

**АКТЮБИНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
им. М. БУКЕНБАЕВА**

Сагинтаева А.А.

**Профессиональная
психологическая подготовка
сотрудников ОВД**

Учебно-методическое пособие

Актобе, 2024

УДК 159.9
ББК 88.4
С28

Рассмотрено на заседании Учебно-методического совета
Актюбинского юридического института МВД Республики Казахстан
им. М.Букенбаева

Рецензенты:

Утеуова А.А. – старший преподаватель кафедры психолого-педагогического и специального образования АРГУ им.К.Жубанова, магистр психологии;

Ф.Г. Галым – профессор кафедры Уголовного права, уголовного процесса и криминалистики, кандидат юридических наук.

Сагинтаева А. А.

С28 Профессионально-психологическая подготовка сотрудников ОВД: Учебно-методическое пособие. – Актюбе: Актюбинский юридический институт МВД Республики Казахстан им. М. Букенбаева, 2024. – 98 с.

ISBN 978-601-7003-52-9

Данное учебно-методическое пособие содержит курс лекций по дисциплине «Основы психологическая подготовка», составленное в соответствии с рабочей учебной программы дисциплины. Учебно-методическое пособие рекомендуется для использования в учебном процессе специальных учебных заведений МВД Республики Казахстан.

УДК 159.9
ББК 88.4

ISBN 978-601-7003-52-9

© АЮИ МВД РК им.М.Букенбаева, 2024
© Сагинтаева А.А. 2024

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Основы психологической подготовки» является одной из дисциплин по выбору специальности 5ВО30300 – «Правоохранительная деятельность»

Цель дисциплины – сформировать необходимые знания о психологии профессионализма и элементов психологической профилактики правонарушений в служебной сфере сотрудников правопорядка, вооружить специальными психологическими приемами коммуникации, позволяющими повысить продуктивность решения служебных задач.

В соответствии с целью сформулированы основные задачи дисциплины:

1. Раскрыть теоретические основы психологических аспектов полицейской деятельности.

2. Обосновать необходимость обработки необходимой информации, критично ее анализировать и производить выводы и обобщения.

3. Способствовать формированию готовности принятия решения в критических, конфликтных, экстремальных ситуациях в профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

4. Помочь развить навыки в профессиональном общении с различными категориями граждан.

Тезисы лекций по дисциплине «Психологическая подготовка» позволит овладеть теоретическими знаниями обучающихся, а также способствует подготовке к семинарским, практическим занятиям и сдаче контроля знаний, экзамену.

ЛЕКЦИЯ 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ ОВД

- 1. Психологические качества сотрудника ОВД**
- 2. Психологические особенности личности сотрудника полиции**
- 3. Профессионально-психологические требования к личности сотрудника полиции**

1. Психологические качества сотрудника ОВД

Служба в полиции является выражением особого доверия со стороны общества и государства и предъявляет высокие требования к личным и профессиональным качествам полицейского, основой данности выступают психологические качества.

Полицейскому всегда следует помнить, что каждый человек и гражданин Республики Казахстан должен чувствовать себя в безопасности, видеть в полицейском своего защитника, готового оказать помощь в любую трудную минуту и способного надежно оградить его жизнь, здоровье, права и свободы, честь и достоинство от преступных и иных противоправных посягательств. Полицейскому надлежит быть патриотом своей страны, всецело преданным службе, обеспечивающим защиту законных интересов граждан, общества и государства в целом, руководствующийся принципами законности, справедливости и беспристрастности. Настоящий Стандарт полицейского (далее - Стандарт) призван содействовать укреплению имиджа полицейского и доверия граждан к полиции.

Для успешного выполнения возложенных задач полицейскому необходимо обладать такими личными качествами как:

- дисциплинированность;
- решительность и смелость;
- исполнительность;
- выносливость и стрессоустойчивость;

- интеллектуальность;
- развитое чувство долга и справедливости;
- честность и принципиальность;
- ответственность и добросовестность;
- самообладание;
- человечность;
- вежливость;
- коммуникабельность;
- стремление к самосовершенствованию.

В профессиональной деятельности полицейскому необходимо знать и умело применять на практике требования нормативных правовых актов, регламентирующих его деятельность, обладать навыками физической и боевой подготовки, оказания первой медицинской помощи, ведения служебной документации и в сфере информационных технологий, грамотно планировать и выполнять служебные задачи, рационально, эффективно использовать служебное время.

Внешний вид полицейского должен способствовать укреплению доверия граждан и авторитета органов внутренних дел, в связи с чем полицейскому следует неукоснительно соблюдать ношение форменного обмундирования, быть подтянутым и аккуратным, поддерживая образцовый внешний вид, вызывающий уважение у коллег и граждан.

В профессиональной деятельности полицейскому следует: решительно пресекать правонарушения, осуществлять справедливые и понятные окружающим действия, исключая нарушения законности и ущемление прав граждан, в том числе задержанных и арестованных; действовать честно, беспристрастно, решительно противодействовать проявлениям коррупции; соблюдать конституционные права граждан о неприкосновенности частной жизни; проявлять вежливость и тактичность при общении с гражданами, особенно детьми, женщинами, лицами с ограниченными возможностями и

пожилыми людьми, чутко и объективно относиться к их обращениям и заявлениям, оказывать необходимую помощь, в том числе первую медицинскую; излагать свои замечания и требования в корректной и убедительной форме, проявляя выдержку и самообладание; уметь разрешать конфликтные ситуации.

При общении с гражданами со стороны полицейского недопустимы: высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; угрозы, оскорбительные выражения или реплики, высокомерный тон, грубость, заносчивость, некорректность, предъявление неправомерных обвинений; использование ненормативной и жаргонной лексики; действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение.

Соответствие полицейского Стандарту является необходимым условием общественного доверия, важным фактором качественного выполнения служебных задач.

Профессиональные качества личности сотрудника ОВД: профессиональные, деловые, морально-психологические и интегральные.

Профессиональные качества:

- профессиональные знания;
- профессиональные умения и навыки;
- знание необходимых документов, регламентирующих служебную деятельность;
- умения накопления и обновления профессионального опыта;
- умения реализации опыта на занимаемой должности;
- умения творческого применения профессионального опыта.

Деловые качества:

- организованность и собранность в практической деятельности;

- ответственность и исполнительность;
- инициатива и предприимчивость;
- самостоятельность решений и действий;
- эффективное руководство подчиненными;
- результативность деятельности;

Морально-психологические качества:

- гуманность;
- самооценка;
- этика поведения, стиль общения;
- дисциплинированность;
- справедливость и честность;
- способность адаптироваться к новым условиям;
- лидерство.

Интегральные качества:

- авторитетность;
- интенсивность (работоспособность);
- культура мышления и речи;
- коммуникативность;
- общая культура;
- культура работы с документами.

Выводы: в первом вопросе были рассмотрены психологические качества сотрудника полиции, позволяющие успешно выполнять возложенные задачи в его практической деятельности.

2. Психологические особенности личности сотрудника полиции

Деятельность сотрудника полиции характеризуется специфическими особенностями, в том числе и психологическими. Так, правовая регламентация деятельности сотрудников полиции одна из наиболее специфических особенностей профессиональной деятельности в органах

внутренних дел. Деятельность сотрудников полиции строго регламентирована правовыми нормами. Эта особенность отличает работу сотрудников полиции от многочисленных отраслей человеческой практики, где выполнение работ определяется общими планами или инструкциями и создает широкую возможность для свободного осуществления своих личных представлений о наиболее эффективной организации труда. Правовая регламентация подчиняет деятельность сотрудника порядку, строго установленному нормами закона. Неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником своих служебных обязанностей всегда является нарушением того или иного закона. Все это в конечном итоге порождает повышенную ответственность сотрудника за свои решения и действия. К числу психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников полиции следует отнести и наличие широкого тактического простора, который дается им в рамках норм закона и профессиональной морали. Другой психологической особенностью деятельности сотрудников полиции является наличие властных полномочий. В интересах дела сотрудникам предоставлено право в необходимых случаях вторгаться в личную жизнь людей, выяснять обстоятельства, которые нередко стараются скрыть от окружающих, входить в жилище граждан, ограничивать в необходимых случаях свободу отдельных граждан и даже лишать ее.

Психологическое состояние сотрудника, облаченного данной властью, определяется прежде всего высокой степенью ответственности, а применение им своих полномочий предполагает решение ряда мыслительных задач, позволяющих определить необходимость и разумность действий, их законную основу. Нередко это связано с необходимостью остановиться на одном из вариантов и поэтому характеризуется особой напряженностью. Умение разумно, законно пользоваться предоставленной властью одно из важнейших

профессиональных требований к сотрудникам органов внутренних дел. В значительной степени правомерность и целесообразность использования власти зависит от личностных качеств сотрудника.

Важной психологической особенностью профессиональной деятельности сотрудников является постоянное противоборство и противодействие заинтересованных лиц. Это придает деятельности сотрудника по раскрытию, расследованию и предупреждению преступлений характер борьбы, принимающей иногда очень острые формы. Необходимость преодоления опасных ситуаций, устранение препятствий, которые специально создаются на пути сотрудника, вызывают у него различные эмоциональные реакции, требует постоянного волевого напряжения и активной умственной деятельности.

В условиях активного противоборства возникает необходимость постоянной сложной интеллектуальной работы, зашифровки своих целей, маскировки действительных социальных ролей. Коммуникативность сотрудника - черта, необходимая для правильной организации производства различных следственных, оперативно-розыскных и профилактических мероприятий. Отличительной чертой коммуникативности сотрудника является то, что она требует перевоплощения. Необходимость этого объясняется важностью установления психологического контакта со всеми лицами, попадающими в сферу его деятельности. Следующей характерной особенностью профессиональной деятельности является широкая коммуникативность, как способность общения с широкой по своему диапазону средой. Она носит многосторонний и исключительный характер. Многосторонность коммуникативности сотрудника состоит в том, что он общается с представителями различных возрастных категорий, с людьми различных профессий, занимающих различное правовое

положение. Это требует знания психологии человека вообще и психологических основ общения в частности.

Анализ психологических исследований позволил выявить «важные качества профессионального мышления сотрудников полиции:

- глубина способность проникнуть в сущность фактов, понять смысл происходящего, предвидеть ближайшие и отдаленные, прямые и побочные результаты явлений и поступков; - широта умение охватить большой круг вопросов и фактов, привлекая знания из различных областей науки и практики;

- мобильность способность продуктивного мышления, мобилизация и использование знаний в сложных условиях, в критической обстановке;

- быстрота умение решать задачи за минимум времени, производя ускоренную оценку обстановки и принимая неотложные меры;

- самостоятельность способность к постановке целей и задач, умение находить их решение и пути к их достижению без посторонней помощи;

- целеустремленность волевая направленность мышления на решение определенной задачи, способность длительное время удерживать ее в сознании и организованно, последовательно, планомерно думать над ее разрешением;

- критичность умение взвешивать сообщения, факты, предположения, отыскивая ошибки и искажения, раскрывая причины их возникновения;

- гибкость умение подойти к явлению с различных точек зрения, устанавливать зависимости и связи в порядке, обратном тому, который уже был усвоен;

- варьировать способы действия, перестраивать свою деятельность и изменять принятые решения в соответствии с новой обстановкой.

Вывод: Во втором вопросе лекции рассмотрены психологические особенности сотрудника полиции.

3. Профессионально-психологические требования к личности сотрудника полиции

В профессиональной деятельности полицейского, выдвигаются определенные требования, основанные на личностные качества.

Личность сотрудника полиции отличается сложностью и многогранностью, она складывается и формируется в основном в результате взаимодействия многих факторов, но главным и определяющим является личность человека, который избрал профессию сотрудника полиции в качестве одной из главных своих жизненных целей.

Для того, чтобы классифицировать личностные качества человека, как полицейского, выделяют три группы:

- биографические характеристики;
- способности;
- черты личности (личностные качества).

Группа социально-биографических характеристик включает в себя: возраст, пол, социальный статус; образование.

Поддержание интереса к деятельности через стимулирующую мотивацию означает превращение цели соответствующей деятельности в актуальную потребность человека.

Обращаясь к цели любой личности достойной и полноценной жизни, роль психологически важных профессиональных качеств, способствующих профессиональному росту трудно переоценить [15].

Профессионально значимые качества личности:

- психологическую ориентированность его личности;
- психологическую устойчивость;

- развитые волевые качества: умение владеть собой в сложных ситуациях, смелость, мужество, разумную склонность к риску;

- хорошо развитые коммуникативные качества: умение быстро устанавливать контакт с различными категориями людей, устанавливать и поддерживать доверительные отношения;

- способность оказывать психологическое воздействие на людей при решении различного рода оперативно-служебных задач;

- ролевые умения, способность к перевоплощению;

- развитые профессионально-значимые познавательные качества: профессиональную наблюдательность и внимательность, профессионально развитую память, творческое воображение;

- профессионально развитое мышление, склонность к напряженной умственной работе, сообразительность, развитую интуицию;

- быстроту реакции, умение ориентироваться в сложной обстановке [11].

Формирование личности сотрудника полиции это сложный процесс превращения требований современного законодательства, соответствующих ведомственных установлений в убеждения, привычки, личностные качества, навыки и умения у человека, который выбрал для себя работу в органах внутренних дел. Огромное значение в формировании личности сотрудника полиции имеет учебная подготовка и профессиональная деятельность.

Основные качества личности сотрудника полиции:

- служебная деятельность личная и гражданская ответственность, дисциплинированность, умение принимать верные решения, наличие волевых психических состояний (целеустремленность, самообладание, выдержка, решительность), развитое аналитическое мышление, высокий уровень

интеллектуального развития и познавательной активности, чувство долга, правосознание, общественно одобряемые жизненные ценности, организаторские способности;

- субординация осознание необходимости добросовестного выполнения приказов и распоряжений начальника, получение морального одобрения своих поступков и действий со стороны начальства, следования нравственному примеру старших товарищей, руководителей подразделений, ответственность и дисциплинированность;

- коллективизм недопущение поступков и действий, которые будут осуждены коллективным мнением, уставами и законами, коммуникативная компетентность, высокий уровень социализации, получение морального одобрения своих поступков и действий со стороны товарищей по подразделению, самоутверждение среди сослуживцев своими делами, потребность в «здоровом» соперничестве, стремлении быть лучше;

- гуманизм осознание себя как человека, выполняющего особую социально значимую деятельность; гуманность, толерантность, уважение к людям, чувство сострадания;

- эмоциональная напряженность и эмоциональные перегрузки чувство самосохранения в разумном сочетании с тягой к риску, сохранение жизни и здоровья товарищей и командиров, непримиримость в борьбе с преступностью, нервно-психологическая выносливость, физическое здоровье, владение навыками личной безопасности.

Процесс развития профессиональной компетентности сотрудников полиции определяется как достижение соответствия профессионально-личностного развития сотрудника требованиям служебной деятельности и потребностям самого индивида в мотивированном выполнении своих служебных, оперативных и социальных обязанностей с высоким сознанием общественного долга.

Выводы: Таким образом, данные качества не присущи человеку изначально, их формирование и развитие длительный и напряженный процесс, но это является необходимым условием профессионального становления сотрудника полиции. Деятельность органов внутренних дел зависит не только от знаний, умений и навыков работников, но и как указано выше от личностных качеств. Поэтому в число профессиональных требований всегда включались и включаются соответствующие психологические свойства.

Рекомендуемая литература:

1. Конституция РК от 30.08.1995 г. (с изменениями и дополнениями на 17.09.2022 г.)
2. Закон РК «Об ОВД РК» от 23.04.2014 г. (с изменениями и дополнениями на 11.07.2022 г.)
3. Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан (Правила служебной этики государственных служащих) от 29.12.2015г. (с изменениями и дополнениями на 22.02.2022г.)
4. Простяков В.В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел.
5. Юридическая психология 2012 год. Чуфаровский Ю. В. Юридическая психология. Учебник 3-е изд. М.: Проспект, 2013 год.
6. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. – 2-е изд. – СПб: Питер, 2003. – 224 с.
7. Сапарин О.Е. Ким Н.П. Психология профессионализма сотрудников правоохранительных органов: Лекция. – Кустанай: Кустанайская высшая школа МВД РК, 1996. – 67 с. – С.30
8. Столяренко А.М. Психологическая подготовка личного состава органов внутренних дел: Учебное пособие. – М., 1987.

ЛЕКЦИЯ 2. ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ, ИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД

- 1. Понятие и виды конфликтов*
- 2. Участники и причины конфликта*
- 3. Пути разрешения конфликта в коллективе ОВД*

1. Понятие и виды конфликтов в служебной деятельности сотрудников полиции

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия.

Конфликт – это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т.д.).

Конфликт возникает тогда, когда затрагиваются интересы, самооценка, достоинство человека. В китайском языке конфликт обозначается двумя иероглифами, которые в переводе означают страх и возможность. В действительности чаще всего не сами конфликты разрушительно действуют на людей и затрудняют их совместную жизнь, а следствия некоторых форм поведения в конфликтной ситуации: страх, враждебность, угрозы. Если эти переживания чрезмерно интенсивны и длительны, у людей может возникнуть и закрепиться оборонительная реакция, т.е. поведение, которое вплетается в структуру личности и искажает характер мышления, поступков, чувств. По направленности конфликты делятся на *горизонтальные, вертикальные, смешанные*. К *горизонтальным* относятся такие конфликты, в которых не участвуют лица, находящиеся друг у друга в подчинении. К

вертикальным - те, в которых участвуют лица, находящиеся один у другого в подчинении. В *смешанных* конфликтах представлены горизонтальные и вертикальные составляющие.

В психологии *конфликт* понимается как *столкновение целей, позиций, интересов, взглядов людей, возникающее в результате противоречий в их жизнедеятельности и сопровождающееся противоборством сторон*. Во время конфликта стороны стремятся нанести друг другу моральный или материальный ущерб и завладеть объектом конфликта.

Конфликт – это *открытое противостояние* как следствие взаимоисключающих интересов и позиций.

Конфликтная ситуация – это ситуация скрытого или открытого противоборства двух или нескольких участников (сторон), каждый из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения лично значимой проблемы.

Анализ огромного разнообразия конфликтных ситуаций позволил установить ряд наиболее существенных критериев их научной классификации. В настоящее время конфликты подразделяются на виды по следующим основаниям:

- по степени остроты (глубины) противоречий: недовольство, разногласие, противоречие, размолвка, раздор, перебранка, стычка, ссора, скандал, вражда, война. По глубине конфликтной ситуации конфликты могут быть неантагонистическими (отношения восстанавливаются, иногда укрепляются) и антагонистическими (происходит разрыв отношений, возникает межличностный барьер). Такие конфликты несут морально-нравственный характер;

- по проблемно-деятельностному признаку можно выделить, например, следующие типы конфликтов: управленческие, педагогические, производственные, экономические, политические, творческие и др.;

- по степени вовлеченности людей в конфликт могут быть выделены следующие типы: внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые,

межколлективные, межпартийные, межгосударственные конфликты;

- по направленности: предметно-деловые (разногласия направлены на деятельность и не сопровождаются нагнетанием эмоциональной напряженности и враждебности); личностно-прагматические (разногласия вызваны, главным образом, несовпадением нравственных и иных ценностей и направлены на личность, отношения переходят в неприязнь и вражду, выигрыш одного участника конфликта означает проигрыш другого);

- по результативности: конструктивные (способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений) и деструктивные (препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений);

- по предметному признаку: реалистические конфликты (вызваны неудовлетворением определённых требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направлены на достижение конкретного результата) и нереалистические конфликты (имеют своей целью открытое выражение накопившихся отрицательных эмоций, обид, враждебности, то есть острое конфликтное взаимодействие становится здесь не средством достижения конкретного результата, а самоцелью). Начавшись как реалистический, конфликт может превратиться в нереалистический, например, если предмет конфликта чрезвычайно значим для участников, а они не могут найти приемлемое решение, справиться с ситуацией. Это повышает эмоциональную напряженность и требует освобождения от накопившихся отрицательных эмоций;

- по времени протекания: быстротекущие и затяжные.

Конфликты делятся на *конструктивные* и *деструктивные*.

Конструктивный проявляется в том, когда оба оппонента имеют свою позицию не выходят за рамки этических норм, деловых отношений и разумных аргументов. Подобные конфликты плодотворны, стороны выдвигают свои аргументы, в одинаковой мере принимается расчет их точки зрения. При этом, идет открытый обмен мнениями и совместный поиск решения.

Деструктивный конфликт возникает в двух вариантах: когда одна из сторон упорно и жестко настаивает на своей позиции и не желает учитывать интересы другой стороны; когда один из конфликтующих прибегает к нравственно-осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера, унижая его достоинство.

Психологическая структура конфликта представлена следующими неотъемлемыми основными частями или составляющими, которые необходимо учитывать, если целью является урегулирование конфликтной ситуации и управление конфликтом в целом:

- участники конфликта (противоборствующие стороны);
- противоречия, ведущие к конфликтам, отражение их в сознании участников и окружающих лиц;
- причины возникновения конфликта;
- ситуация возникновения конфликта (инцидент);
- действия участников конфликта в процессе противоборства;
- условия протекания конфликта;
- динамика конфликта и предполагаемые последствия;
- пути разрешения конфликта.

Виды и динамика развития конфликтов

Анализ огромного разнообразия конфликтных ситуаций позволил установить ряд наиболее существенных критериев их научной классификации. В настоящее время *конфликты подразделяются на виды по следующим основаниям:*

- по степени остроты (глубины) противоречий: недовольство, разногласие, противоречие, размолвка, раздор, перебранка, стычка, ссора, скандал, вражда, война. По глубине конфликтной ситуации конфликты могут быть неантагонистическими (отношения восстанавливаются, иногда укрепляются) и антагонистическими (происходит разрыв отношений, возникает межличностный барьер). Такие конфликты несут морально-нравственный характер;

- по проблемно-деятельностному признаку можно выделить, например, следующие типы конфликтов: управленческие, педагогические, производственные, экономические, политические, творческие и др.;

- по степени вовлеченности людей в конфликт могут быть выделены следующие типы: внутриличностные, межличностные, между личностью и группой, межгрупповые, межколлективные, межпартийные, межгосударственные конфликты;

- по направленности: предметно-деловые (разногласия направлены на деятельность и не сопровождаются нагнетанием эмоциональной напряженности и враждебности); личностно-прагматические (разногласия вызваны, главным образом, несовпадением нравственных и иных ценностей и направлены на личность, отношения переходят в неприязнь и вражду, выигрыш одного участника конфликта означает проигрыш другого);

- по результативности: конструктивные (способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений) и деструктивные (препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений);

- по предметному признаку: реалистические конфликты (вызваны неудовлетворением определённых требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направлены на достижение конкретного

результата) и нереалистические конфликты (имеют своей целью открытое выражение накопившихся отрицательных эмоций, обид, враждебности, то есть острое конфликтное взаимодействие становится здесь не средством достижения конкретного результата, а самоцелью). Начавшись как реалистический, конфликт может превратиться в нереалистический, например, если предмет конфликта чрезвычайно значим для участников, а они не могут найти приемлемое решение, справиться с ситуацией. Это повышает эмоциональную напряженность и требует освобождения от накопившихся отрицательных эмоций;

- по времени протекания: быстroteкущие и затяжные.

Рассмотрим кратко основные типы конфликтов, в зависимости от степени вовлеченности в них людей.

Выделяют 4 основных вида конфликта:

Внутриличностный конфликт принимает различные формы, самой распространенной из которых является ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. Например, слушателю необходимо подготовить доклад в библиотеке по заданию преподавателя, в то же время он должен обязательно присутствовать в аудитории во время самоподготовки. В итоге слушатель воспринимает оба требования как несовместимые, и возникает внутриличностный конфликт.

Внутриличностный конфликт может также возникнуть в результате того, что производственные требования не согласуются с личными потребностями или ценностями. Например, сотрудник полиции приобрел квартиру в городе, обзавелся семьей, но по служебным обстоятельствам ему предложено поменять место службы и переехать в сельскую местность. Это вызывает недовольство и самого сотрудника, и членов его семьи.

Внутриличностный конфликт также может являться ответом на рабочую перегрузку или недогрузку. Такой конфликт связан с низкой степенью удовлетворенности работой, малой уверенностью в себе и организации, а также со стрессом.

Межличностный конфликт является самым распространенным. Он может возникнуть на рабочем месте, в бытовой сфере и т.д. В организациях он чаще всего возникает между руководителями подразделений, работниками между собой.

Межличностный конфликт может также проявляться и как столкновение личностей. Люди с различными чертами характера, взглядами и ценностями иногда просто не в состоянии ладить друг с другом, как правило, взгляды и цели таких людей различаются в корне.

Конфликт между личностью и группой возникает, если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности. Например, кого-то из коллектива руководитель выделяет как любимчика; либо личность не согласно с установившимися в коллективе правилами, традициями и т.д.

Межгрупповой конфликт возникает в случае разделения коллектива на две оппозиционные группы, находящиеся в конфронтации.

Конфликт – это состояние взаимоотношений людей, которым свойственно постоянно изменяться.

Динамика конфликта как психологического явления есть характеристика хода его развития, эволюции, изменения. Развитие конфликта – это, прежде всего изменение психологической структуры противоборства под влиянием различных факторов.

Изучение многообразия случайных событий, привходящих моментов, непрогнозируемых обстоятельств, имеющих место в процессе развития любого конфликта,

показало, что протекание любых конфликтов самого различного характера подчиняется некоторым общим закономерностям. Например, любому конфликту свойственна стадийность, т.е. последовательная смена одного состояния взаимоотношений последующими, причем предшествующая стадия конфликта достаточно однозначно и жестко детерминирует, обуславливает последующую.

Динамика конфликта изменчива и может то усиливаться, то затухать. *Усиление* конфликта – это процесс обострения противоречия и борьба его участников. *Затухание* конфликта – это процесс затухания борьбы и постепенная гармонизация взаимоотношений участников конфликта.

Разрешение конфликта может привести к устойчивому взаимопониманию сторон, утверждению моральных принципов общения, делового подхода к решению стоящих задач, к чувству восторжествовавшей справедливости, согласованности общественных и личных интересов, уверенности в себе и других людях.

Уяснению сущности конфликта способствует разъяснение некоторых понятий.

Выводы: в первом вопросе было раскрыто понятие конфликта, его структура и динамика, а также виды конфликтов, что позволяет ориентироваться в ситуации конфронтации.

2. Участники и причины конфликта

Для возникновения конфликта необходимы **условия конфликта:**

- объект
- оппонент (оппонент может быть как один, так и несколько лиц)
- инцидент конфликта (повод который подталкивает к конфликтному взаимодействию).

Объект конфликта – это предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт.

Участники (противостоящие стороны, оппоненты) – это субъекты (отдельные личности, группы, организации, государства), непосредственно вовлеченные во все фазы конфликта (конфликтную ситуацию, инцидент), непримиримо оценивающие сущность и протекание одних и тех же событий, связанных с деятельностью другой стороны.

Оппонент – это участник конфликтной ситуации, имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые противоположны, отличны от основных, исходных или по сравнению с вашими. Оппонентов принято подразделять по типу на сильных и слабых, а также по рангу на оппонентов 1, 2 и 3-го рангов.

Сильный оппонент – это оппонент, который имеет более высокий уровень знаний, умений, способностей и личностных качеств в сравнении с другими участниками конфликтной ситуации. Слабый оппонент – противоположность сильному оппоненту.

Оппонент 1-го ранга в процессе конфликта отстаивает личные интересы; оппонент 2-го ранга – свои интересы в совокупности с интересами большой социальной группы. Соответственно, чем выше ранг оппонента, тем более он выражает общественные интересы, тем больше у него шансов полностью овладеть объектом конфликта.

Конфликтный человек – это человек, который чаще других создает и вовлекает других в конфликтные ситуации и конфликты.

Проблема – это сложный вопрос, задача, требующие разрешения, исследования.

Конфликтные отношения – это способ (процесс) взаимодействия, характеризующийся несовпадением либо незнанием, непониманием целей, потребностей, интересов

партнера. Возникновение конфликтных отношений приводит к созданию конфликтной ситуации.

Инцидент – это практические (конфликтные) действия участников (сторон) конфликтной ситуации, которые характеризуются бескомпромиссностью поступков и направлены на обязательное овладение объектом обостренного встречного интереса.

Выделяют три основных типа конфликтогенов:

- стремление к превосходству;
- проявления агрессивности;
- проявления эгоизма.

Конфликтогенами могут также являться интонация (презрительная, грозная, насмешливая и т.д.), сопровождающаяся амбициозной мимикой, агрессивными жестами и позой. Как правило, главную роль в возникновении конфликтов играют так называемые *конфликтогены* – слова, действия (или бездействия), способствующие возникновению и развитию конфликта, то есть приводящие к конфликту непосредственно. Не всегда, в отличие от конфликтогенов, удается правильно выявить истинные причины конфликтов. Многие причины конфликтов либо вообще не осознаются конфликтующими, либо большое количество мелких противоречий заслоняет коренные, глубинные причины.

Основными причинами конфликтных ситуаций в деятельности коллектива работников ОВД являются:

Объективные причины:

- нечеткое распределение обязанностей (почему я, а не кто-то другой) – это одна из самых распространенных в системе ОВД причин возникновения конфликтов в подразделениях, когда на сотрудника неофициально возлагаются дополнительные обязанности, не соответствующие требованиям должностных инструкций. Лишняя нагрузка, которая нигде не учитывается и соответственно не оплачивается, может вызвать у сотрудника только негативные

эмоции и выразиться в протесте. Принуждение к неофициальному исполнению дополнительных служебных обязанностей в традиционной форме «Ничего, не перетрудишься» приведет только к эскалации конфликта и снижению неофициального статуса руководителя;

- несоответствие требований руководителя и коллектива, что приводит к противопоставлению сотрудников подразделения и руководителя. В основном к возникновению конфликтов по данной причине приводит авторитарный стиль руководства начальника подразделения, когда личный состав намеренно отстраняется руководителем от организации трудовой деятельности, мнения сотрудников в отношении улучшения работы коллектива не учитываются. В конечном счете подобные действия руководителя вызывают у подчиненных ощущение ущемления их прав и чувства собственного достоинства, что в итоге приводит к формированию нездоровой психологической обстановке в коллективе, закулисного обсуждения проблем за спиной руководителя и в результате к конфликту по системе «сотрудники подразделения – руководитель»;

- несовпадение официального и неофициального статусов в коллективе сотрудников ОВД может привести к конфликту между руководителем и сотрудником, имеющим наибольшую меру личного влияния на своих товарищей по службе. Но конфликт по данной причине может произойти только в том случае, если неформальный лидер (т.е. сотрудник, обладающий максимальным неофициальным статусом) противопоставляет себя начальнику подразделения, либо сам руководитель провоцирует неформального лидера на противостояние и таким образом подталкивает к противоборству. Как правило, в этой ситуации проигрывает начальник подразделения, т.к. большинство сотрудников, несомненно, поддержат неформального лидера. Таким образом, от умения руководителя подразделения правильно определить

неформального лидера в коллективе сотрудников ОВД и способности наладить с ним нормальные взаимоотношения зависит успех профессиональной деятельности всего подразделения в целом;

- нарушение взаимных ожиданий – также одна из самых распространенных причин возникновения конфликта. Невыполнение обязательств по отношению к другому лицу вызывает у этого лица состояние фрустрации и в конечном итоге порождает чувство обиды, желание расквитаться. В этой ситуации вполне возможно возникновение противоборства;

- недостатки в организации труда, обусловленные спецификой деятельности ОВД, заключающейся в его неритмичности, высокой степени ответственности, постоянной перегрузке, неопределенности компетенции и функциональных обязанностей, издержках морального и материального стимулирования сотрудников;

- несовершенство управления, т.е. неумение расставить людей в соответствии с их квалификацией и психологическими особенностями, излишнее администрирование со стороны руководства, недостаточная подготовка руководителей;

- личностные причины: низкая культура общения, грубость; недобросовестное исполнение своих обязанностей подчиненными; стремление руководителя утвердить свой авторитет любой ценой; отрицательная установка руководителя по отношению к своему подчиненному и наоборот; психологические особенности участников взаимодействия (повышенная агрессивность, эмоциональная неустойчивость, тревожность, завышенная самооценка, акцентуации характера и т.д.);

- причины, связанные с межличностными отношениями в коллективе, между успевающими и отстающими работниками, между молодыми и старшими по возрасту сотрудниками, психологическая несовместимость

людей, недостаточная воспитанность, слабая подготовленность работника к выполнению своих функциональных обязанностей, психологический и эмоциональный барьер между общающимися.

Субъективные причины включают в себя действия, целенаправленно провоцирующие конфликты. Такой причиной, например, может быть конфликтная личность, лица в состоянии стресса, аффекта, утомляемости.

Также специалистами отмечается, что чаще всего конфликты возникают вследствие личностных причин, назовем основные из них:

- стремление во что бы то ни стало доминировать, быть первым, сказать свое последнее слово;

- быть настолько «принципиальным», что это подталкивает к враждебным действиям и поступкам;

- излишняя прямолинейность в высказываниях и суждениях, как известно, тоже не всем нравится;

- критика, особенно необоснованная, недостаточно аргументированная не только раздражает, а просто порождает конфликт;

- плохое настроение, если оно к тому же периодически повторяется, часто бывает благодатной почвой для конфликта;

- консерватизм мышления, взглядов, убеждений, нежелание преодолеть устаревшие традиции и в жизни коллектива, которые стали тормозом в его развитии, с неизбежностью приводят к конфликту;

- стремление сказать правду в глаза, бесцеремонное вмешательство в личную жизнь также создает сложную, порой драматическую ситуацию;

- стремление к независимости – хорошее качество, но до определенных пределов. Если стремление к независимости перерастает в стремление делать «все, что хочу» и сталкивается с желаниями и мнениями других, то это грозит неминуемым конфликтом;

- излишняя настойчивость; быть настойчивым граничит с навязчивостью, а это уже раздражает;

- несправедливая оценка поступков и действий других, умаление роли и значимости другого человека имеет, как правило, негативную реакцию;

- неадекватная оценка своих возможностей и способностей, особенно их переоценка, не всегда, но приводит к конфликтным ситуациям;

- инициатива, особенно творческая – это хорошо, но когда человек проявляет инициативу там, где, его, как говорится, не просят, то это создает напряженную и даже конфликтную ситуацию.

Объективно-субъективные причины конфликта заложены в антиподности субъектов конфликта (например, между новатором и консерватором, начальник и подчиненный). Данные субъекты не ставят перед собой задачи целенаправленно провоцировать конфликт, но занимают такие жизненные позиции, что в итоге конфликт неизбежен. Например, такими причинами могут быть конфликты между старослужащим и молодым сотрудником по вопросу отношения к исполнению служебной задачи.

2. Что свидетельствует о возникновении конфликтной ситуации?

Свидетельством о возникновении конфликтной ситуации является отсутствие психологического контакта между коллегами, которое проявляется в игнорировании мнения друг друга, в подчеркнуто-вежливых отношениях, в соответствующих мимике и позах, в отсутствии желания идти на откровенный разговор, в открытых ссорах, стычках, скандалах, драках, в пакостях и пр.

3. Имеется ли проблема (объект) и если имеется, какие позиции занимают потенциальные участники конфликта?

Как, правило, при конфликтах в служебных коллективах каждая сторона занимает собственную позицию – заставить согласиться с мнением, уволить кого-то, наказать, унижить и т.д.

4. Каковы индивидуальные психологические особенности участников конфликтной ситуации?

Как мы уже подчеркивали, одной из причин возникновения конфликтов является конфликтная личность.

Выводы: анализ показывает, что основная часть конфликтов возникает помимо желания их участников. Происходит это из-за особенностей нашей психики и того, что большинство людей либо не знает о них, либо не придает им значения, исходя из этого источником конфликта является противоречие, которое возникает там, где есть рассогласование: знаний, умений, способностей и личностных качеств; функций управления, эмоциональных, психических и других состояний; технологических, экономических процессов и т.д.; целей, средств и методов деятельности; мотивов, потребностей, ценностных ориентаций; мнений, взглядов, убеждений; понимания и интерпретации информации; ожиданий, позиций; оценок и самооценок.

3. Пути разрешения конфликта в коллективе ОВД

Работник полиции является представителем государства, и соответственно априори должен уметь не только разрешать и управлять конфликтами, но и прогнозировать исход действия оппонента или самого себя в период конфронтации.

Лучший способ разрешить конфликт – вовремя его предупредить. Полагаем, что предупреждению внутрикollectивных конфликтов способствуют:

- Высокая организация служебной деятельности в подразделениях.
- Психологический отбор специалистов в подразделение.

- Стимулирование мотивации к добросовестному труду.

- Правовая защита сотрудников. За требованиями к подчиненным знать и выполнять свои служебные обязанности некоторые руководители забывают, что у сотрудников существуют и права, оговоренные в нормативных документах. Нарушения прав полицейских влекут за собой снижение эффективности профессиональной деятельности коллектива, неверие в отношении руководства подразделения, создание конфликтной атмосферы. В результате сотрудник провоцируется на вступление в противоборства с руководством.

- Демократизация отношений в коллективе. Одним из основных показателей здоровой социально-психологической обстановки в коллективе подразделения ОВД является отсутствие напряженности, боязни обсудить насущные проблемы с начальством и другими сотрудниками. Активное участие в организации профессиональной деятельности в коллективе, возможность высказать свою точку зрения и получить обоснованный ответ от руководителя подразделения вырабатывают у сотрудника ощущение собственной значимости и состояние эмоциональной удовлетворенности от контактов с коллегами, что, в конечном счете, ведет к профилактике конфликтов.

- Справедливая оценка результатов профессиональной деятельности позволяет исключить возможность конфликта между сотрудниками различных подразделений, как правило, возникающих из-за несправедливого распределения премиального фонда, необъективной оценки результата работы сотрудника, рассогласования заслуг и поощрений.

- Определяющим условием предупреждения конфликтных ситуаций является здоровый нравственно-психологический климат в коллективе. Для него характерны уважение достоинства личности, самокритичность, доброжелательность, высокий авторитет руководителя. Здоровый

нравственно-психологический климат создает тот фон душевной комфортности, который дорог человеку и который оберегается как величайшая ценность. Большая роль на поддержание такого климата возлагается на лидера и активистов коллектива. Особо значим личный пример руководителя.

- Оптимизация рабочего времени, справедливое распределение нагрузки между подчиненными.

- Поощрение инициативы, обеспечение перспектив роста.

- Гласность и своевременное информирование людей по важным для них проблемам.

- Снятие социально-психологической напряженности путем проведения совместного отдыха, в т.ч. с участием членов семьи.

- Обучение личного состава навыкам бесконфликтного поведения и саморегуляции, играющим немаловажную роль в профилактике конфликта. От умения контролировать свои эмоции, речь, действия в процессе взаимоотношений зависит, насколько велико будет эмоциональное удовлетворение вашего собеседника от контакта с вами. Нередко, совершенно не желая развязывать конфликт, люди, тем не менее, бросая необдуманную реплику, фразу, совершая необдуманный поступок, вызывают негативную реакцию у своего собеседника, подталкивая этим к противоборству, которое вполне может вылиться в агрессию, желание нанести (уже вполне обдуманно) ответный «удар». В этой ситуации главное вовремя осознать нелепость сложившегося положения, не дать конфликту перейти на эмоциональный уровень и, используя навыки бесконфликтного поведения, погасить его на ранней стадии.

Если конфликт не удалось предупредить, и он все-таки состоялся, необходимо перейти к процессу регулирования конфликта. Исследования показали, что любой конфликт может

быть быстро разрешен, если полицейскому известны соответствующие методы. Но при этом полицейский обязательно должен рассмотреть характеристики конфликта: цели, мотивы, эмоциональные состояния оппонентов, особенности развития противоборства и др.

Одним из эффективных методов преодоления конфликтов является формирование в коллективе определенного общественного мнения о конфликтующих сторонах. Общественное мнение – очень мощный регулятор поведения людей. Многие люди очень зависимы от отношения окружающих, нуждаются в одобрении, поддержке. Конфликтую, они могут оказаться в изоляции, что переживают очень болезненно, причем настолько болезненно, что готовы даже прекратить конфронтацию.

Руководитель изначально должен сформировать в коллективе традицию, что конфликтовать нужно «цивилизованным способом» – выяснять истинную причину и разрешать ее, не переходя на оскорбление личности; не позволять втягивать в конфликт посторонних лиц.

Для регулирования и успешного разрешения конфликта необходимо:

✓ Перевести конфликт с эмоционального уровня обратно на интеллектуальный. В процессе конфликта на стадии возникновения и развития конфликт переходит с интеллектуального на эмоциональный уровень, т.е. конфликтующие стороны уходят от здравого обсуждения интересующей их проблемы и ставят для себя основную задачу нанесения противнику максимального эмоционального, а иногда даже физического урона. Соответственно до той поры, пока субъекты конфликта не вернуться к поэтапному обсуждению вариантов решения возникшей проблемы, ни о каком разрешении конфликта речи быть не может.

✓ Необходимо выравнять позиции между оппонентами (т.е. если один из оппонентов будет считать свою

позицию наиболее выгодной и у него сохранится представление о возможности полного обладания объектом конфликта, разрешить конфликт будет очень трудно).

✓ Устранить **противоречие**, а не ограничиваться примирением сторон. Примирение сторон не устраняет объекта конфликта, соответственно, не исчерпывает конфликтной ситуации и, как правило, носит демонстративный характер, т.к. по прошествии некоторого времени стороны снова станут искать повод к возникновению противоборства, и конфликт будет потушен лишь до первого инцидента.

Также часто используют такой способ разрешения конфликта, как устранение противоречия между оппонентами с помощью третьей стороны – **медиация**. В качестве медиатора выступают, как правило, лицо пользующийся авторитетом, старшие по возрасту, лидеры, просто свидетели конфликта.

Целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений связана с тем, обратились ли за помощью к третьей стороне или же она вмешалась в конфликт сама. Стороны сами обращаются к медиатору в следующих случаях:

- объектом урегулирования является затянувшийся конфликт. Все аргументы, силы, средства исчерпаны, но выхода не видно;

- стороны отстаивают противоположные, взаимоисключающие интересы и не могут найти общих точек соприкосновения;

- различное трактование правовой нормы или других критериев, являющихся ключевыми в разрешении конфликта;

- одной из сторон нанесен серьезный ущерб, и она требует санкций по отношению к оппоненту;

- сторонам важно сохранить хорошие отношения, конфликт не интенсивный, но взаимоприемлемое решение они найти не могут;

- оппоненты пришли к временному соглашению, но необходим внешний объективный контроль за его выполнением.

Оперативное самостоятельное вмешательство третьей стороны в конфликт необходимо в ситуациях, когда:

- происходит опасная эскалация конфликтных событий, существует непосредственная угроза применения насилия;

- одной из сторон массированно применяется насилие;

- третьей стороне лично не выгоден конфликт;

- конфликт отрицательно влияет на среду, которая контролируется третьей стороной (руководитель вынужден урегулировать конфликт, который негативно влияет на весь коллектив);

- стороны не пришли к согласию, а у третьей стороны есть возможность удовлетворить интересы обеих сторон.

Тактика взаимодействия медиатора с оппонентами в ходе разрешения конфликта в виде переговоров может быть следующей:

1. Тактика поочередного выслушивания на совместной встрече. Применяется для уяснения ситуации и выслушивания предложений в период острого конфликта, когда разъединение сторон невозможно.

2. Сделка. Ее специфика в том, что посредник стремится больше времени вести переговоры с участием обеих сторон. При этом основной упор делается на принятие компромиссных решений.

3. Челночная дипломатия. Медиатор разделяет конфликтующие стороны и постоянно курсирует между ними, согласуя различные аспекты соглашения. В результате обычно достигается компромисс.

4. Давление на одного из оппонентов. Большую часть времени третья сторона посвящает работе с одним из участников, в беседах с которым доказывается ошибочность его позиции. В конечном итоге, данный участник идет на уступки.

5. Директивное воздействие предполагает акцентирование внимания на слабых моментах в позициях оппонентов, ошибочности их действий по отношению друг к другу. Цель – склонение сторон к примирению.

✓ Устранение противоречия путем компромисса. В ходе разрешения конфликта путем компромисса необходимо заранее подготовить блок различных вариантов взаимных уступок, не затрагивающих основных требований противостоящих сторон.

Бывают такие ситуации, когда разрешение конфликта путем компромисса не представляется возможным. Причиной может выступать неделимый объект конфликта (как в примере с вакантной должностью) или индивидуальные особенности субъектов конфликта. В этом случае рекомендуется поступить следующим образом:

✓ Ликвидировать объект конфликта. Например, конфликт в отношении вакантной должности в подразделении между двумя претендентами не прекращается. Руководство назначает на данную должность третье лицо. Таким образом, объект конфликта устраняется, и сам конфликт сходит на нет.

✓ Заменить объект конфликта. Например, с целью разрешения конфликта в подразделении руководство предлагает одному из субъектов равноценную должность в другом подразделении.

✓ Устранить возможность вступления в контакт субъектов конфликта. Этот крайний вариант разрешения конфликта заключается в создании условий, устраняющих возможность взаимодействия конфликтующих сторон и коллектива, и в переводе сотрудников в разные подразделения.

✓ Сотрудничество. Необходимо убедить стороны, что конфликт не способствует эффективности работы, а, наоборот, мешает ей. Задача сотрудников – выполнять служебные обязанности, а не склочничать, задача руководителя – организовать и контролировать работу. Во имя выполнения

поставленных задач необходимо работать в одной команде, помогая друг другу.

✓ В ситуациях, когда руководитель не может разрешить конфликт вышеперечисленными способами, он полноправен применить иные санкции, в частности дисциплинарного порядка – от наказания до увольнения из ОВД.

Средством реализации процесса разрешения конфликта может выступать различная тактика, состоящая из совокупности способов и приемов воздействия на оппонента в конфликте:

- рациональное убеждение;
- дружеское обращение, заискивание;
- заключение сделок;
- демонстративные действия;
- давление;
- апелляция к власти;
- санкционирование;
- коалиция.

Любому руководителю коллектива важно знать конструктивные способы разрешения конфликтных ситуаций:

1. Руководителю необходимо заинтересовать подчиненного в том решении конфликта, которое он предлагает. Изменить мотивацию поведения подчиненного можно различными способами – от разъяснения неправильности его позиции до предложения определенных уступок, если руководитель в чем-то неправ.

2. Аргументировать свои требования в конфликте. Настойчивость в требованиях к подчиненному подкрепить правовыми нормами.

3. Уметь слушать подчиненных в конфликте. Руководитель иногда принимает неверное решение из-за отсутствия необходимой информации. Ее мог бы дать подчи-

ненный. Однако руководитель не всегда имеет возможность выслушать его, что затрудняет разрешение конфликта.

4. Вникать в заботы подчиненного. Многие конфликты «по вертикали» возникают из-за неупорядоченной деятельности подчиненного, восприятия им нагрузки как чрезмерной.

5. Без особой нужды руководителю не стоит идти на эскалацию конфликта с подчиненным.

6. Повышение голоса в конфликтном диалоге с подчиненным не лучший аргумент. Как показывают исследования, в 30% конфликтов с подчиненными руководители допускают грубость, срываются на крик и т.п. Грубость является признаком того, что руководитель не владеет ситуацией и собой.

7. Переход с «Вы» на «ты» является фактическим унижением подчиненного, что дает ему моральное право ответить тем же. При разрешении конфликта важно соблюдать служебную дистанцию по отношению к подчиненному, обращаться к нему на «Вы».

8. Если руководитель прав, то ему целесообразно действовать спокойно, опираясь на должностной статус. Спокойствие руководителя, уверенность в себе усилит в глазах подчиненного справедливость требований начальника.

9. В ситуации неуступчивости подчиненного и правоте руководителя ему необходимо использовать поддержку вышестоящих руководителей и общественности.

10. Должностное положение – солидное преимущество в конфликте с подчиненным, но не стоит им злоупотреблять. Неопытные руководители для разрешения конфликта в свою пользу используют такие способы воздействия на оппонента, как увеличение его рабочей нагрузки, создание ему неудобств, сложностей, применение дисциплинарных санкций и т.п. Подобные действия озлобляют

подчиненного, делают его неуступчивым, затрудняют разрешение конфликта.

11. Не затягивать конфликт с подчиненным: помимо потери рабочего времени длительные конфликты чреваты взаимными обидами и, как следствие, потерей преимуществ правового в конфликте. С увеличением длительности конфликта возрастает вероятность победы подчиненного и уменьшается такая вероятность для руководителя.

12. Не бояться идти на компромисс, особенно в тех случаях, когда руководитель не уверен в своей правоте.

13. Если в конфликте оказывается, что проявления руководителя недопустимые, то лучше его не затягивать и уступить подчиненному. Необходимо разобрать ситуацию лично с подчиненным, и прийти к консенсусу.

14. Необходимо помнить, что конфликтный руководитель – это не всегда плохой руководитель. Главное – быть справедливым, требовательным к себе и подчиненным, решать проблемы, а не просто обострять отношения.

Выводы: Таким образом, сотрудникам полиции необходимо глубоко разбираться в проблеме психологии конфликтов, что в целом способствует улучшению всей деятельности подразделений правоохранительных органов, становлению профессионального мастерства их сотрудников.

Рекомендуемая литература:

1. Конституция РК от 30.08.1995 г. (с изменениями и дополнениями на 17.09.2022 г.)

2. Закон РК «Об ОВД РК» от 23.04.2014 г. (с изменениями и дополнениями на 11.07.2022 г.)

3. Этический кодекс государственных служащих Республики Казахстан (Правила служебной этики государственных служащих) от 29.12.2015г. (с изменениями и дополнениями на 22.02.2022г.)

4. Бандурка А.М., Друзь В.А. Конфликтология. – Харьков: Университет внутренних дел, 1997
5. Ванюхина Н.В. Конфликтология: Учебно-практическое пособие. – Казань, Васильев В.Л. Юридическая психология. Серия «Учебник нового века». – СПб: Питер, 2001. – 640 с.
6. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: курс лекций. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 480 с.
7. Леонов Н.И. Методы изучения конфликтов и конфликтного поведения. Серия «Библиотека психолога». М: МПСИ, 2013.– 288с.

ЛЕКЦИЯ 3. ЭКСТРЕМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ И КРИЗИСНЫЕ СИТУАЦИИ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. *Понятие экстремальных ситуаций*
2. *Личная профессиональная безопасность сотрудника ОВД*

1. Понятие экстремальных ситуаций

Известно, что деятельность сотрудников ОВД характеризуется такими ситуациями, которые отличаются наличием в них факторов, обладающих силой влияния на людей и их деятельность, именуемых *экстремальными*. В последние годы наблюдается тенденция повышения экстремальности деятельности ОВД, связанная с задержанием преступников, освобождением заложников, применением оружия, обеспечением правопорядка в период массовых мероприятий, стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций.

Психологическая подготовка к особым и экстремальным видам деятельности это целенаправленное воздействие на личность с помощью психологических и психофизиологических методов, направленных на формирование у нее психологической готовности к адекватным действиям в таких ситуациях. Под психологической готовностью подразумевается система психологических и психофизиологических характеристик субъекта, обеспечивающих успешность и результативность определенных действий и деятельности.

Современные условия, в которых работают сотрудники ОВД, можно в полной мере назвать кризисными, а иногда и экстремальными. **Кризисными** потому, что сопровождаются значительными психоэмоциональными нагрузками, которые вызваны:

- высокой ответственностью за принятые решения;

- особой сложностью возложенных функций;
- кратким сроком выполняемой деятельности;
- объединением разнovidностью по цели действий в одной деятельности;
- обработкой широкомасштабной по объему информации;
- дефицитом времени на принятие решения.

Экстремальными называют ситуации, которые ставят перед человеком большие трудности, обязывают его к полному, крайнему, предельному напряжению сил и возможностей, чтобы справиться с ними и решить стоящую задачу.

Экстремальные ситуации (угроза потери здоровья или жизни) – это ситуации, существенно нарушающие базовое чувство безопасности человека, веры в то, что жизнь организована в соответствии с определенным порядком и поддается контролю, и могут приводить к развитию болезненных состояний – травматического и посттравматического стресса, других невротических и психических расстройств.

Экстремальность различных воздействий на человека определяется не только их силой, продолжительностью, но также и новизной, неожиданностью, непривычностью проявления. Иначе говоря, это факторы, к которым человек еще не адаптирован и не готов действовать в их условиях.

Под экстремальными условиями следует понимать чрезвычайные обстоятельства и происшествия социально-политического, техногенного, экологического, а также криминального характера.

Такие факторы, как ненормированный рабочий день, постоянный контакт с асоциальными элементами, необходимость полной отдачи психических и физических сил при пресечении преступлений снижают функциональные резервы организма, вплоть до их полного истощения. Это определяет

высокие требования к психической сфере личности сотрудников ОВД, их стрессоустойчивости и психологической готовности к деятельности в экстремальных условиях.

Следовательно, длительное воздействие стрессогенных факторов, наличие постоянной витальной угрозы для жизни, высокая вероятность гибели или ранения, травмы предъявляют высокие требования не только к уровню профессиональной подготовленности, но и к психологическим качествам личности, обуславливающим психологическую готовность к деятельности в экстремальных условиях.

Необходимо отметить, что формирование *психологической подготовленности* у сотрудников ОВД *возможно* лишь при комплексном подходе к каждому из них.

Именно эффективная организация профессионально-психологической подготовки способствует формированию у сотрудников полиции психологических знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения задач, возложенных на органы внутренних дел.

Разновидности экстремальных ситуаций.

Служебные экстремальные ситуации:

- вооруженные конфликты;
- предупреждение и пресечение правонарушителей;
- совершение групповых преступлений, массовых беспорядков;
- конфликты между гражданами;
- длительная интенсивная нагрузка на сотрудника ОВД;
- преследование и задержание вооруженного преступника;
- освобождение заложников;
- нападение на сотрудников с целью завладения огнестрельным оружием и т.д.

Природного и техногенного характера:

- стихийные бедствия;

- пожары;
- крупные производственные аварии;
- катастрофы;
- эпидемии, ставящие под угрозу жизнь и здоровье населения, и требующие ведения аварийно
- спасательных и восстановительных работ.

Понятие «**экстремальная ситуация**» всегда носит субъективный характер и определяется как препятствие, отражающее индивидуально - личностный уровень трудности сложившейся ситуации для каждого сотрудника в отдельности.

Подготовленный сотрудник - преодолет препятствие в экстремальной ситуации и быстро ориентируется в ситуации и направит свои знания на меры безопасности граждан и себя.

Исследование фактов поведения сотрудников во внештатных ситуациях последнего времени показали, что внезапное попадание сотрудника полиции в экстремальные условия является причиной возникновения у него неадекватных действий, тревоги, паники, агрессивности, стрессовых реакций и страха за личную безопасность.

Тревога (состояние тревожности) – эмоциональная реакция тревожного ожидания, несоизмеримой опасности, в ряде случаев как реакция на воображаемую угрозу, возможную неудачу.

Тревожность вызывается возможными или вероятными неприятностями, неожиданностью, изменениями привычной обстановки и деятельности, задержкой приятного, желательного и выражается в специфических переживаниях - опасения, волнения, нарушения покоя и др.

Страх – это чувство, возникающее в процессе мышления и воображения, предвосхищающее опасность для жизни, здоровья и самочувствия человека. Причинами страха могут быть действия правонарушителя, наступление неблагоприятных событий (аварий, бедствий, катастроф) или складывающаяся ситуация на службе.

Постоянное присутствие угрозы для жизни, обусловленное повышенным фактором риска погибнуть в результате аварии, катастрофы, военных действий, массовых беспорядков, несчастного случая и т.д. может вызвать различные психические реакции – от состояния тревожности до развития неврозов и психоза.

Психологические реакции на экстремальную ситуацию могут быть:

| ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ | ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ |
|---|---|
| Мобилизация психологических возможностей | Проявление неуверенности, беспокойства, тревоги. |
| Активизация деловых мотивов, долга, ответственности | Обостренное чувство самосохранения |
| Возникновение делового возбуждения | Проявление страха, боязнь за дело и за себя |
| Возникновение азарта радости или ненависти | Проявление растерянности (фрустрации, оцепенение, ступор) |
| Активизация и оптимизация познавательной деятельности | Непонимание происходящего, дезорганизация познавательной деятельности |
| Актуализация творческих возможностей | Разрушение отработанных навыков, появление ошибок в работе |
| Повышенная готовность к решительным и смелым действиям | Недостаточная мобилизованность, проявление несообразности в действиях |
| Повышение выносливости, неприхотливости | Утрата самоконтроля, проявление панических действий |
| Изменение пороговых ощущений, ускорение реакций | Проявление чувство слабости, усталости, крайней неуверенности |
| Понижение утомляемости, исчезновение чувства усталости, беспечности | Острые психозы |

Основными факторами негативного влияния на морально -психологический климат и работоспособность личного состава в условиях вооруженного конфликта является выраженный психический стресс, вызываемый экстремальными условиями боевой, оперативно - служебной деятельности и быта.

Стресс – это истощение защитных сил, нарушение механизмов возбуждения, торможения, саморегуляции, эмоциональное состояние, возникающее в трудной для человека ситуации. Он вызывается обстановкой опасности, потерей близких людей, непривычными условиями, возрастанием ответственности, большими умственными или физическими нагрузками, необходимостью преодолеть переутомление, крайнее напряжение сил.

Стресс может быть вызван следующими факторами: сильная загруженность работой, большое расстояние между работой и домом, недостаточный уровень зарплаты, процесс вхождения в новую должность, необходимость часто идти на компромисс, повышенная ответственность за принятие решений, недостаточная оценка со стороны руководителя, участие в вооруженных инцидентах и.т.д.

Психопатологическая реакция на стресс выходит за рамки обычной. Она представляет собой психическое заболевание, «внешнее» проявление которого захватывает и ближайшее окружение человека.

Поэтому панические настроения граждан, вовлеченных в массовые беспорядки, оказывают сильный заражающий эффект на сотрудников, находящихся в эпицентре толпы. Вследствие этого у них, конечно, возникают различного рода психические реакции, свойственные данной ситуации.

Опасность – является конструирующим признаком для выделения особой группы ситуаций служебной деятельности, т.е. опасных ситуаций. Чаще всего в терминологии работников ОВД используется понятие «экстремальные ситуации». В таком

состоянии одни готовы к самовыручке, проявляют ответственность, инициативу, смелость, решительность.

В других случаях наоборот, проявляют повышенную осторожность, бравировуют своей смелостью. Формы поведенческой реакции на экстремальную ситуацию проявляются через устранение возможности столкновения с угрожающим объектом, преодоление напряженного состояния через бегство от него, через агрессию на источник опасности, а также может выражаться в грубости по отношению к сослуживцам, в недовольстве всем, пассивности.

Опасность – это стресс – фактор, отражающий осознание сотрудниками ОВД того обстоятельства, что поведение правонарушителей, действие стихийных сил природы, авария или катастрофа могут причинить ему физический или психологический вред, привести к несчастному случаю. А возможно и к гибели.

Виды опасности: *потенциальная* (контакт с правонарушителем); *Мнимая* (опасности нет, образ опасной ситуации вымышленный); *реальная*; *спровоцированная* (сотрудник провоцирует со стороны других нападение на себя)

Экстремальные условия по-разному влияют на психику сотрудников ОВД. Выделяют следующие типы психического воздействия в экстремальных ситуациях: *аффект, стресс, фрустрация, конфликт, кризис.*

Одним из негативных последствий воздействия аффекта и стресса на психику сотрудника ОВД при выполнении своих обязанностей в экстремальных ситуациях является психотравмирующее воздействие на когнитивную (мыслительную) сферу личности. Практически у любого человека эмоциональное переживание негативно могут повлиять на такие процессы, как ощущение, восприятие, память и мышление.

Реагирование индивида на подобные кризисные ситуации и непривычную для него обстановку, такова: он или осознает ситуацию и действует сознательно, или же обстановка

овладевает им и тогда он начинает действовать опираясь на не желательные эмоции.

Данные экстремальные условия оказывают негативное влияние на психику сотрудника ОВД.

Выводы: в первом вопросе лекции были рассмотрены понятия экстремальных и кризисных ситуаций встречающиеся в деятельности сотрудника органов внутренних дел, и их последствия.

2. Личная профессиональная безопасность сотрудника ОВД

Одним из актуальных вопросов психологической подготовки является обеспечение профессиональной безопасности сотрудников в экстремальных ситуациях.

Стратегическое направление общей профилактики данного вопроса должна основываться планированием и исполнением комплекса мероприятий нормативно-правового, организационно-управленческого, воспитательного, кадрового, медицинского характера и их психолого- педагогического ориентира.

1. Психолого-педагогическое и правовое просвещение сотрудников по различным вопросам обеспечения успешного (адекватного) поведения, соблюдения личной безопасности в условиях повседневной жизни и профессиональной деятельности; надлежащего исполнения нормативных требований, регламентирующих порядок несения службы в ОВД; соблюдения и поддержания правил психогигиены на рабочем месте, в быту и др.

Изучение причин гибели свидетельствует о том, что способность сотрудников противодействовать и предвидеть опасность существенно зависит от сформированности значимых профессиональных качеств, прошлого опыта, их навыков, знаний и умений. Этому в значительной степени способствуют и интеллектуальные возможности сотрудника, позволяющие

ему находить адекватные способы безопасного поведения в самых разнообразных, в том числе и экстремальных ситуациях.

Просвещение в этом плане можно определить как направленное воздействие (информационное, психо-эмоциональное) на психику сотрудника с целью формирования и развития у него таких качеств, которые способствуют выработке безопасного поведения при выполнении служебных задач или разрешении жизненных ситуаций. В число продуктивных форм воспитания и профилактики безопасного поведения входят:

- изучение и усвоение существующих нормативно-правовых документов, регламентирующих безопасную профессиональную деятельность сотрудников в штатных или нештатных ситуациях;
- постоянный и строгий контроль выполнения правил безопасности;
- проведение предварительных инструктажей или занятий с личным составом, участвующим в разрешении штатных ситуаций или работающих в условиях предельных трудностей;
- системное и конкретное знание распространенных причин возникновения ЭС, как руководителями, так и рядовыми сотрудниками;
- гласные и детальные разборы всех случаев нарушения безопасности, особенно повлекших гибель или ранения людей;
- регулярные проверки знаний правил и мер безопасности профессиональной деятельности; применение адекватных мер наказаний к нарушителям правил безопасности;
- стимулирование руководством структурных подразделений интереса сотрудников к вопросам обеспечения безопасности, предотвращения и ликвидации опасных ситуаций, происшествий, несчастных случаев и др.
- обучение сотрудников приемам оказания неотложной медицинской и психологической помощи, а также адекватным

действиям, например, при возникновении экстремальных ситуаций, которые позволяют смягчить их отрицательные последствия.

К числу предпочтительных организационных форм воспитания безопасного поведения относятся: индивидуальные и групповые беседы; лекции; семинары; практические занятия; групповые упражнения (тренинги); деловые и ролевые игры; консультации; зачеты и экзамены и др.

2. Повышение уровня специальной психологической подготовленности личного состава к действиям в опасных ситуациях и напряженных условиях деятельности.

Анализ практики показывает, что в настоящее время профессиональный риск, наряду с сильным психотравмирующим влиянием различного рода экстремальных ситуаций, являются объективными составляющими службы в органах. Исходя из этого, все большее значение приобретает специальная психологическая подготовленность сотрудников к действиям в трудных и опасных ситуациях, позволяющая минимизировать возможные негативные последствия при выполнении функциональных обязанностей.

В содержательном плане обеспечение личной безопасности представляет собой систему правовых, психологических, педагогических и физических мер, способствующих сохранению жизни и здоровья сотрудников. Она должна базироваться на следующих составляющих: достаточном уровне профессионально-нравственной подготовленности (профессионально-нравственная безопасность); строгом соблюдении законодательства в ситуациях провокации, шантажа и угроз со стороны субъектов криминальной среды (правовая безопасность); сформированных навыков выживания в экстремальных условиях (физическая безопасность); психологических качествах, позволяющих реально оценивать сложившуюся обстановку, принимать верные решения, адекватно действовать и не терять самообладание в критических ситуациях (психологическая

безопасность). Собственно говоря, поведение сотрудника предполагает владение тактикой и приемами обеспечения личной поп безопасности по всем вышеуказанным направлениям.

Изучение отечественного и зарубежного опыта работы правоохранительных органов свидетельствует о том, что риск стать жертвой физического насилия, угроз, провокаций и шантажа со стороны криминальной среды будет значительно меньше, если сотрудник руководствуется унифицированными принципами обеспечения безопасности, которые сформулированы в виде следующих алгоритмов поведения:

- ожидает неожиданных и непредвиденных действий в любой опасной ситуации; руководствуется полученными знаниями и здравым смыслом;
- владеет собой, информацией, ситуацией, средствами специальной защиты и оружием;
- правильно оценивает обстановку и окружающих, знает, что необычная обстановка может служить сигналом опасности;
- повышает уровень своей профессиональной подготовленности к действиям в экстремальных ситуациях;
- имеет план конструктивных действий;
- знает, что о нем знают, в свою очередь, потенциальные противники;
- избегает шаблонного поведения в опасных для жизни и здоровья ситуациях;
- не активизирует и не провоцирует противника;
- адекватно прогнозирует возможности потенциального противника;
- всесторонне оценивает реальную обстановку и свои возможности;
- обладает уверенностью в себе, а также умеет согласованно работать в команде.

Тактика обеспечения личной физической безопасности при решении служебных задач сопряжена с пониманием трех ключевых вопросов: знанием причин гибели сотрудников, получения травм и ранений; определением значимых качеств, способствующих сохранению жизни и здоровья; выбором конкретных приемов действий в ситуациях возможного или реального риска.

Анализ специальной литературы, а также изучение типичных причин гибели сотрудников выявляют негативную роль их слабой подготовленности к действиям в опасных ситуациях. Чаще других встречаются следующие «факторы риска»:

- наличие грубых нарушений дисциплины и профессиональной безопасности;
- беспечность и бравада, нежелание экипироваться специальными средствами защиты; проявление неосмотрительности и несобранности;
- игнорирование очевидных признаков опасности;
- замедленная скорость реакции или принятия решения; самоуверенность, психологическая неустойчивость к экстремальным условиям.

Остановимся на личностных качествах сотрудника, которые являются приоритетными для обеспечения его физической безопасности в ситуациях риска для жизни. К ним относятся:

- *понимание цели деятельности. «Я знаю, ради чего рискую жизнью»;*
- *профессиональная подготовленность «Я научен, каким образом действовать и как строить свое поведение в опасной ситуации»;*
- *Устойчивость к экстремальным факторам. Сформированность психологических и физических навыков решения задач в экстремальных условиях жизнедеятельности;*

- *доверие к самому себе при выполнении задач профессиональной деятельности. «Я выполняю поставленную задачу эффективно»;*

- *решительность. «Я способен быстро принимать адекватные решения и правильно действовать в реальных ситуациях опасности»;*

- *психоэмоциональная устойчивость. «Я могу рассчитывать на свои возможности во всех ситуациях»,*

- *физическая подготовленность. «Я обладаю достаточными физическими возможностями выполнять необходимые действия в опасных ситуациях»;*

- *доверие к своему оружию и специальным средствам защиты. «Я знаю, что оружие и спецсредства не подведут меня в опасных ситуациях»;* •

- *способность к согласованным совместным действиям. «Мы работаем вместе, чтобы результативно выполнять поставленные задачи»;*

- *готовность к самозащите и защите окружающих. «Я сделаю все возможное, чтобы сохранить свою жизнь, здоровье граждан и нейтрализовать возможных представителей криминальной среды».*

Самовнушение помогает вести себя не выходя за рамки принятых в данном обществе правил культурного поведения, владеть собой в самых трудных ситуациях. Самовнушение может быть применено в процессе самовоспитания любых качеств личности. В течение нескольких недель, а иногда и месяцев с целью изменения поведения в требуемую сторону помногу раз в день произносится заранее подготовленная фраза: «Я при любых обстоятельствах справлюсь с трудностями», «Я спокоен и уравновешен». Делается это повторение заученных формул до тех пор, пока уверенность не становится непоколебимой, не оставляя ни тени сомнений в возможности справиться с собой, вести себя в соответствии с самовнушением. Так, например, много раз повторяя: «Я не чувствую

боли», можно избавиться от болевых ощущений. И наоборот, можно внушить себе ощущение боли, причем даже не произнося каких-либо формул.

Так, самовнушение и правила личной безопасности способствует формированию у сотрудника личностной установки на выживании, позволяющие адекватно оценивать обстановку, принимать оперативные и правильные решения, не терять самообладания в минуты.

Я осознаю, что вовлечение меня в ситуацию, связанную с применением огнестрельного оружия или иных форм насильственных действий, является реальной возможностью.

Я буду постоянно придерживаться моего обязательства избегать того, чтобы стать жертвой в такой ситуации. И поэтому всегда буду: в любых обстоятельствах приближаться ко всем подозреваемым и правонарушителям, предвидя их сопротивление;

никогда не недооценивать подозреваемого или правонарушителя;

внимательно оценивать, надо ли приближаться к подозреваемому человеку или подозрительному месту;

следить за руками подозреваемых и правонарушителей; соблюдать безопасную пространственную дистанцию до подозреваемого или правонарушителя;

думать о «прикрытии» и постоянно создавать его с помощью других работников;

оперативно принимать решение и использовать в полной мере законные средства обуздания сопротивляющихся;

надевать наручники на подозреваемых и сопротивляющихся;

обыскивать их не спеша и тщательно

надевать бронежилет на время операции;

ценить важность искусства в стрельбе подготовленности к рукопашному бою;

эффективно использовать огнестрельное оружие в предусмотренных законом случаях;

предвидеть худшее и быть готовым к нему, разработав на этот случай план действий.

Я способен выжить в опасной ситуации и одержу победу при любой конфронтации с правонарушителями, где будет применено насилие. Я буду следовать этому обязательству в любых ситуациях, связанных применением огнестрельного оружия и иных форм насильственных действий.

Определенную помощь в выработке волевых качеств, необходимых в экстремальных условиях, может оказать специальная памятка для лиц, которым необходимо укрепление воли.

Вот некоторые из утверждений, содержащихся в таких памятках.

«Большинство моих товарищей смелые и решительные люди. Они отличаются решительностью при действиях в самых трудных условиях. Я такой же, как они. В течение всей своей прошлой жизни я всегда был человеком решительным.

Я и сейчас решительный.

Командиры и мои товарищи ценят и уважают во мне решительность.

Я веду себя решительно и с товарищем один на один, и в большой компании, на собраниях и на учениях. Во время бесед, споров, на занятиях и всегда занимаю решительную позицию.

У меня сильная воля и твердый характер. Я хорошо владею собой. Я – человек бесстрашный. Я действую всегда уверенно и решительно.

При незнакомых людях и в незнакомой обстановке говорю и действую смело и решительно.

Я хорошо знаю свою работу и порученное мне дело, поэтому, решения всегда принимаю быстро и без колебаний.

Я всегда, всю жизнь буду вести себя смело, решительно, спокойно и уверенно в любой обстановке.

Сотруднику рекомендуется читать памятку, вызывая при этом у себя конкретные представления на этапе предварительной психологической подготовки. При этом, произнося слова памятки, сотрудник должен восстанавливать связи слов с их значением. В результате этого несколько по-иному строится и поведение сотрудника.

Общая тактика действий по обеспечению личной физической безопасности в ситуациях риска для жизни может быть представлена следующим набором поведенческих алгоритмов:

- настройка на несение службы. «Отвлекись от посторонних мыслей, которые мешают тебе выполнять непосредственные функциональные обязанности»;
- проверь экипировку, индивидуальные средства защиты перед работой;
- практикуйся умело и привычно использовать оружие и специальные средства защиты в различных ситуациях;
- учитывай, что реальная обстановка искажается под влиянием стрессовых факторов;
- избегай ситуации нахождения «один на один» возможным правонарушителем;
- придерживайся заранее разработанных планов действий (включая и опасные ситуации);
- не провоцируй использование табельного оружия и специальных средств защиты, применяй их в случае крайней необходимости;
- прежде чем обратиться за оказанием помощи, постарайся объективно оценить реальные возможности помощника; практикуйся в определении своего местоположения; старайся точно узнать, где ты находишься в данный момент;
- избегай спонтанного и непредсказуемого поведения в экстремальных или конфликтных ситуациях;

- при возникновении опасности для жизни и здоровья активно действуй, выбирай правильную позицию;
- будь бдителен и предельно осмотрителен при возможных угрозах со стороны окружающих, особенно лиц, входящих в организованные преступные группы;
- старайся не расслабляться в трудных и опасных ситуациях;
- принимай в расчет время запаздывания реакции, которое является определенным интервалом между мыслью и реальным действием;
- умело используй экипировку для создания преимущества в случаях угрозы своей жизни и здоровья;
- постоянно поддерживай свою физическую силу и выносливость;
- в период несения службы держи табельное оружие и специальные средства при себе;
- имей надежное прикрытие и рассчитывай на эффективную поддержку коллег, прежде чем принимать решение и действовать в опасных ситуациях.

Помимо этого, можно привести ряд общих рекомендаций в выборе возможных вариантов поведения при встрече с неизвестными людьми, представляющими потенциальную опасность для здоровья и жизни сотрудников.

Необходимо помнить:

- страх испытываете не только Вы, но и ваш противник; в этом случае он представляется особенно опасным, поскольку его действия становятся непредсказуемыми и неуправляемыми;
- анализируя опасность, в первую очередь оцени того, кто ее реально представляет, опираясь на особенности внешнего вида, мимических проявлений, поведения, имеющихся наличных средств, которые могут использоваться в качестве орудия преступления;
- применяемые средства угрозы обычно соответствуют особенностям и характеру нападающих, например, огнестрель-

ное оружие предпочитают использовать профессиональные преступники; малокалиберное или самодельное - любители или новички;

- если на основе анализа полученной информации Вы осознали, как необходимо вести себя в опасной ситуации, приступайте к решительным действиям, исходя из своих возможностей; необходимо помнить, что тактика поведения при этом должно быть максимально рациональной;

- с точки зрения обеспечения личной безопасности, следует учитывать, что негативными факторами, способствующими гибели, являются: нерешительность, неуверенность, чрезмерная эмоциональность, преувеличение возможностей противника. Рекомендуется мысленно представить самого себя в роли нападающего, постараться трансформировать имеющиеся отрицательные черты своего характера в положительные, например, нерешительность в уверенность, тревожность в хладнокровие и др.;

- в критических ситуациях нередко возрастают энергетические и психологические резервы организма; здесь самое главное не впадать в состояния оцепенения и паники, приводящие к неспособности принимать правильные решения и эффективно действовать в условиях опасности, заранее не становиться в положение жертвы, не отдаваться на волю случая или на милость безжалостного противника;

- следует помнить, что за угрожающим поведением со стороны вероятного противника часто скрываются тревожность, беспокойство и неуверенность в исходе агрессивных действий.

Практика показывает, что в критических ситуациях соблюдение элементарных приемов способов психологической самозащиты сотрудника важны не меньше, а порой и больше, чем уровень его физической подготовленности. Необходимыми условиями обеспечения личной психологической безопасности являются: знание психофизиологических процессах в ситуации

риска для жизни; усвоение адекватной модели поведения в ситуации опасности, позволяющей выполнить служебные задачи без ущерба для здоровья; владение приемами психологической саморегуляции.

Типичными последствиями сильного стресса у сотрудника могут выступать:

- навязчивые и тяжелые воспоминания;
- расстройства сна и потеря аппетита;
- частичное ослабление памяти (иногда временная амнезия);
- ухудшение настроения при упоминании о критическом событии;
- раздражительность и агрессивность;
- потеря жизненных перспектив, смысла жизни;
- тревожность, беспокойство и др.

Следует помнить, что указанные симптомы являются нормальной реакцией человека на стрессовые и экстремальные воздействия. Как правило, они носят временный характер и зависят от силы психотравмирующих факторов, их субъективного переживания. Подобные чувства могут привести к ухудшению психологического самочувствия сотрудника, осложнению межличностного взаимодействия, конфликтам, иногда способствуют возникновению деструктивных форм поведения.

Поэтому, необходимо внимательно понаблюдать за собой, не поддаваться ситуативному желанию вступать в конфликты с окружающими, даже если Вам кажется, что люди не способны понять Ваше реальное состояние. Следует также избегать психотравмирующих ситуаций и навязчивых мыслей, прямо или косвенно напоминающих пережитое событие. Период острого или неадекватного реагирования проходит значительно безболезненнее и быстрее, если своевременно обратиться за помощью к квалифицированным специалистам (психологам или медицинским работникам).

Игнорирование вышеуказанных положений при работе с сотрудниками, оказавшимися в стрессовых ситуациях, может привести к развитию следующих негативных последствий:

- стремлению к неоправданным (рискованным) действиям, приводящим к угрозе для жизни и здоровья;
- возникновению компенсаторных (замещающих) форм поведения, связанных с употреблением алкогольных и наркотических средств;
- изменению круга социальных интересов и уровня профессиональной мотивации;
- неадекватным способам разрешения жизненных ситуаций;
- агрессивности и конфликтности поведения;
- снижению интеллектуального и волевого потенциала личности.

Американский психотерапевт Д. Пауэлл предлагает несколько советов, которые помогают контролировать свое поведение и пережить стресс с наименьшими потерями

1. Вспомните, как Вы себя ощущали, когда все было хорошо. Когда представляешь себя в комфортной ситуации, появляются ощущения, связанные с ней.

2. Расслабляйтесь физически. Если тело и мышцы расслаблены, то и психика не может быть в напряженном состоянии.

3. Постарайтесь быть реалистичнее, когда Вы описываете себе или близким ситуации, в которой находитесь.

Избегайте таких слов, как «никогда», «всегда», «ненависть».

4. Живите сегодняшним днем. Установите цели на сегодня и достигайте их.

5. Не разрешайте себе «утонуть» в жалости к себе, не отказывайтесь от помощи. Любовь, дружба и помощь – мощные средства в борьбе со стрессом.

6. Заставьте стресс работать на вас. Многие люди победили стресс, отказываясь стать проигравшими. Они встретили испытание с поднятой головой. Если вы сможете принять негативное событие (например, найти лучшую работу), вы победите стресс его оружием.

7. Старайтесь не думать о прошлых событиях как о поражении.

8. Относитесь к стрессу как к источнику энергии. Каждую проблему, которую ставит жизнь, воспринимайте как вызов.

9. Вы не можете отвечать за поведение других, но можете контролировать свою реакцию на их поступки. Ваша главная победа – это победа над своими эмоциями.

10. Не старайтесь угодить всем, это нереально, вы должны время от времени угождать себе.

11. Нарисуйте мысленно картину своего будущего и сравните ее с тем небольшим по времени кризисом, который вы переживаете в настоящее время.

Заслуживает внимание метод «отключения», рекомендуемый временное устранение от сложных, стрессогенных проблем. Что означает перенос внимания на отдых, хобби, интересы, занятия физическими упражнениями и т.п.

С целью «отключения» целесообразно следовать таким советам:

а) обедать за пределами учреждения, предприятия, организации;

б) во время обеда не вести разговоры, относящиеся к профессиональной деятельности.

в) постараться в обеденный перерыв полностью отключиться от служебных дел, не отвечать на телефонные звонки, провести небольшую физическую разминку и т.п.;

г) активно отдыхать в свободное время (использовать активные формы отдыха - занятия спортом, прогулки в парке, лесу и т.п.)

d) не пренебрегать на работе юмором, так как он снимает излишнее

e) участвовать в общественной жизни организации, в спортивных мероприятиях, в занятиях художественной самодеятельности и т.п.

Анализ причин гибели сотрудников убедительно свидетельствует о том, что в число наиболее вероятных объектов провокаций, шантажа и физического нападения со стороны представителей криминальной среды попадают следующие сотрудники:

- не обладающие достаточным уровнем интеллектуального развития и профессиональной подготовленности;
- злоупотребляющие спиртными напитками;
- стремящиеся использовать свое служебное положение в личных и корыстных целях;
- склонные к авантюризму, сомнительным связям;
- страдающие эгоцентризмом, потерей бдительности либо крайней неуверенностью в собственных возможностях;
- пренебрегающие нормативно-правовыми требованиями, регламентирующими порядок организации и несения службы в ОВД.

Радикальным средством обеспечения их личной безопасности служит перемена вида профессиональной деятельности. Однако в роли невольных жертв перечисленных угроз нередко выступают вполне добросовестные и опытные в профессиональном отношении сотрудники. В этой связи необходимо знать, как с наименьшими потерями выйти из этих опасных ситуаций и успешно выполнить поставленные задачи.

По мнению специалистов в области обеспечения безопасности, провокации и возможные угрозы нападения преследуют следующие цели: дискредитация конкретных сотрудников; снижение эффективности или нейтрализация профессиональной деятельности; принуждение сотрудников к совершению противоправных или аморальных поступков.

Приведем список типичных индивидуально-психологических особенностей сотрудников, подверженных тем или иным формам деструктивного поведения («портрет жертвы провокации»):

- завышенная самооценка;
- излишняя доверчивость;
- несдержанность в общении;
- повышенная внушаемость;
- неумение предвидеть последствия своих поступков;
- неверие в то, что он может стать объектом воздействия со стороны криминальной среды;
- подозрительность;
- неспособность понимать людей или адекватно оценивать опасные ситуации, возникающие в ходе выполнения служебной деятельности.

Предпосылками эффективного психологического противодействия провокациям и нападениям со стороны криминальной среды являются:

- информированность;
- бдительность;
- здравый смысл;
- профессиональная подготовленность;
- психологическая устойчивость;
- неукоснительное соблюдение законодательства и ведомственных нормативно-правовых предписаний;
- умение принимать адекватные решения и контролировать свои действия.

3. Неукоснительное соблюдение нормативных предписаний установленного порядка хранения, выдачи, закрепления и контроля табельного оружия, а также специальных средств обеспечения безопасности сотрудников.

Для минимизации уровня ЭС, необходимо максимально исключить доступ к табельному оружию сотрудников, имеющих противопоказания по медико-психологическим данным

(например, связанным с разнообразными формами нервно-психических расстройств, патохарактерологическими особенностями поведения, агрессивными и аутоагрессивными проявлениями и другими ярко выраженными негативными чертами личности).

Если человек, угрожающий вам, относится к первой группе, то следует помнить, что эти люди практически утратили связь с реальностью, у них часто наблюдаются галлюцинации, а также мании либо величия, либо преследования.

В первом случае человек считает себя наделенным особыми качествами, в силу которых он намного выше других.

Во втором – что его преследуют за «особую миссию», «особый дар» и т.п. Такой человек может считать вас «великим грешником», а свою миссию видит в том, чтобы избавить от вас мир. Обладая достаточно развитым интеллектом, такие люди хитры и вполне проникательны, и в определенных ситуациях могут быть весьма агрессивными.

Лица, страдающие манией преследования, обычно находятся в состоянии глубокой депрессии, теряют связь с реальным миром и часто считают себя недостойными жить, но готовы и вас забрать с собой в мир иной. Их речь и движения чрезвычайно замедлены, для ответов на самые простые вопросы им необходимо 15 и более секунд. У них могут происходить спонтанные улучшения состояния, когда они могут вдруг совершенно успокоиться. Не радуйтесь раньше времени, поскольку, возможно, у такого человека просто созрело решение покончить с собой, а заодно и с вами.

Неадекватные или асоциальные лица – они не теряют связи с реальностью. Асоциальный тип – классический «манипулятор» или аферист.

Лица, которых можно отнести к «неадекватному» типу, не теряя связей с реальностью, мыслят незрело, хотя и могут осознавать последствия своих поступков. Они проявляют неадекватную реакцию на стресс, чувствуют себя неудачниками в

жизни. Для у них нередко нападение на случайного человека это возможность доказать кому-то что-то важное для них, а возможность физического столкновения может рассматриваться ими как одно из острых ощущений.

Приведенные конкретные тактические приемы при правильном их применении могут составить методическую основу для повышения уровня личной безопасности сотрудников, особенно тех из них, которые выполняют профессиональные задачи в экстремальных условиях деятельности.

Аспекты психологической подготовленности полицейского:

Путь к профессиональному бесстрашию включает в себя ряд направлений личностного развития и совершенствования подготовленности, это:

1. Формирование веры в собственную неуязвимость и развитие установки на выживание при экстремальных ситуациях.

2. Развитие профессионализма и укрепление убежденности в безошибочности собственных действий в кризисных ситуациях.

3. Реальное или мысленное моделирование опасных ситуаций, сопровождаемых переживаниями сильного страха.

4. Поддержание приятных эмоций и переживаний после рискованных действий в опасных ситуациях, завершающихся успешно.

Приобретение сотрудниками навыков аутогенной тренировки, концентрации и медитации.

Профессиональная подготовленность сотрудника к действию в экстремальной ситуации заключается в том, что:

Готовность к действиям в экстремальной ситуации зависит от:



уверенности полицейского в способности к оперативным действиям и мгновенному извлечению из памяти необходимой информации для принятия решения



Правомерности своих решений действий, а также и надежности технических средств

Общая тактика действий по обеспечению личной физической безопасности, может быть выражена графически в «Звезде выживания», которая как бы суммирует качества и может выглядеть так:



Можно выделить два пути в формировании эмоциональной устойчивости сотрудника в экстремальной ситуации:

* психологическая тренировка поведения путем самовоспитания

* применение специальных психотонических приемов.

Более общие советы и рекомендации по действиям в ситуации риска, на которые стоит обратить внимание сотруднику органов внутренних дел:

- Проверь оружие; амунизию, транспорт, связь перед работой.

- Практикуйся быстро перезаряжать оружие.

- Прикрывают – товарищи, укрываешься – сам.

- Звуки и видимое глазами искажается под влиянием стресса.

- Знай своего напарника.

- «Время запаздывания» – это разница между мыслью и действием.

- Знай свое «время на выстрел».

- Используй фонарь для создания своего преимущества: свети сверху и прямо в глаза.

- Имей дополнительный спрятанный ключ от наручников.

- Придерживайся планов, разработанных совместно с напарниками.

- Постоянно имей карточку или жетон для телефона-автомата.

- Не открывай спину.

- Помни, что ключи и амуниция могут издавать шум.

- Глазам нужно время, чтобы привыкнуть к перемене освещения.

- Имей план на худший вариант.

- Один сотрудник прикрывает – другой движется.

- Не забывай посмотреть вверх.

- Открой дверь полностью прежде, чем войти.

- Обращаясь за помощью – оцени помощника.

- Держи ключи от машины всегда при себе.

- Практикуйся в определении своего места - знай точно, где ты находишься в данный момент.

- Руководствуйся здравым смыслом.

- Практикуйся перезаряжать оружие в темноте, на ходу.

- Не заглядывай за угол на уровне глаз.

- Опасайся рикошета.

- Избегай шаблонного и предсказуемого поведения.

- При опасности действуй – не застывай на месте.

- Избегай «тоннельного видения».

- Уменьшай по возможности свои размеры в качестве мишени. Избегай показывать свой силуэт.

- Не стой перед дверью или окном.

- Будь бдителен к засадам.

- Берегись повторной засады.

- Проси поддержку, если риск велик.

- Сможешь ли поддерживать максимальную физическую активность 90 секунд.

- Лавируй, снижай напряженность при инцидентах.

- Лучшая защита от засады - доверять своим чувствам.

- Ожидай неожиданное.

- Не провоцируй стрельбу.

- В зоне высокого риска следи за очертанием фигур на фоне неба и освещенных пространств.

- Прежде, чем двигаться, выбери следующую позицию.

- Занимай более высокую и удобную точку.

- Не расслабляйся слишком быстро.

- Двигайся короткими бросками, зигзагами.

Ключ к достижению цели – систематическая подготовка.

- В ситуации риска ты делаешь то, чему научился.

Релаксационные упражнения по снятию психо-эмоционального напряжения в состоянии стресса, экстрима и.т.д.

К эффективным способам борьбы со стрессом относятся различные способы расслабления и самовнушения. Если кто-то не может расслабиться, то он чувствует себя как перекрученная пружина часового механизма.

Способность к глубокому расслаблению - важнейшая опора здоровой, полноценной жизни.

Известно, что нервные импульсы из дыхательных центров мозга распространяются на его кору и изменяют ее тонус. Тип дыхания, при котором вдох производится быстро и энергично, а выдох – медленно, после задержки дыхания,

вызывает снижение тонуса центральной нервной системы, нормализацию кровяного давления, снятие эмоционального напряжения.

Медленный вдох и резкий выдох тонизируют нервную систему, повышают уровень ее функционирования. Чтобы воспользоваться этими рекомендациями, надо овладеть соответствующими навыками, выработать которые помогут следующие специальные упражнения.

В современных условиях одним из главных направлений развития системы МВД является ориентация на высококвалифицированные кадры, отвечающие современным требованиям профессиональной деятельности по уровню профессиональной подготовки и развитию профессионально важных качеств.

Профессионально-психологическая подготовка особый вид профессионального становления сотрудника ОВД,

Процесс формирования основ психологической устойчивости становится управляемым при своевременном выявлении (на начальной стадии) степени сформированности различных компонентов устойчивости и разработке путей достижения цели, ориентации сотрудников на «преодолевающее поведение» (преодоление трудностей, противодействие преступной среде, обстоятельствам и т.д. в экстремальной ситуации).

Для снятия психоэмоционального состояния вследствие продолжительного нахождения в условиях повышенных нервно- психических нагрузок эффективно применения и техники внушения положительных эмоций, путем релаксационного расслабления доведения сотрудника до состояния покоя, умиротворения, запоминания данного состояния в памяти и воспроизведения в реальной действительности.

Таким образом, аутогенная тренировка, идеомоторная тренировка, техника внушения положительных эмоций,

полноценные методы, которые в комплексе с другими или отдельно можно использовать при проведении психологической подготовки к действиям в особых и экстремальных условиях. Они дают возможность поднять на принципиально новую ступень уровень психологической готовности к важным аспектам профессиональной деятельности, связанной с выполнением работы в таких особых условиях.

Готовность к опасности и адекватность поведения в экстремальных условиях состоят не только в том, чтобы сотрудник хладнокровно встречал опасность, но и в том, что у него вырабатывается способность к оперативным действиям и мгновенному извлечению из памяти нужной информации для принятия решения.

Любая экстремальная или нештатная ситуация требует от человека исключительно быстрой перестройки психической деятельности на фоне возникшего эмоционального напряжения. Она предъявляет самые высокие требования к эмоционально - волевым качествам личности.

Выводы: во втором вопросе лекционного материала были рассмотрены экстремальные и кризисные ситуации с которыми сталкивается полицейский, и его личная безопасность в подобных условиях.

Рекомендуемая литература:

1. Конституция РК от 30.08.1995 г. (с изменениями и дополнениями на 17.09.2022 г.)
2. Закон РК «Об ОВД РК» от 23.04.2014 г. (с изменениями и дополнениями на 11.07.2022 г.)
3. Приказ МВД РК № 170 от 06.03.2013 года
4. Амбрумова А.Г.ч Формы и методы кризисной психотерапии. Методические рекомендации. М.,1987.
5. Папкин А.И. Личная безопасность сотрудника органов внутренних дел - М.,2008 г.

6. Буданов А.В. Педагогика личной профессиональной безопасности сотрудников ОВД. М., 1997.

7. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях. - М., 2007 г.

8. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел: Методическое пособие. М.: ГУК МВД России, 2004. год

9. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика. М., 2000.

ЛЕКЦИЯ 4. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ПРОФАЙЛИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД

- 1. Понятие профайлинга. Технология профайлинга*
- 2. Понятие визуальной психодиагностики и метод наблюдения*

1. Понятие профайлинга. Технология профайлинга

На сегодняшний день необходимость современных психологических методов в работе полиции занимает первые позиции для выявления потенциальной опасности. Технологией, которая применяется для выявления лиц, с противоправными намерениями, является профайлинг.

Профайлинг (от англ. «profile» – **профиль**) – это новое направление в психологической науке, которое позволяет расшифровывать невербальные элементы, используемые в межличностном общении. По мнению специалистов, профайлинг дает возможность получать объективную информацию о потенциальной опасности субъекта и может быть эффективно использован для мер предупреждения и предотвращения террористических актов на транспорте и в местах массового скопления людей.

Профайлинг – это понятие, подразумевающее комплекс психологических методик оценивания и прогнозирования поведенческой модели человека на базе анализа невербальной и вербальных средств общения и фактического поведения. Буквальном смысле – это умение работать над личностью субъекта по конкретным признакам поведенческой модели: эмоциональному реагированию, манере речи, внешнему облику, мимике и жестов. Первоначально рассматриваемый комплекс методов применялся по преимуществу в криминалистике и направлен был на составление портрета подозреваемого.

Правильный анализ манеры общения и иные неприметные поведенческие особенности позволяют получить информацию о собеседнике гораздо больше, нежели он сам желал бы сказать. Некоторые люди считают такую информацию интуитивно, а для других существует научная технология «профайлинг», к задачам которой причисляется изучение неявных сигналов, присутствующих в коммуникационном поведении каждого индивида.

Профайлинг – это:

- комплекс методов и методик оценки и прогнозирования поведения человека на основе анализа наиболее информативных признаков, характеристик внешности и поведения;

- технология наблюдения и опроса пассажиров с целью выявления потенциально опасных лиц (в аэропортах, авокзалах, судоходных путях, в местах массового скопления людей и др.).

- система предотвращения противоправных действий путем профилирования, на основе невербальной и психодиагностики.

- технология оценки и прогнозирования поведения человека на основе проявления вегетативной нервной системы, эмоциональные состояния, особенности речи, невербальные проявления, особенности внешности и другие информативные признаки.

Технология профайлинга начала применяться в конце 70-х годов XX века израильской авиакомпанией «Эль-Аль». Эта технология была ориентирована на снижение вероятности появления возможных рисков, которые были связаны с авиоперевозками пассажиров, и применялась во время предполетного досмотра.

Как правило, это был комплекс вопросов, которые ставили своей целью выявление нестандартных реакций пассажиров на, казалось бы, простые вопросы. Данная технология пользовалась небольшим набором базовых

психологических паттернов (стереотипов поведения) и больше напоминала собой процедуру психологического тестирования.

Позднее, в 1984 году данная методика была «смоделирована» в англоязычном варианте компанией ICTS и стала использоваться службами авиационной безопасности в большинстве европейских стран и США.

Параллельно с этим Пол Экман Групп (компания, которая была создана американским психологом и занималась изучением эмоциональных экспрессий) разработала ряд компьютерных программ, позволяющих считывать эмоциональные состояния человека. Специальные программы, созданные Полом Экманом, стали активно применять не только в аэропортах США, но и в других структурах, занимающихся обеспечением безопасности государства.

Соединение опросного скрипта (от англ. – script, т.е. сценарий, описывающий и определяющий роль одного человека, его свойства, характеристики, поведение во взаимодействии с другими людьми) и теории микровыражений позволило профайлингу перейти на иной уровень развития и постепенно начинать интегрироваться в различные виды профессиональной деятельности.

На технологию «профайлинг» особое внимание было обращено после террористических актов 2004 года. Распоряжением начальника Федеральной службы по надзору в сфере транспорта было рекомендовано ввести группы профайлинга в службы авиационной безопасности.

Необходимо отметить, что профайлинг уже имеет опыт применения на территории Российской Федерации и в некоторых странах СНГ на международных рейсах в таких аэропортах как Пулково, Шереметьево, Домодедово и др. Данная технология применяется и за рубежом в США, Израиле, других странах в ряде авиакомпаний для обеспечения безопасности в аэропортах.

Практика показывает, обучение профайлингу положительно влияет как на обучаемых, так и на их последующее отношение к выполнению своих непосредственных служебных обязанностей. Профайлинг нацелен на выработку углубленного наблюдения и анализирования окружающей обстановки, поведение людей, искать подозрительные признаки и устанавливать причинно-следственные связи, нестандартно подходить к решению возникающих в работе проблем. Практический опыт применения метода профайлинга в странах, полученные положительные результаты также подтверждают практическую полезность данного метода при подготовке сотрудников полиции.

Наиболее перспективными направлениями, в которых может применяться технология профайлинга, являются:

- применение технологии профайлинга в рамках предполетного досмотра;

- использование таких методов профайлинга как наблюдение, опрос, ручной досмотр багажа и личный (индивидуальный) досмотр;

- применение профайлинга сотрудниками САБ и органов внутренних дел в своей деятельности;

- внедрение технологии профайлинга или его элементов для обеспечения безопасности воздушного судна, при послеполетном досмотре пассажиров.

С целью предотвращения противоправных действий следует проанализировать:

- 1) ситуацию, в которой могут возникнуть противоправные намерения;

- 2) условия, располагающие к такой ситуации;

- 3) пути и способы достижения противоправных намерений (в том числе криминально-террористического характера).

Извлекая уроки из произошедших терактов в зарубежье, возможно создать определенный портрет лица, который может

иметь противоправные намерения. Данный портрет должна базироваться на описании характерных особенностей и признаков его внешности и поведения. Описание и дальнейшее детальное изучение данных признаков дает возможность перейти к созданию соответствующей классификации потенциально опасных лиц и на основании этого подхода пассажиров, посетителей и персонала можно отнести к определенному типу или профилю в зависимости от наличия или отсутствия признаков, указывающих на возможные противоправные намерения.

Технология профайлинга позволяют классифицировать человека по выявленным признакам на предмет его потенциальной опасности. Выявленные потенциально угрожающие ситуации, такие как, например, оставленные без присмотра багаж, вещи, предметы также могут указать на подготовку и дальнейшее совершение противоправного действия.

- Профайлинг является одним из способов обеспечения безопасности, так как позволяет предотвратить противоправное действие посредством выявления потенциально опасных лиц и ситуаций.

- Выявление потенциально опасных лиц и ситуаций проводится по специальным технологиям, в основе которых лежит комплексный анализ таких значимых факторов как: внешность и поведение человека, его перевозочные документы, багаж, вещи, находящиеся при нем и др.

- Профайлинг, как один из способов по предотвращению противоправных действий, может применяться на всех этапах, местах и мероприятиях. по иным охраняемых/контролируемых объектах и территориях.

- В рамках профайлинга необходимо применение методов психологии в их прикладном аспекте, так как особый акцент делается здесь на процессах межличностного взаимодействия, на возможностях человеческого восприятия к

считыванию внешней и внутренней информации, на формировании и развитии таких качеств как наблюдательность, внимательность, коммуникабельность, чуткость.

С учетом указанных выше положений, предлагается следующее определение: **профайлинг** – это технологии предотвращения противоправных действий посредством выявления потенциально опасных лиц и ситуаций с использованием методов прикладной психологии.

Выводы: в первом вопросе раскрыто понятие профайлинга, а также классификация личности выявленных признаков на предмет его потенциальной опасности.

2. Понятие визуальной психодиагностики и метод наблюдения

Психологическое состояние, которое возникает у правонарушителя независимо от сознания, существенно влияет на поведение и манеру держаться. Например, досмотр, как необходимость вызывает в подавляющем большинстве случаев у потенциального преступника сильное внутреннее напряжение. При этом проходят определенные функциональные изменения в организме: поднимается или снижается кровяное давление, дыхание может стать замедленным или прерываться, пульсирует сонная артерия, пересыхает в горле и т.д. и т.п. Такие изменения проявляются внешне, например, состояние психической напряженности вызывает изменения в моторике – человек начинает усиленно двигаться или, наоборот, остается совсем неподвижным. Особенно это состояние усиливается, когда общение приближается к так называемому к ключевому вопросу, т.е. непосредственно к сокрытой теме. Интенсивность и сила воздействия внутреннего психического напряжения зависят от того, имеем ли мы дело с неопытным или с профессиональным террористом. Для выявления таких внешних проявлений, в первую очередь при коммуникации большое значение имеют:

- наблюдение;
- оценка личности невербального средства общения (мимика, жесты, позы, стойка и др.);- диалог (т.е. устная речь);
- зрительный контакт;

В настоящее время специалисты имеют в своем распоряжении большой арсенал средств, позволяющих определять устойчивые индивидуально-психологические особенности человека. Также существуют и такие методы, которые способны дать объективную информацию об индивиде в экстремальной ситуации и или дефиците времени. Такую возможность дает визуальная психодиагностика, которая включает в себя непосредственное наблюдение и интерпретацию внешности личности и его невербального поведения.

Современная невербальная семиотика, состоит из отдельных, но тесно взаимосвязанных дисциплин. В качестве центральных выделяются два раздела невербальной семиотики и признаются основными, это паралингвистика и кинесика.

Невербальное поведение является внешней формой существования и проявления психического мира личности. Изучение невербального поведения индивида по общению позволяет понять его психологические особенности, составить его психологический портрет, правильно выстроить свою коммуникацию с ним.

Невербальная коммуникация, ее значения.

1. Понятие кинесика используется при описании языка телодвижений.

Проксемика (соотношение) средств общения в процентах передачи информации:

Вербальные: **речь** (передача смысла, позволяет вывить уровень образования, воспитания и тд) – **10 %**;

Невербальные: **интонации** (передача тембр голоса, тональность, включение в речь пауз и др.средств, таких как покашливание, смех, плачь и др.) – **30 %**;

Язык телодвижения (тактильные- прикосновения, пожатие руки, объятие и др.; визуальные – Жесты, мимика, позы, походка, кожные реакции (покраснения, побледнение, потоотделение, контакт глазами)) – **60%**.

Подчеркивая определенную связь внутреннего, психологического содержания личности с внешними, морфологическими особенностями строения лица, необходимо отметить, что лицо любого человека даже в случае неподвижности, при внутренних волнениях, представляет собой целую гамму различных движений микромышц, которые отражаются в мимике. Рассмотрим некоторые значения движения головы:

- полностью поднятая голова указывает на уверенность в себе, выраженное самосознание, полную открытость и внимание к окружающему миру из-за интенсивных отношений с ним;

- подчеркнуто поднятая голова обнаруживает отсутствие близости, самопревознесение или высокомерие;

- запрокидывание головы назад демонстрирует большое желание деятельности, или вызов;

- склоненная набок голова указывает на отказ от собственной активности, полную открытость собеседнику, стремление идти навстречу вплоть до покорности;

- расслабленно свисающая вниз голова - признак всеобщей нехватки готовности к напряжению, безволие.

- полностью открытые глаза характеризуют высокую восприимчивость чувств и рассудка, общую живость;

- широко открытые «вытаращенные» глаза свидетельствуют об усилении оптической привязанности к окружающему миру;

- прикрытые, «занавешенные» глаза – зачастую признак инертности, равнодушия, высокомерия, скуки или сильного утомления.

- суженный или прищуренный взгляд означает либо сконцентрированное пристальное внимание (наблюдение), либо (в сочетании с взглядом сбоку) коварство, хитрость;

- прямой взгляд, с лицом, полностью обращенным к партнеру, демонстрирует интерес, доверив открытость (готовность к прямому) взаимодействию;

- взгляд сбоку, углами глаз, свидетельствует об отсутствии полной отдачи, скепсисе, недоверии;

- взгляд снизу (при склоненной голове) указывает либо на агрессивную готовность к действиям, либо (при согнутой спине) на подчиненность, покорность, услужливость;

- взгляд сверху вниз (при откинутой голове) обнаруживает чувство превосходства, высокомерие, презрение, поиски господства;

- уклоняющиеся взгляд указывает на неуверенность, скромность или робость, возможно чувство вины;

- оттянутые вниз уголки рта символизируют в целом негативное отношение к жизни, общее невеселое выражение лица;

- приподнятые уголки рта отражают позитивное отношение к жизни, оживленное и веселое выражение лица;

- если рот выглядит пухлым, то его указывает на увеличенную жизненность чувств, мягким – на чувствительность, острым, точно вырезанным – на интеллектуальность, твердым – на определенность воли.

Далее рассмотрим «язык» рук. А. Деревницкий: «руки – настолько красноречивый орган, что иногда непонятно – зачем человеку язык...».

- вяло свисающие вдоль тела руки – пассивность, отсутствие готовности к действию, недостаток воли;

- руки заложены за спину – отсутствие готовности к действию, а также скрытые сношения, робость, затруднительное положение;

- ладонь, открытая кверху – жест объяснения, убеждения, открытого представления;
- одна или обе руки спрятаны в карманах – укрывание затруднений, неуверенности, потеря непосредственности;
- рука сжимается в кулак – концентрация, овладение волнением, стремление к самоутверждению;
- потирание рук – человеком овладели приятные, удовлетворяющие его мысли;
- движения рук, закрывающие лицо или часть его – желание скрыть, спрятать, утаить свое состояние; задумчивость или затруднение;
- скрещенные на груди руки – защитная реакция, известная изоляция, некоторое выжидание;
- стирающее движение рук по лбу – стирание нехороших мыслей, плохих представлений или концентрация на размышлениях;
- раскрытая ладонь гладит что-нибудь приятное на ощупь (например, другую руку) – мягкий нрав, благодушное настроение, напряженно выпрямленный указательный палец – знак концентрации на внутреннем состоянии, безотносительно к другим людям;
- указательный палец, прямой, касается края губ – чувство неуверенности, поиск причин, помощи;
- палец засунут в рот – наивность, состояние рассеянности, непонимания;
- палец касается глаз или ушей – знак некоторой неловкости, известная робость, желание убежать;
- кончики указательного и большого пальцев соприкасаются, в то время как остальные, особенно мизинец, оттопырены - высокая степень концентрации внимания к тончайшим деталям;
- руки упираются в бедра - потребность в усилении, упрочнении, демонстрация своей твердости и превосходства, вызов, бравада - от наивной до злобной формы;

- руки поддерживают верхнюю часть туловища, опираясь на что-то (например, о стол, спинку стула, низкую трибуну и т.д.) - стремление к духовной опоре или внутренняя неуверенность.

Руки всегда выдадут ложь. Бывает, что они вносят в диагностику лжи больший вклад, чем слово и движения глаз. – высоко поднятые плечи со слегка сутулой спиной и втянутым подбородком «говорят» о беспомощности, нервозности, хроническом страхе, неуверенности и боязливости;

- плечи, спадающие вперед, указывают на чувство слабости и подавленности, комплекс неполноценности;

- свободное опускание плеч свидетельствует о наступившем чувстве уверенности, о внутренней свободе, владении ситуацией;

- отведение плеч назад означает решимость действовать, чувство силы, активность, предприимчивость, нередко переоценку собственных возможностей;

- выпяченная грудная клетка наблюдается у людей активных, с развитым ощущением собственной значимости, потребностью в социальных контактах;

- впалая грудная клетка часто указывает на известное равнодушие, замкнутость, пассивность, покорность и угнетенность.

Жесты искренности, открытости:

- раскрытые руки ладонями вверх (жест, связанный с искренностью и открытостью);

- пожимание плечами, сопровождающееся жестом открытых рук (обозначает открытость натуры);

- расстегивание пиджака (люди открытые и дружески расположенные к вам часто расстегивает пиджак во время разговора и даже снимают его в вашей присутствии).

Жесты защиты:

Таковыми жестами проявляется реакция на ситуацию потенциальной угрозы и конфронтации. Когда мы видим, что

собеседник скрестил на груди руки, следует пересмотреть то, что мы делаем или говорим, ибо он начинает уходить от обсуждения.

-руки, сжатые в кулаки;

Жесты оценки информируют о задумчивости и мечтательности.

- жест «рука у щеки» - люди, опирающиеся щекой на руку, обычно погружены в глубокое раздумье;

- жест критической оценки – подбородок опирается на ладонь, указательный палец вытягивается вдоль щеки, остальные пальцы - ниже рта (позиция «подождем – посмотрим»);

- человек сидит на краю стула, локти на бедрах, руки свободно свисают (позиция «это замечательно!»);

- почесывание подбородка или затылка (жест – «хорошо, давайте подумаем») используется, когда человек занят принятием решения;

- жесты с очками (манипуляции с очками, рассматривание) – это пауза для размышления, обдумывания своего положения, перед тем как оказать более решительное сопротивление, требуя пояснений или ставя вопрос;

- расхаживание – жест, обозначающий попытку разрешить сложившуюся проблему или принять трудное решение. Пощипывание переносицы – жест, обычно сочетающийся с закрытыми глазами, и говорящий о глубокой сосредоточенности, напряженной мысли.

Жесты подозрения и скрытности.

Рука прикрывает рот – собеседник старательно скрывает свою позицию по обсуждаемому вопросу. Взгляд в сторону - показатель скрытности, ноги или все тело обращены к выходу - верный признак того, что человек хочет закончить разговор или встречу. Потрагивание или потирание носа указательным пальцем – знак сомнения (другие разновидности этого жеста -

потирание указательным пальцем за ухом или перед ухом, потирание глаз).

Жесты доминантности-подчиненности/расположения. Превосходство может быть выражено в приветственном рукопожатии. Когда человек крепко пожимает вам руку и поворачивает ее так, что ладонь лежит поверх вашей, он пытается выразить нечто вроде физического превосходства. И, наоборот, когда он протягивает руку ладонью вверх, значит он готов принять подчиненную роль или расположен к взаимодействию. Когда рука собеседника при разговоре небрежно засунута в карман пиджака, а большой палец при этом снаружи - это выражает уверенность человека в своем превосходстве.

Жесты готовности. Руки на бедрах – первый признак готовности (его часто можно наблюдать у спортсменов, ожидающих своей очереди выступить). Вариация этой позы в положении сидя – человек сидит на краешке стула, локоть одной руки и ладонь другой опираются о колени (так сидят непосредственно перед заключением соглашения или, наоборот, перед тем, как встать и уйти).

Жесты перестраховки. Различные движения пальцев отражают различные ощущения: неуверенность, внутренний конфликт, опасения – ребенок в этом случае сосет палец, подросток грызет ногти, а взрослый часто заменяет палец авторучкой или карандашом и грызет их. Другие жесты этой группы - переплетенные пальцы рук, когда большие пальцы потирают друг друга; пощипывание кожи; трогание спинки стула перед тем как сесть, при собрании других людей.

Жесты фрустрации. Их характеризует:

- короткое прерывистое дыхание, нередко сопровождающееся неясными звуками вроде стопа, мычания и т.п. (тот, кто не замечает момента, когда его оппонент начинает часто дышать, и продолжает доказывать свое, может столкнуться с неприятностями);

- тесно оплетенные, напряженные руки – жест недоверия и подозрения (тот, кто пытается, сцепив руки, уверить окружающих в своей искренности, обычно не имеет успеха);

- руки тесно сжимают одна другую – значит человек попадая в «переделку» должен отвечать на вопрос, содержащий серьезное обвинение против него;

- поглаживание шеи ладонью (во многих это случаях делается, когда человек защищается) – женщины, обычно в этих ситуациях поправляют прическу.

Жесты нервозности. Рассмотрим на практическом примере:

- покашливание, прочищение горла (тот, кто часто делает это, ощущает неуверенность, беспокойство);

- локти ставятся на стол, образуя пирамиду, вершина которой - кисти рук, расположенные прямо перед ртом (такие люди играют с партнерами в «кошки- мышки», пока те не дают им возможности «раскрыть карты», указанием на что служит убиение рук ото рта на стол);

- позванивание монетами в кармане, указывающее на озабоченность;

- подергивание себя за ухо – признак того, что собеседник хочет прервать разговор, но сдерживает себя.

Обычно люди лучше контролируют свое лицо, поэтому именно тело способно рассказать об истинных переживаниях индивида.

К кинесике также интерпретируются значения через в позу, походку.

Поза – это статическое положение тела человека. Поза сообщает об общем энергетическом и психологическом состоянии человека, о его отношении к окружающему. Поза наглядно показывает, как данный человек воспринимает свой статус по отношению к статусу других присутствующих лиц. При беседе поза может означать заинтересованность в беседе, субординацию, стремление к взаимодействию, агрессивное

отношение, нежелание взаимодействовать и т.п. Важную информацию предоставляет изменение позы в процессе общения: это может говорить об изменении отношений между собеседниками или изменении отношения к беседе, ее содержанию. Часто повторяемая поза сообщает об устойчивых особенностях личности.

Позы разделяют на открытые и закрытые. Открытые позы (сидя, не скрещивая рук и ног) воспринимаются как позы доверия, согласия, доброжелательности, психологического комфорта. Закрытые позы (перекрещенные руки, ноги, отклонение спины назад) воспринимаются как позы недоверия, несогласия, противодействия, критики, высокомерия. Большинству людей нравится уверенная, прямая, с развернутыми плечами и поднятой головой поза.

Также уделяется внимание анализу осанки человека. Чем прямее выглядит человек внешне, тем ровнее он и внутренне. Такой человек не кажется ни неуверенным (наклон вперед), ни заносчивым (прогиб назад). Прямая осанка называется открытой: она показывает не только открытость человека по отношению к окружающему, но и внутреннюю гибкую позицию, когда человек действует так, как того требуют обстоятельства.

Значения способов посадки индивида:

- закрытая (ноги и ступни сомкнуты) - боязнь контакта, недостаток уверенности в себе;

- беззаботно-открытая (ноги или бедра широко расставлены) - недостаток дисциплины, лень, равнодушно-примитивная бесцеремонность;

- ноги замкнуты одна за другую – естественная самоуверенность, благодушное настроение, нет готовности к деятельности или защите;

- посадка на краешке стула, с выпрямленной спиной – высокая степень заинтересованности в предмете разговора;

- посадка при постоянной готовности вскочить (например, одна ступня – под сидением стоит полностью, другая – позади нее на носке) – типичная для неуверенно-боязливых или злобно-недоверчивых натур.

- уверенно стоящий на ногах человек (ноги расставлены не более, чем на две ширины ладони), с равномерным распределением веса тела, свидетельствует, что это человек сильный, уравновешенный, спокойный, твердого характера, умеющий применяться к обстоятельствам;

- неподвижная, застывшая поза, при сильном напряжении, указывает на плохую приспособляемость, упрямство, негибкое самоутверждение;

- изменчивая поза, стоя, при недостатке напряжения, с частой сменой опорной ноги и позиции ступней, обнаруживает недостаток твердости и дисциплинированности, ненадежность и боязливость;

- покачивание на носках означает либо подготовку к активному движению, либо агрессивную установку, либо свидетельствует о заносчивости, или же определения своей позиции;

- стойка «широко расставив ноги» указывает на потребность в самоутверждении, широкие притязания, завышенную самооценку и часто – на чувство неполноценности;

- если походка или стойка характеризуются заметной повернутостью носков ног наружу, то это говорит «о чванливой походке», самомнении и самодовольстве;

- если же носки загнуты вовнутрь, то это указывает на известную внутреннюю слабость, относительный недостаток напряжения, сомнение в своих силах.

Исследователи утверждают, что по походке личности и по тому, как он носит обувь, можно судить об особенностях человека. Походка может рассказать как о постоянных чертах характера и личности, так и о сиюминутном состоянии личности, его психосостоянии и намерениях.

Типы походки:

- ритмичная/прогулочная – расслабленная форма приподнятого, но уравновешенного настроения;

- равномерная/по типу армейского маршевого шага – волевая деятельность или стремление к цели;

- широкие шаги – часто экстраверсия, целеустремленность, предприимчивость, непринужденность, абстрагирующее мышление;

- короткие, маленькие шаги – чаще интроверсия, осторожность, расчет, быстрое мышление и реакция, сдержанность, тип мышления, скорее, конкретный;

- ритмически сильная (с усиленными движениями бедер)

- наивно-инстинктивные и самоуверенные натуры;

- раскачивание плеч в резонанс – в основном, эффективные, самовлюбленные люди;

- шаркающая/провисающая – отказ от волевых усилий и стремлений, вялость, медлительность;

- твердая, угловатая, «деревянная» – зажатость, недостаток контактов, робость, неспособность к свободному проявлению;

- постоянное приподнимание на напряженных носках ног - стремление вверх, ведомое сильной потребностью в чувстве превосходства, особенно интеллектуального.

Быстрая, размахивая руками, походка интерпретируется как ясная нацеленность, готовность немедленно ее реализовать, а люди, обычно держащие руки в карманах, критичны и скрытны, им очень нравится подавлять других. Те, что находятся в угнетенном состоянии духа, тоже часто при ходьбе держат руки в карманах, волочат ноги и редко глядят вверх или в том направлении, куда идут. Так, характер отношений, а также некоторые личностные особенности могут отражаться на осанке, посадке, походке и другой позе.

Высокомерные люди откидывают корпус назад, выпячивают грудь и вскидывают голову. Скромные пытаются

быть незаметными, поэтому сутулятся, втягивают голову в плечи, которые слегка приподнимают.

Человек, который готов подстраиваться под индивида/оппонента наклоняет весь корпус вперед, при этом устремляя взгляд на собеседника и широко, подобострастно улыбаясь.

Характерные особенности речи свидетельствуют об индивидуально-психологических особенностях личности. Скорость речи соответствует темпераменту и темпу жизни человека. Ее можно изменить только на короткое время. Громкость речи является показателем жизненной энергии и уверенности. Отчетливость речи показывает внутреннюю дисциплину, а также отношение к собеседнику. Высота голоса отражает внутренне состояние человека. Способ построения фраз показывает тип жизненной позиции и излюбленные психологические игры человека.

Важным элементом невербального поведения является интонация – ритмико-мелодическая сторона речи. Интонация выполняет такие функции, как дополнение, замещение, предвосхищение речевого высказывания, регулирование речевого потока, акцентирование внимания на ту или иную часть вербального сообщения, а также функцию экономии речевого высказывания. Интонации также часто позволяют судить о том, что говорится, более верно, чем сами слова. Основными элементами интонации являются ритм, интенсивность, темп, тембр речи, а также фразовое и логическое ударение. Пауза, как выразительное средство интонации, группирует слова по логическим требованиям. Длительность пауз может варьироваться, когда человеку нужно что-то усилить или выразить. Ударение – это тонально-силовой акцент, который делается на одном слове в речевом такте.

Изменения в речи человека свидетельствуют об изменении его эмоционального состояния. Изменение тона, голосового тембра, жестикуляция, манеры говорить происходит в

состоянии тревоги или нервного напряжения. Повышение тона голоса и более громкая, быстрая речь характерны для страха, гнева, волнения. Понижение тона голоса, замедление речи, заметное снижение после каждой фразы интонации происходят при переживании печали, чувства вины, при расстройстве человека, усталости. Косвенная речь, паузы, речевые ошибки свидетельствуют о том, что говорящий очень осторожен в высказываниях, не подготовил свою линию поведения заранее. Нехарактерно высокий для человека голос скажет о том, что он испытывает к собеседнику недоверие или же просто очень рад.

Через обмолвки, оговорки и тирады (когда говорят много, в том числе о том, о чем человека не спрашивают) может узнать любую скрываемую информацию – эмоции, прошлые поступки, планы, намерения, идеи, то есть все то, что человек пытается скрыть от собеседника, а иногда и от самого себя. Поэтому очень важно уметь обращать внимание на подобные «мелочи».

Таким образом, очень характерная черта, позволяющая составить более общее впечатление о человеке – его голос. Необходимо обращать внимание на следующие характеристики человеческого голоса:

- на скорость речи

1. оживленная, бойкая манера говорить, быстрый темп свидетельствуют об импульсивности собеседника, его уверенности в себе;

2. спокойная, медленная манера указывает на невозмутимость, рассудительность, основательность;

3. заметные колебания скорости речи обнаруживают недостаток уравновешенности, неуверенность, легкую возбудимость.

- на громкость речи

1. сильный голос, как правило, присущ истинной силе побуждений (жизненной силе) либо кичливости;

2. тихий, слабый голос указывает на сдержанность, скромность, такт или нехватку жизненной силы, слабость человека;

В заключении рассмотрения этого вопроса, необходимо остановиться на реакции вегетативной нервной системы. Что происходит с человеком в ситуации когда он испытывает эмоциональный стресс, например, связанный с боязнью разоблачения, их признаки:

- появление капелек пота, особенно над верхней губой или на лбу;

- сухость во рту, желание пить;

- сухость губ ведет к их периодическому облизыванию;

- тяжелое дыхание;

- шумный выдох, глубокие вздохи;

- изменение цвета лица (лицо краснеет, бледнеет или покрывается пятнами);

- подергивание мышц лица (века, уголка рта, кончика брови и т.д.); появление лицевого тика;

- рот кривится, напрягаются губы, человек начинает покусывать их;

- тело начинает бить дрожь;

- появляется дрожь в голосе;

- учащается моргание (мигание);

- руки покрываются «гусиной кожей»;

- начинается зевота;

- учащается сердцебиение, что ведет к усилению пульсации крови в сосудах; становится заметнее пульсация крови в сосудах на шее, лбу, висках, в сонной артерии;

- появляется заикание;

- начинается нервный кашель (покашливание);

- теряется контроль над тембром и тоном голоса;

- происходит частое и (или) сильное сглатывание слюны,

при этом кадык движется резко.

Страх разоблачения, равно как и радость от предвкушения задуманного действия, может выдать эмоциональное состояние при подготовке к проведению теракции, тем самым дать «невербальные ключи» для визуальной диагностики человека, находящегося в состоянии психологического напряжения.

Именно диагностика эмоционального состояния и его изменений, лежащая в основе диагностики скрываемых обстоятельств, может выявить потенциально опасных лиц, в том числе и террористов, готовящихся к совершению теракта.

В настоящее время интерес к визуальной психодиагностике возрастает с каждым днем. Методы визуальной психодиагностики активно используются в психотерапии, социально-психологических тренингах, рекламе, разных отраслях психологии. Повышается интерес к научно-популярной литературе, посвященной проблеме диагностики личности человека по жестам, позе, походке, мимике и другим внешним проявлениям. Умение читать визуальную информацию предоставляет широкие возможности для эффективного взаимодействия с людьми в повседневном общении и профессиональной деятельности. Кроме того, навыки визуальной психодиагностики могут быть применены человеком и к самому себе. Часто многим людям нелегко бывает понять собственные психологические проблемы вследствие работы защитных механизмов. А изучение сигналов своего физического тела позволяет осознать свое действительное психологическое состояние, свои истинные желания и потребности.

В общении рекомендуется придерживаться определенных правил.

1. Правило постановки себя на место собеседника (рефлексия). Рекомендуется осознанно воспринимать собеседника, стараться смотреть на ситуацию его глазами. Это позволяет проникнуть во внутренний мир партнера, определить его состояние, намерения, мотивы, мысли и чувства.

2. Правило типизации собеседника. Наблюдение рекомендуется начинать с определения типов партнеров по общению согласно хорошо известным психологическим типологиям. Например, определенной типологией обладают люди, принадлежащие к разным возрастным, социальным, профессиональным группам, к разным темпераментам.

3. Правило индивидуализации. Опираясь на типологические особенности собеседника, следует не ограничиваться общими особенностями, а конкретизировать в дальнейшем собираемую психологическую информацию, рассмотреть основные личностные качества человека (социальные, профессиональные, индивидуальные).

4. Правило моторного проигрывания. Рекомендуется повторить некоторые компоненты поведения партнера: принять ту же позу, выражение лица, присоединиться к динамике движения, манере и содержанию речи и т.д. Отражение невербального поведения собеседника может значительно облегчить понимание его личности.

5. Правило устойчивости к социально-психологическим эффектам, снижающим достоверность психологического наблюдения. Наблюдателю следует стараться быть объективным, самостоятельным, не поддаваться первому впечатлению, не судить о человеке только по непосредственно наблюдаемым фактам. Важно оценивать собеседника не по одной детали, а по комплексу психологических признаков (мимика, жесты, интонация, темп движений и др.); изучать собеседника в разные моменты, в различных ситуациях, изменять условия наблюдения. Желательно перепроверять свои впечатления, сопоставлять результаты наблюдения с тем, что ранее было известно о человеке, учитывать влияния национальных традиций, воспитания, среды, физического здоровья, чтобы избежать ошибок в интерпретации невербального поведения.

6. Правило фиксации элементов внешности и поведения собеседника. Фиксация результатов наблюдений позволяет в

дальнейшем лучше изучить их. Выделяют три основных способа фиксации наблюдаемых признаков: фиксация результатов наблюдения в процессе общения, по возможности, незаметно для субъекта изучения; использование технических средств (видео и звукозаписи) в ходе общения; записи результатов наблюдения сразу после общения.

В результате восприятия и познания людьми друг друга происходит формирование психологического портрета партнера по общению.

Вербализация, словесное воссоздание психологического портрета. Психологический портрет – это описание личности, которое включает комплекс личностных характеристик.

При составлении психологического портрета человека обычно учитывают целый комплекс параметров личности, таких как:

- биопсихические свойства (темперамент, половые и возрастные особенности, состояние здоровья);

- психические свойства и процессы (особенности интеллектуальной, познавательной и эмоционально-волевой сфер личности);

- характерологические качества, выражающие различные отношения: отношение к другим людям (общительность, доминирование, тактичность, дружелюбие, готовность идти на компромисс); отношение к делу (ответственность, трудолюбие); отношение к себе (скромность, самодовольство, неуверенность, гордость); отношение к собственности (щедрость или жадность, аккуратность или неряшливость) и другие;

- направленность личности (потребности, мотивы, жизненные планы, ценностные ориентации, установки);

- психические образования (знания, умения, навыки, привычки, жизненный и профессиональный опыт, стереотипы поведения);

– социально-психологические особенности поведения (социальный и межличностный статус; стиль жизни и работы, стиль общения).

Такой набор параметров может быть получен только в результате комплексного психодиагностического исследования с помощью тестов. Однако для решения многих задач можно использовать и другой способ составления психологического портрета человека – по внешним признакам.

Для составления психологического портрета по признакам внешности целесообразно рассматривать следующие внешние проявления личности:

– мимика, жесты, темпо интонационные особенности речи (свидетельствуют о темпераменте человека);

– лексика и характер высказываний (свидетельствуют о профессиональной принадлежности);

– содержание высказываний (говорит о мотивах, ценностных ориентирах);

– произношение (говорит о национальности, местах постоянного или длительного проживания);

– жестикуляция, манера ношения одежды (помогают судить о возрасте, опыте и статусе).

Объективности психологического портрета можно добиться только в результате выявления и оценивания всего комплекса внешних признаков состояний и свойств человека.

При составлении психологического портрета партнера по общению используется разный язык описания, что связано с особенностями самого воспринимающего. Отмечено, что в психологических портретах, составляемых на основе внешних признаков, выделяется два типа суждений:

– эмоционально-оценочные суждения (они зависят от впечатлений и восприятия воспринимающего, а также от его установок и представлений, и определяются симпатией или антипатией к человеку);

– описательные характеристики (они относятся к воспринимаемому человеку и определяются его личностными особенностями).

Таким образом, современная визуальная диагностика включает в себя различные научные направления и методы. Разрабатываются техники психологического наблюдения, которые учитывают психологические закономерности восприятия и понимания людьми друг друга и используются для изучения и оценки особенностей людей.

Лицо, его подразделения и симметричность линий. Лицо, как мы уже говорили выше, включает в себя три главных подразделения (зоны), указывающих на склад характера и нравственные качества субъекта, смотря по их гармоническим соотношениям.

Первое – от вершины лба до бровей; второе – от бровей до кончика носа и, наконец, третье – от кончика носа до конца подбородка.

Эти три подразделения должны рассматриваться как бы три мира, действующие каждый самостоятельно.

Первое подразделение, от темени до бровей; второе – от бровей до основания носа; третье – от низа носа до конца подбородка.

Знание этих трех подразделений лица необходимо, так как каждое из них управляет присущими им способностями, такими как чувства, страсти, инстинкты и т. д. Чем больше они сохраняют между собой пропорциональное равенство, тем больше они указывают на однородность и гармонию в умственных способностях и тем меньше противоречий и эксцентричностей.

Наоборот, если между ними нет правильного соотношения, то и в характере есть странности, противоречия и эксцентричность, отчего страдают здравый смысл и правильность суждения.

Рекомендуемая литература:

1. Конституция РК от 30.08.1995 г.
2. Закон РК «Об ОВД РК» от 23.04.2014 г.
3. Этический кодекс государственных служащих РК (Правила служебной этики государственных служащих) от 29.12.2015г.
4. Основы профайлинга в обеспечении безопасности на транспорте. Учебно-методический комплекс. // Под общ. ред. Заслуженного юриста РФ В.А. Кудина. СПб, СПб ун-т МВД России, 2011.
5. Аврутин Ю.Е., Пряхина М.В., Самарин Н.Ю., Статный В.М. Оперативно-разыскная психология. Учебное пособие. – М.: ЦОКР МВД России, 2010.
6. Еремина Т.И. Визуальная психодиагностика. Экспресс-методы идентификации личности по внешности, мимике и жестам. Учебное пособие. Ростов-на-Дону. 2012.
7. Пиз А., Пиз Б. Новый язык телодвижений. М., Изд-во ЭКСМО, 2010.
8. Экман П. Психология лжи. СПб.: Питер, 2009.
9. Анисимова Н.Н. Особенности визуальной психодиагностики личности террориста. Обнаружение криминального искажения информации: Учеб.-метод. пособие. - 2-е изд., перераб. / Науч. ред. Ю.Н. Демидова. Домодедово: ВИПК МВД России, 2007.
10. Профайлинг в деятельности органов внутренних дел. Учебное пособие. Под ред. В.Л. Цветкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.
11. Фрай О. Детекция лжи и обмана. - М.: Олма-Пресс, 2005.
12. Фрай О. Ложь. Три способа выявления. Как читать мысли лжеца. Как обмануть детектор лжи. – М.: Прайм-Еврознак, 2006.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Введение | 3 |
| Лекция 1. Профессиональное развитие психологических качеств сотрудников ОВД | 4 |
| <i>1. Психологические качества сотрудника ОВД</i> | 4 |
| <i>2. Профессионально-психологические требования к личности сотрудника полиции</i> | 7 |
| <i>3. Психологические особенности личности сотрудника полиции</i> | 11 |
| Лекция 2. Психология конфликтных ситуаций, их предупреждение и разрешение в деятельности сотрудников ОВД | 15 |
| <i>1. Понятие и виды конфликтов</i> | 15 |
| <i>2. Участники и причины конфликта</i> | 22 |
| <i>3. Пути разрешения конфликта в коллективе ОВД</i> | 29 |
| Лекция 3. Экстремальные условия и кризисные ситуации в правоохранительной деятельности | 40 |
| <i>1. Понятие экстремальных ситуаций</i> | 40 |
| <i>2. Личная профессиональная безопасность сотрудника ОВД</i> | 47 |
| Лекция 4. Использование методов профайлинга в деятельности сотрудников ОВД | 71 |
| <i>1. Понятие профайлинга. Технология профайлинга</i> | 71 |
| <i>2. Понятие визуальной психодиагностики и метод наблюдения</i> | 76 |
| Литература | 96 |

Сагинтаева А.А.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ
ПОДГОТОВКА ОВД**

Сдано в набор _____ 2024г.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Формат 60x84. $\frac{1}{16}$. Объем 6,1.
Публикуется в авторской редакции.

Отпечатано в типографии Актюбинского юридического
института МВД Республики Казахстан имени М. Букенбаева
030011, г.Актобе, 41 разъезд, Курсантское шоссе,1.