конфликтов • установление психологического контакта • психологическое воздействие • разработка психологического сценария предстоящих действий в рамках решения оперативно-служебных задач • психологическое сопровождение • психологическая поддержка • психологическое консультирование • другие
--------------------------	---

¹ Пенионжек Е. В. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : учебное пособие. Екатеринбург : Уральский юридический институт МВД России, 2016. С. 5.

² Асянова С. Р. Педагогические аспекты повышения эффективности коммуникаций участников дорожного движения : монография. Уфа : Уфимский ЮИ МВД России, 2018. С. 16.

Педагогические действия	<ul style="list-style-type: none"> • педагогическое наблюдение • педагогический анализ • педагогическое изучение человека и группы • педагогическое решение • педагогическое общение • педагогическое воздействие • педагогическое консультирование • педагогическая помощь • педагогическое оценивание • разработка педагогического сценария предстоящего действия или проводимого мероприятия • педагогическое поведение • другие
-------------------------	---

Таблица 1. Психологические и педагогические действия, используемые сотрудниками органов внутренних дел при решении оперативно-служебных задач

Итак, психологическая и педагогическая техника в решении коммуникативных задач начинается с элементарных навыков и умений сотрудника органов внутренних дел пользоваться словом и речью¹. В профессии юриста слово обладает решающей силой. Именно поэтому сотруднику очень важно знать цену слова, уметь подбирать соответствующий тон при произношении речи. Коммуникативные возможности, помимо владения юридическими терминами, связаны с богатством словарного запаса, с точным словоупотреблением, т. е. использованием слова или словосочетаний в соответствии с прямым их значением. Это предоставляет возможность демонстрировать речь в самом ярком, точном и доказательном ее проявлении. Для этого им необходимо проявлять любознательность, интересоваться неологизмами, понимать семантику и запоминать фонетику незнакомых слов и словосочетаний. Возможности коммуникативных компетенций сотрудников полиции связаны с культурой словесной подачи мыслеобразов и оборотов речи. Коммуникативная компетенция сотрудника оценивается

¹ Кораблев С. Е. Тренинг развития коммуникативной компетенции сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие. М. : ЦОКР МВД России, 2009. С. 79.

высоко в случаях умелого использования образов исторических событий и литературных героев. Особую окраску речи придают отрывки стихотворных произведений, крылатые выражения, афоризмы, народные пословицы, поговорки, притчи, поучительные истории и т. д. Удачно выбранный эпитет или простое слово могут украсить речь настолько, что все сказанное ранее потеряет смысл. Культура речи и коммуникативные компетенции проявляются также в умении излагать мысли логично, ясно и точно. Отсутствие слов-паразитов («значит», «получается», «короче», «ну», «как говорится», «так сказать» и др.) и неуместных посторонних звуков («э-э-э-Э...», «ага», «угу», «м-м-м-м...» и др.) – одно из обязательных условий, демонстрирующих чистоту речи и, как следствие, коммуникативные компетенции. Многословие и непонятность речи сотрудников полиции, их жадность на пояснение трудно воспринимаемых слов, произношение ими специализированных терминов, их нежелание пояснить значение узкопрофессиональных выражений – все это порождает негатив граждан по отношению к правоохранительной системе. Сотрудник органов внутренних дел может идеально знать нормативные акты, помнить статьи законов и умело цитировать специальную литературу и пр. Но этот талант, демонстрирующий хорошую память сотрудника полиции, при условии, что его речь скучна, бесцветна и изобилует затасканными малозначащими выражениями, сводит на нет его профессиональные знания, умения и навыки.

Как показывает практика, речь сотрудника органов внутренних дел имеет большую эффективность в случаях, если сопровождается комплексом неречевых средств, таких как мимика, жесты, стойка, поза, осанка и походка говорящего. В проявлениях этих средств порой больше искренности, доброжелательности, сомнений, красноречия, лживости или равнодушия. Иногда эти средства вносят более весомый вклад в действенность речи сотрудника полиции, чем его слова. Соответственно, гражданами такая монологическая речь может восприниматься совершенно иначе. Учитывая, что мимика, пантомимика, осанка, походка, стойка, поза влияют на восприятие речи, сотрудник полиции может усиливать свои коммуникативные компетенции, придавая им особый смысл при помощи неречевых средств.

Психологическая и педагогическая техника при формировании коммуникативных компетенций должны опираться на умения сотрудника полиции пользоваться выразительными возможностями речи (таблица 2).

Педагогически совершенная речь сотрудника полиции должна отличаться ясностью проговариваемой мысли, выразительностью каждого слова и словосочетания, демонстрацией интонации, четкостью произношения, уместной громкостью, включением в речь различных словесных оборотов,

ярких выражений, уменьшительных и ласкательных слов, дидактических повторений и подытоживаний.

Эмоциональная выразительность (экспрессивность)	Слова, произносимые без выражения чувств, беспристрастно и равнодушно, утрачивают свою смысловую нагрузку и воздейственную силу. По некоторым данным, понимание речи на 40 % зависит от ее экспрессивной партитуры
Лексическая выразительность	Использование точных, ярких, нестандартных, образных слов и словесных оборотов, синонимов, омонимов, терминов и т. д.
Фонетическая выразительность	Хорошее произношение, дикция, ритмика, темп, громкость
Грамматическая выразительность	Использование в речи антонимов, синонимов, омонимов, устаревших слов, диалектизмов, слов с переносным значением (в случаях, когда это уместно) и др.
Звуковая выразительность	Сопровождение высказываний уместным покашливанием, вздохами, хмыканьем, хохотом, смехом, несущими смысл звуками «у-у-у», «а-а-а» и др.

Таблица 2. Выразительные возможности речи

Профессия сотрудника полиции относится к числу видов деятельности, где неприемлемы раздвоения между смысловой частью (содержанием) речи и неречевыми средствами. Иначе слова сотрудника могут приобрести противоположный смысл, а собеседник (очень часто по роду деятельности ими выступают криминальные элементы – подозреваемые, обвиняемые и т. д.) может «считать» неуверенность, сомнения, страх сотрудника полиции. В этой связи психологическая и педагогическая техника призваны сработать на формирование положительного имиджа сотрудника органов внутренних дел. В данном контексте важно учитывать, что впечатление создается на основе продуманного и умелого использования сотрудником

всех речевых и неречевых средств формирования коммуникативных компетенций¹.

Психология и педагогика юридической профессии исследуют психологоческую и педагогическую закономерность в органах внутренних дел и изучают особенности службы сотрудников с позиции профессиограммы. Каждая из сторон профессиограммы юридических профессий отражает, во-первых, определенный цикл профессиональной деятельности², а во-вторых, в ней реализуются личностные качества, навыки, умения, а также знания, которые обеспечивают профессиональный успех на этом уровне деятельности³. Профессиограмма сотрудника полиции представляет собой многоуровневую иерархическую структуру, охватывающую все стороны служебной деятельности, которая не оставляет без внимания личностные качества. Профессиональные навыки и умения сотрудника полиции в данной профессиограмме предстают в тесной взаимосвязи и зависимости. При этом ни одна из подструктур не может быть представлена без сопровождения коммуникативных компетенций сотрудника полиции (таблица 3).

Социальная деятельность	Общие качества: патриотизм, гуманность, честность, принципиальность. Специальные качества: стремление к истине, стремление к торжеству справедливости, профессиональная гордость, соблюдение норм профессиональной этики
Реконструктивная деятельность	Память, воображение, мышление; Общий и специальный интеллект; Интуиция
Организационная деятельность	Организованность; Воля, собранность; Настойчивость; Организаторские способности в общении

¹ Браженская Н. Е. Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : учебное пособие. Хабаровск : Дальневосточный юридический институт МВД России, 2017. С. 34.

² Мансурова З. Р. Особенности профессиограммы сотрудников правоохранительных органов как государственных служащих // Актуальные проблемы права и государства в XXI веке. 2018. № 10-4. С. 46.

³ Васильев В. Л. Юридическая психология. СПб. : Питер, 2001. С. 277.

Удостоверительная деятельность	Аккуратность; Пунктуальность; Развитая письменная речь
Коммуникативная деятельность	Общительность, эмоциональная устойчивость; Чуткость, умение слушать человека; Умение говорить с человеком
Поисковая деятельность	Наблюдательность, любознательность; Объем внимания, устойчивость внимания, концентрация внимания, хорошая ориентация

Таблица 3. Структура профессиограммы сотрудника органов внутренних дел

Подробнее разберем коммуникативную составляющую профессиограммы сотрудника полиции, охватывающую все виды деятельности органов внутренних дел. Основа профессиограммы представлена поисковой стороной деятельности, которая призвана раскрыть преступления (правонарушения) и заключается в собирании исходного материала и всевозможной информации для достижения конечного результата. Связь данной деятельности с коммуникативными компетенциями сотрудников органов внутренних дел очевидна: своевременно собранный материал позволяет с достоверностью реконструировать хронику событий на месте преступления (происшествия), строго следя требованиям закона. Наряду с профессиональными навыками и юридическими знаниями, важное место занимают личностные факторы сотрудника (навыки речи, письма, грамотности и т. д.).

Эффективность работы по сбору доказательств сотрудника в большей степени зависит от качества коммуникативного взаимодействия, которое сотруднику приходится проявлять с первого дня службы. Специальные научные знания в разных областях (криминалистика, юриспруденция, логика и др.) блекнут на фоне неумело организованного общения сотрудника с собеседниками. Победить в словесной атаке сотруднику могут помочь только специальные научные знания в области психологии и педагогики и постоянная коммуникативная практика¹. Такие действия, как умение вести

¹ Гареева Э. В., Асянова С. Р. Особенности планирования расследования дорожно-транспортных преступлений, совершенных водителями в состоянии опьянения // Вопросы российского и международного права. Уфа : УЮИ МВД России, 2018. Т. 8. № 3А. С. 287.

допрос, в ходе общения организовать свое психическое состояние, грамотно управлять волевой сферой, контролировать эмоции (в рамках закона и эмоции оппонента), являются одними из самых важных в становлении его как профессионала. Вся информация, добытая в ходе коммуникационного взаимодействия в рамках удостоверительной деятельности, находит отражение в специальных формах, предусмотренных законом (постановления, протоколы, акты). Для грамотного завершения данного этапа сотруднику необходимо владеть письменной речью и иметь навыки оперативного перевода устной речи в кодированную письменную. Коммуникативные компетенции сопровождают сотрудника полиции и в рамках организационной деятельности. Организовать расследование, принимать ответственные решения, достигать реализаций исполнителями обозначенных установок и поручений – это повседневная деятельность любого сотрудника полиции, с утра до позднего вечера сопровождаемая общением различных форм¹.

Следующий уровень – реконструктивная деятельность. Ни одна из задач этого блока не решается без речевой коммуникации: переработать имеющуюся информацию, принять решение по существу рассматриваемого дела – эти и многие другие действия по восстановлению хроники событий на месте происшествия невозможны без вербальных и невербальных средств общения. На данном уровне профессиограммы коммуникативные компетенции сотрудника органов внутренних дел проявляются во всем своем многообразии, т. к. реконструктивная подструктура предусматривает переработку исходной информации, составление плана расследования (либо проводимого мероприятия), выдвижение гипотез и версий.

Завершающим блоком профессиограммы является социальная деятельность сотрудника полиции, которая так же, как и все предыдущие, немыслима без коммуникативных компетенций. На данном уровне сотрудник полиции выступает как организатор, наблюдатель, анализатор и т. д. При этом основным условием является быть избирательным в собранной информации и из имеющегося материала отобрать необходимое и важное для расследования. Таким образом, коммуникативная компетентность как вид делового общения характеризуется регламентированностью, наличием содержательности и различных средств общения и выдвигает на первый план социальную роль, которую играет представитель той или иной службы².

¹ Асянова С. Р. Содержание принципов планирования расследования преступлений // Юридические науки: проблемы и перспективы : материалы II Междунар. науч. конф. Пермь : Меркурий, 2014. С. 123.

² Мерманн Э. Н. Коммуникация и коммуникабельность. Практические рекомендации для открытой коммуникации. М. : Гуманитарный Центр, 2015. С. 133.

1.2. Психология коммуникативной деятельности сотрудников органов внутренних дел

В ходе повседневной деятельности сотруднику полиции приходится рефлексивно управлять поведением и действиями граждан, которые пытаются ввести его в заблуждение и тем самым противодействуют следствию. Знание основ психологии и коммуникативная компетентность являются основополагающими в профессиональной деятельности сотрудника, так как позволяют, используя психологические тактические приемы, выстроить общение в нужном для следствия русле.

Общение в правоохранительной деятельности представлено нечто большим, чем просто обмен словами и фразами. Порой от грамотно выстроенного речевого общения зависят судьбы людей. Общение является сопутствующим фактором любых взаимоотношений. Умелое использование вербальных и невербальных средств общения насыщает полноту речи психологическими характеристиками. В ходе общения возможно переломить напряженную обстановку и изменить взаимоотношения, складывающиеся при переговорах. Понять смысл информации, передаваемой подозреваемым, возможно только после того, как сотрудник разберет не только значение слов, но и движения и поступки, транслируемые им в процессе общения. Не каждый знак, транслируемый гражданином (сознательно или бессознательно), надо воспринимать как истину в последней инстанции. Сотрудник полиции обязан знать естественные проявления физиологии людей (такие как внезапная бледность кожных покровов, покраснения лица, дрожание рук, подергивание века, слезливость глаз и т. д.) и понимать, что они не являются проявлениями культуры общения. Таким образом, некоторые проявления индивида далеки в своей однозначной общепринятой интерпретации и не стоит по ним выносить окончательный вердикт.

Сотрудники полиции в ходе решения оперативно-служебных задач должны учитывать еще один важный момент: лишь определенная часть информации передается одним участником беседы другому сознательно. В действительности же очень часто сведения транслируются ограниченно и при помощи определенных знаков – интенциональных и неинтенциональных (таблица 4)¹. Особенностью данного формата общения является то, что оба вида демонстрируются сознательно, и только профессиональный сотрудник, знающий психологические особенности коммуникации, расшифрует и правильно их интерпретирует в контексте обсуждаемой темы.

Одной из важнейших психологических особенностей общения в органах внутренних дел является его профессиональная направленность, связанная с необходимостью установления лиц, совершивших преступления,

¹ Бороздина Г. В. Психология делового общения : учебник. М. : ИНФРА-М, 2004. С. 117.

свидетелей, потерпевших, т. е. существует определенная структура параметров общения.

Интенциональные знаки	Неинтенциональные знаки
Специально производятся для передачи информации	Характеризуются скрываемыми признаками
Известны в своей интерпретации	Демонстрируют непосредственные, спонтанные реакции

Таблица 4. Виды знаков, сознательно проявляемых в общении

Принято различать два вида общения: вербальное и невербальное (таблица 5).

Вербальное общение	Невербальное общение
Осуществляется с помощью речи	Информация передается через несловесные знаки (позы, жесты, мимика, интонация, взгляды, территориальное расположение и т. д.)
Передача различных идей, настроений, чувств, интересов и установок исключительно посредством слова	Является дополнением к верbalным средствам общения

Таблица 5. Виды общения

Для сотрудника органов внутренних дел важно не только умело общаться с людьми, но и уметь оказывать психологическое воздействие на них: склонять их к точке зрения, убеждать, стимулировать положительные проявления в их поведении. При общении с гражданами необходимо научиться преодолевать психологические барьеры в общении, которые могут возникать из-за недопонимания, неприязни, нежелания общаться с сотрудником и т. д.

Содержательная сторона общения выражается в функциях, способствующих достижению целей коммуникации (таблица 6). Каждая из представленных функций наполняет процесс общения психологически, содействуя положительному исходу контакта¹. Система коммуникации сотрудников полиции с гражданами представлена целым перечнем внеязыковых средств, предоставляющих информацию об их отношении друг к другу,

¹ Столяренко А. М. Общая профессиональная психология : учебное пособие. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 27.

предпочтениях в выборе формата общения, желании или отсутствии общения.

ФУНКЦИИ ОБЩЕНИЯ			
Коммуникативная	Познавательная	Интерактивная	Перцептивная
общение с другим человеком, привлечение его внимания к сообщению, передача сообщения, содержащего информацию о событиях, отношениях к ним, оценках, идеях, намерениях, действиях	стремление говорящего к достижению полного и правильного понимания партнером по общению переданной ему информации, ее одобрения, принятия к сведению для использования	воздействие друг на друга с помощью передаваемой информации и других средств общения для вызова определенных интеллектуальных, эмоциональных, оценочных реакций, актуализации мотивов, побуждений к действиям, в том числе и совместным, их обсуждения и согласованного выполнения	связана с социальным восприятием общающимися людьми друг друга, взаимным изучением, отслеживанием и оценкой реакции партнера по общению на сообщаемую информацию

Таблица 6. Функции общения

Далее рассмотрим основные средства невербального общения, позволяющие сотрудникам правоохранительных органов грамотно выстраивать процесс общения с гражданами, т. к. невербальная коммуникация наряду с предоставлением скрытой информации также свидетельствует об эмоциональном состоянии гражданина, его чувствах и особенностях характера (таблица 7).

Кинесика. В психологии кинесика представляет собой науку, изучающую эмоциональные реакции человека. В аспекте коммуникационного взаимодействия принято рассматривать такие формы кинесики, как выразительность жестов, особенность походки, мимика, взгляд. Обращает на себя внимание тот факт, что в ходе расследования дел, работы на месте происшествия или других разбирательствах в рамках оперативно-служебной деятельности сотрудники полиции слышат одно (когда гражданин доносит с помощью речи одну информацию), а видят абсолютно другое (демонстрация реальных чувств противоречит сказанному). Наиболее

красочно об истинных намерениях человека расскажут позы, принимаемые им в ходе беседы.

Кинесика	Просодика и экстралингвистика	Такесика	Проксемика
экспрессивно-выразительные движения (поза, жест, мимика, походка)	интонация, громкость, тембр, пауза	обнимание, поцелуй	ориентация
визуальный контакт – взгляд (направление движения, длина паузы, чистота контакта)	вздох, смех, плач, кашель	рукопожатия, похлопывания	дистанция

Таблица 7. Невербальные средства общения

Доказано, что при общении позы контролируются намного сложнее, чем эмоции. Принято различать:

- 1) доминирование (взгляд направлен сверху вниз, корпус тела откинут назад, нога закинута на ногу);
- 2) закрытость (сцеплены пальцы, скрещены руки, ноги, тело отстранено от собеседника, взгляд постоянно отводится);
- 3) противостояние (подбородок приподнят, кулаки сжаты, руки расположены на боках, бедрах).

Особую информацию можно почерпнуть, расшифровывая язык жестов. Принято выделять следующие виды:

- модальные (удовлетворение/недовольство, одобрение/несогласие, доверие/недоверие);
- коммуникативные (транслируются при утверждении, приветствии, прощании, запретах, для привлечения внимания);
- описательные (дополняют речевой текст эмоциональной окраской в контексте определенных словооборотов, требующих дополнительного образного пояснения).

Следующим источником информации является мимика человека. Практика показывает, если гражданин сохраняет мимическую неподвижность, то его личностная характеристика утрачивает около 20 % информации. Важно учитывать, что при изменениях эмоционального состояния (печаль, отвращение, раздражение, радость, удивление, страх, гнев и др.)

речь человека может сопровождаться динамично меняющимися конфигурациями лица (лоб, губы, скулы, брови).

При анализе походки граждан и манеры их передвижения сотруднику полиции открывается информация о профессии, настроении, самочувствии человека. Амплитуда шага, динамичность при ходьбе могут информативно дополнить речевые сведения.

Одним из наиболее важных элементов коммуникативного взаимодействия с гражданами является визуальный контакт. В этой связи по результативности личная встреча бесцenna, т. к. позволяет обеспечить сбор не только речевой, но и невербальной информации. Следует различать короткий, долгий, прямой, заинтересованный вид взглядов. При вербальном общении также необходимо отслеживать расширение (сужение) зрачков собеседника, т. к. это происходит на бессознательном уровне и может предоставить дополнительную информацию по существу взаимодействия (к примеру, депрессивное состояние приводит к сужению зрачков, а заинтересованность или состояние возбуждения – к расширению зрачков в четыре раза).

Прододика и экстраглигвистика. Знание данных отраслей психологоческой науки позволяет сотруднику при общении установить дополнительную информацию с точки зрения таких невербальных элементов, как интонация, громкость, тембр, паузы в монологе, вздохи, смех, плач, кашель и т. д. Данными средствами регулируется поток речи (при желании собеседника говорить взахлеб, замещении и предвосхищении им речевых высказываний или выражении различных эмоциональных состояний).

Такесика. Данное слово (однокоренное с понятием «*tactilis*», т. е. тактильный) означает «осязаемый». Такесика основана на осозаемых сигналах, которые могут передаваться собеседниками в ходе общения. К их числу принято относить рукопожатия, поглаживания, поцелуи, объятия, похлопывания и другие коммуникативные движения. В повседневной жизни не всегда должное внимание уделяется распознаванию данных коммуникативных действий. Вместе с тем сотрудникам полиции важно уметь считывать данные действия с граждан. Обычно эти действия при встрече символизируют принадлежность общающихся к категории друзей, родственников или близких людей. Подобное поведение незнакомых людей должно насторожить сотрудника полиции, равно как отсутствие этих действий между близкими людьми (к примеру, в период проведения очной ставки, при осмотре места происшествия и др.) Данные коммуникативные действия обозначают особый уровень доверия почтения, дружбы, привязанности и готовность оказать поддержку. Вместе с тем перечисленные

действия могут носить формальный характер и демонстрировать, к примеру, желание отстраниться. Важно понимать, что тактильное общение происходит бессознательно и человек даже не придает значения тому, почему именно это коммуникативное действие он совершил в определенный момент общения. Обычно в такие моменты действия человека контролируются его эмоциями или душевными переживаниями и проявляются в дружелюбных или отчужденных действиях-жестах по отношению друг к другу.

Проксемика. Эта отрасль психологии основана на построении межличностной коммуникации с учетом пространственных условий. Психологи устанавливают четыре вида пространственных расстояний, довольно ярко характеризующих уровень межличностной коммуникации:

- 1) интимное – до 45 см – ориентирован для коммуникации близких людей;
- 2) персональное – от 45 до 120 см – предназначен для общения с общими знакомыми;
- 3) социальное – от 120 до 400 см – определяет расстояние для официальных переговоров с малознакомыми людьми;
- 4) публичное – от 400 до 750 см – рекомендовано для выступлений перед большой аудиторией (также используется для обмена несколькими фразами; допускаетдержанение от общения).

Существует множество различных источников информации, посвященной средствам неверbalного общения. Использование данных средств при коммуникации позволит сотруднику полиции оперативно и действенно выполнить служебную задачу. Эти знания позволяют выстроить правильную линию коммуникации, улучшить межличностное общение в коллективе¹.

1.3. Основы педагогической коммуникации сотрудников органов внутренних дел

Профессиональная культура сотрудников органов внутренних дел составляет определенный комплекс компетенций, владение которыми является большим вкладом в становление его профессионального мастерства и формирование общей культуры. Для работников различных профессий в системе отношений «человек – предмет» (механизмы, машины,

¹ Асянова С. Р., Линевич В. Л. Психолого-педагогические аспекты актуализации компетенций у обучающихся образовательных организаций системы МВД России по безопасному поведению на дороге : учебное пособие. Уфа : Уфимский юридический институт МВД России, 2019. С. 14.

сырье и т. п.) общая и узкая (или профессиональная) культура могут быть не совмещены. Для таких видов профессий высокая общая культура желательна, но совсем не обязательна. Что же касается представителей профессий, чей функционал предусматривает действия в системе «человек – человек» (к которым относится и деятельность сотрудников полиции), высокий профессионализм обязательно включает в себя не менее высокую педагогическую культуру личности представленную в умении пользоваться Словом.

Современный сотрудник полиции не может ограничивать себя исключительно профессиональными интересами. Знать юридические термины, нормы права, предписания и другие элементы системы законодательства и правоприменительной практики – это еще не значит быть мастером своего дела. Деятельность сотрудника полиции представляет собой особый социальный механизм, который в первую очередь создан для общества, для преобразования членов этого общества. И происходит это, благодаря Слову, и исключительно в моменты межличностного или межгруппового общения. Подтверждается это и семантико-функциональным подходом в рамках изучения словообразовательных средств, в частности, однокоренных слов «общение» и «общество»¹. Коммуникативная культура сотрудника полиции предъявляет особые требования к его многогранной профессиональной деятельности. Служебные будни полицейских не исчерпываются проявлениями профессиональной культуры педагогических, медицинских работников и т. д. Очень часто сотруднику ОВД приходится взаимодействовать с представителями средств массовой информации. Как понимаем, и в данном случае нам без Слова не обойтись.

Все вышесказанное приводит нас к специфической особенности коммуникативной культуры сотрудника полиции, которая выражается в передаче информации обществу применительно к процессу обучения и воспитания членов общества. В силу того, что сотрудники ОВД ежедневно оказывают на кого-либо определенное педагогическое воздействие, можем предположить, что правовая культура, сформированная в обществе, определяется уровнем педагогической культуры самих сотрудников правоохранительных органов, транслируемой в обществе через коммуникативные компетенции. История органов внутренних дел знает немало случаев, когда сотрудники, к примеру Государственной инспекции безопасности дорожного движения (далее – ГИБДД), а ранее – Госавтоинспекция и отряды регулирования уличного движения, – обучали, наставляли и направляли участников дорожного движения. Деятельность такого направления ГИБДД, как пропаганда безопасности дорожного движения, изначально

¹ Дмитриева Л. Г., Тарасенко О. С., Бунакова М. С. Методы мотивирования в инновационном процессе / Психология диалога и мир человека : сборник научных трудов. Уфа, 2017. С. 131.

ориентирована на использование Слова. Не только ГИБДД «работает» при помощи Слова. Деятельность инспекторов по делам несовершеннолетних, участковых уполномоченных полиции, сотрудников дежурных частей и всех других служб невозможна без Слова. Сам институт наставничества в правоохранительной деятельности не мыслим без использования Слова: никакой педагогически грамотно продуманный план воспитательных мероприятий не приведет к желаемому результату, если свой опыт наставник будет передавать лишь на бумаге и исключительно личным примером, не используя Слово.

Коммуникативная деятельность сотрудника ОВД должна строиться на общепринятых законах общения. Различают формальные (официальные) и неформальные (неофициальные) каналы коммуникации (таблица 8).

Для того чтобы коммуникация была результивной, важно учитывать основные элементы общения:

- цель (то, что должно быть достигнуто в результате межличностной коммуникации);
- адресат (субъект общения);
- код (или средства передачи информации);
- канал связи (избирается сотрудником исходя из возможностей и желаемого результата);
- передаваемый информационный материал/сообщение;
- адресант (источник информационного сообщения, т. е. сотрудник полиции).

Прежде всего, коммуникативная сторона общей культуры сотрудника полиции ассоциируется с его культурой речи, но не ограничивается ею. Речь каждого сотрудника ОВД в отдельно взятой ситуации межличностного общения неповторима и необратима¹. Если, к примеру, мы возьмем во внимание все сопутствующие элементы и обстоятельства одной единицы общения, то в полной комплектации этих же элементов оно больше не случится и не повторится когда-либо.

Вместе с тем даже самый кратковременный межличностный контакт может по своим последствиям неповторимо повлиять на субъект общения. Поэтому сотрудникам полиции важно помнить о том, что речь должна быть недвусмысленной. В случаях, когда сотрудник ОВД произносит речь с позиции еще и педагогической деятельности, к примеру, выступая перед несовершеннолетними, надо четко понимать, что Слово может не только сформировать антипатию к говорящему, но и произвести разрушительную трансформацию в сознании ребенка.

Сотрудники ОВД обязаны понимать, что нередко для того же ребенка они являются единственным гарантом безопасности и защищенности. Именно с него ребенок «считывает» информацию и формирует собствен-

¹ Gamble N., Gamble M. Communication works. N.Y., 1990. P. 43.

ное представление о том, как надо грамотно говорить и правильно вести себя. В этой связи мы обращаем особое внимание на то, что важной составляющей коммуникативной культуры сотрудника полиции в формате его педагогического воздействия на членов общества является умение однозначно и корректно выразить мысли, независимо от окружающих обстоятельств.

Таким образом, важно всегда держать ориентир на собеседника, иначе общение будет носить односторонний характер, напоминая монолог, и не достигнет желаемого результата.

Формальные каналы коммуникации	Неформальные каналы коммуникации
Определяются официальной структурой подразделения ОВД	Вызваны потребностью членов общества в социальных контактах: востребованы в связи с тем, что в формате официального общения достичь желаемого результата невозможно
Представлены общением: 1. Вертикальным (общение руководителя с подчиненным), 2. Горизонтальным (коммуникация между равными по служебному положению)	Недостаточно эффективна и надежна; способствует оперативному распространению информации

Таблица 8. Особенности формальных и неформальных каналов коммуникации

Для успешного взаимодействия с собеседником сотруднику полиции необходимо знать пять стилей педагогической коммуникации (таблица 9). Каждое его общение с гражданами должно сопровождаться культивируемыми еще со времен обучения в высших учебных заведениях естественным интересом к людям. Сотрудник полиции изначально должен проявлять общительность, развитость своих коммуникативных навыков. При этом одной из важных характеристик является умение слышать и слушать.

Немаловажной педагогической техникой является умение поддерживать обратную связь с собеседником. В данном взаимодействии особую поддержку может оказать такая психологическая техника, как эмпатия, которая проявляется в умении сопереживать партнеру по общению, мыслен-

но поставить себя на его место. С точки зрения педагогической науки развитые вербальные способности (богатый словарный запас, развитость речи, грамотный отбор языковых средств) позволяют сотруднику полиции создать первое впечатление о себе и продемонстрировать намерение «вести» диалог, а не быть в нем «ведомым».

Важной составляющей профессиограммы сотрудника полиции с позиции педагогики является его способность к педагогической импровизации. Специфика правоохранительной деятельности такова, что даже детально подготовленная импровизация не может предусмотреть все возможные варианты течения реальной жизни.

1	<ul style="list-style-type: none"> • общение, основанное на высоких профессиональных установках в рамках решения оперативно-служебных задач; • общение, основанное на увлеченности совместной творческой деятельностью
2	<ul style="list-style-type: none"> • общение на основе взаимопонимания и дружеского расположения, где сотрудник полиции выполняет роль наставника, помощника; • характеризует профессионализм и ориентированность сотрудника полиции на достижение положительного результата при переговорах
3	<ul style="list-style-type: none"> • дистанционное общение, предусматривающее определенную дистанцию во всех возможных проявлениях взаимоотношений (включая телефонные переговоры, переписку и другие ситуации вынужденного общения, где нет возможности визуального контакта); • дистанционное общение, в рамках которого сотруднику полиции приходится доносить информацию за пределами служебного кабинета, вне рабочего времени и т. д.
4	<ul style="list-style-type: none"> • инструментальное общение – специфичный формат, используемый сотрудниками полиции для передачи якобы секретной информации, которая ведома только им; • в педагогике считается негативной формой общения, однако в общении сотрудников полиции с гражданами вполне допустима, и при умелом применении психологических методов и неверbalных средств общения способствует созданию доброжелательного климата и добыче необходимой информации
5	<ul style="list-style-type: none"> • неуверенное общение с элементами игривости, допускаемое молодыми сотрудниками полиции; • характеризует неподготовленность сотрудника, его легкомысленность и самоуверенность

Таблица 9. Стили общения

Предварительная подготовка к общению, базируемая на заранее продуманном сценарии, может оказаться неуместной в силу различных обстоятельств, о которых сотрудник полиции элементарно мог и не догадываться. Безусловно, при умелом подходе, высокой требовательности к личным коммуникативным качествам и постоянном самообразовании сотрудник полиции овладеет секретами психолого-педагогических техник, на начальном этапе службы ему полезно будет приобрести специальную литературу и заниматься самосовершенствованием.

Профессиональное общение – сложный процесс, требующий развития определенных навыков, способностей сотрудника, но при наличии желания и сопутствующей коммуникативной подготовки, он может стать управляемым механизмом в профессиональной деятельности, что благоприятно отразится на результативности деятельности сотрудника.

Педагогическая коммуникация сотрудника полиции чаще представлена такими устными жанрами, как опрос, допрос, беседа, совещание, переговоры, интервью, презентационное выступление и т. д., и предъявляет особые требования к знанию основ психологии, лингвистики, парасоцио-, психолингвистики. В ходе письменной коммуникации – ведения деловой или личной переписки, оформления документа с официальным сообщением – ему также приходится совмещать знания междисциплинарного характера с целью правильного использования терминов и выражений.

Вышеуказанные требования к педагогической коммуникации сотрудника полиции определяют уровень его компетентности при выступлении и правильность выбора стратегии и тактики общения, что, в свою очередь, помогает грамотно сформулировать цели и задачи переговоров, обозначить профессиональные интересы службы, обосновать собственную позицию либо опровергнуть точку зрения оппонента. В обозначенных коммуникациях главная роль принадлежит таким характеристикам, как ясность (точность) речи (строгое соответствие терминов и слов обозначаемым явлениям и предметам действительности); понятийная точность (компетентность в предмете речи, знание синонимических возможностей языка, профессиональных слов, терминов и т. д.); логически выстроенная речь (оформление устного высказывания или письменного фрагмента речи в синтаксическом формате); уместность речи (соответствие выбранных средств языка целям переговоров и условиям общения).

Таким образом, деятельность сотрудников органов внутренних дел основана на творческом подходе, одна из характерных ее особенностей – коммуникации с гражданами. Важнейшее направление правоохранительной деятельности – коммуникативное, которое в своей основе предполага-

ет сбор, обработку и анализ разнообразной информации. Данная работа не может организовываться без психологической и педагогической техники, так как задача сотрудников правоохранительных органов изначально предусматривает работу с информацией, получаемой от граждан и для граждан.

Вопросы морали и нравственной составляющей применительно к коммуникативным компетенциям сотрудников полиции остаются малоизученными и требуют отдельного внимания психологической и педагогической науки, поскольку их проявления являются важным компонентом общей культуры сотрудника полиции. Вместе с тем важно отметить, что одним из основных показателей профессиограммы сотрудника полиции является собственно его коммуникативная компетентность: умение организовать переговоры и вести общение в сложных профессиональных условиях.

Глава 2. Формирование профессиональной компетенции применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач

2.1. Содержательные компоненты профессиональной компетенции применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел в психологическом плане характеризуется феноменами, выполняющими по отношению к этой деятельности программирующую, контролирующую и регулирующую роль, следовательно, понимание закономерностей их формирования выступает важнейшей стороной образовательного процесса. В целях определения формирования психологических составляющих профессиональной компетентности сотрудника органов внутренних дел необходимо выявить их структурно-содержательную характеристику.

Процесс реализации компетентностного подхода характеризуется выделением рядом исследователей психологической составляющей профессиональных компетенций обучающихся, определяемой в виде: профессионально-психологического потенциала психических качеств личности¹, психологической готовности выпускников к профессиональной деятельности², общей и специальной психологической компетентности³, психологической компетенции специалиста⁴, наличия у специалиста необходимых и определенных психологических компетенций⁵.

¹ Гончарова Н. А. Взаимосвязь профессионально-психологического потенциала личности сотрудников полиции и профессиональных компетенций // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 54-5. С. 314–320.

² Корчемный П. А. Психологические механизмы формирования и проявления компетенций // Человеческий капитал. 2017. № 6 (102). С. 6–13; Попов Л. М., Пучкова И. М. Теоретико-экспериментальное обоснование модели психологической готовности студентов к профессиональной деятельности // Образование и саморазвитие. 2015. № 1 (43). С. 53–58; Субботин А. В., Скороспехов Ю. В., Набилков Д. А., Филиатов С. Ю. Психологическая составляющая в формировании профессиональных компетенций курсантов // Вестник Ярославского высшего военного училища противовоздушной обороны. 2017. № 1 (1). С. 64–69.

³ Ильязова М. Д. Инвариантная структура компетентности субъекта деятельности // Вестник Астраханского государственного технического университета. 2009. № 1 (48). С. 166–172.

⁴ Мурзаев М. С. Проблемы формирования психологических компетенций у будущих педагогов на компетентностной основе // Известия Кыргызской академии образования. 2016. № 1 (37). С. 82–87; Прикладная юридическая психология : учебное пособие для вузов / под ред. проф. А. М. Столяренко. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. С. 99–115.

⁵ Андреев В. Е., Кучер А. А., Синицына Т. Ю. Особенности формирования компетенции психологической подготовленности спасателей аварийно-спасательных формирований госкорпорации «Росатом» // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 2 (61). С. 16–21.

Прежде чем обозначить роль психологической составляющей в структуре профессиональной компетентности, обратимся к принципиальному вопросу различия терминов «компетентность» и «компетенция», так как в настоящее время в науке отсутствует общепризнанное понимание их различий, нередко данные понятия употребляются как синонимичные. Подробный содержательный анализ категории «компетентность» представлен М. И. Алексеевой¹: «Компетентность определяется как личностное качество и социально-профессиональная характеристика человека, включающая эмоциональные и нравственные компоненты, основывающаяся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленная, проявляющаяся в деятельности и поведении. Понятие компетентности является более широким по сравнению со знаниями, умениями и навыками, так как включает их в себя, наряду с мотивационными, этическими, социальными и поведенческими компонентами, например, такими, как система ценностных ориентаций, привычки, и т. д. С точки зрения ее формирования в образовательной организации профессиональная компетентность признается продуктом обучения на основе саморазвития и самоорганизации индивида, обобщения опыта: деятельностного и личностного. В итоге компетентность признается состоявшейся совокупностью личностных качеств обучающегося с минимальным опытом деятельности в данной сфере».

Н. А. Гончаровой постоянным энергетическим источником, формирующим профессиональную компетентность сотрудников полиции, назван профессионально-психологический потенциал психических качеств личности сотрудника².

В структуре компетентности выпускника вуза М. Д. Ильязовой, наряду с общей профессиональной и специальной профессиональной компетентностью, выделены: общая социально-психологическая компетентность и специальная социально-психологическая компетентность. Первая сопровождает взаимодействие с окружающими, понимание себя и социальной среды, вторая обеспечивает продуктивность непосредственной профессиональной деятельности³. Для анализа «субъективной стороны профессиональной деятельности»⁴ в целях организации оценки уровня

¹ Алексеева М. И., Алексеев А. П. Нравственный потенциал общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускника-юриста // Вестник Владимирского юридического института. 2017. № 2 (43). С. 59–65.

² Гончарова Н. А. Взаимосвязь профессионально-психологического потенциала личности сотрудников полиции и профессиональных компетенций // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 54-5. С. 314–320.

³ Ильязова М. Д. Инвариантная структура компетентности субъекта деятельности // Вестник Астраханского государственного технического университета. 2009. № 1 (48). С. 166–172.

⁴ Эктор Э. В. К вопросу оценки профессиональных компетенций бакалавров юриспруденции в условиях дистанционной формы обучения // Педагогическое образование в России. 2017. № 4. С. 87–94.

сформированности компетенций составлен перечень индивидуально-личностных, мотивационных, познавательных, мобильно-регуляционных свойств, соответствующих специфике юридической деятельности, а также инструменты измерения данных качеств в образовательном процессе.

Психологическая готовность профессиональной деятельности в настоящее время рассматривается как фактор, способствующий быстрому и легкому вхождению в профессию, и этот вид целостного динамического состояния личности назван ситуационной (временной) готовностью¹. Наряду с ситуационной готовностью исследователи выделяют общую (длительную) готовность, характеризующуюся положительным отношением к своей специальности и профессии, опытом, мотивацией, способностями, профессионально важными качествами, эмоциональными и волевыми процессами.

Таким образом, исходя из понимания компетентности как фактора, способствующего личностной самореализации и обеспечивающего максимальную востребованность личностного и профессионального потенциала, признания личности окружающими и осознания професионалом собственной значимости, можно сделать вывод о том, что важнейшей частью профессиональной компетентности является психологическая составляющая в виде развитых профессионально важных качеств личности и готовности личности к профессиональной деятельности.

Понятие «компетенция» исследователями характеризуется как потенциал и ожидаемый показатель динамичного сочетания знания и понимания, навыков и способностей, которые обучающийся должен быть в состоянии выполнить по завершении процесса обучения: это отчужденный, наперед заданный социальным требованием к профессиональной подготовке продукт, который требуется для выполнения качественной деятельности в определенной сфере. Так, в юриспруденции компетенция определяется в качестве совокупности юридически установленных полномочий, прав и обязанностей должностных лиц или конкретных органов: умения использовать знания на практике, владение практическими технологиями – важные признаки проявления компетенции². Часто компетенция определяется через понятие готовности к использованию приобретаемых знаний, умений и навыков для достижения профессиональных результатов³.

¹ Попов Л. М., Пучкова И. М. Теоретико-экспериментальное обоснование модели психологической готовности студентов к профессиональной деятельности // Образование и саморазвитие. 2015. № 1 (43). С. 53–58.

² Демьяненко Е. В. Проблемы механизма формирования профессиональных компетенций при подготовке юристов // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. 2017. № 2 (27). С. 99–104.

³ Митрофанов А. Н., Никитина С. Я., Митрофанова И. В. Методологические принципы формирования компетенций в образовательных программах высшего профессионального образования с учетом социально-психологического контента // Вестник Самарского муниципального института управления. 2013. № 1 (24). С. 162–170.

Структурные компоненты компетенций в виде знаний, умений, навыков, способностей имеют следующее соотношение. Господствуя в деятельности, умения служат механизмами способностей, а навыки как автоматизированные умения составляют техническую основу деятельности; способности проявляются в виде успешности и качественного своеобразия при освоении и реализации психических функций. Основой формируемых умений являются взаимообусловленные и органически связанные с ними знания как абстрактные (идеальные) действия, зафиксированные в языковых и логических формах продукты деятельности¹.

А. В. Субботин, включив в понятие «компетенция» две неразрывно связанные компетенции: дидактическую (в качестве усвоения обучающимися необходимых знаний, умений и навыков) и психологическую (в качестве формируемых у будущего профессионала необходимых личных качеств, позволяющих применить полученные знания, умения и навыки в профессиональной деятельности) психологическую готовность выпускников к профессиональной деятельности видит в развитии личностных и профессионально важных качеств специалиста².

Давая оценку знаниям, умениям и навыкам как базовым компетенциям, надстраивающимся над процессом деятельности, окружающим ее или составляющим саму деятельность, П. А. Корчемный утверждает, что перевод знаний, умений и навыков в область практической деятельности это и есть не что иное, как формирование психологической готовности к предстоящей профессиональной деятельности³. Авторский подход к проявлению и формированию компетенций профессора П. А. Корчемного, предложившего возможный вариант компетентностной модели профессиональной деятельности, состоит в том, что базовые компетенции как особый результат образования в форме знаний, умений, навыков выражаются как готовность мобилизовать внутренние и внешние ресурсы в неопределенных ситуациях в интересах профессиональной деятельности. Компетенция описывается как переход на очередную ступень сложных умений, стадию профессионального мастерства, на котором проявляются творчество, находчивость, оперативное и адекватное реагирование на изменяющуюся обстановку деятельности. Необходимость ее для специалиста продиктована наличием в деятельности проблемных ситуаций, когда отработанных

¹ Дзида Г. А. О соотношении понятий компетенции, способности личности и понятий знания, умения и навыки // Ямальский вестник. 2016. № 2 (7). С. 50–56.

² Субботин А. В., Скороспехов Ю. В., Набилков Д. А., Филатов С. Ю. Психологическая составляющая в формировании профессиональных компетенций курсантов // Вестник Ярославского высшего военного училища противовоздушной обороны. 2017. № 1 (1). С. 64–69.

³ Корчемный П. А. Состояние и проблемы внедрения компетентностного подхода в российское образование // Известия Тульского государственного университета. Педагогика. 2016. № 4. С. 85–99.

алгоритмов стереотипных действий недостаточно, и на уровне сложных умений развиваются ключевые профессиональные компетенции, отличие которых заключено в многофункциональности, междисциплинарности, межпредметности и метапредметности¹. Концепция П. А. Корчемного определяет сущностное содержание понятия компетенции как интегративной способности мобилизовать психические образования в виде знаний и умений на эффективное решение возникающих в изменяющихся условиях деятельности проблем в трудных (экстремальных) профессиональных ситуациях.

Таким образом, анализ литературы не дает однозначного представления о психологических составляющих в структуре профессиональной компетентности и особенностях их развития и формирования в образовательном процессе.

2.2. Формирование когнитивных умений и навыков при решении профессиональных задач у обучающихся при изучении учебной дисциплины «Психология»

Для успешного формирования и развития профессиональной компетентности сотрудника органов внутренних дел, имеющей в своем составе психологическую составляющую, решения задачи отбора содержания учебных дисциплин и оценки образовательных результатов необходимо рассмотреть основные понятия, связанные с процессом подготовки обучающихся образовательных организаций МВД России при реализации компетентностного подхода. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности (уровень специалитет), утвержденный Министерством образования и науки Российской Федерации 19 декабря 2016 г., основанный на компетентностном принципе, определяет основные требования к результатам освоения программы специалитета, в процессе освоения которой у обучающегося должны быть сформированы следующие базовые компетенции: общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные и профессионально-специализированные. Каждая из компетенций, обладая относительной самостоятельностью, в государственном стандарте представлена как совокупность компетенций. Если общекультурные компетенции обеспечивают основу выполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей, то профессиональные компетенции позволяют выполнять профессиональную деятельность на высоком уровне продуктивности.

¹ Корчемный П. А. Психологические механизмы формирования и проявления компетенций // Человеческий капитал. 2017. № 6 (102). С. 6–13.

Понятие профессиональной компетенции, формирующейся у обучающихся при изучении юридических учебных дисциплин, на наш взгляд, имеет прямое соотношение с понятием специально-юридической обученности, характеризующейся как совокупность соответствующих профессиональных знаний, навыков и умений. Профессиональные знания в виде фундаментальных и специализированных профессиональных знаний представляют собой профессионально важную информацию; профессиональные навыки как автоматизированные компоненты сознательной деятельности служат автоматизированным способом выполнения действия, обеспечивающим эффективность последнего; профессиональные умения понимаются как освоенный сотрудником комплексный способ успешных профессиональных действий при решении профессиональных задач.

В перечень планируемых результатов освоения образовательной программы по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности включены компетенции, на формирование которых направлено изучение психологических учебных дисциплин: способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные и иные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5); способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния (ОК-6); способность применять при решении профессиональных задач психологические методы, средства и приемы (ПК-15). Перечисленные компетенции являются планируемым результатом обучения учебного плана по всем дисциплинам психологического цикла, соотнесенным с результатами освоения образовательных программ, на их развитие должны быть направлены различные учебные дисциплины психологического цикла для поэтапного их освоения при осуществлении учебного процесса с целью формирования психологической компетенции специалиста как его личностного внутреннего инструментария, обеспечивающего повышение эффективности выполнения профессиональных задач. Очевидно, что компетенции, опирающиеся на знание психологии, должны иметь прикладной характер для специалистов юридического профиля, быть направлены на практическое обучение применению психологических знаний, развитие профессиональных и личностных качеств.

Характеризуя критерии профессиональной подготовленности к выполнению деятельности, А. М. Столяренко, наряду с понятием специально-юридической обученности сотрудника органов внутренних дел, вводит понятие профессионально-психологической подготовленности. Профессионально-психологическая подготовленность, структуру которой составляют профессионально-психологические знания, профессионально-психологические умения (аналитико-психологические, тактико-

психологические, технико-психологические), профессионально развитые психологические качества и профессионально-психологическая устойчивость, органически дополняет специально-юридическую обученность сотрудника и способствует приобретению им профессионального мастерства. Следовательно, на наш взгляд, понятие профессионально-психологической подготовленности сотрудника органов внутренних дел обобщает компетенции, формирующиеся в процессе изучения психологических дисциплин, и конкретизирует их структуру. Мы предполагаем, что структурные компоненты профессионально-психологической подготовленности сотрудника могут служить показателями сформированности общекультурных компетенций ОК-5, ОК-6 и профессиональной компетенции ПК-15. Также считаем, что при реализации межпредметных требований к формированию профессионально-психологических компетенций необходимо разработать единую систему знаний, которыми должен обладать обучающийся по каждой учебной дисциплине, так как каждая из них вносит свой вклад в «фонотеку исполнителя». К инструментариям оперативной оценки уровня сформированности необходимой компетенции добавляются конкретные показатели качеств.

Таким образом, в структуре профессионально-психологической подготовленности сотрудника органов внутренних дел в концепции А. М. Столяренко выделены основные психологические составляющие профессиональной компетентности. Следовательно, можно сформулировать ключевую для всех учебных дисциплин психологического цикла цель, соотносимую с требованиями компетентностного подхода: сформировать у обучающихся образовательной организации МВД России профессионально-психологическую подготовленность для успешного решения профессиональных задач, перечисленных в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования. К актуальным дидактическим задачам формирования профессионально-психологической подготовленности следует отнести следующие задачи: глубоко продуманный содержательный отбор прикладных психологических знаний, необходимых в решении профессиональных задач, в рабочих программах учебных дисциплин; конкретизацию по каждой учебной дисциплине формируемых профессионально-психологических навыков и аналитико-психологических, технико-психологических и тактико-психологических умений; определение форм и методов обеспечения практического обучения применению профессиональных знаний, четкой ориентации на развитие определенных профессионально-психологических способностей и психологической устойчивости личности обучающихся.

В рамках формирования профессионально-психологической подготовленности у обучающихся особого педагогического внимания требует компонент профессиональной компетентности, как профессионально-развитые психологические качества сотрудника органов внутренних дел,

важнейшими из которых являются познавательные психические процессы: ощущение, восприятие, внимание, память, представление, мышление.

При формировании познавательных психических процессов необходимо определить непосредственные психологические методы, средства и приемы, применение которых, с одной стороны, будет эффективно для решения профессиональных задач, с другой стороны, будет способствовать развитию профессионально-психологических способностей обучающихся. На сегодняшний день в практической психологии разработано достаточное количество психологических методов, методик, приемов, психотехник, тренингов, позволяющих успешно внедрить их в образовательный процесс с целью формирования профессиональной компетенции. К примеру, А. М. Столяренко¹ разработаны продуктивные психологические приемы в работе юриста, которые следует взять на вооружение при формировании когнитивных знаний, умений и навыков для решения профессиональных задач. В частности, имеет смысл внедрить в содержание учебной дисциплины «Психология» по теме «Психические феномены и их проявление в сфере права» психотехнику профессионального мышления и психотехнику профессионального наблюдения за объектами и обстановкой.

На базе общих благоприятных свойств мышления развивается особое профессиональное мышление, характеризующееся активностью и инициативностью, поисковым аналитико-синтетическим характером, глубиной и широтой, логичностью и организованностью, доказательностью. Развитие такого мышления происходит вместе с профессионализацией ощущений, восприятий, внимания, памяти, представлений, воображения. На них скзываются и устремления, ценностные ориентации, черты характера, психофизиологические качества (темперамент) и др. Сам процесс мышления нередко протекает как малоосознаваемый, недостаточно произвольно регулированный, и психотехнические приемы позволяют преодолеть этот недостаток, повышая эффективность профессионального мышления.

Наряду с общей психотехникой мышления, выделяется психотехника рефлексивного мышления². Рефлексивное мышление, являясь сложным умственным профессионально-психологическим действием сотрудника органов внутренних дел, обеспечивает решение наиболее сложных в интеллектуальном отношении профессиональных задач. Использование рефлексивного мышления предполагает построение мысленной модели поведения различных участников в ходе прошедшего познавательного события, основанное на планировании собственной познавательной деятельности, прогнозировании поведения участников процесса в ходе предполагаемых процессуальных действий, разработки системы воздействия на от-

¹ Столяренко А. М. Юридическая педагогика : курс лекций. М. : Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Издательство «ЭКМОС», 2000. С. 387.

² Столяренко А. М. Психологические приемы в работе юриста : практическое пособие. М. : Юрайт, 2000. С. 29.

дельных участников, разработки системы воздействия в отношении лиц, совершивших правонарушения.

А. М. Столяренко разработана также психотехника профессионального наблюдения за объектами и обстановкой¹. Многим сотрудникам органов внутренних дел по роду своей деятельности приходится осуществлять профессиональное наблюдение за местностью, объектами и тем, что там происходит.

Профессиональное наблюдение сотрудника органов внутренних дел является преднамеренным, избирательным и планомерно осуществляется с помощью органов чувств выявлением и сбором информации, которая необходима для решения стоящей профессиональной задачи. Например, при осмотре места происшествия как важного следственного действия, осуществляющегося в целях обнаружения следов преступления и других вещественных доказательств, выяснения обстановки происшествия, а равно иных обстоятельств, имеющих значение для дела, успех профессионального наблюдения во многом зависит от психологических факторов – объектных, обстановочных и субъектных. Решающее значение принадлежит субъектным факторам, т. е. качествам, способностям, психическим состояниям, знаниям, навыкам и умениям профессионала, осуществляющего наблюдение. Профессиональная наблюдательность является комплексным качеством личности, выражаясь в умении подмечать характерные, но малозаметные и, на первый взгляд, кажущиеся малосущественными особенности обстановки, людей, предметов и их изменений, имеющие значение для решения профессиональной задачи.

Профессиональная наблюдательность сотрудника органов внутренних дел – не простая натренированность его глаз и слуха, это определенно личностное явление: заинтересованное, ответственное, добросовестное наблюдение со знанием дела, поэтому и психотехника профессионального наблюдения носит комплексный характер.

Особым целевым результатом образования должен стать интегративный показатель психологической составляющей профессиональной компетентности в виде психологической готовности обучающегося образовательной организации МВД России к профессиональной деятельности в органах внутренних дел.

Таким образом, формулируя ключевую для всех учебных дисциплин психологического цикла цель, соотносимую с требованиями компетентностного подхода, выделим: формирование образовательной организации МВД России готовности успешного решения профессиональных задач, перечисленных в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования. Дидактические задачи можно применять при реше-

¹ Столяренко А. М. Психология и педагогика : учебное пособие для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. С. 399.

нии профессиональных задач. К психологическим методам относятся следующие задачи: глубоко продуманный содержательный отбор прикладных психологических знаний, необходимых в решении профессиональных задач, в рабочих программах учебных дисциплин; конкретизация по каждой учебной дисциплине формируемых профессионально-психологических навыков и аналитико-психологических, технико-психологических и тактико-психологических умений; определение форм и методов обеспечения практического обучения применению профессиональных знаний, четкой ориентации на развитие определенных профессионально-психологических способностей в процессе обучения.

Также обозначены основные, кардинальные направления формирования способности применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач, исходя из самих решаемых задач, требований к профессионально важным качествам сотрудника органов внутренних дел и учебно-тематических планов изучаемых психологических дисциплин. К ним, по нашему мнению, относятся следующие основные направления: формирование когнитивных умений и навыков для решения профессиональных задач, формирование коммуникативных умений и навыков для решения профессиональных задач, формирование психологической устойчивости у обучающихся. Так, формирование когнитивных умений и навыков для решения профессиональных задач основано на развитии познавательных психических процессов, таких как внимание, память, ощущение, восприятие, представление, воображение, мышление.

Внедрение в учебный процесс изучения и практической отработки психотехнических приемов психологических действий, имеющих тактическое значение и повышающих эффективность собственно юридических действий, соотносится с целью формирования у обучающихся профессиональной компетенции применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач. В частности, общая психотехника профессионального мышления и психотехника профессионального наблюдения за объектами и обстановкой, разработанные А. М. Столяренко в виде практических приемов и правил для сотрудников органов внутренних дел, могут быть рекомендованы в качестве средства формирования когнитивных умений и навыков при решении профессиональных задач у обучающихся при изучении дисциплин психологического цикла.

Глава 3. Психолого-педагогические аспекты формирования стрессоустойчивости у сотрудников органов внутренних дел

3.1. Психолого-педагогические аспекты стрессоустойчивости

Стressоустойчивость у сотрудников правоохранительных органов представляет большой практический интерес и является объектом пристального внимания различных специалистов: психологов, педагогов, социологов и специалистов правоохранительных органов. Важным аспектом в деятельности сотрудников органов внутренних дел является стрессоустойчивость. В своей работе наилучших результатов достигают те сотрудники, которые владеют наивысшей психологической готовностью к экстремальным ситуациям и проявляющие высокий уровень стрессоустойчивости. В деятельности сотрудников органов внутренних дел встречаются множество деструктивных факторов, экстремальных условий, которые требуют высокий уровень стрессоустойчивости как коллективов, так каждого, отдельно взятого сотрудника полиции. Для обеспечения высокой эффективности деятельности сотрудников органов внутренних дел, необходимо своевременное и полное преодоление стрессовых ситуаций¹.

Стressоустойчивость особый психологический феномен, требующий комплексного подхода, так как является интегральной характеристикой устойчивости человека к стрессовым факторам. Каждая личность реагирует на стрессы по-разному, это обусловлено индивидуальными особенностями, такими как психофизиологические, социально-психологические, ценностные, мотивационные. Личностные реакции на психологический стресс могут быть весьма вариативными в зависимости от эмоциональной устойчивости личности, локуса контроля, опыта совладания с подобными стрессами в прошлом. Чтобы сотрудник правоохранительных органов мог противостоять стрессам, необходимо сочетание нескольких факторов нормального состояния – психологического и физиологического, высокого уровня ценностных ориентаций в жизни².

У сотрудников правоохранительных органов причин для возникновения стрессовых реакций предостаточно, так как деятельность связана с экстремальными условиями. Им приходится работать в несколько смен подряд в различных условиях и территориях, оставаться в ночную смену,

¹ Кубышко В. Л. Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел // Национальный психологический журнал. 2017. № 4 (28). С. 95–103.

² Мансурова З. Р. Особенности профессиограммы сотрудников правоохранительных органов как государственных служащих / X Международная научно-практическая конференция // Актуальные проблемы права и государства в XXI веке. Уфа. 2018. Т. 10. № 4. С. 45–47.

предпринимать действия по поимке преступников. Иногда не хватает времени на физиологические потребности (сон, еда и т. д.), вследствие этого возникает физиологический стресс. На подавление стрессовых реакций сотрудники органов внутренних дел должны быть подготовлены, обучение, психологические тренинги со временем приведут к устойчивому невосприятию к стрессам.

Психологическая подготовка – это совокупность психологических и педагогических воздействий, применяемых с целью формирования и совершенствования у обучающихся образовательных организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации и сотрудников органов внутренних дел свойств личности, психологических качеств и стрессоустойчивости необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности полицейского.

С. И. Осанич выделяет несколько критериев психологического здоровья обучающихся:

1) психоэмоциональный статус (уровень тревожности, эмоциональная устойчивость личности (стабильность), отношение к образовательной среде учебного заведения), когнитивные характеристики, влияющие на восприятие стрессовых ситуаций;

2) представление обучающихся о здоровом образе жизни, здорово-вьесбережении¹;

3) ценностные самоотношения (самооценка, самоотношения, степень удовлетворенности основных потребностей, ценностные ориентации).

Одним из критериев психологического здоровья обучающихся, студентов является наличие у них положительных эмоций². Пол Экман писал о том, что эмоции определяют качество нашей жизни. Эмоции могут причинить нам серьезный вред, но они могут и спасти нам жизнь³.

Актуальность научного такого феномена, как стресс, является одной из значимых тем на протяжении уже не одного десятилетия. Особенность данного феномена заключается в том, что стресс оказывает влияние, как на физическое здоровье, так и на психологическое здоровье человека, включая социально-психологические функции человека. Актуальность проблемы выражается в воздействии стресса на все сферы жизнедеятельности человека: профессиональную, социальную, экономическую и другие. Резуль-

¹ Мансурова З. Р., Бурина Ю. И., Аглединова Д. Л., Мансурова К. А. Здоровьесбережение как духовная, нравственная и социально-психологическая проблема участников образовательного процесса // Вестник Башкирского государственного медицинского университета. 2019. № 2. С. 132–137.

² Асянова С. Р. Акции социальной направленности как превентивная форма профилактики экстремизма среди молодежи // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2017. № 4 (78). С. 126–128.

³ Пол Экман. Психология эмоций. СПб. : Питер, 2014. С. 22–25.

тат данного воздействия выражается в экономическом аспекте, а именно упадок трудоспособности отдельной части населения, производительности труда, потеря квалифицированной рабочей силы. Для решения данного круга задач необходимо выработать определенный механизм противодействия данному явлению, который будет влиять на развитие навыков и способностей в целях преодоления стресса и стрессовых ситуаций.

Термин «стресс» (англ. stress – давление, напряжение) заимствован из техники, где это слово используется для обозначения внешней силы, приложенной к физическому объекту и вызывающей его напряженность, то есть временное или постоянное изменение структуры объекта. В физиологии, психологии, медицине этот термин применяется для обозначения обширного круга состояний человека, возникающих в ответ на разнообразные экстремальные воздействия. Первоначально понятие стресса возникло в физиологии для обозначения неспецифической реакции организма («общего адаптационного синдрома») в ответ на любое неблагоприятное воздействие¹.

Г. Селье выделил 3 стадии развития стресса: стадия тревоги, стадия сопротивления, стадия истощения.

Позднее оно стало использоваться для описания состояний индивида в экстремальных условиях на физиологическом, биохимическом, психологическом, поведенческом уровнях.

Причиной проявления у человека данного феномена могут быть различные жизненные обстоятельства, например:

1) травмирующие события (определенные экстремальные жизненные обстоятельства, выходящие за рамки повседневного опыта человека);

2) неконтролируемые события (тяжелые жизненные события, смерть близкого);

3) предсказуемые события (выражается в том, что существует возможность предсказать стрессовое событие, даже если оно не поддается контролю, обычно снижает силу его стрессового воздействия. Так, во время сдачи крови человек, зная, что сейчас ему будет больно, может отвлечься, снижая этим болезненные ощущения);

4) превышение возможностей (заключается в контролируемых и предсказуемых ситуациях, когда человеку нужно затратить все свои силы для достижения какой-либо цели, к примеру, когда работнику необходимо написать большой отчет в конце месяца);

5) внутренние конфликты (борьба собственных желаний с желаниями окружающих людей).

Исследователи Дж. Эверли и Р. Розенфельд утверждали, что в преобразовании большинства раздражителей (внутренних и внешних) в стрессоры главную роль играет эмоциональная и мыслительная оценка

¹ Селье Г. Стресс без дистресса. М. : Прогресс, 1979. С. 47–49.

воздействующих факторов. По мнению ученых Дж. Эверли и Р. Розенфельда, большинство стрессовых ситуаций, испытываемых человеком, создаются им самим и делятся столько, сколько им разрешат.

Одним из самых действенных механизмов для преодоления стресса и стрессовых ситуаций является упорядочение своей повседневной деятельности: правильная организация рабочей деятельности с учетом индивидуальных особенностей и создание комфортной обстановки в целях снижения влияния стрессовых факторов¹. В первую очередь необходимо решать краткосрочные цели, которые стоят перед человеком в настоящее время. Также необходимо учитывать и сам процесс отдыха от повседневной деятельности для снижения и во избежание стресса, которое заключается в развитии навыков саморегуляции, выработке тех условий релаксации, которые зависят от индивидуального набора особенностей и привычек человека². В повседневной жизнедеятельности человека стресс невозможно полностью исключить, но можно уменьшить его влияние на человека с помощью использования тех методов и способов, которые нашли отражение в данной работе.

Задача по достижению стрессоустойчивости чрезвычайно трудная, так как на деятельность сотрудника правоохранительных органов влияют различные факторы³. Данные факторы тесно связаны между собой и определить какой-либо фактор, как обособленный от других, довольно-таки трудно. Таким образом, тревога является неотделимой частью профессиональной деятельности, поэтому невозможно его рассматривать как однозначно отрицательное состояние.

На деятельность сотрудников правоохранительных органов влияют различные факторы. По мнению многих авторов, к психологическим факторам, которые влияют на достижение стрессоустойчивости сотрудников ОВД, относятся:

1. Фактор опасности. Опасность понимается как осознаваемая угроза жизни, здоровью или благополучию. Фактор опасности не всегда предопределяет поведение и психическое состояние сотрудника органов

¹ Мансурова З. Р. Посттравматические стрессовые расстройства у сотрудников полиции и методы психологической профилактики // Актуальные проблемы государства и общества в области обеспечения прав и свобод человека и гражданина. Уфа. 2017. № 22. С. 77–80.

² Коноплева И. Н., Калягин Ю. С. Саморегуляция психических состояний как элемент психологической готовности к деятельности в экстремальных условиях // Психология и право. 2011. № 4. С. 11.

³ Кондратьева М. В. Соотношение понятий «стрессоустойчивость» и «жизнестойкость» личности в психологических исследованиях // Материалы второй международной научно-практической конференции «Современные гуманитарные и социально-экономические исследования». Пермь : Пермский государственный национальный исследовательский университет. 2013. Т. 2. С. 78–83.

внутренних дел, но он является основным или первичным, определяющим психологическую специфику особых условий.

2. Фактор внезапности. Этот фактор возникает при непрогнозируемом изменении обстановки в ходе выполнения поставленной задачи, требующей корректировки плана действий.

3. Фактор неопределенности. Данный фактор возникает при неполном знании всех параметров, обстоятельств, ситуаций для выбора оптимального решения, а также в невозможности адекватного и точного учета всей информации и наличия вероятностных характеристик поведения среды.

Л. И. Вассерман систематизировал стрессовые события следующим образом: критические, травмирующие или жизненные события, повседневные сложности (неприятности, трудности) или повседневные микрострессоры (daily hassles), стрессоры хронические, стрессоры субтравматические хронические¹.

При систематизации стрессоров М. Перре, Р. Бергер, П. Вильгельм выделяют диапазон их валентности, от низкой до высокой (рисунок 1). Хронические стрессоры делятся годами, при критических жизненных событиях, время, требуемое на реадаптацию, занимает неделю или месяцы, а при повседневных сложностях – минуту или же часы.



Рисунок 1. Типология стрессоров

Деятельность сотрудников полиции состоит из информационного фона вокруг нее: окружение, телевидение, интернет, которые формируют общественное мнение о деятельности правоохранительных органов. На этой основе чаще всего в общественном сознании формируется негативное отношение к представителям правоохранительных структур. Почему-то никто в обществе не интересуется, какие ежедневно испытывают психологические стрессы сотрудники органов внутренних дел. В современном

¹ Вассерман Л. И. Совладание со стрессом. Теория и практика : учебно-методическое пособие / под науч. ред. проф. Л. И. Вассермана. СПб. : Речь, 2010. С. 156.

российском обществе актуальна задача повышения авторитета Закона в глазах населения, при этом не надо забывать, что представители Закона такие же люди и подвержены стрессам.

В настоящее время при приеме на службу в правоохранительные органы к будущим сотрудникам предъявляются определенные требования, субъекту необходимо быть философски настроенным, социально оформленным, психически сформированным. Данные характеристики в поиске возможностей влияния обладающей ими личности на содержание и направленность приобретаемого опыта обуславливают определение педагогического аспекта наполнения опытной базы сотрудника органов внутренних дел, которая становится фундаментальным ядром построения структурно-функциональной модели развития профессионального опыта деятельности в экстремальных, кризисных, стрессовых ситуациях у обучающихся образовательных организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации.

В Философской энциклопедии дается следующее понятие личности: «Человеческий индивид как продукт общественного развития, субъект труда, общения и познания детерминированный конкретно-историческими условиями жизни общества»¹. В Большой Советской Энциклопедии: «Личность – человек как общественное существо, субъект понимания и активного преобразования мира»². Педагогическая энциклопедия определяет: «Человек как общественный индивидуум, субъект познания и активного преобразования мира, разумное существо, обладающее речью и способностью к трудовой деятельности»³. Все эти определения относятся к человеку в целом – и как к личности, и как к организму.

С. Л. Рубенштейн считал, что при объяснении любых психических явлений личность выступает как воедино связанная совокупность внутренних условий, через которое преломляются все внешние воздействия. В структуре личности выделяют элементы, взаимосвязанные со всей основной подструктурой личности. Первая подструктура – это социально обусловленные свойства направленности личности, моральные качества. Вторая подструктура – личный опыт, подготовленность, знания, навыки, умения, привычки. Третья подструктура – индивидуальные особенности отдельных психических процессов (эмоция, ощущение, мышление, восприятие, чувство, воля и память). Четвертая подструктура – биологически обусловленные свойства личности (темперамент, возрастные особенности)⁴. Характер – это общее качество личности, совокупность не всех, а только наиболее выраженных и тесно взаимосвязанных черт личности, от которых зависит деятельность и поведение человека.

¹ Философская энциклопедия. М., 1964. С. 234.

² Большая советская энциклопедия. М., 1954. С. 122.

³ Педагогическая энциклопедия. М., 1965. С. 873.

⁴ Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975. С. 203–204.

В качестве развития профессиональной стрессоустойчивости у обучающихся образовательных организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации и сотрудников органов внутренних дел можно в качестве рекомендаций использовать психологические методики: опросник Г. Айзенка¹, опросник для изучения индекса жизненного стиля Плучека – Келлермана – Конте², опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека³, личностный тест⁴, тест «Самооценка личности»⁵, тренинг уверенности в себе⁶, тренинг «Психотехники развития эмоциональной гибкости»⁷, антистресс-тренинг⁸, аутогенная тренировка⁹.

3.2. Психологические методы формирования стрессоустойчивости сотрудников органов внутренних дел

В современном мире существует достаточно много факторов, влияющих на человека, его эмоциональное и внутреннее психологическое состояние. Несмотря на то, что человек наделен физиологическими и психологическими механизмами приспособления к постоянно меняющимся условиям окружающего мира, ему необходимо уметь управлять собой, своей активностью. Процесс, при котором человек управляет своим собственным состоянием, называется саморегуляцией. В переводе с латинского саморегуляция означает «приводить в порядок», «настраивать».

Рассмотрим две формы саморегуляции человека: произвольную, которую психологи связывают с целевой деятельностью, и непроизвольную, которая имеет связь с жизнеобеспечением и осуществляется в организме на основе эволюционно сложившихся норм.

¹ Батаршев А. В. Опросник Г. Айзенка // Тестирование : Основной инструментарий практического психолога : учебное пособие. М. : Дело, 2003. С. 130–136.

² Гребень Н. Ф. Опросник для изучения индекса жизненного стиля Плучека – Келлермана – Конте // Психологические тесты для профессионалов. Минск : Современная школа, 2007. С. 345–352.

³ Истратова О. Н. Опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека // Психодиагностика. Коллекция лучших тестов : сборник. Ростов н/Д : Феникс, 2010. С. 155–173.

⁴ Баррет Дж. Личностный тест // Проверь себя : тесты. СПб. : Питер, 2007. С. 132–136.

⁵ Поваляева М. А. Тест «Самооценка личности» // Невербальные средства общения. Ростов н/Д : Феникс, 2004. С. 276–277.

⁶ Машков В. Н. Тренинг уверенности в себе // Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. СПб. : Речь, 2005. С. 299–303.

⁷ Прохоров А. О. Тренинг «Психотехники развития эмоциональной гибкости» // Практикум по психологии состояний : учебное пособие. СПб. : Речь, 2004. С. 434–450.

⁸ Каменюкин А. Г. Антистресс-тренинг. СПб. : Питер, 2004. 192 с.

⁹ Прохоров А. О. Аутогенная тренировка // Практикум по психологии : учебное пособие. СПб. : Речь, 2004. С. 414–417.

В психологии выделяют разнообразные способы и приемы саморегуляции:

1. Ликвидация внешних факторов эмоционального давления.
2. Абстрагирование мыслей с помощью приема «умственного действия».
3. Самоподкрепление, самоорганизация, самовнушение, самоприказ.

Человек по своей природе саморегулирующая система. Такие естественные приемы саморегуляции, как улыбка, смех, позитивное мышление, мечтание, наблюдение за прекрасным (например, за пейзажем), рассматривание фотографий, животных, цветов, вдохание чистого и свежего воздуха, похвала кого-либо, достаточно часто встречаются в нашей повседневной жизни.

Подробнее рассмотрим внутреннее, эмоциональное состояние сотрудников, занимающихся правоохранительной деятельностью, которые постоянно находятся в психическом напряжении. Бессспорно, любая профессиональная деятельность накладывает отпечаток на личность и образ жизни человека¹. Для того чтобы заниматься такой нелегкой работой сотруднику необходимо обладать такими качествами, как четкий самоконтроль, высокое самообладание, способность принимать оперативные решения, управлять своим поведением и эмоциями. Всего этого нужно добиваться путем психологической саморегуляции.

В современных условиях прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел успех выполняемой ими работы и решение оперативных задач, эффективность прохождения службы в коллективе и уставновившийся в нем психологический климат в значительной степени зависят от умения сдерживать свои чувства, контролировать поведение и регулировать настроение, считаясь с требованиями ситуации и окружающих.

Наряду с соответствующими деловыми, профессиональными и морально-психологическими качествами, сотрудникам органов внутренних дел важны в работе качества самоконтроля, высокого самообладания, способности быстрого принятия верных решений, управления служебными операциями, поведением и эмоциями.

Несомненно, умение путем саморегуляции снять эмоциональное напряжение, побороть чувство страха и неуверенности в себе, максимально сконцентрировать внимание и мобилизовать все силы для выполнения поставленной задачи является чрезвычайно важным качеством сотрудника органов внутренних дел, которое способствует уменьшению срывов в профессиональной деятельности среди личного состава.

Актуальность исследования обусловлена тем, что неумение сотрудника регулировать психическое состояние и поведение приводит к отрица-

¹ Монина Г. Б., Раннала Н. В. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости». СПб. : Речь, 2009. С. 129.

тельным, а зачастую и тяжелым последствиям как для него самого, так и для окружающих. Стressовые ситуации, в которых оказывается сотрудник органов внутренних дел, приводят к переутомлению и усталости, отрицательному эмоциональному состоянию, ухудшению физической активности и снижению показателя служебной деятельности.

Проведенные психологами исследования показали, что среди опрошенных сотрудников уголовного розыска 30 % жалуются на нарушение сна, более 80 % опрошенных отмечают у себя один или несколько симптомов невротических состояний, которые проявляются к концу рабочего дня: усталость (70 %), снижение внимания (30 %), раздражительность (20 %), головные боли и головокружения (10 %), сонливость и слабость (10 %).

Больших успехов в служебной деятельности добиваются те сотрудники, у кого крепче нервы, кто лучше умеет настроиться на борьбу с противником (преступником), кто умеет более рационально распоряжаться не только своими физическими и умственными ресурсами, но и сохранять на оптимальном уровне нервно-психическую активность, проявлять в сложных ситуациях оперативно-служебной деятельности свой волевой потенциал.

Сущность психической саморегуляции состоит в том, что чувства, накапливаемые в процессе общения с окружающей средой и познания собственного организма, человек делает предметом систематической тренировки, чтобы воздействовать на свое психическое состояние и организм в целом.

О. А. Конопкин определяет саморегуляцию как целесообразное, относительно соответствующее изменяющимся условиям установление равновесия между средой и организмом.

Саморегуляция – проявление личностной активности, направленной на окружающую социально-природную среду, а не на внутреннюю сферу; один из высших уровней регуляции активности биологической системы, который отражает качественную специфику реализующих ее средств психики – представления и моделирования действительности; механизм, при помощи которого реализуется направляющая, активизирующая и централизующая позиции личности. В основу методов саморегуляции положено единство и взаимодействие сознания и подсознания (рисунок 2).

Выдающимся деятелем отечественной психологии В. И. Морсановой были выделены следующие функции данного процесса:

1. Системообразующая функция, которая проявляется в субъективных свойствах человека, образовавшихся в процессе укрепления устойчивых стилевых проявлений.

2. Инструментальная функция индивидуального стиля регуляции, которая относится к конкретному регуляторному процессу.

3. Компенсирующая функция, заключающаяся в том, что у человека могут сформироваться такие формы саморегуляции, которые будут компенсировать функциональные звенья регуляции, недостаточно развитые для успешной деятельности.



Рисунок 2. Структура саморегуляции

Саморегуляцией необходимо заниматься людям, имеющим повышенную эмоциональную возбудимость, особенно ярко проявляющуюся в экстренных ситуациях, т. к. последствия данных обстоятельств могут привести к негативному типу поведения. В психологии для обозначения вышеуказанного состояния используется термин «фрустрация», имеющая два значения: 1) неблагоприятные обстоятельства, являющиеся барьером для достижения цели; 2) состояние, которое возникает впоследствии данных препятствий.

Реакции человека на фрустрацию бывают положительные и отрицательные. Положительные реакции представляют собой преодоление препятствий, а отрицательные могут вызывать агрессию, регрессию, отказ. Поскольку человек является саморегулирующей системой, как было отмечено выше, то все процессы протекают на естественном уровне. Для того чтобы иметь самообладание и самоконтроль над собой, в современной психологической науке существует множество подходов к классификации уровней психической саморегуляции. Рассмотрим наиболее распространённые из них:

Первый уровень проявляется в отношении человека к действительности как непроизвольное, несознательное приспособление личности к окружающей среде.

Следующий уровень – мотивационный – состоит в саморегуляции поведения посредством сознательного контроля собственной мотивационно-потребностной сферы.

Третий, более сложный уровень, так называемый операционально-технический – сознательная организация действий, направленная на оптимизацию деятельности личности, поддержание и усиление активности, регулирование своих действий в соответствии с целями и обстановкой.

Саморегуляция является неотъемлемой частью отдельных психических процессов, присущих человеку: ощущение, восприятие, мышление, речь; умение регулировать собственное состояние, ставшее свойством человека, в результате воспитания и самовоспитания на основе общесоциальных, интеллектуальных, эмоционально-нравственных ценностей. Саморегуляцией рекомендуется заниматься людям с повышенной эмоциональной возбудимостью, неуравновешенностью нервных процессов, чрезмерно впечатлительным и склонным к быстрой смене настроения.

Выражение П. К. Анохина «золотое правило саморегуляции» заключается в том, что при несовпадении прогнозируемого и реально полученного результата, автоматически включается механизм ориентировочно-исследовательской реакции, который выполняет корригирующую функцию по устранению возникшего в акцепторе действия рассогласования.

Тип психической активности	Чем инициализируется	Уровни регуляции
Текущая	Необходимостью обеспечения непосредственного реагирования на события	Активационно-энергетической стабилизации
		Непосредственного взаимодействия
		Опосредованной координации
Ситуативная	Поиском выхода из некоторой ситуации	Ситуационного реагирования
		Эмоционального овладения
		Чувственной устремленности
Долгосрочная	Формированием общей стратегии поведения	Программно-целевой организации
		Личностно-нормативных изменений
		Мировоззренческих коррекций

Таблица 10. Структурная схема этапов процесса психической регуляции деятельности и поведения

Рассмотрим ниже каждый из типов психической активности подробнее (таблица 10):

Текущая активность инициализируется непосредственным контактом с действительностью, настройкой, обеспечением соответствия психофизиологических процессов жизнедеятельности и поведенческих актов.

Ситуативная регуляция выражается в эмоциональных стенических и астенических реакциях на необычные, внезапные события, прерывающие текущую активность, которые либо заставляют мобилизовать ресурсы организма в случае потенциальной опасности (т. е. в защитных реакциях боязни, тревоги, страха, напряжения и возбуждения), либо приводят к расслаблению в случае приятных, позитивных впечатлений (т. е. реакции удовольствия, восторга, радости, восхищения). Регуляция проявляется в форме моральных, интеллектуальных, эстетических чувств, связанных с необычностью, новизной, неожиданностью переживаний, которые заставляют человека изменить поведение и деятельность, совершив некоторый поступок.

Долгосрочная активность заключается в формировании мотивов и целей деятельности, общей стратегии поведения и перспективных отношений к действительности, пересмотре жизненно важных ориентиров и установок, поиске принципиально нового знания.

Выдающимся современным деятелем отечественной психологии является В. И. Моросанова. Она вплотную занимается проблемой саморегуляции и предложила понятие индивидуального стиля саморегуляции личности. Под данным понятием она понимает средство реализации субъектного подхода к исследованию индивидуально-типических форм произвольной активности человека. Согласно взглядам С. Л. Рубинштейна, специфическими способами реализации психической активности являются сознание и действие. Активность человека как индивида, личности и индивидуальности осуществляется в форме действия, т. е. различных видов активности и регулируется сознанием.

Индивидуальный стиль активности и индивидуальный стиль саморегуляции активности нужно рассматривать как два соответствующих индивидуальных способа существования человека. Эти способы существования взаимосвязаны, один предполагает другой и не существует без другого. Обе формы связаны с взаимодействием человека с миром: человек – саморегуляция активности – реализация активности – действительность. Такая обобщенная схема взаимодействия человека с миром, в случае конкретного субъекта, может быть представлена следующим образом: субъект – индивидуальный стиль саморегуляции активности – индивидуальный стиль активности – требования действительности.

Основной целью эмоционально-волевой саморегуляции является формирование особых психических состояний, способствующих наиболее оптимальному использованию сотрудником своих внутренних возможностей, раскрытию его творческого потенциала, более широкого и эффективного проявления его профессиональных качеств и способностей. Это достигается за счет специальных центрально-мозговых перестроек, в результате чего создается такая интегративная деятельность организма, которая концентрировано и наиболее рационально направляет все его возможности на решение конкретных задач. Для сотрудника органов внутренних дел это в конечном счете достижение успеха в раскрытии и расследовании преступления, содержание превосходства в противоборстве с преступником и т. п.

Важное значение имеет самостоятельно активно изменять процессы, происходящие в собственном организме, и управлять ими. С помощью различных форм саморегуляции можно воздействовать как на познавательные, так и на мотивационные процессы; повышать действенность мотивов и установок (например, при работе с высокими нагрузками, сопровождающимися ощущениями монотонности и сильным утомлением).

Процесс эмоционально-волевой саморегуляции строится на трех главных принципах: релаксации, визуализации, самовнушения.

В подготовке тела и психики к совместной работе заключается смысл принципа релаксации. Именно в моменты релаксации можно услышать свой внутренний голос и почувствовать связь своего организма и мыслительной деятельности. Релаксация означает освобождение тела и психики от ненужного напряжения, она оказывает на человека благотворное психологическое и физиологическое влияние. Это взаимно-обратный процесс: тело расслабляется по мере того, как успокаивается мозг, а мозг успокаивается от того, как расслабляется и разряжается тело.

Второй принцип – визуализация, то есть создание внутреннего образа. Интуитивное мышление проникает в сознание различными путями. Главный из них – путь рисования картин или визуализация образов в мозге. Визуализация обозначает различные способы активизации направленного воображения с помощью слуховых, зрительных, обонятельных, вкусовых, осязательных ощущений, а также их комбинаций. В принципе мозг человека одинаково реагирует как на образы объективного мира, так и на создаваемые внутренние образы. Поэтому навыки визуализации позволяют человеку лучше использовать свои внутренние ресурсы, активизировать протекание психических процессов.

Таким образом, сущность принципа самовнушения заключается в том, что это ясное утверждение, что успех возможен, выраженное от первого лица в настоящем времени, с его помощью мы облекаем наши внутренние образы в слова, которые многократно отдаются отголоском в нашем сознании. Эти слова, наполненные собственной внутренней силой и поддержкой, воспринимаются глубоко на эмоциональном уровне. Такое внутреннее эхо может быть сформулировано как отношение, намерение и установка, выраженная словами: «Я справлюсь». Они заставляют мозг сконцентрироваться и активно участвовать в достижении цели. Самовнушение – это активная установка, позволяющая облечь образы в словесную оболочку.

Большинство авторов под стрессоустойчивостью понимают совокупность личностных качеств, позволяющих человеку переносить стресс – значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями не только профессиональной деятельности, службы в правоохранительных органах, но и повседневной – без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья. Стрессоустойчивость зависит не только от психического состояния человека, но и профессиональной и повседневной деятельности, ведь чем выше стрессоустойчивость, тем лучше и быстрее преодолевается стресс. Важнейшим фактором в преодолении стресса является именно стрессоустойчивость личности¹.

¹ Усатов И. А. Стрессоустойчивость личности как фактор преодоления стресса // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 2. С. 21–25. URL: <http://e-koncept.ru/2016/46005.htm> (дата обращения: 11.09.2019).

Глава 4. Психология конфликтов в деятельности сотрудников органов внутренних дел

Вопросы конструктивного разрешения противоречий привлекают внимание не только профессиональных психологов, социологов, но и педагогов, социальных работников, сотрудников органов внутренних дел, т. е. тех, чье основное рабочее время связано с непосредственным взаимодействием с людьми. Профессиональная деятельность сотрудников полиции зачастую протекает в условиях конфликтного взаимодействия, как с группами людей, нарушающими закон, так и с коллегами, что предъявляет повышенные требования к уровню их профессиональной подготовки, в том числе, к уровню конфликтной компетентности, обеспечивающего своевременное выявление напряженных ситуаций, профилактику и управление конфликтами, владение многовариантными стратегиями поведения в конфликте.

Ежедневное выполнение своих функциональных обязанностей предполагает непосредственную включенность сотрудников органов внутренних дел в систему социально-психологических связей в процессе совместной деятельности. Министерством внутренних дел уделяется первостепенное внимание служебной дисциплине и законности сотрудников органов внутренних дел¹, состояние которых во многом определяется характером взаимоотношений между сотрудниками, социально-психологической компетентностью руководителя в работе с персоналом и т. д.

Цивилизованные формы выхода из различных напряженных ситуаций, которые возникают в служебных организационных отношениях, способствуют повышению эффективности оперативно-служебной деятельности, росту инициативности, исполнительности и ответственности личного состава. В связи с этим каждый сотрудник полиции должен применять нормы профессиональной этики в служебном поведении, обладать коммуникативной компетентностью², в том числе навыками конструктивного поведения в межличностном конфликте.

Значимым показателем зрелого подхода руководителя к управлению социальными процессами, происходящими в служебных коллективах, яв-

¹ Колокольцев В. А. Выступление на расширенном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/59913> (дата обращения: 17.05.2019).

² Приказ МВД России № 777 от 10.08.2012 «Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.07.2019); Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.) (протокол № 21) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.07.2019).

ляется эффективная профилактика конфликтов. Цель профилактики – создание таких условий деятельности и взаимодействия сотрудников, которые минимизировали бы вероятность возникновения или деструктивного развития межличностных противоречий.

4.1. Сущность и структурно-динамические характеристики конфликтов в деятельности сотрудников органов внутренних дел

Конфликт как социальное явление зародился вместе с появлением первых человеческих сообществ. Проживая в социальном окружении, человек принял настойчиво отстаивать свои права и убеждения, а также возможность жить в соответствии с ними. Само слово «конфликт» пришло к нам из латыни. Это слово на всех языках звучит примерно одинаково, поэтому не нуждается в переводе. В латинском языке «conflictus» означает буквально «столкновение». В русском языке слово «конфликт» стало употребляться с XIX века.

Конфликт представляет собой высшую стадию развития противостояния, стадию, непосредственно предшествующую его разрешению. Противоречивыми могут быть цели, потребности, интересы, ценности, мотивы, установки и взгляды взаимодействующих сторон. Субъектами столкновений выступают люди, группы, различные социальные слои, политические партии или целые государства. Выделяются: социальный (характеризующийся социальными противоречиями между классами, нациями, государствами, социальными группами и социальными институтами), социально-психологический (возникающий в сфере непосредственного взаимодействия людей) и психологический конфликты (обусловленные разнонаправленными целями, потребностями, мотивами, взглядами субъектов и т. д.).

По характеру взаимоотношений участников конфликты могут быть «вертикальными» (между начальником подразделения и подчиненным сотрудником) и «горизонтальными» (между сотрудниками подразделения равными по рангу). Полагаем, что в служебных коллективах очень важно минимизировать проявление так называемых позиционных конфликтов, возникающих между людьми, занимающими разное положение в структуре организационных отношений. Недопонимания между начальниками управлений, руководителями подразделений, начальниками отделов и рядовыми сотрудниками приводят к рассогласованию действий и искажению информации, что сказывается в целом на результатах служебной деятельности.

Согласно С. М. Емельянову по субъектам конфликтного взаимодействия конфликты бывают: внутриличностные, межличностные, конфликты

«личность – группа» и межгрупповые¹. По сравнению с другими видами конфликтов наиболее распространенные межличностные конфликты, которые заключаются в противоборстве между людьми в процессе общения из-за противоположно направленных взглядов, установок, ценностей и целей достижения. Несмотря на то, что конфликты между сотрудниками ОВД носят деловой характер и возникают они по причине разногласий в сфере организационных отношений, столкновения между оппонентами носят межличностный характер, так как субъекты ориентируются на личностные особенности друг друга.

Над проблемами исследования конфликтов занимались такие учёные, как А. И. Шипилов, А. Я. Анцупов, Н. В. Гришина, Л. А. Петровская, Б. И. Хасан, С. В. Емельянов и др.; юридические психологи: И. Б. Пономарев, С. Е. Кораблев, В. Л. Цветков, В. Е. Петров и др. Можно сделать вывод о том, что в настоящее время в психологии пока не сложилось общепризнанного понимания конфликта.

Конфликт имеет позитивные и негативные функции в деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Деструктивные функции конфликтов:

а) сотрудники органов внутренних дел, вступающие в конфликты, испытывают негативные эмоциональные состояния: подавленность, пессимизм, депрессию, тревожность, а порой и агрессию по отношению к оппоненту;

б) конфликты могут разрушить межличностные взаимоотношения между сотрудниками органов внутренних дел либо вовсе прекратить их, формируют негативный «образ врага» в оппоненте;

в) крайним вариантом неблагоприятного развития конфликтов между сотрудниками полиции могут быть словесные оскорблении и даже нанесение телесных повреждений, что недопустимо в соответствии со служебной этикой и уставными требованиями;

г) неразрешенные затяжные конфликты могут отрицательно влиять на развитие личности сотрудников органов внутренних дел, а также процесс их личностного и профессионального роста;

д) конфликты в служебных коллективах способствуют значительному снижению инициативности, исполнительской и служебной дисциплины, творческого подхода к решению оперативно-служебных задач.

Конструктивные функции конфликтов:

а) межличностные конфликты снимают полностью или частично противоречия, возникающие во взаимоотношениях между сотрудниками органов внутренних дел, а также различные нерешенные проблемы;

¹ Емельянов С. М. Конфликтология : учебник и практикум. 4-е изд. М. : Юрайт, 2019. С. 24.

б) конфликты способствуют раскрытию индивидуально-личностных особенностей сотрудников полиции (как положительных, так и отрицательных), выявляют уровень их эмоционально-волевой устойчивости, а также культуры и воспитанности в напряженных ситуациях;

в) конфликты позволяют снять эмоциональную напряженность сотрудников полиции, позволяя им выговориться, высказаться о наболевшей проблеме, что способствует снижению эмоционального накала;

г) межличностные конфликты, разрешаясь посредством конструктивного диалога, выводят межличностные отношения в коллективе на более высокий уровень развития, закаляют характер;

д) разрешенные конфликты в коллективах могут способствовать созданию благоприятных условий для проявления в коллективах творчества, поиска нестандартных решений.

Структуру конфликта можно рассматривать как иерархию ситуации конфликта. Каждая ситуация конфликта имеет объективное содержание, которое следует проанализировать.

Степень участия в конфликте может быть различной: от непосредственной конфронтации до опосредованного влияния на ход конфликта. Исходя из этого, выделяют: основных участников конфликта; группу поддержки и других участников.

Основные участники конфликта или противостоящие стороны – это те субъекты конфликта, которые непосредственно противодействуют друг другу и совершают активные взаимные действия. Именно противоборствующие силы являются основным звеном конфликта.

Второстепенные участники конфликта оказывают только косвенное влияние на исход конфликта, не являясь носителями главных противоречий. Выделяются две подгруппы: остальные участники и группа поддержки.

Остальные участники конфликта – это те субъекты, которые лишь локально воздействуют на ход и результат конфликта. К таким участникам относятся подстрекатели, организаторы, пособники.

Подстрекатель – это субъект, который выступает в качестве физического лица, организации или целого государства, подталкивающего главных участников к конфликту. Подстрекатель порой значительно больше заинтересован в конфликте, чем основные участники.

Пособник – это лицо, оказывающее содействие начавшемуся конфликту с помощью технической и иной помощи, а также советов. Если действия противоборствующих сторон подпадают под юридическую ответственность, то пособник рассматривается как участник преступного деяния или соучастник.

Организатор – лицо, которое осуществляет планирование хода развития конфликта, разрабатывает стратегический план действий, способы обеспечения безопасности и охраны участников конфликта.

Посредники – лица, не принимающие непосредственного участия в конфликте и не поддерживающие какую-либо противоборствующую сторону. Посредники должны вызывать взаимное доверие, это помогает конфликтующим субъектам быстрее урегулировать противоречия.

Группа поддержки – это силы, которые могут существенным образом воздействовать на развитие конфликта, его исход. В группу поддержки конфликтующих сотрудников полиции могут входить руководители подразделений, коллеги, а также подчиненные.

В основе предмета конфликта находится какая-либо неразрешенная проблема, из-за которой стороны вступают в противоборство. Объектом конфликта выступает материальная (ресурс), социальная (власть) или духовная (идея, норма, принцип) ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся два субъекта.

Руководителю при анализе конфликтов обязательно следует учитывать микро- и макросреду, т. е. те условия, в которых возникает и развивается конфликт, что позволяет понять цели, мотивы подчиненных, а также их зависимость от этой среды. К факторам материальной среды, провоцирующим повышенную напряженность в служебных коллективах, можно отнести: неудобную планировку служебных кабинетов, некомфортные характеристики воздушной среды, недостаточную освещенность, наличие электромагнитных и других полей, окраску помещений в возбуждающих тонах, отсутствие комнатных растений, отсутствие кабинетов психоэмоциональной регуляции и возможности релаксации, наличие раздражающих шумов и т. д.

Рассмотрим структуру конфликта. В психологической структуре конфликта, предложенной специалистом в области психологии конфликтов в правоохранительной деятельности И. Б. Пономаревым, были выделены следующие компоненты¹:

1. Познавательные компоненты, характеризующие взаимное восприятие; компетентность сотрудников органов внутренних дел в общении с людьми и их профессионально-психологическую подготовленность; интеллектуальные способности переработки сотрудником полиции информации и принятия решения, самосознание, самопонимание и адекватная оценка своих возможностей.

2. Эмоциональные компоненты, включающие эмоциональные проявления сотрудников полиции: эмоциональную чувствительность, эмоциональную самооценку, склонность сотрудников органов внутренних дел к рефлексии и эмпатии, эмоциональный самоконтроль.

3. Волевые компоненты, содержащие совокупность усилий сотрудников органов внутренних дел, направленных на преодоление разногласий

¹ Пономарев И. Б. Юридическая психология, конфликтология и психология управления, практическая психология в органах внутренних дел : избранные труды. М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2002. С. 135–142.

и иных трудностей, возникающих в результате противостояния, и их направленность на достижение целей в конфликте. Волевой компонент конфликта очень важен для сотрудников полиции, так как в силу необходимости соответствия своего поведения нормативным требованиям, они должны быть сдержанными в своих действиях и не вправе отвечать грубостью на грубость.

4. Мотивационные компоненты, составляющие его ядро и характеризующие сущность несовпадения позиций сотрудников органов внутренних дел как участников противоборства.

В психологической литературе значительное внимание уделяется вопросам динамики конфликтов. Конфликт как любое социальное явление может быть рассмотрен как процесс, протекающий во времени. Специалисты в области конфликтологии отмечают от двух до семи стадий развития конфликтов¹. И. Б. Пономарев, проанализировав подходы к данному вопросу применительно к деятельности сотрудников органов внутренних дел, выделил семь основных стадий (фаз) развития конфликта:

1) предконфликтная стадия, которая характеризуется постепенным накоплением различий во мнениях, в оценках поступков или происходящих событиях;

2) стадия, связанная с возникновением объективной конфликтной ситуации. Здесь еще нет реального противоборства, но возрастает влияние негативных факторов и условий взаимодействия, накапливаются разногласия, создается объективная основа конфликта;

3) интеллектуальная стадия. На данном этапе конфликт обнаруживается и осознается. Характерными для оппонентов являются выжидание, маневрирование информацией для уточнения намерений других, приведение аргументов в пользу своей позиции, разъяснение ошибочной точки зрения другой стороны, взаимные объяснения;

4) критическая стадия. Основным характеризующим признаком является преобладание эмоций во взаимном противодействии сторон. Приведение аргументов и попытки примирения не играют существенной роли. В тактике поведения прослеживаются неожиданные действия, приемы психологического давления, принуждения;

5) стадия спада напряженности и противодействия. Эмоциональный накал снижается, происходит разрядка в переживаниях. Сотрудник органов внутренних дел может кратковременно оценить и взвесить последствия своего поведения, а также поступки и санкции оппонента;

¹ Мариновская И. Д., Тихомиров С. Н. Юридическая психология : учебное пособие. М., 2005. С. 130–168; Бунтовская Л. Л. Конфликтология : учебное пособие. 2-е изд. М. : Юрайт, 2019. С. 63–68; Кашапов М. М. Психология конфликта : учебник и практикум. 2-е изд. М. : Юрайт, 2019. С. 33–35; Марьясис И. Б., Простяков В. В. Конфликты в деятельности сотрудников органов внутренних дел // Юридическая психология. 2016. № 4. С. 19–22.

6) стадия сопоставления официальных и неофициальных оценок поведения. При существенных расхождениях между официальной оценкой и неофициальным общественным мнением в оценке конфликта противодействие может усиливаться, конфликт не разрешается и может вспыхнуть с новой силой;

7) стадия разрешения конфликта либо выхода из него одной из сторон. Разрешение конфликта может привести к устойчивому взаимопониманию, утверждению делового подхода к решению оперативно-служебных задач, ощущению у сотрудника органов внутренних дел чувства справедливости, согласованности общественных и личных интересов, уверенности в себе и других людях¹.

4.2. Модели поведения сотрудников органов внутренних дел в конфликте

Проанализируем особенности стратегий поведения в межличностном взаимодействии сотрудников органов внутренних дел. Уклонение характеризуется отсутствием желания одного из субъектов противостояния сотрудничать с кем-либо для выработки решения и стремлением отстаивать собственные права и интересы, равно как пойти навстречу другим; желанием уйти от спора. Уход от конфликта в межличностном взаимодействии в некоторых случаях будет оптимальной для сотрудников полиции (например, при общении с конфликтным типом личности), но абсолютно непродуктивной в плане разрешения целей.

Приспособление определяется намерением участников противостояния сгладить имеющиеся разногласия, сохранить или восстановить доброжелательную атмосферу взаимоотношений посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению. Данный стиль поведения в конфликте уместен для сотрудников полиции, настроенных на совершение совместных действий в коллективе, на содействие коллеге по службе, в том случае, когда дружеские отношения с оппонентом гораздо важнее, чем достижение собственных целей в конфликте.

Конфронтация характеризуется жесткой позицией по отношению к другому, активными действиями для разрешения собственных целей. При этом могут использоваться методы принуждения: силовое давление, административные санкции, шантаж, запугивание и др. Данный стиль поведения неприемлем в подразделениях, так как сотрудники полиции обязаны

¹ Пономарев И. Б. Юридическая психология, конфликтология и психология управления, практическая психология в органах внутренних дел : избранные труды. М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2002. С. 151–153.

соблюдать служебную этику, дисциплину и не должны своими действиями ухудшать морально-психологическую атмосферу коллективов.

Компромисс характеризуется расположенностю конфликтующих к взаимным уступкам, к выработке промежуточного решения, которое удовлетворило бы часть взаимных интересов. Этот стиль позволяет оппонентам особенно не выигрывать, но при этом и не терять часть своих интересов. Полагаем, что взаимная уступка достаточно приемлема для нормативно-регламентированных организационных взаимоотношений сотрудников органов внутренних дел, не желающих дальнейшей эскалации конфликта и обострения эмоциональной напряженности.

Сотрудничество в отличие от конфронтации определяется активностью людей по поиску решения, удовлетворяющему взаимные потребности. Это предполагает своевременные действия сотрудников полиции по конструктивному разрешению конфликтной ситуации, характеризует готовность сторон учитывать интересы друг друга ради совместного достижения какой-либо цели.

Проведенное психодиагностическое обследование обучающихся Уфимского ЮИ МВД России в заочной форме по опроснику К. Томаса (в адаптации Н. В. Гришиной), характеризующему поведение в конфликтной ситуации, позволило выявить ведущие стили поведения сотрудников органов внутренних дел в конфликте. Из 30 обследованных сотрудников, ориентирующихся в конфликтных ситуациях на определённый стиль поведения, около половины (49,1 %) опрошенных сотрудников придерживаются такого стиля поведения, как сотрудничество, 16,4 % руководствуются стилем уклонения, 12,7 % выбирают для себя стиль компромисса. На стиль приспособления и конкуренции ориентируются 10,9 % опрошенных сотрудников органов внутренних дел (таблица 11).

Сотрудничество	49,1 %
Уклонение	16,4 %
Компромисс	12,7 %
Приспособление	10,9 %
Конфронтация	10,9 %

Таблица 11. Стили поведения сотрудников ОВД в конфликтной ситуации

Таким образом, значительная часть обследованных сотрудников настроены на совместную продуктивную работу в коллективе, для них важно как достижение собственных целей в конфликте, так и уважение ин-

тересов оппонента. Для трети обследованных (27,3 %) в конфликте важно либо сохранение доброжелательных межличностных взаимоотношений, либо нежелание быть втянутым в выяснение отношений с оппонентом. Остальные опрошенные сотрудники (23,6 %) склонны либо к взаимным уступкам, либо к конфронтации по отношению к оппоненту ради достижений собственной выгоды.

А. И. Шипилов на основе анализа психологических особенностей конфликтов в воинских коллективах выделил следующие стратегии конфликтного взаимодействия¹:

– нормативную стратегию, характеризующую стиль поведения, который заключается в ориентире на нормативность позиции и уважение личности оппонента. Подробно излагается в различных нормативно-правовых документах (инструкциях, распоряжениях, кодексах и т. п.). Данная стратегия вполне применима сотрудниками полиции, в чьи обязанности входит соблюдение служебной этики, уставных отношений и субординации;

– конфронтационную стратегию, предусматривающую непродуктивную стратегию конфликтного типа поведения, которая предполагает демонстрацию угроз, оказание психологического давления, применение оскорблений, физического и морального насилия. Для сотрудников органов внутренних дел, руководствующихся данной стратегией, характерен довольно слабый эмоционально-волевой самоконтроль, а также стремление добиться своих целей, нанося ущерб коллеге;

– манипулятивную стратегию, рассматривающую разрешение актуальных задач посредством косвенного психологического воздействия на оппонента, в результате которого он вынужден уступить или действовать в нужном для объекта направлении. Сотрудники полиции, ориентирующиеся на данную стратегию, прибегают к различным уловкам и обману, тем самым могут дискредитировать себя в глазах своих товарищей и утратить их доверие;

– переговорную стратегию, предполагающую ориентирование личности на обсуждение проблемы, стремление вести обсуждения по поиску компромисса, установку на совместный поиск разрешения трудной ситуации. Эта стратегия взаимодействия с коллегами является наиболее оптимальной, так как только она в полной мере способствует взаимному доверию сторон, реализации функции конструктивного диалога в межличностном взаимодействии. Взаимоотношения в коллективах сотрудников орга-

¹ Шипилов А. И. Психологические основы взаимодействия офицеров в трудных межличностных ситуациях: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. М., 2000. С. 357–361.

нов внутренних дел близки к взаимоотношениям в воинских подразделениях, поэтому вышеуказанный подход достаточно актуален и для коллективов сотрудников органов внутренних дел.

По результатам психоаналитического обследования сотрудников органов внутренних дел с применением опросника «Стратегия» А. И. Шипилова было выявлено, что менее половины обследованных сотрудников органов внутренних дел (43,3 %) ориентируются в конфликте на переговорную стратегию. Более трети обследованных сотрудников органов внутренних дел (36,6 %) руководствуются такими стратегиями взаимодействия, как нормативная (20 %) и нормативно-переговорная (16,6 %) (таблица 12).

Переговорная	43,3 %
Нормативно-переговорная	16,6 %
Нормативная	20 %
Манипулятивная	10 %
Конфронтационно-манипулятивная	10 %

*Таблица 12. Стратегии поведения сотрудников ОВД
в межличностном конфликте*

Пятая часть обследованных сотрудников органов внутренних дел (20 %) ориентируются в межличностном взаимодействии на такие стратегии поведения в конфликте, как манипулятивная (10 %) и конфронтационно-манипулятивная (10 %).

Таким образом, (43,3 %) обследованных сотрудников органов внутренних дел видят в оппоненте равноправных партнеров субъектного взаимодействия и придают большое значение воздействующей роли коммуникации в конструктивном разрешении конфликта; (36,6 %) ориентируются в конфликте с оппонентом на уставные отношения, субординацию, нормативные инструкции и предписания; (20 %) сотрудников ориентируются на неконструктивные стратегии поведения в межличностном конфликте (манипуляцию и конфронтацию), что может негативно сказаться на психологической атмосфере коллектива и затруднить эффективное выполнение ими служебных обязанностей.

4.3. Психология конфликтности личности сотрудников органов внутренних дел

Межличностные конфликты – открытое столкновение взаимодействующих субъектов на основе возникших противоречий, выступающих в виде противоположных целей, не совместимых в какой-то конкретной си-

туации¹. Именно столкновение лицом к лицу двух оппонентов, сопровождаемое отрицательными эмоциональными состояниями, определяет сущность данного конфликта.

Поведение в межличностных конфликтах существенно зависит от типа темперамента сотрудника: характеристики интенсивности и скорости реагирования, степени эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей действительности².

По особенностям свойств высшей нервной деятельности мы знаем сангвиника как сильного, уравновешенного, подвижного; флегматика как сильного, уравновешенного, инертного; холерики как сильного, неуравновешенного; меланхолика как слабого, легкоранимого. В соответствии с этим сотрудник органов внутренних дел с холерическим темпераментом склонен к конфликтам намного больше, чем сотрудники органов внутренних дел с другими типами темпераментов, а несение службы в составе наряда из двух сотрудников холерического темперамента может привести к серьезным столкновениям.

В межличностном взаимодействии важную роль играют соотношения индивидуально-личностных особенностей сотрудников органов внутренних дел. Существуют понятия межличностной совместимости и межличностной несовместимости. Совместимость предполагает взаимное приятие партнеров по общению и совместной деятельности, совпадение социальных установок, психологических характеристик субъектов взаимодействия, а несовместимость – взаимное неприятие партнеров, поэтому психологи органов внутренних дел должны учитывать совместимость-несовместимость сотрудников при отборе и назначении на должности³.

Согласно типологическому индикатору Майерс – Бриггс (MBTI), разработанному Катариной Бриггс и Изабель Бриггс – Майер, выделяют несколько типов предпочтений характеров: экстравертов – интровертов, сенсорных – интуитививных, логических – эмоциональных, решающих – воспринимающих.

Мы знаем экстраверта как открытого и общительного, а интроверта как нерешительного и молчаливого. В ситуациях, когда необходимо принимать совместное решение, экстраверт, оценив молчание интроверта как согласие, может навязывать ему свое решение, с чем интроверт может быть внутренне не согласен. И здесь создается почва для столкновений.

¹ Охременко И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов. 2-е изд. М. : Юрайт, 2019. С. 74.

² Столяренко Л. Д. Общая психология : учебник. М. : Юрайт, 2019. С. 111.

³ Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.07.2019).

Сотруднику органов внутренних дел сенсорного типа необходимо все ощутить, увидеть, потрогать, услышать, он собирает информацию, опираясь на органы чувств, поэтому для него представляют важность только конкретные факты. Сотрудник органов внутренних дел интуитивного типа мыслит объемно, не обращая внимания на мелочи, он ищет опосредованное значение и взаимосвязи между явлениями. Поэтому общение сотрудников ОВД сенсорного и интуитивного типа может закончиться конфликтом.

Сотрудники органов внутренних дел логического и эмоционального типов могут по разному принимать решения. Так, сотрудник органов внутренних дел логического типа при принятии решений может проявить целеустремленность, активность, настойчивость, его внимание концентрируется на решение задачи, а сотрудника эмоционального типа больше волнует, как это решение будет воспринято другими, в связи с этим он и не будет торопиться. В ситуациях совместного решения оперативно-служебных задач между сотрудниками данных типов предпочтений могут возникнуть конфликты.

Сотрудников по отношению к выполнению своих функциональных обязанностей можно разделить на решающих и воспринимающих. Решающие все планируют заранее, решение принимают без напряжения, они всегда активны. Воспринимающие, как правило, не торопятся с принятием решений, предпочитают переждать, вдруг что-то изменится. Очевидно, если сотрудникам органов внутренних дел данных предпочтений дать совместное ответственное поручение, то между ними также могут возникнуть напряженные отношения.

К. Леонгардом было введено понятие «акцентуация характера» – чрезмерная выраженность отдельных черт характера и их сочетаний, представляющих крайние варианты нормы, граничащие с психопатиями¹.

Всего выделяются двенадцать типов акцентуаций. Сотрудники органов внутренних дел, для которых характерны такие типы акцентуаций, как гипертимный, демонстративный, педантичный, возбудимый, застравляющий, могут быть склонны к созданию конфликтных ситуаций.

Так, сотрудник органов внутренних дел с гипертимной акцентуацией характера обладает неусидчивостью, несдержанностью, повышенной раздражительностью, тяжело переносит дисциплину; с демонстративной акцентуацией самоуверен, зачастую сам создает конфликты, притязателен, при этом не любит прилагать излишних усилий; с педантичной акцентуацией достаточно занудлив, придирчив к окружающим.

Сотрудник органов внутренних дел с крайне выраженной возбудимостью на пике конфликта способен нанести оппоненту даже телесные по-

¹ Истратова О. Н. Опросник К. Леонгарда – Н. Шмидека // Психодиагностика. Коллекция лучших тестов : сборник. Ростов н/Д : Феникс, 2010. С. 155–173.

вреждения и применить табельное оружие, в связи с этим на выявление данного типа акцентуации обращается особое внимание на стадии психологического отбора.

С точки зрения Д. Роттера, всех людей можно разделить на экстерналов и интерналов. Экстерналы полагают, что все происходящее с ними связано с действием внешних обстоятельств и сил либо других людей, в неудачах они склонны обвинять других, а интерналы же, наоборот, связывают все происходящее с ними с результатом собственных усилий, в случае поражения обвиняют только себя. Исходя из этого, сотрудник – экстернал склонен к межличностному противостоянию, в отличие от сотрудника органов внутренних дел интернала, для которого такие столкновения не приемлемы.

Однако, несмотря на то, что темперамент и характер оказывают существенное влияние на поведение в конфликте, существенную роль здесь играет уровень развития личности и эмоционально-волевой устойчивости сотрудника органов внутренних дел. Поведение человека в конфликте также во многом определяется особенностями его самооценки.

Если у сотрудника органов внутренних дел адекватная самооценка, адекватные притязания, то у него будет меньше конфликтных ситуаций при общении с окружающими. При завышенной самооценке у сотрудника органов внутренних дел часто могут возникнуть проблемы во взаимодействии с другими, так как ему довольно тяжело смириться с пренебрежительным отношением к себе. Не лучше обстоят дела у сотрудников органов внутренних дел с заниженной самооценкой, заниженными притязаниями, в поведении которого формируется «комплекс неполноценности». Такой сотрудник органов внутренних дел, избегая любых разногласий, ничего не сможет добиться и вряд ли достигнет успехов в межличностном общении.

При психодиагностике кандидатов на службу, а также перемещениях по должности, психологам следует обращать особое внимание на склонность обследуемых к созданию конфликтных ситуаций, самооценку, уровень притязаний, эмоционально-волевую регуляцию, так как от данных факторов во многом зависит общая атмосфера в коллективах, степень взаимодоверия, что сказывается на самочувствии и работоспособности личного состава.

Уровень развития личностных качеств, необходимых для управления конфликтами, в психологии характеризуется такими понятиями, как «конфликтостойчивость личности», «конфликтологическая компетентность» и «конфликтная компетентность». Термин «конфликтная компетентность» отечественными психологами трактуется по-разному. Чаще всего к компетентности относятся качества, способности и возможности специалиста, формирующиеся в процессе профессиональной деятельности. По мнению психологов, конфликтная компетентность является одной из составляю-

щих коммуникативной компетентности и сложным личностным образованием и характеризуется:

- компетентностью человека в собственном «Я» («Я – компетентность»), субъектной позиции, рефлексивной культуре, владением широким спектром стратегий поведения в конфликте, а также культурой саморегуляции¹;
- способностью к распознаванию признаков назревающего конфликта; умением удерживать противоречие в продуктивной конфликтной форме, способствующей ее разрешению; умением проектировать конфликты и конструировать их непосредственно в ситуациях взаимодействия; владением способами организации продуктивно ориентированного конфликтного поведения участников и сторон взаимодействия²;
- базовыми конфликтными качествами и навыками; основными умениями работы с конкретными конфликтами и конфликтологическими знаниями³;
- направленностью на конструктивное разрешение конфликта (мотивационный компонент); анализом конфликтной ситуации и выделением ее структуры (когнитивный компонент); способностью к сознательному управлению собой и своим эмоционально-волевым состоянием в конфликтных и предконфликтных состояниях (регулятивный компонент)⁴.

Понятие «конфликтная компетентность сотрудника органов внутренних дел» наряду с теоретическими знаниями о природе конфликта и способах поведения в них включает владение сотрудником практическими умениями и навыками в области разрешения конфликтов, обеспечивающих: осознание социальной значимости конструктивного разрешения конфликтов; способность своевременно выявлять признаки конфликта и не допускать его эскалации; умение управлять собой и психоэмоциональным состоянием другого в напряженных ситуациях; владение адекватными стратегиями поведения в конфликте; профессионально грамотное взаимодействие с провоцирующими на конфликт субъектами.

Считаем, что конфликтная компетентность, наряду с коммуникативной компетентностью, составляет часть общей психологической компетентности сотрудника органов внутренних дел и предусматривает обладание сотрудником системой психологических знаний в области человечес-

¹ Петровская Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 1997. № 4. С. 41–45.

² Хасан Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие. 2-е изд. М. : Юрайт, 2019. С. 19–22.

³ Пономарев И. Б. Юридическая психология, конфликтология и психология управления, практическая психология в органах внутренних дел : избранные труды. М. : ИМЦ ГУК МВД России, 2002. С. 286–289.

⁴ Башкин М. В. Конфликтная компетентность личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Ярославль, 2009. С. 12.

ских взаимоотношений, владение навыками и умениями взаимодействия с людьми, совокупность личностных качеств, позволяющих управлять своим психическим состоянием и осваивать приемы саморегуляции в трудных ситуациях¹.

4.4. Управление конфликтами в служебных коллективах органов внутренних дел

Актуальными проблемами для юридической психологии являются вопросы профилактики конфликтов в подразделениях МВД России, так как только сплоченный трудовой служебный коллектив способен эффективно разрешать оперативно-служебные задачи. Психологические особенности конфликтов в коллективах органов внутренних дел и профилактика конфликтов в них изучалась в трудах юридических психологов: А. М. Столяренко, В. Л. Цветкова, И. Б. Пономарева, М. И. Марьина, А. И. Папкина, Н. В. Андреева, Н. М. Фатеева, В. П. Трубочкина, В. Е. Петрова и др.

Мы разделяем позицию прогрессивных психологов на позитивные проявления конфликта в организациях в создании условий для учета различных точек зрения, принятия приемлемого пути разрешения той или иной проблемы, активизации жизнедеятельности коллектива, следует констатировать, что конфликт имеет и негативные функции. Профилактика конфликтов в коллективах органов внутренних дел предполагает создание условий, которые минимизируют возможность возникновения и деструктивного разрешения различных столкновений, сопровождаемых отрицательными эмоциональными проявлениями.

Профилактика конфликтов предусматривает их прогнозирование и предупреждение. Прогнозирование межличностных конфликтов включает выявление его причин в потенциальном развитии: изучаются объективные и субъективные предпосылки конфликтов в служебных коллективах, индивидуально-психологические особенности сотрудников органов внутренних дел.

На основе предупреждения конфликтов строится их предупреждение. Исходя из полученной информации о причинах назревающего противоречия, предпринимается активная деятельность руководителя совместно с психологом по нейтрализации действия всего комплекса предопределяющих его факторов.

Характер конфликтов в полицейских коллективах отражается на состоянии морально-психологического климата. Каждый сотрудник органов внутренних дел должен способствовать благоприятному морально-психологическому климату, а это значит, что он своими действиями не

¹ Формирование психологической компетентности сотрудников органов внутренних дел : методические рекомендации. М. : ДГСК МВД России, 2011. С. 17.

должен создавать фундамент для деструктивных конфликтов, а неминуемые в служебных отношениях спорные моменты разрешать конструктивными способами.

Наряду с понятием «морально-психологический климат» в юридической психологии употребляется понятие «социально-психологический климат», к которому относится качественная характеристика межличностных отношений, проявляющаяся в виде нравственных и психологических условий, способствующих либо препятствующих эффективной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе¹.

Выделяются объективные и субъективные показатели климата в коллективах сотрудников органов внутренних дел. Так, объективными (не-психологическими) показателями являются удовлетворенность внутренним содержанием служебной деятельности, уровнем денежного довольствия, материально-техническим оснащением, социально-правовой защищенностью и т. д. Субъективные (психологические) показатели определяются характером восприятия сотрудниками органов внутренних дел различных сторон жизнедеятельности коллектива, степенью удовлетворенности положением дел, а также поведением большинства ее членов.

Благоприятный социально-психологический климат создает основу для полноценной жизнедеятельности сотрудников органов внутренних дел, всестороннего формирования его личности, способствует проявлению воодушевления и инициативы, благодаря чему создается возможность для достижения высоких показателей оперативно-служебной деятельности с наименьшими затратами человеческих ресурсов. К ведущим чертам здорового социально-психологического климата относятся: атмосфера доброжелательности и взаимодоверия, взаимовыручка, требовательность как к себе, так и другим, настроенность на конструктивные переговоры для разрешения противоречий.

По мнению опрошенных нами 55 сотрудников органов внутренних дел из числа обучающихся на факультете профессиональной подготовки Уфимского ЮИ МВД России, умения эффективно общаться и конструктивно разрешать межличностные конфликты (65,5 %), а также поддерживать в служебном коллективе благоприятный морально-психологический климат (50,9 %), являются одними из главных показателей успешной адаптированности сотрудников полиции к условиям профессиональной деятельности.

Неблагоприятный социально-психологический климат, характеризующийся недоброжелательностью, враждебностью и взаимным недоверием, частыми и напряженными конфликтами, существенно дестабилизирует обстановку полицейских подразделений. В такой атмосфере сотрудникам

¹ Организация морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Министерства внутренних дел Российской Федерации : методические рекомендации. М. : ДГСК МВД России, 2018. С. 2.

органов внутренних дел невозможно эффективно выполнять свои профессиональные обязанности, так как они постоянно находятся в напряженной и стрессогенной обстановке, испытывая чувство обиды и агрессии друг к другу.

К одним из основных объективных факторов, создающих препятствия благоприятной жизнедеятельности служебных коллективов, опрошенные относят: несовершенную систему оценки деятельности сотрудников органов внутренних дел – 52,7 %; ненормированный рабочий день – 41,8 %; высокий уровень физических и нервных нагрузок – 40 %; нерациональное распределение служебных обязанностей – 34,6 %; недостаточное материально-техническое оснащение – 27,3 %; неудовлетворительные жилищно-бытовые условия – 25,5 %.

Исходя из изложенного, по результатам анкетирования, серьезное недовольство сотрудников определяют такие объективные конфликтогенные факторы, как несовершенная система оценки труда, ненормированный рабочий день, а также высокий уровень нервных и физических нагрузок. Основными субъективными (психологическими) факторами, определяющими напряженные взаимоотношения в коллективах, по мнению опрошенных сотрудников, являются: узкоэгоистичные цели некоторых членов коллектива – 47,3 %; наличие в коллективах конфликтных типов личностей – 30,9 %; несовместимость некоторых коллег между собой – 27,3 %.

Таким образом, ведущими причинами межличностных конфликтов респондентами признается отсутствие намерений коллег учитывать взаимные мнения и интересы, ориентируясь только на собственные потребности. Напряженной обстановке в коллективах, по мнению респондентов, зачастую способствуют конфликтные типы личностей, которым характерны: низкий эмоционально-волевой самоконтроль, завышенная самооценка, демонстративность, ригидность, грубость и упрямство.

Особым психологическим явлением, характеризуемым как интегративное выражение совокупности психологических явлений и процессов в служебных коллективах, используемым при решении оперативно-служебных задач, является психологический потенциал¹. Он выражается в настроенности на позитивную продуктивную работу, готовности коллег к совместному обсуждению проблемных ситуаций и побуждении друг друга к коллективному достижению стоящих перед органами внутренних дел целей.

В коллективах с нормальными доброжелательными межличностными отношениями, обстановкой взаимного доверия и взаимопомощи – конфликтные ситуации разрешаются мягче, рациональнее используется рабо-

¹ Энциклопедия юридической психологии / под ред. А. М. Столяренко. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 344.

чее время, максимально исключаются нарушения служебной дисциплины и достигаются стабильные показатели оперативно-служебной деятельности¹.

Формирование благоприятного психологического климата в служебных коллективах Министерства внутренних дел России официально возложено на психологические службы. В сферу обязанностей психологов органов внутренних дел входит: изучение, анализ и оценка социально-психологического климата в служебных коллективах, разработка предложений по его совершенствованию, а также корректировка стиля и методов управления сотрудниками, назначение на должности сотрудников с учетом их групповой совместимости².

Существенную роль в профилактике конфликтов в органах внутренних дел играют руководители, у которых должен быть развит высокий уровень конфликтной компетентности, а именно – они обязаны профессионально владеть проблематикой конфликтов при работе с людьми, основываясь на соответствующих знаниях, навыках, умениях и качествах³; изучать конкретные конфликты, урегулировать их, разрешать и предупредить⁴.

Для поддержания доброжелательной и деловой атмосферы в коллективе необходимо, чтобы деятельность руководителя удовлетворяла требованиям, которые предъявляют к ней члены коллектива. Каждый должен знать те требования, которые предъявляются к объему и качеству его работы, сроки и виды контроля. При этом добросовестная и качественная работа обязательно должна быть отмечена руководителем⁵.

К основным социально-психологическим причинам конфликтов, связанным с личностью и деятельностью непосредственного руководителя в подразделениях, респонденты относят: несправедливое распределение рабочей нагрузки – 38,2 %; необъективную систему поощрений и наказаний – 30,9 %; неумение и нежелание признать свою неправоту – 30,9 %; необъективное оценивание результатов труда своих подчиненных – 29,1 %; чрезмерно завышенные требования – 23,6 %; неподготовленность, неопыт-

¹ Запевалова О. В., Бабурин В. В. Профилактика конфликтных ситуаций в служебном коллективе // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 2 (73). С. 31.

² Приказ МВД России от 02.09.2013 № 660 «Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.07.2019).

³ Энциклопедия юридической психологии / под ред. А. М. Столяренко. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. С. 430.

⁴ Цветков В. Л., Божко Н. В. Влияние личностных особенностей руководителя на предупреждение конфликтов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2010. № 4 (43). С. 3–7.

⁵ Бочкарев М. В., Телегина Е. Г. Управление конфликтами в подразделениях органов внутренних дел. М. : ДГСК МВД России, 2011. С. 43.

ность в работе с персоналом – 21,8 %. Таким образом, неумение руководителей планомерно и справедливо распределять нагрузку между сотрудниками, обеспечивать принципиальность и требовательность ко всем без исключения подчиненным, неумение рефлексивно мыслить: видеть себя со стороны, подвергать самоанализу тактику своих решений и действий, являются ведущими психологическими причинами конфликтов в подразделениях.

Исходя из изложенного, эффективная профилактика конфликтов в служебных коллективах включает комплекс мероприятий, основывающихся на своевременном предупреждении объективных и организационно-управленческих предпосылок возникновения конфликтов¹. По сравнению с объективными предпосылками профилактики конфликтов (создание благоприятных условий жизнедеятельности сотрудников органов внутренних дел, обеспечение их комфортными условиями несения службы и т. д.) опрошенными уделяется большее внимание организационно-управленческим предпосылкам.

Среди организационно-управленческих условий профилактики конфликтов значимое место занимают ситуативно-управленческие условия, которые определяют особенности деятельности руководителя, объективность принятых им решений с учетом интересов всех членов коллектива. Поэтому главный акцент в управлении личным составом и профилактике конфликтов руководители должны делать на гласном обосновании своих действий, актуализации у подчиненных позитивной мотивации к выполнению своих функциональных обязанностей.

Основными методами формирования благоприятного социально-психологического климата являются: систематический мониторинг психологической атмосферы в служебных коллективах, проведение тренинговых занятий по сплочению служебных коллективов, а также повышению уровня профессионально-психологической подготовленности сотрудников органов внутренних дел к конструктивному поведению в межличностном конфликте, совершенствование социально-психологической компетентности руководителей.

Увеличение нагрузок на каждого сотрудника органов внутренних дел в связи с сокращением численности личного состава, повышение персональной ответственности, а также требований к уровню их профессионализма, обращает особое внимание на проблемы конфликтов в полицейских коллективах, из-за которых в подразделениях возникает обстановка раздражительности и напряженности, затрудняющая качественное выполнение ими своих служебных обязанностей.

¹ Анцупов А. А., Шипилов А. И. Конфликтология : учебник. 5-е изд. СПб., 2014. С. 196–212.

Конфликты в деятельности сотрудников органов внутренних дел имеют свою специфику и определенные структурно-динамические особенности вследствие нормативной регламентированности жизнедеятельности сотрудников, наличия уставных отношений, особой психологической атмосферы служебных коллективов. У сотрудников, вовлеченных в конфликт, ухудшается самочувствие, возникает ощущение ущемления своей личности, неудовлетворенности службой. Поэтому знания о типичных причинах конфликтов в служебных коллективах и способах их конструктивного разрешения поможет избежать сотруднику полиции многих ошибок в межличностном взаимодействии.

Особая роль в профилактике конфликтов в служебных коллективах отводится социальному-психологической компетентности руководителя органов внутренних дел, который должен компетентно разбираться в психологии личности подчиненных сотрудников, в проблематике конфликтов; владеть эмоционально-волевой устойчивостью, навыками и умениями предупреждения, управления конструктивными и деструктивными конфликтами, а также эмоционально-волевой устойчивостью.

Заключение

Важнейшее направление правоохранительной деятельности – коммуникативное, в своей основе предполагающее сбор, обработку и анализ разнообразной информации. Данная работа не может организовываться без психологической и педагогической техники, так как задача сотрудников правоохранительных органов изначально предусматривает работу с информацией, получаемой от граждан и для граждан. Любой такой контакт с людьми подразумевает речевое общение и должен выстраиваться на основе научных знаний, которые предлагают психологические и педагогические науки. Речь является составной частью общей профессиограммы юриста. Учитывая, что речевая коммуникация в правоохранительной деятельности отлична и сложна не только по смысловой нагрузке, но и по своей структуре, сотрудникам полиции важно различать психологические и педагогические производные для обозначения своей позиции в самых различных переговорах. Вопросы морали и нравственной составляющей применительно к коммуникативным компетенциям сотрудников полиции остаются малоизученными и требуют отдельного внимания психологической и педагогической науки. Важно отметить, что одним из основных показателей профессиограммы является коммуникативная компетентность сотрудника полиции, от его умения организовать переговоры и вести общение в сложных профессиональных условиях создается впечатление о профессионализме сотрудника полиции и имидж службы в целом.

Ключевой для всех учебных дисциплин психологического цикла целью, соотносимой с требованиями компетентностного подхода, является формирование у обучающихся образовательной организации Министерства внутренних дел Российской Федерации профессионально-психологической подготовленности. Для ее достижения необходимо применять следующие психологические методы: глубоко продуманный содержательный отбор прикладных психологических знаний, необходимых в решении профессиональных задач, в рабочих программах учебных дисциплин; конкретизация по каждой учебной дисциплине формируемых профессионально-психологических навыков и аналитико-психологических, технико-психологических и тактико-психологических умений; определение форм и методов обеспечения практического обучения применению профессиональных знаний, четкой ориентации на развитие определенных профессионально-психологических способностей в процессе обучения.

К основным направлениям формирования способности применения психологических методов, средств и приемов при решении профессиональных задач, исходя из самих решаемых задач, требований к профессиональному качествам сотрудника органов внутренних дел и учебно-тематических планов изучаемых психологических дисциплин относятся:

формирование когнитивных умений и навыков для решения профессиональных задач, формирование коммуникативных умений и навыков для решения профессиональных задач, формирование психологической устойчивости у обучающихся. Каждое из направлений состоит из непосредственных структурных компонентов, требуемых при выполнении различных аспектов профессиональной деятельности.

Большинство авторов под стрессоустойчивостью понимают совокупность личностных качеств, позволяющих человеку переносить стресс – значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями не только профессиональной деятельности, но и повседневной – без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья. Стрессоустойчивость зависит не только от психического состояния человека, но и профессиональной и повседневной деятельности, ведь чем выше стрессоустойчивость, тем лучше и быстрее преодолевается стресс и тем менее разрушительное воздействие он оказывает на курсанта, слушателя, сотрудника органов внутренних дел.

Литература

I. Нормативные правовые акты и иные официальные документы

1. Организация морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел Министерства внутренних дел Российской Федерации : методические рекомендации // Департамент государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации. – Москва : ДГСК МВД России, 2018. – 37, [1] с. – ISSN 2618-7159. – Текст : непосредственный.

2. **Российская Федерация. Законы.** О муниципальной службе в Российской Федерации : Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих протокол № 21 : [одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года]. – Москва : Норматика. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.07.2019). – ISBN 978-5-4374-0092-0. – Текст : электронный.

3. **Российская Федерация. Приказы.** Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ № 777 : [издан МВД России от 10 августа 2012 года]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 22.11.2019). – ISBN 978-5-9538-0048-8. – Текст : электронный.

4. **Российская Федерация. Приказы.** Об утверждении положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ № 660 : [издан МВД России от 2 сентября 2013 года]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.07.2019). – ISBN 978-5-94552-102-5. – Текст : электронный.

II. Монографии, учебники, учебные пособия и иная учебная литература

1. **Анцупов, А. А.** Конфликтология : учебник / А. А. Анцупов, А. И. Шипилов. – 5-е изд. – Санкт-Петербург, 2014. – 512, [1] с. – ISBN 978-5-496-00113-7. – Текст : непосредственный.

2. **Асянова, С. Р.** Педагогические аспекты повышения эффективности коммуникаций участников дорожного движения : монография / С. Р. Асянова. – Уфа : Уфимский ЮИ МВД России, 2018. – 137 с. – ISBN 978-5-7247-0991-0. – Текст : непосредственный.

3. **Асянова, С. Р.** Психологопедагогические аспекты актуализации компетенций у обучающихся образовательных организаций системы МВД России по безопасному поведению на дороге : учебное пособие / С. Р. Асянова, В. Л. Линевич. – Уфа : Уфимский юридический ин-

ститут МВД России, 2019. – 48 с. – ISBN 978-5-7247-0996-5. – Текст : непосредственный.

4. **Бодров, В. А.** Психологический стресс: развитие и преодоление / В. А. Бодров. – Москва : Издательство ПЕР СЭ, 2006. – 525 с. – ISBN 5-9292-0146-3. – Текст : непосредственный.

5. Большая советская энциклопедия. – 2-е изд. – Москва, 1954. – 632 с. – ISBN 978-5-85270-324-9. – Текст : непосредственный.

6. **Бороздина, Г. В.** Психология делового общения : учебник / Г. В. Бороздина. – Москва : ИНФРА, 2004. – 295 с. – ISBN 978-5-16-015397-1. – Текст : непосредственный.

7. **Браженская, Н. Е.** Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : практикум / Н. Е. Браженская. – Хабаровск : ТОГУ, 2018. – 36 с. – ISBN 978-5-7389-2652-5. – Текст : непосредственный.

8. **Бунтовская, Л. Л.** Конфликтология : учебное пособие / Л. Л. Бунтовская, С. Ю. Бунтовский, Т. В. Петренко. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2019. – 144, [1] с. – ISBN 978-5-534-08403-0. – Текст : непосредственный.

9. **Васильев, В. Л.** Юридическая психология / В. Л. Васильев. – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 604 с. – ISBN 978-5-4365-1874-9. – Текст : непосредственный.

10. **Вассерман, Л. И.** Совладание со стрессом. Теория и практика. учебно-методическое пособие / под научной редакцией профессора Л. И. Вассермана. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 192 с. – ISBN 978-5-9268-0952-4. – Текст : непосредственный.

11. **Гаязов, А. С.** Образование и образованность гражданина в современном мире / А. С. Гаязов. – Москва : Знание, 2003. – 256 с. – ISBN 5-02-006298-7. – Текст : непосредственный.

12. **Емельянов, С. М.** Конфликтология : учебник и практикум / С. М. Емельянов. – 4-е изд. – Москва : Юрайт, 2019. – 322, [1] с. – ISBN 978-5-534-06003-4. – Текст : непосредственный.

13. **Каменюкин, А. Г.** Антистресс-тренинг / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 192 с. – ISBN 978-5-388-00146-7. – Текст : непосредственный.

14. **Кашапов, М. М.** Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2019. – 206, [1] с. – ISBN 978-5-534-07133-7. – Текст : непосредственный.

15. **Кораблев, С. Е.** Тренинг развития коммуникативной компетенции сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие / С. Е. Кораблев. – Москва : ЦОКР МВД России, 2009. – 240 с. – ISBN 978-5-88591-376-8. – Текст : непосредственный.

16. **Коханов, В. П.** Психиатрия катастроф и чрезвычайных ситуаций / В. П. Коханов, В. Н. Краснов. – Москва : Практическая медицина, 2008. – 448 с. – ISBN 978-5-98811-038-5. – Текст : непосредственный.

17. **Леонтьев, А. Н.** Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва : Знание, 1975. – 334 с. – ISBN 5-89357-153-3. – Текст : непосредственный.
18. **Мерманн, Э.** Коммуникация и коммуникабельность. Практические рекомендации для открытой коммуникации / Э. Мерманн. – Москва : Гуманитарный Центр, 2015. – 260 с. – ISBN 978-617-7072-45-8. – Текст : непосредственный.
19. **Мактамкулова, Г. А.** Психология профессиональной деятельности : курс лекций / Г. А. Мактамкулова, И. П. Бунькова. – Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. – 66 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/83187.html> (дата обращения: 19.02.2020). – ISBN 978-5-88247-863-5. – Текст : электронный.
20. **Моросанова, В. И.** Самосознание и саморегуляция поведения / В. И. Моросанова, Е. А. Аронова. – Москва : Институт психологии РАИ, 2007. – 213 с. – ISBN 978-5-9270-0104-0. – Текст : непосредственный.
21. Педагогическая энциклопедия. – Москва : Советская энциклопедия, 1965. – 911 с. – ISBN 978-5-8527-0286-9. – Текст : непосредственный.
22. **Пенионжек, Е. В.** Педагогические основы воспитательной работы в органах внутренних дел : учебное пособие / Е. В. Пенионжек. – Екатеринбург : Уральский юридический институт МВД России, 2016. – 228 с. – ISBN 978-5-4365-0721-7. – Текст : непосредственный.
23. Прикладная юридическая психология : учебное пособие для вузов / под ред. проф. А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 639 с. – ISBN 5-238-00200-9. – Текст : непосредственный.
24. **Сафуанов, Ф. С.** Судебно-психологическая экспертиза : учебник для вузов / Ф. С. Сафуанов. – Москва : Юрайт, 2020. – 309 с. – ISBN 978-5-534-05266-4. – Текст : непосредственный.
25. **Собольников, В. В.** Юридическая психология : учебник для вузов / В. В. Собольников. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 331 с. – ISBN 978-5-534-09292-9. – Текст : непосредственный.
26. **Сорокотягин, И. Н.** Юридическая психология : учебник и практикум / И. Н. Сорокотягин, Д. А. Сорокотягина. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 360 с. – ISBN 978-5-534-05389-0. – Текст : непосредственный.
27. **Столяренко, А. М.** Общая и профессиональная психология : учебное пособие / А. М. Столяренко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 382 с. – ISBN 5-238-00540-7. – Текст : непосредственный.
28. **Столяренко, А. М.** Юридическая педагогика : курс лекций / А. М. Столяренко. – Москва : Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Издательство «ЭКМОС», 2000. – 496 с. – ISBN 5-88124-066-9. – Текст : непосредственный.

29. Столяренко, Л. Д. Общая психология : учебник для академического бакалавриата / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – Москва : Юрайт, 2019. – 355, [1] с. – ISBN 978-5-534-00094-8. – Текст : непосредственный.

30. Строй, Г. В. Судебная психология : учебное пособие (практикум) / Г. В. Строй. – Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. – 95 с. // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/92603.html> (дата обращения: 19.02.2020). – ISBN 2227-8397. – Текст : электронный.

31. Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта : учебное пособие / Б. И. Хасан. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2019. – 204, [1] с.– ISBN 978-5-534-06474-2. – Текст : непосредственный.

32. Энциклопедия юридической психологии / под редакцией А. М. Столяренко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 607, [1] с. – ISBN 5-238-00485-0. – Текст : непосредственный.

III. Иностранная литература

1. Gamble, N. Communication works / N. Gamble, M. Gamble. – New York, 1990. – 147 p. – ISBN 978-0078036811.

IV. Диссертации и авторефераты диссертаций

1. Башкин, М. В. Конфликтная компетентность личности : специальность 19.00.05 – социальная психология; 19.00.01 – общая психология, психология личности, история психологии : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / М. В. Башкин; Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2009. – 27, [1] с. – Место защиты : Ярославский государственный университет. – Текст : непосредственный.

V. Статьи, периодические издания

1. Абабков, В. А. Тренинг «Тренировка сопротивления стрессу» / В. А. Абабков // Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – С. 98–112. – ISBN 5-9268-0267-9. – Текст : непосредственный.

2. Алексеева, М. И. Нравственный потенциал общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускника-юриста / М. И. Алексеева, А. П. Алексеев // Вестник Владимирского юридического института. – 2017. – № 2 (43). – С. 59–65. – ISSN 2071-0313. – Текст : электронный // НЭБ eLIBRARY [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29406894> (дата обращения: 10.04.2019).

3. **Асянова, С. Р.** Акции социальной направленности как превентивная форма профилактики экстремизма среди молодежи / С. Р. Асянова // Вестник Уфимского юридического института МВД России. – 2017. – № 4 (78). – С. 126–128. – ISSN 1729-9187. – Текст : непосредственный.
4. **Баррет, Дж.** Личностный тест / Дж. Баррет // Проверь себя : тесты. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – С. 132–136. – ISBN 5-94723-549-8. – Текст : непосредственный.
5. **Батаршев, А. В.** Опросник Г. Айзенка / А. В. Батаршев // Тестирование: основной инструментарий практического психолога : учебное пособие. – Москва : Дело, 2003. – С. 130–136. – ISBN 5-7749-0154-8. – Текст : непосредственный.
6. **Гареева, Э. В.** Особенности планирования расследования дорожно-транспортных преступлений, совершенных водителями в состоянии опьянения / Э. В. Гареева, С. Р. Асянова // Вопросы российского и международного права. – 2018. – Т. 8. – № 3А. – С. 283–289. – ISSN 2222-5129. – Текст : непосредственный.
7. **Гончарова, Н. А.** Взаимосвязь профессионально-психологического потенциала личности сотрудников полиции и профессиональных компетенций / Н. А. Гончарова // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 54-5. – С. 314–320. – ISSN 2311-1305. – Текст : непосредственный.
8. **Гребень, Н. Ф.** Опросник для изучения индекса жизненного стиля Плучека – Келлермана – Конте / Н. Ф. Гребень // Психологические тесты для профессионалов. – Минск : Современная школа, 2007. – 360 с. – ISBN 978-5-7944-3218-3. – Текст : непосредственный.
9. **Демьяненко, Е. В.** Проблемы механизма формирования профессиональных компетенций при подготовке юристов / Е. В. Демьяненко // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. – 2017. – № 2 (27). – С. 99–104. – ISSN 2587-9448. – Текст : электронный // НЭБ eLIBRARY [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29895919> (дата обращения: 13.04.2019).
10. **Дзида, Г. А.** О соотношении понятий компетенции, способности личности и понятий знания, умения и навыки / Г. А. Дзида // Ямальский вестник. – 2016. – № 2 (7). – С. 50–56. – ISSN 2410-1095. – Текст : электронный // НЭБ eLIBRARY [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26195715> (дата обращения: 15.04.2019).
11. **Истратова, О. Н.** Опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто // Психодиагностика. Коллекция лучших тестов : сборник. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2010. – 250 с. – ISBN 5-222-08361-6. – Текст : непосредственный.
12. **Коноплева, И. Н.** Саморегуляция психических состояний как элемент психологической готовности к деятельности в экстремальных

условиях / И. Н. Коноплева, Ю. С. Калягин // Психология и право. – 2011. – № 4. – ISBN 978-5-9765-0118-8. – Текст : электронный // [сайт]. – URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2011/n4/49298.shtml> (дата обращения: 15.05.2019).

13. **Корчемный, П. А.** Психологические механизмы формирования и проявления компетенций / П. А. Корчемный // Человеческий капитал. – 2017. – № 6 (102). – С. 6–13. – ISSN 2074-2029. – Текст : электронный // НЭБ eLIBRARY [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29451925> (дата обращения: 17.04.2019).

14. **Кубышко, В. Л.** Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел / В. Л. Кубышко // Национальный психологический журнал. – 2017. – № 4 (28). – С. 95–103. – ISBN 978-591837-160-2. – Текст : непосредственный.

15. **Марьясис, И. Б.** Конфликты в деятельности сотрудников органов внутренних дел / И. Б. Марьясис, В. В. Простяков // Юридическая психология. – 2016. – № 4. – С. 19–22. – ISSN 2071-1204. – Текст : непосредственный.

16. **Машков, В. Н.** Тренинг уверенности в себе / В. Н. Машков // Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. – Санкт-Петербург : Речь, 2005. – С. 299–303. – ISBN 978-5-9614-6535-8. – Текст : непосредственный.

17. **Митрофанов, А. Н.** Методологические принципы формирования компетенций в образовательных программах высшего профессионального образования с учетом социально-психологического контента / А. Н. Митрофанов, С. Я. Никитина, И. В. Митрофанова // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2013. – № 1 (24). – С. 162–170. – ISSN 2074-2029. – Текст : электронный // НЭБ eLIBRARY [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29451925> (дата обращения: 21.04.2019).

18. **Михайлова, Т. Н.** Педагогические условия формирования общекультурной компетентности сотрудников органов внутренних дел / Т. Н. Михайлова // Вестник Бурятского государственного университета. – 2017. – № 4. С. 144–149. – ISSN 1994-0866. – Текст : электронный // НЭБ eLIBRARY [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29451925> (дата обращения: 21.04.2019).

19. **Петровская, Л. А.** К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л. А. Петровская // Вестник Московского университета. – Серия 14. Психология. – 1997. – № 4. – С. 41–45. – ISBN 978-589357-245-2. – Текст : непосредственный.

20. **Пovalяева, М. А.** Тест «Самооценка личности» / М. А. Пovalяева, О. А. Рутер // Невербальные средства общения. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2004. – С. 276–277. – ISBN 978-5-8016-0044-2. – Текст : непосредственный.

21. Райгородский, Д. Я. Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге / Д. Я. Райгородский // Практическая психоdiagностика: методики и тесты : учебное пособие. – Самара : БАХРАХ, 2009. – 468 с. – ISBN 978-5-94648-092-5. – Текст : непосредственный.
22. Усатов, И. А. Стрессоустойчивость личности как фактор преодоления стресса / И. А. Усатов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 21–25. – ISBN 978-5- 6041-9884-1. – Текст : непосредственный.
23. Эктор, Э. В. К вопросу оценки профессиональных компетенций бакалавров юриспруденции в условиях дистанционной формы обучения / Э. В. Эктор // Педагогическое образование в России. – 2017. – № 4. – С. 87–94. – ISSN 2079-8717. – Текст : электронный // НЭБ eLIBRARY [сайт]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29113584> (дата обращения: 25.04.2019).

Учебное издание

**Линевич Владимир Леонтьевич
Бикчintaева Ляля Гильвановна
Гайнуллина Айгуль Вильевна
и др.**

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Монография

Редактор А. Р. Хужина

Подписано в печать 20.05.2020

Гарнитура Times

Уч.-изд. л. 4,8

Тираж 50 экз.

Формат 60x84 1/16

Заказ № 46

Усл. печ. л. 5

*Редакционно-издательский отдел
Уфимского юридического института МВД России
450103, г. Уфа, ул. Муксинова, 2*

*Отпечатано в группе полиграфической и оперативной печати
Уфимского юридического института МВД России
450103, г. Уфа, ул. Муксинова, 2*