

УДК 159.9.07
ББК 88.47

А.В. МОРОЗОВ

Институт информатизации образования
Российской академии образования
г. Москва
doc_morozov@mail.ru

Е.В. САЖИНОВА

Евразийский открытый институт
г. Москва
romantika85@inbox.ru

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ОПЕРАТИВНО- СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

A.V. Morozov

Institute of Informatization of education
Russian Academy of education, Moscow

E.V. Saginova

Eurasian open Institute

PSYCHOLOGICAL SUPPORT AND PROVIDE STAFF WITH OPERATIONAL ACTIVITY

Аннотация: В представленной статье рассматривается проблема психологического сопровождения и психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, исходя из специфики оперативно-служебной деятельности; особое внимание, при этом, уделяется эффективному использованию человеческих ресурсов в системе правоохранительных органов, управления ими с учётом индивидуальных особенностей личности сотрудников правоохранительных органов.

Авторами статьи представлена методологическая база исследуемой проблемы, а также обоснование выбора темы исследования, кроме того – и на это сделан особый акцент – обоснована необходимость реформирования отечественной правоохранительной системы в сложившихся условиях с целью повышения эффективности её функционирования. Особое внимание уделяется процессу психологического сопровождения и обеспечения в решении проблем молодых сотрудников в период их адаптации к условиям профессиональной деятельности и в процессе последующей оперативно-служебной деятельности.

Ключевые слова: психологическое обеспечение деятельности, способности, адаптация, психологическая служба, человеческие ресурсы, психологическое сопровождение, психологический климат, стресс, эмоциональный кризис, профессиональная деформация.

Annotation: In the present paper considers the problem of psychological support and psychological support of professional activity of employees of law enforcement bodies, on the basis of specific operational activities; special attention, however, is paid to the effective use of human resources in the system of law enforcement, management, taking into account individual peculiarities of the personality of employees of law enforcement bodies.

The authors of the article presents the methodological basis of the research problem, and the rationale for the choice of research topics, in addition - and this is a special emphasis is accom-framework is based the necessity to reform Russian law-

enforcement system in the current conditions with the purpose of increase of efficiency of its functioning. Special attention is paid to the process of psychological support and provision in addressing challenges of young specialists in the period of their adaptation to professional activities and during further operative-service activity.

Keywords: psychological support of the work ability, adaptation, psychological service, human resources, psychological support, the psychological climate, stress, emotional crisis, professional deformation.

Выбор России в пользу новой модели развития предполагает установление гражданского общества и демократических начал. В этих условиях неэффективность системы правоохранительных органов становится тормозом для проведения всесторонней модернизации. Изменить её облик способна качественная модернизация, связанная с переформатированием подхода к профессиональной психологической подготовке сотрудников.

Не случайно итогом современных академических исследований становится вывод о необходимости систематической перестройки государственной машины, результатом которой должен стать ощутимый прирост объема и качества общественных услуг. Профессиональная среда правоохранительных органов должна учитывать ведущие наработки юридической психологии.

Методологической основой нашего диссертационного исследования послужили работы следующих отечественных учёных: А.В. Батаршева, Т.Н. Березиной, Г.П. Бессокирной, С. Занюк, В.Н. Игнаткина, Е.П. Ильина, А.Н. Леонтьева, А.В. Морозова, Н.Н. Пилипенко, П.В. Путивцева, Е.Н. Соколовой и др.

Выбор заявленной темы обусловлен следующими обстоятельствами. *Во-первых*, происходящие в России фундаментальные преобразования в правовой сфере общества требуют всестороннего исследования психологических механизмов для отбора высокопрофессиональных сотрудников. Кризис системы правоохранительных органов, характерный для современной России, проблема защиты социально-экономических и конституционных прав и интересов граждан в случае коррупции и взяточничества, злоупотребления служебным положением, утраты доверия к правоохранительным органам актуализирует не только академический, но и социальный заказ данного исследования.

Теоретическая проработка этих вопросов, их своевременное и качественное решение самым непосредственным образом сказываются не только на качестве правоохранительной системы, но и системы органов власти в целом.

Во-вторых, профессиональная надёжность сотрудников правоохранительных органов в период реформ снизилась. Они являются неотъемлемой частью обще-

ства, и как обычные люди подвержены эмоциональной перегрузке, стрессам, выгоранию. Для преодоления этих и ряда других проблем необходимо налаживание оперативной системы профессиональной психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов, связанной и с формированием позитивного корпоративного имиджа и культуры.

Система такой подготовки в настоящее время столкнулась с рядом проблем, которые требуют своего решения. Отсутствие правовых гарантий и прогресса в решении этих проблем свидетельствуют о необходимости выработки и применения не только нового законодательства, адекватного новым требованиям и условиям, но и применения современных психологических методик.

Одним из важнейших условий оптимизации профессиональной психологической подготовки сотрудников правоохранительных органов является своевременное осуществление адекватных мер по разработке новых психологических методик – как надёжного психодиагностического инструментария, и противодействие деструктивным психологическим факторам внутреннего и внешнего характера.

Органы МВД на сегодняшний день составляют одну из самых крупных профессиональных групп в нашей стране. По данным зарубежных исследователей России принадлежит первое место в мире по количеству сотрудников полиции на 100 тысяч населения. В 2000 году в системе МВД было занято около 1 млн. человек, что примерно в 5 раз больше, чем в прокуратуре и судах. По данным экспертов всероссийский штат этого ведомства составлял 1,5-2 млн. человек, а в 2007 году число сотрудников российской милиции превысило количество милиционеров, осуществлявших правопорядок на территории СССР. Таким образом, сегодня в России на каждые 75 жителей, включая младенцев, приходится один милиционер. МВД является крупнейшей из силовых структур в РФ, превосходя по своему численному составу даже Вооружённые Силы [5].

Необходимость реформирования правоохранительной системы диктуется не только нацеленностью переходного общества на перемены в укладе и образе жизни людей, но и очевидной угрозой самому существованию общества из-за нарастающих темпов социальной дезинтеграции. Обществу нужны были перемены в ус-

ловиях восстановленного порядка (экономического, политического, социально-правового и т.д.). В российском обществе было несколько крупномасштабных и глубоких преобразований правоохранительных институтов, связанных с политическими силами. В начале XXI века появилась возможность продемонстрировать приверженность России демократическим принципам обустройства жизни, поставивших в центр правоохранительных органов заботу о личной и государственной безопасности граждан.

Большую роль в этом процессе играют личностные психологические качества сотрудников правоохранительных органов, инновационные внутрисистемные процессы, связанные с профессиональным отбором и качеством труда, с эмоциональной сферой сотрудников правоохранительных органов.

Правоохранительная система – это сложное комплексное образование, своего рода особая корпорация, в которой есть своя особая корпоративная культура, носителями которой являются сотрудники всех органов, входящих в систему – Прокуратуры, МВД, ФСБ, МЧС, Минюста, налоговых и таможенных служб, судебных приставов, адвокатуры и др.

Молодой сотрудник, пришедший работать в органы правоохранительной системы, проходит через определенную процедуру организационной социализации и адаптации, в ходе которой он усваивает основные элементы корпоративной культуры. Процесс интеграции сотрудника в систему сугубо индивидуален и зависит от степени сформированности у него корпоративной компетенции.

Во время экономического кризиса и упадка легитимности власти корпоративный дискурс системы правоохранительных органов должен стать основным фактором возврата утраченного доверия. Однако нередко она воспринимается как внешняя организация, противостоящая обществу. Лев Гудков трактует такую реакцию как одну из форм проявления «негативной идентичности». Опираясь на данные опросов общественного мнения за последние 15 лет, Л. Гудков связывает эту негативную идентичность с понижением уровня доверия к государству, нарастанием ощущения беспомощности в повседневной жизни и, как следствие, с широким распространением цинизма, ростом агрессивности, недостатком сочувствия и полным безразличием к большинству событий в социальной и политической сфере [1].

Входящие в правоохранительную систему органы государственной власти существуют определенное сходство – они подобны друг другу. В основе этого свойства лежат закрепленные законом РФ цели, функции, нормы

деятельности органов государственной власти, единые принципы организации деятельности, типовые схемы структуры этих органов, единые требования к профессионально психологической подготовке сотрудников.

Эффективность функционирования системы государственных органов в любой стране во многом определяется проводимой государством политикой, деятельностью различных институтов, важное место в числе которых занимают правоохранительные органы.

Отличительной особенностью деятельности сотрудников правоохранительных органов является экстремальность ситуаций, требующих максимального проявления способностей человека. Именно разная выраженность способностей дает различие в достигаемых результатах, и никакой стиль деятельности не может компенсировать отсутствие способностей. Основной задачей служб управления человеческими ресурсами становится наиболее эффективное использование способностей сотрудников [4].

В связи с этим отдельным и важным направлением работы психологической службы в правоохранительных органах является психологическое сопровождение сотрудников. Это и профессионально-психологический отбор кандидатов на службу, и оказание помощи новым сотрудникам в период адаптации, и психологическая помощь персоналу, повышение его психологической грамотности, мониторинг социально-психологического климата в коллективе и многое другое [3].

Работа в правоохранительных органах – это постоянное взаимодействие с весьма специфическим человеческим материалом. Поэтому психологическая служба отвечает за то, чтобы все сотрудники, независимо от должности, были эмоционально уравновешены, обладали неким базовым уровнем психологической подготовки.

Чтобы успешно выполнять свои обязанности сотрудник правоохранительных органов должен быть, как минимум, знаком с особенностями поведения правонарушителей (в том числе эмоционально-волевыми, этническими и возрастными), личностными причинами противоправного поведения, тюремной субкультурой, методами профилактики и снятия стресса, разрешения конфликтных ситуаций.

В большинстве правоохранительных учреждений уже имеются кабинеты для групповой психокоррекционной работы с персоналом, психологи проводят разработки по изучению и профилактике социально-психологических явлений, осложняющих оперативную обстановку [2].

В правоохранительных органах основные виды

работ характеризуются жесткими условиями непрерывности, вызываемой необходимостью иногда постоянно в течение всей смены находиться с правонарушителями (обеспечивать надзор, проводить воспитательные мероприятия, нести службу на различных объектах, проводить профилактические мероприятия и др.). В результате возникает дефицит времени для отдыха (перерыва), нервно-эмоциональное перенапряжение, повышенное утомление, стрессы. Работа сотрудников правоохранительных органов сопряжена с постоянным риском, что приводит к эмоциональным кризисам и когнитивным диссонансам [6].

Многие авторы в последнее время замечают ряд негативных тенденций в указанной сфере. Так, Н.С. Фурсов, отмечает, что «среди сотрудников первого года службы широкое распространение получает профессиональная деформация, которая выражается в утрате истинного представления о нравственном смысле своей профессии, притуплении чувства профессионального долга, повышении восприимчивости к отрицательным мотивам» [7, с 3].

В нашем диссертационном исследовании предполагается использование батареи психодиагностических методик, направленных, в первую очередь, на выявление личностных особенностей и общей мотивационной сферы личности для осуществления квалифицированной профессиональной психологической подготовки сотрудников правоохранительной системы: 16 РФ Р. Кеттелла, МЛО «Адаптивность», тест-опросник Г. Айзенка, методика Спилбергера-Ханина, методика ИОК А. Морозова, опросник КОС, методика ДДТМО А. Морозова, методика ДПиФА Басса-Дарки, опросник Томаса-Килменна, методика ЦО М. Рокича, методика ДМСЛ В. Мильмана, методика ДМО Т. Лири, методика СМТД К.Замфира, методика ВУТД О. Потёмкиной, методика ЦОЕ А. Петровского, методики ММРІ, СМІЛ и другие.

Сотрудники правоохранительных органов в своей профессиональной деятельности призваны способствовать адаптации граждан к соблюдению нравственно-правовых норм, установленных в обществе. Отсюда вытекает необходимость высоких требований к нравственному облику сотрудников, к их способности вникать в нравственный смысл правоохранительной деятельности. В своей профессиональной деятельности сотрудники зачастую вынуждены находиться как бы между добром и злом, но своим правоохранительным предназначением они должны препятствовать проникновению зла в жизнь людей, улавливать всевозможные проявления маскируемой фальши и преступных мотивов.

Таким образом, по нашему глубокому убеждению, одним из важнейших и приоритетных факторов реформирования системы правоохранительных органов на сегодняшний день является квалифицированная профессиональная психологическая подготовка сотрудников. Она должна осуществляться исходя из наработок отечественной и зарубежной юридической психологии, тщательного анализа личности сотрудников с применением надёжных и апробированных психодиагностических методик.

Правоохранительная система – это сложное явление, включающее в себя единство и согласованность, а также экономический, политический, социальный, правовой, организационный, кадровый, ментальный и другие аспекты, которые отражают её многогранность как сферы профессиональной деятельности. Правоохранительную систему должна заполнять особая категория людей, социально-профессиональная группа, специально подготовленная для этой цели и наделенная особыми полномочиями, правами и ответственностью.

Весьма эффективными механизмами управления правоохранительной системой со стороны государства и общества являются способы подбора новых сотрудников и их психологическая адаптация в органах.

Библиографический список

1. Васильев В.Л. Юридическая психология. – СПб: Питер, 2001.
2. Дебольский М. Психологическая служба в правоохранительной системе // Отечественные записки. – 2008. – № 2.
3. Морозов А.В. Социальная психология. – М.: Академический Проект, 2013.
4. Морозов А.В. Управленческая психология. – М.: Академический Проект, 2013.
5. Сажинова Е.В. К проблеме психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. – М.: ЕАОИ, 2014.
6. Фестингер Л. Когнитивный диссонанс. – СПб., 2000.
7. Фурсов Н.С. Организация и правовые основы деятельности учебных центров ФСИН России. – Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Рязань, 2005.
8. Вяткин, А.П. Проблема психологической готовности к экономической деятельности // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2006. № 3 (48). С. 97–100