

МВД России
Санкт-Петербургский университет

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА
НАРУШЕНИЙ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Санкт-Петербург
2024

УДК 159.9

ББК 88.4

П86

П86 Психологическая профилактика нарушений служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел : учебное пособие / В. А. Вашкевич, Д. В. Дзьоник, В. А. Белянкина, Е. А. Попинако. — Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2024. — 96 с.

Авторский коллектив:

Вашкевич А. В. (гл. 3, 5); *Дзьоник Д. В.* (гл. 1 (в соавт.));

Попинако Е. А. (гл. 2, 4); *Белянкина В. А.* (введен., гл. 1 (в соавт.), закл.)

ISBN 978-5-91837-864-9

EDN: XZKSMW

Учебное пособие подготовлено в соответствии с программой учебной дисциплины «Психологическая профилактика нарушений служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел».

Рассматривает специальные вопросы психологической работы с личным составом по профилактике нарушения служебной дисциплины и законности среди сотрудников органов внутренних, а также особенности превентивных мер, направленных на упрочение и формирование позитивного имиджа сотрудника правоохранительных органов.

Предназначено для курсантов и слушателей, обучающихся по специальности 37.05.02 «Психология служебной деятельности (морально-психологическое обеспечение служебной деятельности)», а также рекомендовано в качестве справочного источника для практических работников правоохранительных органов.

УДК 159.9

ББК 88.4

Рецензенты:

Павлова С. А., кандидат психологических наук, доцент
(Краснодарский университет МВД России);

Борисова С. Е., кандидат психологических наук, доцент
(Орловский юридический институт МВД России им. В. В. Лукьянова)

ISBN 978-5-91837-864-9

© Санкт-Петербургский университет
МВД России, 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. ПРАВОВЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ ПО УКРЕПЛЕНИЮ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	6
1.1. Нормативная правовая база	8
1.2. Основные понятия и определения	8
1.3. Виды нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел	13
1.4. Социально-психологические детерминанты нарушений служебной дисциплины и законности	18
1.5. Психопрофилактическая работа в органах внутренних дел	21
ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ НАРУШЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ СОТРУДНИКАМИ С АДДИКТИВНЫМ И КОМПУЛЬСИВНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ	25
2.1. Аддиктивное поведение: понятие, виды, детерминанты.....	25
2.2. Компульсивное поведение: понятие, виды, детерминанты.....	34
2.3. Профилактика аддиктивного и компульсивного поведения в органах внутренних дел	36
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ	40
3.1. Психологическая профилактика дорожно-транспортных происшествий с участием сотрудников органов внутренних дел	40
3.2. Психические процессы личности водителя и их роль в управлении транспортным средством	51
3.3. Укрепление дорожно-транспортной служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел	60
3.4. Психологическая реабилитация сотрудников, пострадавших в результате дорожно-транспортных происшествий	63
ГЛАВА 4. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ КОРРУПЦИОННЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ У СОТРУДНИКОВ	66
4.1. Коррупционное поведение: определение и основная характеристика.	66
4.1. Коррупционное поведение: определение и основная характеристика	66
4.2. Психологические детерминанты коррупционного поведения.....	70
4.3. Определение психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел, совершивших преступления коррупционной направленности	72
4.4. Профилактика коррупционных проявлений у сотрудников органов внутренних дел	74

ГЛАВА 5. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ У СОТРУДНИКОВ	80
5.1. Деформации личности сотрудников правоохранительных органов	80
5.2. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника правоохранительных органов	83
5.3. Осознание профессиональной деформированности	89
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	93
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	94

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы обеспечения законности и дисциплины среди государственных служащих Российской Федерации, как отмечает Президент Российской Федерации В.В. Путин, являются одними из актуальнейших на сегодняшний день, поскольку они напрямую определяют успех проведения экономической, социальной, правоохранительной, административной и других реформ в государстве¹. Это, несомненно, относится и к органам внутренних дел как одному из основных элементов правоохранительной системы государства.

От уровня служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел непосредственно зависит качество выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей и эффективность функционирования всей системы МВД России, а в конечном счете — отношение общества к правоохранительному институту в целом. К сожалению, приходится констатировать, что в данной области еще существуют серьезные проблемы, обусловленные, с одной стороны, несовершенством института работы с личным составом, а, с другой стороны, недостаточным уровнем личных компетенций руководителей подразделений органов внутренних дел. Не случайно министр внутренних дел Российской Федерации В.А. Колокольцев заметил, что «в органах внутренних дел еще сохраняется существенный уровень дисциплинарных проступков и правонарушений среди личного состава»².

Таким образом, воспитательная работа среди личного состава органов внутренних дел по укреплению служебной дисциплины и законности имеет первостепенное значение с точки зрения воспитания сотрудников, которые не только будут реализовывать свои должностные обязанности по обеспечению и защите прав и свобод граждан, но и никоим образом не допустят нарушений норм служебной дисциплины и законности со своей стороны.

Когда же речь идет об укреплении служебной дисциплины среди курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России, эта проблема становится еще острее. Получая первые служебные и профессиональные навыки работы, курсанты и слушатели должны стать не только высококвалифицированными специалистами, но и полноценными гражданами, с развитым гражданским сознанием, уважающими закон и стремящиеся следовать ему. Это невозможно без строгого соблюдения норм служебной дисциплины.

¹ Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 декабря 2012 года // Российская газета. 2012. 13 дек.

² Выступление министра внутренних дел Российской Федерации Колокольцева В.А. на расширенном заседании Коллегии МВД России от 8 февраля 2013 года // Официальный сайт МВД России. URL: <http://mvd.ru/document/836319> / (дата обращения: 11.11.2013).

ГЛАВА 1

ПРАВОВЫЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ ПО УКРЕПЛЕНИЮ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

1.1. Нормативная правовая база.

1.2. Основные понятия и определения.

1.3. Виды нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел.

1.4. Социально-психологические детерминанты нарушений служебной дисциплины и законности.

1.5. Психопрофилактическая работа в органах внутренних дел.

Утвержденный указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации определяет (ст. 2) такие важнейшие понятия, как: сущность служебной дисциплины; обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины; обязанности и права руководителей (начальников) по поддержанию служебной дисциплины; обязательность исполнения приказов и распоряжений руководителя (начальника); порядок применения мер поощрения; порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий; порядок учета мер поощрения и дисциплинарных взысканий; порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Этот документ в соответствии с ч. 2 ст. 15 федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» конкретизирует вопросы обеспечения служебной дисциплины в органах внутренних дел¹.

Впервые с основами соблюдения служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел будущие сотрудники полиции — абитуриенты университета сталкиваются, приехав на абитуриентские сборы: необходимость прохождения окончательной ВВК, психологического отбора, теста на наличие в организме психотропных и наркотических веществ, сдача дополнительных вступительных испытаний.

¹ Подробнее о применении норм Дисциплинарного устава см.: Бялт В.С., Никулин А.Г., Рузавин В.В. Правовые основы дисциплинарной ответственности сотрудников органов внутренних дел : пособие. — СПб. : СПбУ МВД России, 2013. — 56 с.

От организации и проведения этих первых шагов во многом зависит настроенность, мотивированность поступающих в университет на дальнейшую службу. В связи с этим руководство МВД ставит перед ведомственными вузами задачи по беспрецедентно «прозрачному» для абитуриентов и общественности проведению приемной кампании. Эти задачи включают в себя осуществление целого комплекса мер, реализующих антикоррупционную составляющую, имеющую, в силу своей открытости для общественности, большое воспитательное значение для поступающих.

К числу таких мер, чье воспитательное значение существенно, а применение оправданно опытом, следует отнести:

— Подготовку и оборудование помещений для проведения вступительных испытаний специальными техническими средствами: ограничивается допуск лиц в помещения (места) проведения вступительных испытаний; устанавливаются на входе в здание (этаж) рамки металлодетекторов, не позволяющие проносить в помещение различные технические устройства, в том числе, сотовые телефоны; устанавливаются блокираторы сотовой связи, а также детекторы радиосигналов, позволяющие выявить и не допустить использование кандидатами на обучение различных технических средств; ход проведения вступительных испытаний фиксируется при помощи средств аудиовидеофиксации.

— Функционирование специальной телефонной линии приемной комиссии и адреса электронной почты приемной комиссии для обращений граждан, связанных с организацией и проведением вступительных испытаний, по которым граждане могут получить консультацию, а также правовую помощь по вопросам, связанным с поступлением в вуз.

— Функционирование на сайте университета раздела для приема обращений граждан, через который, а также через ящик для писем и обращений граждан реализуется возможность прямого обращения к начальнику университета.

— Особый график личного приема граждан начальником университета по вопросам, связанным с организацией и проведением вступительных испытаний (не менее 2 раз в неделю).

— Обязательство, включенное в положение университета о предметных экзаменационных комиссиях, согласно которому состав предметных экзаменационных комиссий должен ежегодно обновляться не менее чем на 50 %. Включение в состав предметных ко-

миссий по приему вступительных испытаний лиц из числа профессорско-преподавательского состава (педагогических работников) образовательных учреждений, не входящих в систему МВД России, а также сотрудников кадровых подразделений.

— Привлечение в состав приемной комиссии представителей инспекций по личному составу территориальных органов МВД России, подразделений Собственной безопасности МВД России в целях обеспечения объективности и достоверности результатов вступительных испытаний.

Тем самым, с первых шагов в университете поступающие на обучение непосредственно сталкиваются с реализацией принципов соблюдения служебной дисциплины и законности. У тех из них, кто успешно пройдет вступительные испытания и будет принят в университет, это первое чувство необходимо развивать и культивировать командирам и руководителям всех уровней, служб и отделов.

1.1. Нормативная правовая база

Основными нормативными правовыми актами в области организации и проведении воспитательной работы по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава органов внутренних дел на сегодняшний день являются: федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции», федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации», приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161 «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах, организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации», приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации».

1.2. Основные понятия и определения

Дисциплинарная ответственность сотрудника органов внутренних дел — это обязанность сотрудника органов внутренних дел, совершив-

шего нарушение установленного законодательством и ведомственными нормативными правовыми актами порядка и правил поведения как в служебное, так и во внеслужебное время, в отношении которого установлена его вина, претерпевать неблагоприятные последствия, возлагаемые на него непосредственным или прямым начальником в целях оказания воспитательного и превентивного воздействия.

Дисциплинарная практика в служебной деятельности органов внутренних дел рассматривается, во-первых, как статистическая информация о применении субъектами дисциплинарной власти различных видов поощрений и дисциплинарных взысканий, то есть в данном случае проявляется отражение правового опыта как одной из составляющих юридической практики. Во-вторых, как совокупность средств и методов, используемых субъектами дисциплинарной власти для достижения и поддержания в подразделении определенного уровня дисциплины. В этом случае имеется в виду юридическая деятельность уполномоченных должностных лиц.

Дисциплинарный проступок в органах внутренних дел — это общественно вредное виновное деяние (действие или бездействие), совершенное сотрудником органов внутренних дел, нарушающее установленный законодательством Российской Федерации, присягой, контрактом о службе, приказами МВД России и прямыми начальников порядок поведения на службе и вне ее, за которое может быть наложено одно из предусмотренных дисциплинарных взысканий.

Законность является основополагающим принципом деятельности органов внутренних дел. Соблюдение законности при выполнении служебных обязанностей требует от каждого сотрудника правильного исполнения законов и ведомственных нормативных актов, усвоения и использования в своей служебной деятельности правовых знаний, правомерного поведения как при исполнении должностных обязанностей, так и вне службы, предупреждения и пресечения противоправных действий со стороны граждан и должностных лиц. Законность опирается на правовые акты общего характера (правовые нормы), дисциплина же, кроме того, и на конкретные распоряжения, то есть на индивидуальные акты и локальные нормативные акты. Если круг требований законности определен и ограничен нормами права, то требования дисциплины могут включать и требования морали, правил общежития, элементы общественного и профессионального долга. В отличие от законности служебная дисциплина и ее виды требуют исполнения не только нормативных правовых актов, но и инди-

видуальных предписаний, технических норм и правил, не имеющих правового характера. Наконец, формы и мера ответственности за нарушение предписаний закона и требований дисциплины различны — нарушение законов сопряжено с административной, гражданско-правовой и уголовной ответственностью, за нарушение требований дисциплины наступает дисциплинарная ответственность.

Коррупционное правонарушение — деяние, нарушающее законодательство и связанное со злоупотреблением служебным положением, получением неправомерной выгоды, взяточничеством или иными формами коррупционной деятельности. Включает в себя такие преступления, как взяточничество, мошенничество, коммерческий подкуп, злоупотребление властью, неправомерное предоставление или получение преимущества, связанного с должностным положением, и другие действия, направленные на незаконное обогащение или нарушение закона в целях личной выгоды. Коррупционные правонарушения подрывают законность, порочат доверие к государственным институтам и ведут к серьезным правовым, социальным и экономическим последствиям.

Нарушение служебной дисциплины — виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав (ч. 1 ст. 49 федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

Ограничения и запреты, установленные законодательством Российской Федерации для сотрудников органов внутренних дел — правовые нормы, которые определяют поведение и деятельность сотрудников правоохранительных органов. Ограничения и запреты направлены

на обеспечение законности, соблюдение прав и свобод граждан, предотвращение злоупотреблений, коррупции и иных недопустимых действий со стороны сотрудников органов внутренних дел. Содержание этих ограничений и запретов включает в себя требования к этике, дисциплине, профессионализму, соблюдению процедур и правил, а также обязанность соблюдения конфиденциальности и неразглашения государственных секретов. Нарушение установленных ограничений и запретов может повлечь за собой различные виды ответственности.

Ответственность сотрудника органов внутренних дел за нарушение законодательства Российской Федерации и (или) требований ведомственных нормативных правовых актов — обязанность лица, занимающего должность в правоохранительных органах, нести негативные последствия за свои действия или бездействие, которые противоречат установленным нормам права и принципам этики служебной деятельности; представляет собой неотъемлемый аспект обеспечения законности и порядка в обществе. Сотрудники правоохранительных органов обладают особым статусом и доверием со стороны общества, поэтому от них требуется особая бдительность и добросовестность в исполнении своих служебных обязанностей. Нарушение законодательства или внутренних нормативных актов не только подрывает доверие к правоохранительным органам, но и может иметь серьезные негативные последствия для общества. Поэтому сотрудники органов внутренних дел несут ответственность за свои действия или бездействие в соответствии с установленным законодательством, включая дисциплинарную, материальную, административную, гражданско-правовую, уголовную ответственность, в зависимости от характера совершенного нарушения и его последствий. Это важное условие для обеспечения справедливости и законности в деятельности правоохранительных органов и поддержания доверия общества.

Сведения, составляющие государственную тайну, представляют собой информацию, содержащую конфиденциальные данные, которые охраняются законом и не могут быть разглашены без специального разрешения компетентных государственных органов. Эти сведения относятся к категории информации, которая является важной для безопасности государства, его обороноспособности, экономики, национальных интересов или иной важной сферы. Включая в себя такие данные, как военные планы, данные об оборонительных сооружениях, сведения о критической инфраструктуре, разведывательные данные и другую конфиденциальную информацию, государственная

тайна охраняется строго и подлежит особой процедуре хранения и использования.

Склонение сотрудника органов внутренних дел к совершению коррупционного правонарушения — действия или попытки действий другого лица, направленные на убеждение сотрудника органов внутренних дел совершить коррупционные действия или пренебречь своими служебными обязанностями в обмен на материальное вознаграждение, льготы или иные преимущества. Включает в себя подкупы, давление, угрозы, обещания о поощрении и прочие формы воздействия на сотрудника с целью заставить его совершить недопустимые действия или пренебречь правилами и законами. Склонение к коррупционным действиям является серьезным преступлением, так как подрывает законность, доверие к правоохранительным органам и наносит ущерб обществу в целом.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел, согласно ст. 3 Дисциплинарного устава, определяется как соблюдение сотрудником установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, настоящим Уставом, контрактом, а также приказами и распоряжениями министра внутренних дел Российской Федерации, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных сотруднику прав. Служебная дисциплина является одним из принципов организации правоохранительной деятельности, охватывающим отношения между руководителями и подчиненными, старшими и младшими, а также между сотрудниками, равными друг другу по должности и специальному званию, упорядочивает и обеспечивает систему отношений внутри служебных коллективов органов внутренних дел.

Служебное поведение сотрудника органов внутренних дел — совокупность действий, реакций и отношений, проявляемых лицом, состоящим на должности в органах внутренних дел, в ходе исполнения своих служебных обязанностей. Включает не только выполнение официальных поручений и обязанностей, предписанных законодательством, но и соблюдение норм этики, профессиональных стандартов и правил поведения, направленных на обеспечение законности, справедливости и безопасности в обществе. Ключевыми аспектами служебного поведения сотрудника полиции являются честность, беспристрастность, добросовестность, уважение к правам и достоинству

гражданина и человека, профессионализм и умение эффективно реагировать на различные ситуации, возникающие в ходе исполнения служебных обязанностей.

1.3. Виды нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел

Нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав.

Нарушение законности — неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации норм федерального законодательства и законодательства субъектов Российской Федерации, приказов МВД России и совместных приказов федеральных органов государственной власти Российской Федерации, а также приказов и распоряжений руководителей органов внутренних дел по субъектам Российской Федерации, городам и районам, регулирующих отношения в сфере внутренних дел. Нарушения законности всегда отрицательно влияют на состояние правопорядка, обеспечение, охрану и защиту прав и свобод граждан, юридических лиц.

Грубым нарушением служебной дисциплины сотрудником органов внутренних дел является:

- 1) несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации;
- 2) отсутствие сотрудника по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени;

3) нахождение сотрудника на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо отказ сотрудника от медицинского освидетельствования на состояние опьянения;

4) совершение сотрудником виновного действия (бездействия), повлекшего за собой нарушение прав и свобод человека и гражданина, возникновение угрозы жизни и (или) здоровью людей, создание помех в работе или приостановление деятельности федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения либо причинение иного существенного вреда гражданам и организациям, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

5) разглашение сотрудником сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации (служебной тайны), ставших ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

6) небрежное хранение сотрудником вверенных для служебного пользования оружия и патронов к нему, повлекшее его (их) утрату, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

7) отказ или уклонение сотрудника от прохождения медицинского освидетельствования (обследования) в случаях, если обязательность его прохождения установлена законодательством Российской Федерации;

8) неявка сотрудника без уважительной причины на заседание аттестационной комиссии для прохождения аттестации;

9) умышленное уничтожение или повреждение сотрудником имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, повлекшие причинение существенного ущерба, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

10) нарушение сотрудником требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, пожар, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

11) совершение сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, если эти дей-

ствия дают основание для утраты доверия к нему руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;

12) принятие сотрудником необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, находящегося в оперативном управлении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба такому имуществу;

13) непредставление сотрудником сведений (представление заведомо недостоверных или неполных сведений) о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

14) сокрытие сотрудником фактов обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;

15) публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе в отношении федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа, подразделения, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.

В соответствии со ст. 50 федерального закона «О службе в органах внутренних дел...» на сотрудника органов внутренних дел в случае нарушения им служебной дисциплины, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, могут налагаться следующие **дисциплинарные взыскания**:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- 5) перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел;
- 6) увольнение со службы в органах внутренних дел.

В *образовательных учреждениях* высшего профессионального образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел на курсантов, слушателей наряду с перечисленными выше дисциплинарными взысканиями могут налагаться следующие **дисциплинарные взыскания**:

1) назначение вне очереди в наряд (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны подразделения);

2) лишение очередного увольнения из расположения образовательного учреждения;

3) отчисление из образовательного учреждения.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника органов внутренних дел может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Перевод на нижестоящую должность в органах внутренних дел как вид дисциплинарного взыскания может применяться в случае совершения сотрудником органов внутренних дел грубого нарушения служебной дисциплины либо неоднократного нарушения им служебной дисциплины и при наличии наложенного в письменной форме дисциплинарного взыскания.

Привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности должно осуществляться на основании следующих *принципов*:

- соблюдения законности;
- справедливости и непредвзятости;
- неотвратимости наказания;
- целесообразности и уместности;
- своевременности;
- виновности и ответственности;
- недопустимости отсроченности и удвоения наказания.

Принцип «соблюдения законности» подразумевает:

— применение только установленных видов дисциплинарных взысканий;

— предоставление права налагать дисциплинарные взыскания исключительно определенным должностным лицам;

— соблюдение определенной процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности.

Принцип «справедливости и непредвзятости» подразумевает:

— соответствие дисциплинарного взыскания степени вины и тяжести совершенного проступка;

— индивидуализацию наказания.

Принцип «неотвратимости наказания» подразумевает нормативное закрепление права начальника применять в отношении провинившегося сотрудника дисциплинарные взыскания и заключается в обязанности начальника реагировать на каждый случай нарушения служебной дисциплины подчиненными.

Принцип «целесообразности и уместности» заключается в необходимости соответствия дисциплинарной ответственности ее основным целям, а именно — воспитанию сотрудников и предупреждению совершения ими новых дисциплинарных проступков.

Принцип «своевременности» реализуется в нормативном закреплении сроков наложения дисциплинарных взысканий.

Принцип «виновности и ответственности» означает, что сотрудник подлежит дисциплинарной ответственности только за те дисциплинарные проступки, в отношении которых установлена его вина.

Принцип «недопустимости отсроченности и удвоения наказания» означает, что сотрудник за одно правонарушение может быть привлечен только к одному виду ответственности. Исключением является возможность привлечения сотрудника одновременно к дисциплинарной и материальной ответственности.

Отдельно необходимо обратить внимание на то, что в соответствии с ч. 8 ст. 25 федерального закона от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» отдельные должности в полиции могут замещаться федеральными государственными гражданскими служащими. Сообразно с этим можно утверждать, что виды, основания и порядок наложения дисциплинарных взысканий на отдельных лиц, замещающих некоторые должности в полиции, будут регулироваться федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Согласно ст. 57 федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) предупреждение о неполном должностном соответствии;
- 4) освобождение от замещаемой должности гражданской службы;
- 5) увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным п. 2, подп. «а» — «г» п. 3, п. 5 и 6 ч. 1 ст. 37 федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

1.4. Социально-психологические детерминанты нарушений служебной дисциплины и законности

В предыдущих параграфах говорилось о том, что вопросы, связанные с нарушениями служебной дисциплины и законности сотрудниками правоохранительных органов, влекут за собой глубокие социальные и психологические аспекты, имеющие существенное значение для их профилактики. Анализ этих детерминант предполагает изучение социальных и индивидуальных психологических факторов, оказывающих влияние на поведение сотрудников правоохранительных органов, которые рассматриваются в данном параграфе.

Н.А. Кора выделяет следующие негативные особенности служебной деятельности сотрудников полиции, которые деструктивно влияют на результаты их служебной деятельности и приводят к нарушениям дисциплины и законности:

- несоответствие принципов деятельности, установленных законодателем, реальным полномочиям, правам и обязанностям сотрудников;

- сниженная мотивация профессиональной деятельности сотрудников в результате отсутствия принципа индивидуализации премирования по итогам работы;

- недостаток времени на исполнение служебных обязанностей в пределах трудовой смены;

- несоответствие затраченных усилий результатам службы;

- назначение на должности руководителей лиц с повышенными требованиями и не всегда реально представляющих ситуацию в подразделении;

- просчеты и ошибки в организации служебного времени;

- повышенные, зачастую необоснованные требования к документации, необходимой к ведению¹.

В.В. Простяковым выделяются следующие особенности деятельности полиции, при взаимодействии ряда факторов приводящие к нарушениям служебной дисциплины: властные полномочия, повышенное воздействие стрессовых факторов, нестандартность труда, необходимость строгого следования правовым нормам, высокая от-

¹ Кора Н.А. Влияние профессионального стресса на психическое здоровье сотрудников полиции // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2017. № 76. С. 100–108.

ветственность за принимаемые процессуальные решения, самостоятельность в осуществлении служебных задач¹.

По мнению С.Е. Борисовой специфика профессиональной деятельности сотрудника правоохранительной деятельности состоит в высоком уровне ответственности за принимаемые решения. Исследователь связывает это с разнообразием служебных задач, практически каждая из которых предполагает результат в виде процессуального документа или принятия иного юридического решения. В совокупности с повышенной физической и эмоциональной нагрузкой, негативно настроенным окружением и зачастую непредсказуемым исходом ситуации профессионального общения деятельность сотрудника органов внутренних дел обуславливает постоянное стрессовое воздействие, которое может приводить к нарушениям служебной дисциплины и законности².

А.Г. Караяни с соавторами отмечают значительное информационно-психологическое воздействие, оказываемое на сотрудников правоохранительных органов в процессе служебной деятельности, и именно данный фактор называют специфическим для данной профессиональной сферы. Исследователи отмечают, что сотрудники полиции представляют собой один из субъектов противостояния недостоверному, аполитическому информационному потоку, которому подвергаются граждане всех государств нашей планеты. Однако, решая такую важную функцию, сотрудники легко уязвимы к данному воздействию и в результате могут демонстрировать его переизбыток, который оказывает негативное влияние на их эмоциональное состояние³.

К.В. Злоказов с соавторами настаивают на негативных последствиях отрицательного образа полицейского, который сегодня транслируется средствами массовой информации и в интернете (фильмы о по-

¹ Простяков В.В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел // Юридическая психология. 2012. № 1. С. 5–8.

² Борисова С.Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. — М., 1998. 27 с.

³ Технологии защиты сотрудников органов внутренних дел от негативного информационно-психологического воздействия : монография / Караяни А.Г., Караяни Ю.М., Дерешко Б.Ю. [и др.]. — СПб. : Изд-во СПб ун-та МВД России, 2021. — 152 с.

лицейских сопровождаются их преступлением закона, распитием спиртного на службе, неопрятностью, нечестностью, агрессией и т. д.)¹.

В формировании причин и условий, способствующих нарушениям служебной дисциплины и законности сотрудниками полиции, значительную роль имеют²:

— низкий уровень правовой культуры как отсутствие должного знания действующего законодательства и нормативных правовых актов, что обуславливает причинность принятия ошибочных решений и неправомерных действий;

— недостаточно сформированные нравственные и профессиональные качества, к числу которых следует отнести корыстные стремления, неуважение к правам и свободам граждан, порою и безразличие к интересам службы и т. д.;

— неопределенность должностных обязанностей как отсутствие четкого определения функциональных обязанностей, приводящее к рассогласованности в достижении профессиональных задач, конфликтам в коллективе, уменьшению профессиональной ответственности и снижению результативности профессиональной деятельности;

— недостаточная внутренняя личностно-профессиональная готовность к соблюдению дисциплины и законности ввиду невнимательного отношения руководства к полноценной подготовке сотрудников по работе с личным составом, осуществляющих индивидуальную воспитательную работу с коллективом;

— неудовлетворительная профессиональная подготовка и обучение;

— отсутствие четкого и справедливого руководства, недостаточный контроль со стороны вышестоящих начальников, неспособность руководства адекватно и справедливо реагировать на нарушения дисциплины и законности;

¹ Злоказов К.В., Колмыкова Т.И., Рыбьякова Е.А., Степанов Р.И. Восприятие читателем угрозы в информационном пространстве: результаты экспериментального исследования // Политическая лингвистика. 2017. № 2 (62). С. 131–138.

² Душкин А.С. Профилактика нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками органов внутренних дел: педагогический аспект // Прикладная юридическая педагогика: от теории к практике : м-лы межведомств. науч.-практич. конф., Санкт-Петербург, 20 октября 2017 г. — СПб. : Изд-во СПб ун-та МВД России, 2017. С. 38–44.

— несправедливая система поощрений и наказаний, отсутствие или недостаточная значимость стимулов для соблюдения норм и профессиональных стандартов;

— различные сугубо личностные аспекты (стресс, повышенная, сниженная мотивация, деструктивные личностные особенности и т. д.).

Каждый из представленных факторов может играть свою роль в формировании условий, способствующих нарушениям служебной дисциплины и законности, и требует внимательного анализа и принятия соответствующих мер для их преодоления.

1.5. Психопрофилактическая работа в органах внутренних дел

Психологическая работа играет важную роль в укреплении института служебной дисциплины и законности. Она направлена на формирование у сотрудников осознанного отношения к своим обязанностям, развитие профессиональной этики, а также на выявление и минимизацию негативных последствий факторов, способствующих нарушениям служебной дисциплины и законности¹. В данном параграфе рассмотрим основные методы и подходы к психологической работе в органах внутренних дел в целях укрепления служебной дисциплины и законности среди сотрудников.

Система психологической работы в органах внутренних дел обеспечивает поддержание психологического благополучия сотрудников, а также направлена на профилактику нарушений служебной дисциплины и законности. К основным направлениям психологической работы относятся:

1) Проведение индивидуальных психологических консультаций для сотрудников, испытывающих трудности в работе или личной жизни.

2) Организация групповых социально-психологических тренингов и семинаров по развитию компетенций в области управления стрессом, бесконфликтного взаимодействия, коммуникативных и др. навыков.

¹ Забегаев А.А., Рожков А. А. Актуальные проблемы профилактики нарушений служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения-2022) : мат-лы междунар. науч.-практич. конф., Санкт-Петербург, 15 апреля 2022 г. / под ред. Ю.А. Шаранова; сост. И.Ю. Кобозев, А.А. Сарсенова. — СПб. : Изд-во СПб ун-та МВД России, 2022. С. 237–241.

3) Организация программ психологической адаптации.

4) Проведение психологических обследований для выявления потенциальных факторов, препятствующих добросовестному исполнению служебных обязанностей.

5) Организация мероприятий по раннему выявлению признаков профессионального выгорания среди сотрудников.

6) Проведение консультаций и тренингов для руководителей по вопросам психологического мониторинга и поддержки своих подчиненных.

Эффективная психологическая работа в органах внутренних дел по профилактике нарушений служебной дисциплины и законности требует комплексного подхода, включающего в себя как индивидуальные, так и групповые мероприятия, ориентированные на поддержку профессионального психологического развития сотрудников органов внутренних дел.

Особого внимания заслуживает раскрытие сущности понятия психологической профилактики, под которой понимается:

— совокупность мероприятий, предупреждающих нарушения адаптации в социальной, психологической и психофизиологической сферах;

— психологическая работа, основанная на знании деструктивных факторов, препятствующих гармоничному развитию личности и оптимизации таких условий, которые обеспечивают сохранение психического здоровья;

— раздел общей профилактики, которая заключается в поиске, разработке, проведении психологических мероприятий по обеспечению психического здоровья и предотвращению психических заболеваний.

Также можно отметить тесную связь профилактики с психогигиеной, полагая, что оба вида деятельности направлены на сохранение и укрепление нервно-психического здоровья. А ее основная цель состоит в обеспечении психического здоровья, что предполагает устранение негативных факторов и оптимизацию позитивных.

Основной целью психопрофилактики является активизация личностного ресурса. В границах образовательной организации целью профилактики также является и повышение психологической грамотности работников, которые большую часть учебного времени осуществляют взаимодействие с клиентами и при достаточной психоло-

гической компетентности способны своевременно определить деструктивные изменения в их поведении.

В результате профилактической работы должен быть сформирован такой уровень компетентности, который обеспечит психологическую безопасность, способную эффективно противостоять негативному внешнему информационно-психологическому воздействию, включающему, в том числе, как в случайное, так и намеренное убеждение обучающегося в неверности его учебно-профессионального выбора¹.

Психологическая работа должна содержать следующие этапы: объяснение негативных факторов, выявление степени психотравмирующей ситуации, оценка возможностей изменения ситуации, выстраивание путей ее изменения.

М.В. Пряхина, О.А. Шарапов, О.И. Шех рассматривают технологии профилактики стресса, которые решают следующие задачи:

— обучающую (заключается в передаче сотрудникам знаний, умений и навыков восстановления оптимального эмоционального и психического состояния, а также недопущения негативного влияния деструктивных факторов профессиональной деятельности);

— реабилитационную (восстанавливает личностные и эмоциональные ресурсы сотрудника, позволяя поддерживать оптимальное нервно-психическое состояние);

— профилактическую (обеспечивает усвоение средств и методов самопомощи в целях недопущения психической дестабилизации)².

Психологическая профилактика должна осуществляться на следующих уровнях:

— социоцентрическом, сосредоточенном в области поддержания позитивных и конструктивных моделей служебного поведения;

— психологическом, обращенном к внутреннему состоянию сотрудника, анализу его личных проблем;

— комплексном, заключающемся в одновременном воздействии на личные и социальные факторы развития склонности к нарушениям дисциплины и законности.

¹ Баева И.А. Технологии обеспечения психологической безопасности в социальном взаимодействии [Текст] / И.А. Баева, Л.А. Гаязова, Е.Б. Лактионова. — СПб. : Изд-во Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, 2007. — 242 с.

² Пряхина М.В. Технологии психологической профилактики организационного стресса сотрудников / М.В. Пряхина, О.А. Шарапов, О.И. Шех // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2012. № 1 (53). С. 261–268.

Таким образом, психологическая работа в органах внутренних дел играет ключевую роль в укреплении служебной дисциплины и законности среди сотрудников. Развитие осознанного отношения к профессиональным обязанностям, управление эмоциональными порывами, формирование высоких нравственных и профессиональных качеств являются важными аспектами профилактики дисциплины и законности. Психологическая поддержка помогает сотрудникам эффективнее реагировать на сложные ситуации, соблюдать законность и этические стандарты, укрепляя доверие общества к правоохранительным органам.

Контрольные вопросы:

1. Каким нормативным правовым актом раскрывается понятие служебной дисциплины в органах внутренних дел?
2. Раскройте значение Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации.
3. Определите сущность служебной дисциплины в органах внутренних дел.
4. Определите понятие и содержание ответственности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.
5. Относится ли коррупционное правонарушение к нарушению дисциплины и законности? Ответ обоснуйте.
6. Обозначьте понятие грубого нарушения служебной дисциплины.
7. Выделите виды дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел.
8. Каковы основные виды ответственности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации?
9. Перечислите социальные и психологические факторы нарушений дисциплины и законности.
10. Дайте характеристику психологической профилактики нарушений дисциплины и законности в органах внутренних дел.

ГЛАВА 2

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ НАРУШЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ СОТРУДНИКАМИ С АДДИКТИВНЫМ И КОМПУЛЬСИВНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

2.1. Аддиктивное поведение: понятие, виды, детерминанты.

2.2. Компульсивное поведение: понятие, детерминанты.

2.3. Профилактика аддиктивного и компульсивного поведения в органах внутренних дел.

Служба в органах внутренних дел характеризуется повышенной ответственностью, необходимостью оперативного принятия решений, прогнозированием риска для жизни здоровья как самого сотрудника, так и коллег, граждан. Часто выполнение служебных обязанностей сопровождается не только физическими перегрузками, но и психическими, а необходимость общения с различными категориями граждан ведут к выгоранию.

Количество нарушений служебной дисциплины и законности среди личного состава сотрудников органов внутренних дел остается большой проблемой, к тому же отмечается рост нарушений, связанных с аддиктивным поведением.

2.1. Аддиктивное поведение: понятие, виды, детерминанты

Addiction в переводе с английского языка обозначает пагубная привычка, порочная склонность.

Аdditивное поведение — «одна из форм девиантного поведения, рецидивирующее, компульсивное, ясно и рационально не мотивированное, не поддающееся контролю побуждение к совершению определенных действий или поступков, конечной целью которых является получение субъективного физического и психологического удовольствия, источником которого могут выступать как психоактивные вещества, так и различные виды деятельности, опредмечивающие аддикцию, в том числе и коррупционное поведение»¹.

¹ Мишин А.А. Психология аддиктивного поведения : учебное пособие. — Новокузнецк : ФКОУ ВО Кузбасский институт ФСИН России, 2018. С. 38.

А.Д. Гоголева определяет аддиктивное поведение как форму отклоняющегося (девиантного) поведения с формированием стремления к уходу от реальности¹ и говорит о формировании зависимости вследствие развития таких заболеваний, как алкоголизм, токсикомания и наркомания.

По мнению ряда авторов, аддиктивное поведение необходимо рассматривать как аутоагрессивное поведение, направленное на изменение психического состояния личности посредством различного рода активностей и (или) употребления каких-либо веществ»².

Н.П. Фетискин трактует понятие «аддиктивность» следующим образом:

1) как зависимое поведение, детерминированное употреблением веществ в целях изменения психического состояния;

2) как отклоняющееся поведение, связанное с чрезмерным употреблением чего-либо в целях саморегуляции и адаптации.

Н.П. Фетискин³ указывает на следующие особенности аддиктивного поведения: диссонансные переживания аддиктов; стремление к удовольствию как основная мотивация; негативная оценка со стороны социума; деструктивное влияние на жизнедеятельность и здоровье; ненасыщаемость аддиктивных потребностей (агентов); трудность излечения.

Среди факторов аддиктивного поведения выделяются⁴:

1. Аддиктивная установка, вызывающее зависимое отношение, которая проявляется в виде поведенческих и эмоциональных особенностей личности.

2. Снижение активности в обычной жизни, которое проявляется в потере контроля над нежелательными поведенческими актами.

3. Нарушение адаптации к изменяющимся условиям среды как в рамках малых, так и больших групп.

Аддиктивное поведение часто называют зависимым поведением или зависимостью, которая делится на психическую и физическую.

¹ Гоголева А.В. Аддиктивное поведение и его профилактика. 2-е изд., стер. — М. : Московский психолого-социальный ин-т; Воронеж: Изд-во НПО «МОД-ЭК», 2003. — 240 с.

² Воронцова М. В. Теория деструктивности : учебник для вузов / М. В. Воронцова, В. Е. Макаров, Т. В. Бюндюгова. — М. : Изд-во Юрайт, 2024. — 330 с.

³ См.: Фетискин Н.П. Психология аддиктивного поведения : научно-методическое издание. — Кострома : КГУ, 2005. — 272 с.

⁴ См.: Воронцова М. В. Теория деструктивности : учебник для вузов.

Виды аддиктивного поведения. Аддиктивное поведение традиционно разделяют на химическое и нехимическое. На рисунке 1 представлена классификация.

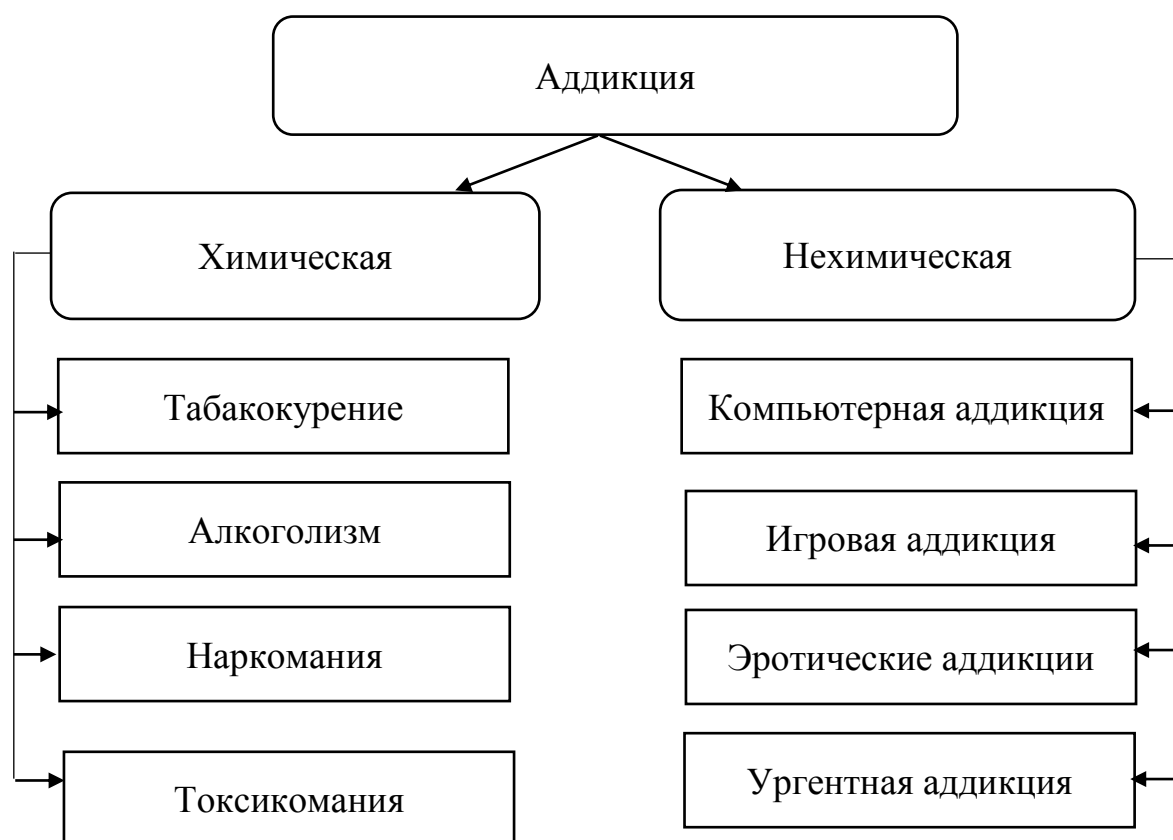


Рис.1. Виды аддиктивного поведения

Н.П. Фетискин выделил основные функции аддиктивного поведения: достижение состояния эйфории в короткий срок после погружения в аддиктивную среду; бегство от реальности как компенсация несостоятельности в реальном мире; формирование дефектной адаптации; квазизащитная функция¹.

Виды аддиктивного поведения

Табачное курение. Табак является самым распространенным способом получения удовольствия. Употребление табака встречается чаще всего в виде курения, по сравнению, например, с нюханием или жеванием. Курение сигарет является самым распространённым и опасным в силу содержания в них никотина, который почти мгновенно оказывает психотропное действие на организм человека, воздействуя на эмоциональное состояние, но не вызывает состояние эйфории. Однако никотин является причиной физического и психического привыкания и при-

¹ Фетискин Н.П. Указ. соч.

чиной возникновения зависимого поведения, а при прекращении курения возможны проявления, например, раздражительности, беспокойства, нарушения работы сердечно-сосудистой системы. Среди наиболее частых причин возникновения данной зависимости необходимо выделить психосоциальные условия, которые проявляются в курении близких родственников, солидарности с курящими коллегами.

Алкоголизм. Алкоголизм — хроническое заболевание, вызванное длительным злоупотреблением спиртных напитков. Алкоголизм является одной из форм зависимого поведения и представляет собой серьезную социальную проблему. Последствия алкоголизма сказываются на всех видах деятельности человека и являются причиной потери работоспособности, конфликтов, семейных неурядиц. Наряду с алкогольной зависимостью выделяют зависимость от психоактивных веществ — наркотиков, зависимость пищевую, игровую, религиозную, сексуальную.

Алкоголизм, как хроническая зависимость, выражается в неспособности человека контролировать прием спиртных напитков, пристрастии к приему алкоголя, употреблении алкоголя вопреки отрицательным его последствиям для здоровья. При алкоголизме человек переживает зависимость физиологическую и зависимость психологическую. При физиологической зависимости человек страдает от абстинентного синдрома, проявляющегося в тошноте, дрожи, состоянии тревоги, вплоть до галлюцинаций. При психологической зависимости от алкоголя человек страдает от внутриличностного конфликта, повышенной тревожности, неполноценности личности, неспособности справиться с психологической травмой, стрессовой ситуацией.

Алкоголизм развивается постепенно. Можно выделить три его стадии:

Начальная стадия — зависимость от спиртного, тяга к нему, снижение самоконтроля, толерантность к спиртному. Нарушения режима труда, питания, запой, боли, стремление к увеличению дозы.

Выраженная стадия — алкогольный абстинентный синдром, психозы, белая горячка, галлюцинации. Конфликты в семье и на работе, изменение круга общения.

Деградация — потеря личности, умственная деградация, апатия, равнодушие, упадок жизненных сил. Выраженное слабоумие, эгоистичность, конфликтность, обидчивость, плаксивость.

Психологические причины возникновения алкоголизма аналогичны общим причинам девиации личности, исходящим из биологи-

ческих и социальных факторов. Чаще всего алкоголизм проявляется при следующих условиях:

- при наличии физиологических недостатков, черепно-мозговых травмах, конституциональных особенностях, акцентуациях личности;

- при отсутствии возможностей в реализации жизненно значимых целей и потребностей;

- при невостробованности личности, несостоятельности, неуспешности;

- при проявлении личностной незрелости, инфантилизме;

- при наличии склонности искать поддержку и защиту;

- при неспособности человека к самостоятельным решениям и поступкам;

- при повышенной внушаемости личности.

Наркомания. Наркомания — заболевание, характеризующееся сильной психической зависимостью, а также физической зависимостью (кроме кокаина), проявляющейся в многократном употреблении психоактивных веществ, вызывающих непреодолимое влечение и имеющих негативные последствия. Согласно Международной классификации болезней (МКБ-10) «Наркомания — психическое и поведенческое расстройство вследствие употребления психоактивных веществ».

Токсикомания. Токсикомания — заболевание, характеризующееся чаще всего психической зависимостью, реже физической, от употребления психоактивных токсических веществ.

Компьютерная зависимость (интернет-зависимость)

В настоящее время интернет получил повсеместное распространение. Пользователи часами (а иногда и сутками) играют в компьютерные игры, то радуясь в случае достижения цели, то раздражаясь, если это не получилось. В настоящее время можно говорить о таком виде аддиктивного поведения, как интернет-зависимость.

Так, К.С. Янг¹, изучая интернет-зависимость, выделяет следующие виды:

1. Пристрастие к виртуальным знакомствам, которые получили название киберсексуальная зависимость;

2. Пристрастие к компьютерным играм, которые исследователь называет «компульсивный web-серфинг».

¹ Янг К.С. Диагноз — Интернет-зависимость // Мир Интернет. 2000. № 2. С. 24–29.

Е.А. Войскунский выделяет такие виды интернет-аддикции, как: общая аддикция от компьютера, «информационная перегрузка», компульсивное применение интернета, аддикция от «кибернет-отношений», аддикция от «киберсекса»¹.

Игровая зависимость (геймблинг, лудомания). Среди признаков, характерных для геймблинга можно выделить: 1) толерантность к игре, то есть стремление продолжить игру; 2) необходимость постоянной вовлеченности в игровую деятельность; 3) отсутствие других интересов; 4) повышение склонности к риску; 5) неспособность контролировать игровое время.

Личность не может справиться с проблемами, возникающими в реальном мире и стремится уйти в игру.

Эротические аддикции включают в себя любовные и сексуальные аддикции.

Любовная аддикция. По мнению ряда авторов, причиной данного вида аддикции являются как серьезные психические травмы, перенесенные в детстве, так и эмоциональная депривация в детском возрасте, выраженная в дистантной, отстраненной форме взаимодействия родителей и ребенка².

Сексуальная аддикция определяется как «непатологическое отклонение от общепринятых норм сексуального ролевого поведения»³.

Ургентная аддикция определяется как зависимость от состояния постоянного дефицита времени, которое проявляется в стремлении к сверхзанятости личности, участием зависимого в различных видах деятельности. Личность с ургентной зависимостью не может «управлять своим временем», время контролирует жизнедеятельность человека.

Ургентная зависимость в своем составе часто содержит тоголизм.

По мнению Н. Тос⁴, существуют следующие особенности ургентной зависимости: постоянный мониторинг времени; высокая скорость функционирования; отказ от личного времени; неспособность радоваться настоящему моменту, неспособность проживать жизнь

¹ Войскунский А.Е. Феномен зависимости от Интернета // Гуманитарные исследования в Интернете / под ред. А.Е. Войскунского. — М. : Можайск-Терра, 2000. — 432 с.

² Короленко Ц.П., Дмитриева Н.В. Психосоциальная аддиктология. — Новосибирск, 2001. — 251 с.

³ Воронцова М. В. Теория деструктивности : учебник для вузов.

⁴ См. об этом: Короленко Ц.П., Дмитриева Н.В. Указ. соч.

«здесь и сейчас»; на будущее реализации личных планов; игнорирование своего прошлого опыта; наличие тенденции к уступчивому, подчиненному поведению.

О.Л. Шибко выделяет три вида ургентной зависимости: планирующая, немоделирующая и негибкая¹.

Детерминанты аддиктивного поведения. Социальные детерминанты аддиктивного поведения представлены низким уровнем жизни населения, обеспокоенностью в обеспечивании жизни человека, неуверенностью и тревогой о будущем человека, социальной дезадаптацией, проявляющейся в нарушении взаимодействия личности в социуме, коллективе, что в свою очередь может привести к утрате личности в потребности к самореализации и профессиональном саморазвитии. Социальная дезадаптация также может быть связана с личностными (нервно-психическая неустойчивость, акцентуации характера) и возрастными особенностями, проблемами в семье, непониманием специфики профессиональной деятельности.

В качестве детерминант аддиктивного поведения выступает нарушение адаптации к изменяющимся условиям среды. Из числа наиболее важных психологических детерминант аддиктивного поведения стоит обратить внимание на мотивацию.

Мотивация аддиктивного поведения чаще всего — это бегство от реальности. Реальность для данных личностей столь тяжела и невыносима, что они стремятся любыми способами убежать от нее. В качестве причин избегания реальности можно назвать наличие конфликтов как на работе, так и в семье, переживание неудач в профессиональной деятельности, разочарование в выбранной профессии, утрату цели и смысла жизни, ощущение своей несостоятельности в профессиональной либо в семейной сфере.

Б. Сегал выделяет следующие психологические особенности лиц с аддиктивными формами поведения:

- 1) снижение переносимости трудностей повседневной жизни, наряду с хорошей переносимостью кризисных ситуаций;
- 2) скрытый комплекс неполноценности;
- 3) внешнюю социабельность, сочетающуюся со страхом перед стойкими эмоциональными контактами;
- 4) стремление говорить неправду;
- 5) стремление обвинять других

¹ Шибко О.Л. Типология стилей саморегуляции произвольной активности у лиц с ургентной аддикцией // Философия и социальные науки. 2007. № 1. С. 71–75.

- 6) стремление уходить от ответственности в принятии решений;
- 7) стереотипность, повторяемость поведения;
- 8) зависимость;
- 9) тревожность.

Снижение переносимости трудностей повседневной жизни, наряду с хорошей переносимостью кризисных ситуаций, заключается в том, что личности с аддиктивным поведением тяжело приспосабливаются к изменениям в бытовой сфере, их тяготит и раздражает повседневность и предсказуемость, однако в ситуациях экстремального характера данные личности чувствуют себя хорошо, так как происходит стимуляция их психической деятельности. Так, В.Д. Менделевич¹ указывает на рассогласование психологической устойчивости в случаях обыденных отношений и кризисов.

Проявление скрытого комплекса неполноценности связано в первую очередь с неспособностью быть и жить «как люди», получением обвинений со стороны близкого окружения (коллеги, семья), отсутствием жизнелюбия и неспособности к адаптации к постоянно изменяющемуся миру. Наличие скрытого комплекса неполноценности ведет к формированию психологической защитной реакции, проявляющейся в завышенной самооценке, конфронтации личности с коллективом или членами семьи. Аддиктивные личности стремятся внешне проявлять превосходство по отношению к окружающим.

Внешняя социабельность заключается в поверхностном налаживании социальных контактов, умением манипулировать поведением других людей; данные контакты характеризуются быстрой потерей интереса к личности — аддиктивная личность боится длительных эмоциональных контактов.

Стремление говорить неправду вытекает из комплекса неполноценности аддиктивной личности, так как аддиктивная личность в силу невозможности следования общепринятым нормам в процессе жизнедеятельности вынуждена обманывать свое окружение, перекладывая ответственность за свои неудачи на близкое окружение.

С.А. Кулаков² выделяет следующие сферы, в которых проявляются паттерны аддиктивной личности:

¹ См.: Менделевич В.Д. Клиническая медицинская психология. — М. : МЕД-пресс, 1998. — 592 с.

² См.: Кулаков С.А. Диагностика и психотерапия аддиктивного поведения у подростков. — М. : Фолиум, 1996. — 70 с.

1. Поведенческая (эгоцентризм, нетерпимость, агрессивное поведение, избегание проблем и неспособность их решения).

2. Аффективная (повышенная тревожность и склонность к депрессии, заниженная самооценка, закрытость личности, эмоциональная лабильность).

3. Мотивационно-потребностная (отсутствие долговременной перспективы и смысла жизни, отсутствие потребности в самоутверждении, в защищенности).

4. Когнитивная (эскапизм, неоправданные ожидания от окружающих, долженствование).

Этапы становления аддиктивного поведения:

В аддиктивном поведении можно выделить следующие этапы:

1. Первые пробы (характеризуются стремлением к изменению состояния сознания, часто в компании).

2. Поисковое аддиктивное поведение (характеризуется экспериментами с различными видами психоактивных веществ, часто в компании чаще всего определяется традициями и культурой общества)

3. Переход аддиктивного поведения в болезнь (решающее значение имеют социальные, социально-психологические, психологические, биологические факторы).

К.Ю. Королев выделяет 5 стадий развития аддиктивного поведения¹.

Однако определение этапов развития аддиктивного поведения зависит, в первую очередь, от вида аддикции. Так, при употреблении некоторых наркотических препаратов зависимое поведение формируется после первого употребления.

Таким образом, аддиктивное поведение как одна из форм деструктивного поведения, причиняющая вред не только сотруднику органов внутренних дел, но и обществу, характеризуется широким спектром проявлений, начиная от редких эпизодов (для снятия стресса) и заканчивая тяжелой психологической и физической зависимостью, требующей лечения.

Суть проблемы аддиктивного поведения заключается в стремлении аддикта изменить свое психическое состояние посредством приема некоторых веществ или фиксации внимания на определенных предметах или видах деятельности, что сопровождается развитием интенсивных эмоций в неспособности управлять своими аффектами,

¹ Королев К.Ю. Как избежать алкогольного срыва. — М., 2000. — 105 с.

поддерживать здоровые отношения с окружающими, адаптивно изменять и контролировать свое поведение.

2.2. Компульсивное поведение: понятие, виды, детерминанты

Гоголева А.В. дает следующее определение понятию компульсивное поведение «поведение или действие, предпринимаемое для интенсивного возбуждения или эмоциональной разрядки, трудно контролируемое личностью и в дальнейшем вызывающее дискомфорт»¹.

Среди видов компульсивного поведения выделяют работоголизм, который проявляется в потребности постоянно трудиться; шопоголизм (потребность в постоянном приобретении вещей или предметов, часто бессмысленном), стремление к постоянному риску, стремление к физическим упражнениям (аддикция упражнений), переедание или стремление к снижению веса.

Работоголизм (трудоголизм). По мнению В.Д. Менделевича, отличительной особенностью трудоголизма является «компульсивное стремление к постоянному успеху и одобрению со стороны окружающих»², сопровождающееся постоянным чувством тревоги, связанной со страхом проявления некомпетентности в профессиональной деятельности.

Среди индивидуально-психологических особенностей личности трудоголика можно выделить эмоциональное опустошение, неспособность к эмпатии, повышенный уровень тревожности, низкий уровень самооценки, стремление к безупречности, мотивация избегания неудач.

Можно выделить следующие виды работоголизма:

- трудоголик для других;
- трудоголик для себя;
- успешный трудоголик;
- трудоголик-неудачник;
- скрытый трудоголик.

Особенно остро негативные последствия ощущают члены семьи, не получающие от трудоголика эмоциональной поддержки, так как семья воспринимается как помеха, вызывающая раздражение и отвлекающая от профессиональной деятельности.

¹ Гоголева А.В. Аддиктивное поведение и его профилактика. С. 28.

² Руководство по аддиктологии / Аксельрод Б.А. [и др.] ; под ред. В.Д. Менделевича. — СПб. : Речь, 2007. С. 501.

Однако трудоголизм может сыграть положительную роль в период реабилитации, страдающих от химических зависимостей (алкоголизм, наркомания).

Шопоголизм (аддикция к трате денег) характеризуется непреодолимым, часто повторяющимся желанием совершать покупки, сопровождающееся получением положительных эмоций вплоть до эйфории в момент совершения покупки и негативными эмоциями, повышением напряжения в остальное время (промежутках между совершением покупок).

Опасность шопоголизма заключается в первую очередь в неспособности человека правильно распределять и контролировать свое финансовое положение (растут долги), в некоторых случаях шопоголик может совершить правонарушение или преступление.

В настоящее время данный вид аддиктивного компульсивного поведения может быть реализован посредством интернет-покупок.

Аддикция упражнений характеризуется патологическим стремлением к занятию спортом, способствующим нарушению функционирования человека в обществе, при этом физическая активность является объектом зависимости и сверхценностью. Аддикция упражнений может переходить при определенных причинах в химическую зависимость, на что указывает высокий процент страдающих алкогольной зависимостью среди бывших спортсменов¹.

Детерминанты компульсивного поведения. Детерминанты компульсивного поведения можно условно разделить на внешние и внутренние.

Среди внутренних моделей компульсивного поведения стоит выделить образы, мысли и чувства личности, внешние же модели проявляются в деятельности или игре.

В качестве внешних детерминант компульсивного поведения сотрудников органов внутренних дел можно выделить высокую загруженность и зависимость от внешних обстоятельств, необходимость выполнения служебных задач в выходные дни, жесткий контроль и регламентацию профессиональной деятельности. Среди внутренних детерминант компульсивного поведения — деформацию ценностных ориентаций, доминирование мотивации избегания неудач, низкий уровень удовлетворенности собой и результатами своего труда (деятельности).

¹См.: Руководство по аддиктологии.

Особенностью компульсивного поведения является имитация хорошего самочувствия на непродолжительное время, однако внутриличностные проблемы остаются неразрешенными и в дальнейшем оказывают негативное влияние на поведение личности.

В то же время, компульсивное поведение можно считать патологическим только в том случае, если такое поведение является единственным способом совладения личности со стрессом.

При компульсивном поведении эмоции являются составной частью зависимости. Важна интенсивность эмоции, а не ее модальность.

Таким образом, компульсивное поведение — вид нехимической зависимости, проявляющейся в поведении (действиях), которое сотрудник осуществляет в целях изменения своего эмоционального и психофизического состояния, снятия напряжения.

Наличие компульсивного и аддиктивного поведения указывает на нарушенную адаптацию к изменившимся условиям окружающего мира, компенсаторное поведение или неадекватные формы защиты от них.

Диагностика и выявление признаков компульсивного поведения сотрудников в органах внутренних дел является достаточно сложной проблемой, так как данные сотрудники, выполняя служебные обязанности, стремятся контролировать свое поведение в процессе взаимодействия.

2.3. Профилактика аддиктивного и компульсивного поведения в органах внутренних дел

Профилактика (от греческого *prophylaktikos* — предохранительный) — это совокупность мероприятий, направленных на охрану здоровья, предупреждение возникновения и распространения болезней человека, на улучшение физического развития населения, сохранение трудоспособности и обеспечение долголетия.

Различают первичную, вторичную и третичную профилактику аддиктивного поведения.

Первичная профилактика различных видов аддикции включает комплекс социальных, образовательных и медико-психологических мероприятий, предупреждающих приобщение к употреблению ПАВ, алкоголю и другим нехимическим видам аддикции, вызывающих, в том числе, и болезненную зависимость.

Вторичная профилактика различных видов аддикции включает в комплексе социальных, образовательных и медико-психологических мероприятий, предупреждающих формирование болезни и осложнений

у лиц, имеющих первые признаки аддиктивного поведения, но не обнаруживающих признаков болезни.

Под третичной профилактикой различных видов аддикции, или реабилитацией, понимают комплекс социальных, образовательных и медико-психологических мероприятий, направленных на предотвращение срывов и рецидивов заболеваний, то есть способствующих восстановлению личностного и социального статуса аддикта, и возвращение в семью, в образовательное учреждение, в трудовой коллектив, к общественно-полезной деятельности.

Любая профилактика должна носить комплексный характер и касаться как личности отдельно взятого сотрудника органов внутренних дел, так и изменения социальных условий его жизнедеятельности и деятельности.

Изменение социально-психологических условий:

- пресечение действия асоциальных групп, являющихся распространителями различных видов зависимости (например, наркотиков);
- создание благополучной психологической атмосферы в ведомственных высших учебных заведениях, учебных группах, взводах;
- вовлечение молодого поколения сотрудников органов внутренних дел в различные социально одобряемые виды деятельности и социальные группы по интересам;
- привлечение к работе в общественных организациях с духовно-нравственной направленностью;
- проведение занятий по морально-психологической подготовке о видах аддикций и их вреде для физического и психического здоровья сотрудников органов внутренних дел.

Изменение социальных условий:

- пропаганда СМИ (в том числе в ведомственных изданиях) здорового образа жизни, ценностей и идеалов человека деятельного, самостоятельного и активного;
- ориентация общества на трезвый образ жизни, изменение рекламы и модных явлений на общественно полезные явления;
- создание условий для организации доступного досуга на общегосударственном уровне, проведение спортивных и иных культурно-просветительских мероприятий в подразделениях органов внутренних дел;
- повышение общего уровня жизни сотрудников органов внутренних дел;

— изучение факторов риска развития наркозависимости, алкоголизма, иных нехимических видов зависимостей среди сотрудников органов внутренних дел.

Одним из ведущих направлений деятельности по предупреждению аддикций является социальное направление. Это касается и экономической стороны, социально-культурной, воспитательной, идеологической. Пропаганда идеологии прагматизма и индивидуализма все более отчуждает личность от общества и провоцирует риски наркотической зависимости. Развитие духовности должно исходить из приоритетов гуманистических ценностей.

Все страны мира пытаются бороться с таким негативным явлением, как наркотизм, на это направлены: антинаркотическая пропаганда, реклама, работа средств массовой информации, деятельность государственных и общественных организаций. Со стороны государства на это выделяются необходимые средства, привлекаются к этой деятельности ученые и деятели искусства, талантливые писатели и кинематографисты, работа и достижения которых направлены на формирование представлений о здоровом образе жизни.

Воздействие на личность сотрудника органов внутренних дел:

— осуществление просвещения о вредном влиянии алкоголизма и наркотиков на качество жизни сотрудника органов внутренних дел;

— формирование в служебных коллективах здоровых традиций, исключающих распитие спиртного, употребление алкоголя;

— разъяснительная работа, касающаяся отрицательных последствий зависимости от наркотиков, алкоголизма, токсикомании для здоровья сотрудника органов внутренних дел;

— проведение индивидуальных психологических консультаций по проблеме преодоления затруднений, возникающих в служебной деятельности, и предложение рациональных способов их разрешения на основе индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел;

— обучение сотрудников органов внутренних дел методам саморегуляции, в том числе и аутотренингу;

— организация и проведение психологических тренингов, направленных на профилактику различных форм аддиктивного поведения.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение понятию «аддиктивное поведение».
2. Перечислите основные виды аддиктивного поведения.
3. Перечислите и дайте краткую характеристику нехимических аддикций.
4. Дайте определение понятию «компульсивное поведение».
5. Каково соотношение аддиктивного поведения и компульсивного поведения.
6. Перечислите меры профилактики аддиктивного поведения сотрудников органов внутренних дел.

ГЛАВА 3

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ

3.1. Психологическая профилактика дорожно-транспортных происшествий с участием сотрудников органов внутренних дел.

3.2. Психические процессы личности водителя и их роль в управлении транспортным средством.

3.3. Укрепление дорожно-транспортной служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел.

3.4. Психологическая реабилитация сотрудников, пострадавших в результате дорожно-транспортных происшествий

3.1. Психологическая профилактика дорожно-транспортных происшествий с участием сотрудников органов внутренних дел

Последние годы в Российской Федерации характеризуются высоким темпом роста автомобилизации; растут мощности производимых современных автомобилей, улучшается качество автомобильных дорог; соответственно, растет и интенсивность дорожного трафика. Перечисленные факторы способствуют возникновению различной тяжести дорожно-транспортных происшествий (далее — ДТП), участниками которых становятся и сотрудники правоохранительных органов. Одной из множества причин ДТП с участием служебного автотранспорта можно назвать нарушение служебной и дорожно-транспортной дисциплины.

Многие отечественные исследователи избрали сферой своих научных интересов условия и причины возникновения дорожно-транспортных происшествий, в том числе с участием сотрудников полиции на служебном автотранспорте. В числе таких авторов можно назвать таких ученых-криминологов и психологов как Ю.М. Антонян, П.С. Дагель, А.И. Долгова, М.И. Еникеев, В.Е. Квашиш, Д. Клеббельсберг, С.Н. Мешалкин, Д.А. Никитас, А.Н. Романов, М.А. Шнейдер, В.Е. Эминов и др.

Так, доктор психологических наук Л.Н. Костина считает, что личность нарушителя дорожно-транспортной дисциплины (далее — ДТД) характеризуется определенными особенностями, отличающи-

ми его от законопослушных сотрудников. В то же время, для личности неосторожных нарушителей ДТД, менее чем для умышленных преступников, характерно наличие криминогенных свойств личности. Исследователи также рассматривают девиантное и аддиктивное поведение водителей транспортных средств, часто выражающееся в индифферентности к общественным интересам, правилам безопасности и их соблюдению, имморализме в выполнении определенных действий, которые обязаны выполнять участники дорожного движения, в том числе и сотрудники органов внутренних дел, являющиеся таковыми, исходя из своих гражданских, профессиональных и должностных обязанностей.

Стоит акцентировать внимание на том, что любое нарушение закона либо служебной дисциплины, особенно если эти нарушения связаны с нарушением правил дорожного движения (ПДД) и ДТП с участием или по вине сотрудников органов внутренних дел, влекут за собой куда более серьезные последствия для всей системы органов внутренних дел. Причиной тому — критическое отношение граждан к сотрудникам, призванным способствовать обеспечению их безопасности. Каждое резонансное происшествие с участием сотрудника органов внутренних дел ложится пятном на имидж всей системы и подрывает авторитет министерства внутренних дел и принципиальные основы его деятельности.

В рамках оперативно-служебных задач, выполнения хозяйственно-транспортных функций сотрудники органов внутренних дел, впрочем, как и сотрудники любой другой организации, используют служебный

автомобилотранспорт. В быту, за пределами исполнения служебных функций, сотрудник органов внутренних дел, как и любой другой гражданин, использует личный транспорт и участвует в дорожном движении как водитель, пассажир и конечно, как пешеход. Сотрудники органов внутренних дел так же, как и любой участник дорожного движения, не застрахованы от случайного участия в ДТП.

Сегодня меры, направленные на профилактику ДТП применяются в каждой организации, имеющей хотя бы одну единицу транспорта. Руководство Министерства внутренних дел Российской Федерации принимает достаточно жесткие меры к сотрудникам, которые сознательно нарушают ДТД.

Министерство внутренних дел Российской Федерации системно анализирует все нарушения служебной дисциплины, допущенные

сотрудниками. Закономерно по результатам проводятся различные мероприятия, направленные на устранение причин правонарушений и нарушений служебной дисциплины. В то же время стоит отметить, что принимаемые меры не всегда приносят ожидаемый эффект. В таком случае, учитывая человеческий фактор в каждом действии сотрудника органов внутренних дел, стоит опробовать психологический подход к решению данной проблемы.

Колебания графика дорожно-транспортных происшествий наблюдались исследователями, однако глубокое изучение причин и условий этих происшествий подтверждает целесообразность осуществления психолого-педагогических методов профилактики и укрепления служебной дисциплины в органах внутренних дел.

Наиболее действенным психолого-педагогическим приемом профилактики в органах внутренних дел, впрочем, как и в любой другой силовой структуре, является личный пример руководителя.

Процесс выстраивания психолого-педагогических условий очень сложный. Инициатива и личный пример должны исходить непосредственно от заместителей руководителей по работе с личным составом, а также от руководителей подразделений воспитательной работы и морально-психологического обеспечения. Подразделения же Госавтоинспекции МВД России должны показывать свою принципиальную позицию. Немаловажную роль в формировании уважительного отношения к служебной дисциплине в органах внутренних дел должны играть образовательные организации МВД России. Их роль, прежде всего, состоит в том, чтобы в период формирования правосознания и мировоззрения курсантов закладывать фундамент неукоснительного соблюдения законности и служебной дисциплины.

Другими словами, если *психолого-педагогические условия — это целенаправленно созданные меры воздействия, в которых представлена совокупность психологических и педагогических факторов, позволяющих эффективно осуществлять воспитательную работу, то психолого-педагогические условия укрепления дорожно-транспортной дисциплины — это совокупность взаимосвязанных мер, обеспечивающих эффективное управление процессом укрепления дорожно-транспортной дисциплины в органах внутренних дел.*

Процесс профилактики дорожно-транспортных нарушений, как нарушений служебной дисциплины, довольно сложный и объемный. Организационные условия этого процесса включают в себя: *анализ,*

планирование, организацию, коммуникацию, регулирование, контроль и корректирование процесса формирования общей культуры личности сотрудника органов внутренних дел, частью которой является дорожно-транспортная культура.

Успешная реализация профилактики служебной и ДТД предполагает адекватную оценку и признание существования проблемы руководителем органа внутренних дел. Руководитель должен иметь педагогические знания и опыт применения психологических инструментов, являющихся составной частью эффективности любой профилактической деятельности.

Интересными представляются результаты социологического опроса, проведенного среди действующих сотрудников органов внутренних дел. Респондентами стали обучающиеся по заочной форме обучения действующие сотрудники и сотрудники региональных подразделений, прибывающих для повышения квалификации в Санкт-Петербургский университет МВД России. В опросе приняло участие 160 сотрудников.

По результатам опроса представляется следующая картина.

Чаще всего нарушения ДТД допускают сотрудники уголовного розыска и сотрудники Госавтоинспекции:

- превышение скоростного режима допускают 83.7 %;
- нарушают правила маневрирования — 30.1 %;
- не пристегиваются ремнями безопасности — 67%.

При этом все сотрудники уверены, что нарушения ДТД вызваны служебной необходимостью при выполнении профессиональных функций.

Стоит отметить, что распоряжения руководства МВД России о необходимости использования ремней безопасности при управлении служебным транспортом проблемы не решают. Сотрудники самостоятельно сознательно принимают решение об использовании пассивных средств безопасности при выполнении задач по обеспечению общественного порядка.

Одной из распространенных форм психолого-педагогической профилактики в органах внутренних дел является информирование о допущенных сотрудниками органов внутренних дел нарушениях служебной дисциплины и законности в подразделениях и в целом по министерству.

Основными источниками такой информации являются стандартные документы:

- итоговые аналитические справки по результатам оперативно-служебной деятельности МВД России за прошедший период;
- выступления и публикации руководителей министерства, департаментов и служб;
- публикации ведомственных и независимых средств массовой информации, обзоры работы по укреплению служебной дисциплины и законности;
- проведенные исследования и опросы сотрудников полиции.

В то же время, современной особенностью является свободный доступ к любой информации (достоверная или фейк-информация) в сети «Интернет», и в социальных сетях. Поэтому своевременное информирование сотрудников о состоянии служебной дисциплины не стоит сегодня недооценивать. Загруженность сотрудников не позволяет им получаемую извне информацию анализировать и оценивать степень её достоверности.

Вместе с тем, стоит отметить, что официальные аналитические отчеты и справки сильно упрощены и не делают выводов о психологических причинах и факторах, сопутствующих возникновению ДТП. Выявление, а затем и организация устранения выявленных психологических причин может стать наиболее эффективным способом решения проблемы нарушений ДТД.

Опираясь на выводы ежегодных обзоров, можно выделить, как минимум, 10 современных объективных причин нарушения служебной дисциплины:

- высокая загруженность сотрудников органов внутренних дел, не позволяющая им отслеживать и актуализировать свои знания действующего законодательства, нормативных правовых актов, регламентирующих служебную деятельность;
- нечеткое определение должностных обязанностей каждого сотрудника и негласная обязанность нахождения на связи 24/7;
- низкий уровень фактической правовой защищенности сотрудников полиции;
- невысокий уровень правовой культуры сотрудников;
- снижение нравственных и профессиональных качеств сотрудников полиции, среди которых корыстные устремления, неуважение прав граждан, безразличие к интересам службы, профессиональная деформация личности;

— недостаточная профессиональная подготовленность сотрудников подразделений по работе с личным составом к индивидуально-воспитательной работе с сотрудниками полиции;

— искажение показателей работы в целях достижения высоких результатов отчетности, постановка нереальных задач подчиненным, что толкает их на сокрытие заявлений и сообщений о преступлениях, искажение статистики;

— обесценивание руководителями (начальниками) подразделений полиции процесса воспитания личного состава, самоустранение от данного вида профилактической работы;

— ограниченный контроль за профессиональным психологическим отбором кандидатов на службу в органы внутренних дел и учебу в образовательные организации МВД России со стороны руководства и сотрудников кадровых подразделений;

— манкирование рекомендаций психологической службы руководителями при назначении кандидата на должность;

— отсутствие эталона поведения руководителей (начальников) различных уровней;

— формальное проведение служебных проверок, влекущее за собой фрагментарное наказание за нарушение служебной дисциплины¹.

Причины нарушений законности и служебной дисциплины сотрудниками полиции могут определяться субъективными и объективными факторами (юридическими, политическими, экономическими, психолого-педагогическими). А.С. Душкин и Е.А. Щелкушина в своем исследовании «Психолого-правовой анализ причин, условий и факторов нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками полиции» считают, что в качестве таковых причин можно назвать неоднозначное понимание законности, пристальное внимание общественности к сотрудникам органов внутренних дел, слабую связь науки с практикой, неиспользование апробированных и подтвержденных результатов исследований, отсутствие правовой защищенности сотрудников полиции. Кроме этого, существуют такие причины, как халатность сотрудников при выполнении должностных обязанностей либо отсутствие соответствующего образова-

¹ Душкин А.С. Психолого-правовой анализ причин, условий и факторов нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками полиции / А.С. Душкин, Е.А. Щелкушина // Прикладная юридическая психология. 2015. № 1. С. 89–99. — EDN TOBUKP.

ния и необходимых практических навыков, слабая государственная и внутриведомственная система контроля за законностью в сфере управления, а также слабая профессиональная подготовленность определенной части личного состава, особенно в вопросах применения мер принуждения, профессиональной этики и морали¹.

Однако нельзя отвергать тот факт, что отличительными особенностями деятельности сотрудников органов внутренних дел является следующие:

— выполнение должностных обязанностей сопряжено с самостоятельностью принятия и реализации юридически значимых решений, повышенной ответственности сотрудников за свои действия;

— несение службы сопряжено с наличием опасных ситуаций, характеризуется недостаточной определенностью ролевых функций, психическими и физическими перегрузками, необходимостью общаться с антиобщественным контингентом граждан.

Эти специфические особенности служебной деятельности в совокупности с социальными и семейно-бытовыми проблемами способны оказывать негативное влияние на эмоциональное состояние и личностные характеристики сотрудников полиции, содействуя развитию у них комплекса неудовлетворенности своим положением в подразделении, оказывая в итоге отрицательное влияние на состояние служебной дисциплины и законности².

В то же время стоит отметить, что заниженный уровень правосознания сотрудника органов внутренних дел является ведущим в перечисленном причинном комплексе, что, в принципе, можно объяснить изначально искаженной ценностной ориентацией и слабой профессиональной подготовленностью.

На формирование личностной идеологии, профессиональной ментальности, а также правосознания основной массы сотрудников органов внутренних дел оказывает влияние ценностная ориентация, значение которой невозможно преувеличить. Антиобщественная направленность сотрудника, его ценностные ориентации имеют сильное влияние на мотивы нарушения служебной дисциплины и законности.

Ценностные ориентации детерминируют мотивацию поведения сотрудника органов внутренних дел и оказывают значительное влияние на всю его деятельность. Характеризуют внутреннюю готов-

¹ Там же.

² Там же.

ность сотрудника к совершению определенных поступков, удовлетворяющих его потребности и интересы.

Другими словами, для укрепления ДТД в подразделениях органов внутренних дел выделяются наиболее важные направления:

1. Ревалоризация психолого-педагогической компетенции руководителей подразделений органов внутренних дел.

2. Учет сведений о соблюдении норм законодательства в сфере обеспечения безопасности дорожного движения, при назначении на вышестоящую должность и выдвижении в кадровый резерв.

3. Соответствие нагрузки сотрудников полиции трудовому законодательству, обеспечение соблюдения режима труда и отдыха.

4. Формирование этики поведения сотрудника правоохранительных органов.

6. Превентивная антикоррупционная деятельность.

7. Укрепление служебной дисциплины через применение справедливой системы мер дисциплинарных взысканий и поощрений.

8. Информирование сотрудников органов внутренних дел об изменениях в ПДД и действующем законодательстве.

9. Профилактика различного рода аддикций у сотрудников органов внутренних дел.

10. Своевременное достоверное информирование сотрудников о фактах ДТП с участием полицейских, в том числе на личном транспорте; о фактах возбуждения уголовных дел в отношении сотрудников; об иных чрезвычайных происшествиях и принятых в их отношении мерах дисциплинарного характера.

Состояние уровня безопасности тесно связано с социально-экономической, общественно-политической обстановкой в стране, а также тесно переплетается со всеобщей общественной дисциплиной, индивидуальным и общественным правосознанием, степенью проявления цивилизованных форм поведения, отвечающих современному уровню развития правовой культуры.

Другими словами, правосознание — это основа безопасности, так как, взаимодействуя с правовой идеологией, отражает наиболее право-значимые явления в общественной жизни современного общества.

Представления, понятия, отражающие отношения сотрудников органов внутренних дел к действующим нормам и правилам, знание меры в поведении с точки зрения прав и обязанностей, законности и противозаконности являются правовой теорией, другими словами — правовой идеологией сотрудников полиции. В этой связи

нельзя не уделить внимания прочной связи правосознания с нравственными чертами личности сотрудников органов внутренних дел, что проявляется в единстве правовых и моральных оценок ими своего поведения. Исторически моральное сознание предшествует правовому сознанию. Правосознание регулирует поведение людей категориями правомерности; мораль — категориями добра и зла. Правосознание нельзя рассматривать как некое обособленное психическое образование. Правосознание человека определяется его общей ценностной ориентацией в отношении общества, ее способностью к соционормативной саморегуляции¹.

Опираясь на авторитетное мнение доктора психологических наук, профессора В.М. Позднякова, можно утверждать, что основными психологическими механизмами формирования правосознания сотрудников органов внутренних дел выступают:

- идентификация — отождествление индивида с другим человеком, в результате которого происходит воспроизведение поведения, мыслей и чувств другого лица;

- внушение — особый вид эмоционально-волевого целенаправленного, но не аргументированного воздействия одного человека на другого или группу людей;

- заражение — бессознательная подверженность индивида определенным психологическим состояниям, связанным с некритическим принятием какой-либо информации или чувств;

- подражание — способ воздействия людей друг на друга, в результате которого осуществляется неосознанное воспроизведение личностных черт и поведенческих паттернов;

- убеждение — метод воздействия на сознание личности через обращение к ее собственному критическому суждению для формирования определенных взглядов и мировоззрения в целом².

Используя эти механизмы в психологической профилактике ДТП с участием сотрудников органов внутренних дел, можно сформировать все компоненты их правосознания: познавательный, эмоционально-оценочный и поведенческий.

¹ Луговская Т.В. Психологические аспекты развития правосознания личности // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2009. № 5-1. С. 176–181. — EDN RUPUDT.

² Цит. по: Луговская Т.В. Психологические аспекты развития правосознания личности. С. 179.

Таким образом, опираясь на изложенное выше, можем наглядно представить модель поведения сотрудника органов внутренних дел, управляющего служебным автотранспортом. В основе этой модели лежат, как полагается, личностные характеристики и жизненные ценности сотрудника полиции, его человеческий фактор.

Изучив сложившуюся модель поведения (рис. 2), видим, где необходимо сконцентрировать усилия по её корректировке, то есть по формированию предпочтительной модели поведения, которая обеспечивала бы устойчивость безопасного поведения сотрудника органов внутренних дел, когда в своих поступках он руководствуется осознанным самоконтролем.

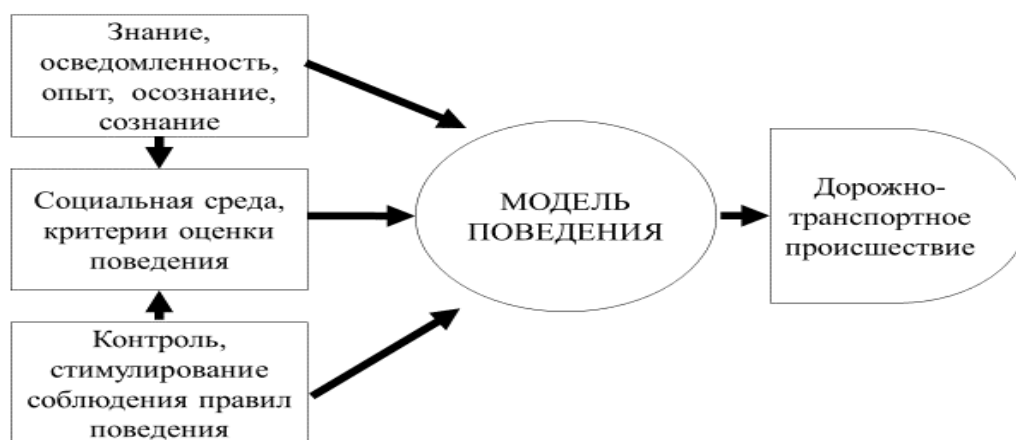


Рис. 2. Модель формирования поведения сотрудников полиции, управляющих служебным автотранспортом

В случае отсутствия одного из компонентов: знания, осведомленности, опыта, осознания, сознания, реакции со стороны окружающих или контроля, стимулирования соблюдения правил поведения, модель поведения изменить невозможно. Следовательно, добиться устойчивого снижения роли человеческого фактора в возникновении ДТП также невозможно.

Исследователи в области транспортной психологии Е.К. Яркин и В.Е. Романенко уверены, что гармоничное единение осведомленности и контроля способствует формированию у большинства участников дорожного движения положительного отношения к безопасности и критического отношения к поведению тех, кто создаёт риск возникновения ДТП для себя и других.

Существенное преобладание сотрудников полиции, ориентированных на соблюдение мер безопасности, благоприятно влияет на формирование социальной среды, где безопасная модель пове-

дения — норма для подавляющей части сотрудников правоохранительных органов.

Установившаяся социальная норма поведения автоматически оказывает корректирующее воздействие на деструктивное поведение групп риска при помощи механизма «социального нивелирования» (т. е. естественного стремления индивидуума быть не хуже других членов социальной группы), когда нарушителю становится некомфортно в окружении, которое демонстрирует критическое отношение к его поведению¹.

Другими словами, работа по укреплению служебной дисциплины и законности среди сотрудников органов внутренних дел — это комплексный вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на профилактику и предупреждение правонарушений и чрезвычайных происшествий. Соответственно, работу по укреплению ДТД среди сотрудников органов внутренних дел можно определить, как деятельность, направленную на профилактику и предупреждение правонарушений и чрезвычайных происшествий в области безопасности дорожного движения.

Основными организационными принципами этой работы как вида морально-психологического обеспечения являются: целенаправленность, непрерывность, объективность, активность, оперативность, дифференцированный подход к организации морально-психологического обеспечения и комплексное применение его сил и средств.

Для организации эффективной работы по профилактике ДТП с водителями важно участие психологов подразделений по работе с личным составом. При этом психологическая работа должна проводиться по таким направлениям, как:

- участие в закреплении водителей за служебным транспортным средством; проведение занятий, направленных на развитие профессионально важных качеств водителей, навыков самоконтроля и принятия решения в дорожно-транспортных ситуациях;

- установление психологических причин и условий, способствующих ДТП;

- психодиагностическая и психокоррекционная работа с водителями, склонными к нарушению дорожно-транспортной дисциплины (два и более нарушений ПДД за один месяц, а также в течение 6 месяцев два и более ДТП по вине водителя);

¹ См.: Яркин Е.К., Романенко В.Е. Транспортная психология : учебное пособие. — Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2015. — 164 с.

— психореабилитационная работа с водителями, пострадавшими в результате ДТП.

В случае необходимости подразделением, на которое возложены задачи по организации и контролю за транспортной деятельностью, направляются запросы на участие психологов в проведении указанных мероприятий.

Эффективна индивидуальная воспитательная работа руководителя с сотрудниками — нарушителями ПДД, привлеченными к административной ответственности. К этой работе целесообразно привлекать психолога подразделения, для определения «точки оптимального воздействия» на нарушителя служебной дисциплины. Предоставление возможности психологам подразделений корректировать модель поведения сотрудников по соблюдению служебной дисциплины является примером современного, неформального подхода к проблеме, существующей в органах внутренних дел на протяжении последних лет. Индивидуальный подход в реализации воспитательных мероприятий, учет психологических особенностей конкретного служебного коллектива, психологические тренинги, направленные на развитие внимания, сосредоточенности, способности быстро анализировать ситуацию и принимать решение, могут стимулировать профессиональное становление: развитие и саморазвитие личности, самоактуализацию потенциала сотрудников.

Другими словами, заинтересованность руководителя в решении проблемы нарушения служебной дисциплины, в частности снижении ДТП с участием служебного транспорта, должна быть не формальной, а осуществляться в пределах правовых и моральных норм с использованием психолого-педагогических механизмов и индивидуальных подходов.

3.2. Психические процессы личности водителя и их роль в управлении транспортным средством

Изучая психические процессы водителя, управляющего транспортным средством, стоит обратиться к физическим и психофизиологическим параметрам самой профессии водителя как таковой. Огромное количество циркулирующей информации в процессе управления транспортным средством делает профессию водителя крайне сложной и ответственной. Кроме информации о состоянии дорожного движения, о режиме движения всех его участников, начиная с пешеходов и заканчивая водителями других транспортных средств, участвующих в дорожном движении (автомобилей, мотоциклов, мопедов, средств

индивидуальной мобильности, которые сегодня стали неотъемлемой частью дорожного движения), состоянии дорожно-транспортной инфраструктуры, погодных условиях, исправности средств регулирования дорожного движения, информации дорожных знаков и разметки водитель должен держать под контролем и техническое состояние управляемого им автомобиля, исправность его узлов и агрегатов, в том числе с помощью информационных датчиков, расположенных на приборной панели автомобиля, контролировать поведение пассажиров в салоне своего транспортного средства.

Акцентируя внимание на деятельности водителя — полицейского, управляющего патрульным автомобилем, стоит отметить, что к функциям профессии прибавляются еще и функции по исполнению служебных обязанностей, связанных с обеспечением охраны общественного порядка.

Патрулирование обслуживаемой территории полицейским экипажем производится на скорости не более 40 км/ч, это позволяет водителю наблюдать за происходящим на маршруте патрулирования. Кроме того, полицейский-водитель в процессе движения находится на постоянной связи с дежурной частью подразделения посредством использования средств радиосвязи органов внутренних дел, что также увеличивает риск принятия ошибочных решений в критический момент. Восприятие большого потока информации, переработка и принятие соответствующих решений в короткий промежуток времени (часто на принятие решения уходят секунды и доли секунд) требуют от водителя высокой степени концентрации. Скоротечность изменений дорожно-транспортных условий приводит к совершению водителем ошибочных действий. В качестве причин, способствующих принятию ошибочного решения, можно назвать следующее:

- 1) недостаток времени для восприятия, переработки информации о дорожных условиях и принятия адекватного решения;
- 2) неверная интерпретация воспринимаемой водителем информации (например, красный сигнал светофора принят за зеленый);
- 3) восприятие исходной информации произошло правильно, однако интерпретация оказалась неверна (например, водитель при приблизившись к перекрестку видит горящий желтый сигнал светофора и думает, что желтый сменится зеленым сигналом, однако включается красный);
- 4) все процессы сработали правильно, но решение принято неверное, например, вместо экстренного торможения, водитель принимает решение произвести маневр в сложившейся дорожно-транспортной ситуации, который приводит к ДТП);

5) восприятие, переработка информации, принятие решения — всё сделано водителем правильно, но само действие, следующее за принятием решения выполнено неверно (например, принято правильное решение произвести торможение, а вот само торможение выполнено ошибочным нажатием на педаль акселератора, увеличив тем самым скорость).

Описанные выше психологические акценты могут явиться причиной возникновения ДТП. Эти психологические акценты характеризуют психическое состояние водителя в момент принятия решения. Минутная «расконцентрация», следствием которой может являться психическое состояние водителя и зависит от скорости и качества протекания психических процессов, совершения ответных действий в постоянно меняющихся дорожно-транспортных ситуациях. Возбуждение или, напротив, усталость, депрессия, плохое самочувствие затрудняют процесс восприятия и переработки водителем информации.

Особое влияние на психические процессы оказывает алкоголь, который влияет практически на все системы и органы, в большей степени концентрируясь в головном мозге. Продукты распада этанола, которые накапливаются в клетках и тормозят процессы организма, не дают принять водителю взвешенное решение. Риск попасть в ДТП после приема алкоголя зависит от возраста и опыта водителя.

Исследования возрастной зависимости влияния алкоголя на факт ДТП по сравнению со средней величиной риска у водителей, не употребляющих алкоголь, показали следующие результаты:

- в 16–17 лет алкоголь увеличивает вероятность ДТП в 165 раз;
- в 30–35 лет алкоголь увеличивает вероятность ДТП в 17 раз.

При употреблении водителем даже небольших доз алкоголя снижается устойчивость и интенсивность внимания, нарушаются процессы мышления и памяти. Одновременно снижается острота зрения, нарушается глазомер, сужается поле зрения, нарушается координация движений, их точность, резко увеличивается время реакций (после приема 75 г. чистого алкоголя — в 2–2,5 раза, при приеме 100 г. — в 2–4 раза, 150 г. — в 3–5 раз, 175 г. — в 6–9 раз), маскируется чувство усталости даже при утомлении и снижении работоспособности. Однако наиболее опасным является некритическое отношение пьяного водителя к своему состоянию. Происходит это потому, что алкоголь затормаживает центры коры головного мозга, контролирующие действия и поступки человека. В результате водитель переоценивает свои возможности и недооценивает сложность дорожной обстановки. У него появляется чувство необоснованной самоуверенности, в результате чего он считает, что может быстро

и точно выполнить самый сложный маневр и часто превышает скорость, меняет полосу движения и совершает обгон без учета дорожной обстановки и своих возможностей¹.

Кроме того, концентрация внимания и возможность быстрого принятия решения снижается и при хронической усталости. Основным симптом, который отличает нормальную физиологическую усталость от стойкого астенического состояния (синдром хронической усталости) — это ощущение отдыха и восстановления после сна. Зависящие от общего состояния человека формы его поведения часто связывают с такими понятиями, как адекватность, нагрузка, перегрузка, стресс. Наличие хронической усталости — характерное состояние сотрудника органов внутренних дел в современных условиях критического некомплекта, что требует особого внимания руководителей подразделений органов внутренних дел.

Для уяснения и уточнения понятий хронической усталости представим структуру действий полицейского-водителя в некоторой проблемной обстановке следующей схемой (рис. 3).



Рис. 3. Схема взаимодействия факторов, отражающих особенности поведения в сложной обстановке

Приведем характерный пример дорожной ситуации: дорогу перебежал ребенок. «Случайные» признаки — водитель едет по мокрой

¹ См. об этом: Яркин Е.К., Романенко В.Е. Транспортная психология: учебное пособие.

от дождя проезжей части. Результат анализа — наблюдаемое конечное поведение, *конкретная нагрузка, перегрузка и сверхперегрузка человека* — водителя.

Различия между *нагрузкой, перегрузкой и сверхперегрузкой* могут пониматься в зависимости от разнообразия функциональных состояний водителя.

Так, у человека сверх 100 % общей работоспособности имеется еще:

- 40 % — автоматизмов,
- 50 % — физиологической функциональной готовности,
- 80 % — рабочего резерва,
- 80 % — автономного резерва.

Поэтому нагрузка *соответствует дополнительному вовлечению автоматизмов и физической функциональной готовности.*

Перегрузка — соответствует переходу в область мобилизуемого рабочего резерва.

Сверхперегрузка — соответствует переходу к автономно защищенным, *непроизвольно возникающим и реализуемым при острой необходимости реакциям в чрезвычайных обстоятельствах* (например, в условиях смертельной опасности), а также выходящими за эти пределы активационными факторами.

Индивидуальной границей между нагрузкой и перегрузкой можно считать предельное время сохранения работоспособности. Эта величина соответствует деятельности, при которой увеличение частоты пульса (базовые факторы адекватности) не превышает 30 ударов в минуту от значения в спокойном состоянии, обеспечено равновесие между потреблением и отдачей кислорода, а после нагрузки происходит быстрый возврат к спокойному пульсу.

Опираясь на рассматриваемые границы, важно отличать понятия сверх перегрузки и фрустрации.

Стресс ни в коем случае нельзя приравнивать к сверхперегрузке. Стресс (напряжение) может возникнуть у водителя в сложной дорожной обстановке (различают «эустресс» — хороший стресс, характеризующийся мобилизацией организма, и «дистресс» — плохой стресс, когда сильные эмоции приводят к истощению организма, угнетению его психофизиологических возможностей).

Предрасположенность к конфликтам

Целесообразнее всего вместо предрасположенности к ДТП использовать «предрасположенность к конфликтам», и тем самым под-

черкнуть, что к участию в дорожном движении «недопустим» не тот водитель, который участвовал в определенном числе ДТП, а тот, поведение которого приводит к максимальному количеству конфликтных обстоятельств, в которых случайно не произошло ДТП. Отсюда безопасное поведение в условиях движения (водительское соответствие) определяется тем, что исключает возникновение конфликтной обстановки, ведущей, в том числе, к ДТП.

Понятие водительского соответствия должно отвечать не только требованию безопасности, но и требованию, связанному с умением безопасно достигать цели поездки, обеспечивая оптимальный режим движения (скорость, интенсивность, пропускную способность, производительность) — умение адаптироваться в дорожном движении. Под адаптацией понимается управление транспортным средством с учетом и в соответствии с требованиями безопасности и скорости (общей производительности).

Для оценки индивидуального водительского соответствия необходимо сопоставить степень способности конкретного некоего лица и водителей определенных выборок, то есть необходимо найти его место относительно нормы.

Оценка индивидуального водительского соответствия проводится по четырем видам анализа:

1) заполнение стандартного опросного листа (по биографическим данным и опыту вождения) и беседа;

2) оценка интеллекта (биографические данные, тест в виде рассказа, графологический анализ, тест по оценке причинно-следственных связей);

3) функциональные тесты (тесты на определение зрительных способностей, реакции, концентрации внимания и т. д.);

4) общий вывод (комбинированная общая оценка по п. 1–3 в виде вторичных косвенных признаков, которые классифицируются¹.

В то же время важно определить и весь континуум поведения водителя от нормального состояния до аварийного (рис 4). Он подразделяется на различные стадии критического отношения к опасной обстановке.

¹ См.: Яркин Е.К., Романенко В.Е. Транспортная психология : учебное пособие.

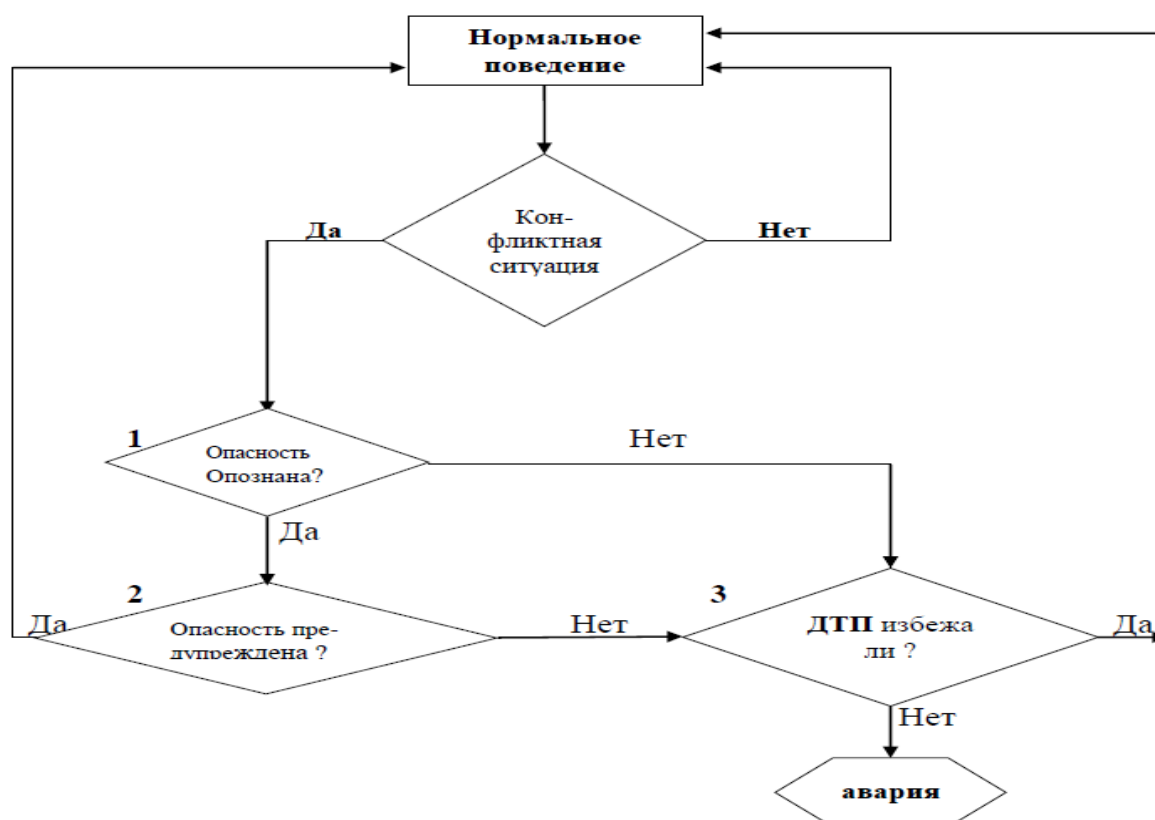


Рис. 4. Схема различных стадий разрешения конфликтных ситуаций

Как только водитель попадает в конфликтную ситуацию, прежде всего оказывается важным факт распознавания им опасности — да или нет (1). Общий метод, с помощью которого должна достигаться цель обучения «распознавание опасности», представляет собой систематическую тренировку восприятия, внимания и бдительности. Далее решается задача: можно предупредить опознанную опасность или нет (2), в то время как вообще неопознанную опасность уже нельзя избежать. Методом, направленным на достижения цели обучения «предупреждение опасности», является так называемая «тренировка сдержанности».

Следующая стадия определяется в соответствии с тем, удастся или нет избежать опасности ДТП, которую не удалось предупредить (3). Соответственно применяется метод тренировки в условиях опасной обстановки. Происходит ли в случае не преодоления опасности авария или нет, является, правда, не вопросом становления водителя, а делом «случая».

Таким образом, ДТП можно предупредить с тем большей вероятностью, чем раньше будет осознано отклонение от нормального поведения. Иначе говоря, чем больше признаков перехода обстанов-

ки в опасную форму распознается, тем чаще удастся ее предупредить и тем меньше конфликтов необходимо преодолевать.

Анализ нарушений ДТД происшествий сотрудниками правоохранительных органов с использованием служебного автотранспорта, а равно и личного транспорта, открывает такую картину: факторы, вызвавшие нарушения ДТД — превышение скорости, несоблюдение очередности проезда перекрестков и т. п.

В то же время проводимый кадровым аппаратом анализ не ставит перед собой цели разобраться в причинах нарушений. Ни один анализ не разбирается в психологических условиях, способствовавших совершению ДТП. Как правило, в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации действия водителя транспортного средства можно квалифицировать как неосторожные. Но чтобы количество таких происшествий сокращалось, стоит поискать причину неосторожных или легкомысленных действий водителя в самой личности водителя. Причиной могут быть его психическое или физическое состояние, его переживания, конфликты, радости, огорчения, заботы, неприятности, обиды. Всё это не оставляет водителя даже во время управления транспортным средством, а для безаварийной езды внимание водителя должно быть сосредоточено только на дорожных условиях и дорожной обстановке. Переживания водителя отрицательных эмоций может стать причиной ДТП.

При управлении транспортным средством работа головного мозга является главным регулятором всей деятельности водителя, а действия водителя — внешним проявлением его психики. Работа всей системы, которая определяется как психика, включает в себя ощущения, восприятие, внимание, память, мышление, эмоции, волевые действия, навыки. Все эти психические процессы очень индивидуальны у каждого человека, и именно они определяют такое качество сотрудника, как *надежность*.

Ощущение — это отражение в сознании человека отдельных свойств предметов и явлений материального мира, которые непосредственно воздействуют на органы чувств. Различают ощущения зрительные, слуховые, обонятельные, двигательные, вибрационные и др.

Восприятие — это процесс, который состоит в отображении качеств и свойств предметов в виде единого образа. Он связан с пониманием сущности предметов и явлений.

Водитель с помощью своего вестибулярного аппарата воспринимает изменения в направлении и скорости движения. При совер-

шении поворота, возникающие у водителя ощущения позволяют производить выбор такой скорости движения, при которой можно избежать заноса или опрокидывания автомобиля.

Внимание, пожалуй, — самое загадочное явление психики человека. Само слово означает сосредоточенность мысли, зрения, слуха, сознания на каком-то объекте, и предполагает высокую степень чувственной, двигательной или интеллектуальной активности.

Психологи выделяют два основных вида внимания: *непроизвольное (пассивное)* и *произвольное (активное)*. Однако на самом деле их значительно больше.

Если внимание водителя транспортного средства «*включено*», можно сказать что водитель «*сфокусировал*» свое внимание на дорожной обстановке и получает полную информацию о ней. Если же внимание водителя «*расфокусировано*», то информация усваивается намного хуже. Например, это происходит, когда водитель патрульного автомобиля слушает рацию, пользуется мобильным телефоном и, управляя транспортным средством, следит за дорожным движением, даже на скорости 40 км/ч.

— *Мышление*. Для решения дорожно-транспортных ситуаций водителю транспортного средства в процессе движения приходится анализировать и синтезировать получаемую от средств организации дорожного движения, средств оповещения водителя о сложностях дорожной обстановки и др. информацию, и уметь применить имеющийся опыт. Задачи такого порядка водитель решает с помощью *мышления* профессионального водителя.

Наличие и качество знаний оказывает большое влияние на процесс мышления. Чем прочнее знания, тем продуктивнее процесс мышления. В то же время наличие знаний в *памяти* еще не гарантируют, что человек умеет ими грамотно распорядиться.

Память — это психический процесс формирования, хранения и воспроизведения связей между предметами и явлениями окружающего мира. Память человека является хранилищем индивидуального жизненного опыта, способным оживлять его при определенных условиях, своего рода библиотека. Основными проявлениями памяти являются *запоминание, сохранение, воспроизведение и узнавание*.

В процессе выполнения человеком какой-либо работы в ее организме происходят процессы, которые в определенное время приводят к снижению работоспособности. Состояние, которое возникает после большого количества проделанной работы и которое влияет на

уровень работоспособности, называется утомлением. Субъективно оно проявляется как ощущение усталости, физиологическая сущность которого заключается в сигнализации организма о необходимости прекратить работу или снизить ее активность. Другим признаком усталости является появление мелких ошибочных действий. И если для некоторых видов трудовой деятельности такие ошибки не нарушают производственного процесса, то для водителя даже незначительное неправильное действие может привести к весьма серьезным последствиям. Вследствие усталости водитель теряет готовность к экстренным действиям, то есть происходит потеря бдительности и возрастает вероятность ДТП.

С точки зрения психологии *бдительность* — это степень готовности центральной нервной системы реагировать на изменчивую дорожно-транспортную ситуацию и выполнять своевременные правильные действия в этой ситуации. Особенно опасно длительное вождение автомобиля в темное время суток. Снижение уровня освещенности уменьшает количество видимых объектов до темноты, что усиливает монотонность движения и снижает возможность правильного прогноза развития дорожно-транспортной ситуации.

3.3. Укрепление дорожно-транспортной служебной дисциплины сотрудников органов внутренних дел

Работа по укреплению служебной дисциплины и законности среди сотрудников правоохранительных органов — это комплексный вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой деятельность, направленную на профилактику и предупреждение правонарушений и чрезвычайных происшествий. Соответственно, работу по укреплению ДТД среди сотрудников органов внутренних дел можно определить как деятельность, направленную на профилактику и предупреждение правонарушений и чрезвычайных происшествий в области безопасности дорожного движения (БДД).

Основными организационными принципами этой работы как вида морально-психологического обеспечения являются: целенаправленность, непрерывность, объективность, активность, оперативность, дифференцированный подход к организации морально-психологического обеспечения и комплексное применение его сил и средств.

Объектами работы по укреплению ДТД являются отдельные сотрудники, категории сотрудников, служебные коллективы. Предмет

работы по укреплению ДТД составляют комплекс личностных качеств сотрудника, морально-психологическое состояние личного состава и социально-психологический климат в служебных коллективах.

Субъектами работы по укреплению ДТД являются:

- начальники подразделений центрального аппарата МВД России, подразделений, непосредственно подчиненных МВД России, территориальных органов МВД России, научно-исследовательских и образовательных учреждений, медико-санитарных частей, иных органов, организаций и подразделений, созданных в установленном законодательством Российской Федерации порядке для реализации задач, возложенных на органы внутренних дел, начальники (командиры) отдельных, самостоятельных, входящих и внештатных подразделений органов (организаций), их заместители;

- заместители руководителей — начальники подразделений по работе с личным составом, заместители (помощники) руководителей по работе с личным составом;

- иные должностные лица, на которых решением руководителей возложена организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности;

- подразделения морально-психологического обеспечения в составе подразделений по работе с личным составом органов (организаций).

К работе по укреплению ДТД привлекаются:

- специализированные подразделения МВД России (подразделения собственной безопасности, инспекции по личному составу, подразделения МСЧ, Госавтоинспекция, тыловые службы, автохозяйства, правовые подразделения и т. д.);

- общественные организации, созданные в органах внутренних дел (Комиссия по обеспечению БДД, Совет Ветеранов, Женсовет, Совет наставников, Офицерское собрание, Общественный совет и др.);

- другие правоохранительные органы (прокуратура, суды и т. д.);

- представители традиционных религиозных конфессий;

- спортивные организации (объединения, клубы и т. д.);

- культурно-досуговые организации;

- психологи подразделений по работе с личным составом;

- образовательные организации, в том числе образовательные организации системы МВД России.

В числе основных форм этой работы:

— информирование личного состава о мерах юридической ответственности сотрудников за совершение правонарушений в области БДД;

— правовая пропаганда, правовое воспитание и гуманитарно-правовая подготовка сотрудников;

— контрольно-профилактические рейды по поддержанию ДТД, проверке соблюдения сотрудниками правил дорожного движения, целевого использования служебного автотранспорта, предупреждению совершения ими ДТП.

Для организации эффективной работы по профилактике ДТП с водителями важно участие психологов подразделений по работе с личным составом. При этом психологическая работа должна проводиться по таким направлениям, как:

— участие в закреплении водителей за служебным транспортным средством, проведение занятий, направленных на развитие профессионально важных качеств водителей, навыков самоконтроля и принятия решения в дорожно-транспортных ситуациях;

— установление психологических причин и условий, способствующих ДТП;

— психодиагностическая и психокоррекционная работа с водителями, склонными к нарушению ДТД (два и более нарушений Правил дорожного движения за один месяц, а также в течение 6 месяцев два и более ДТП по вине водителя);

— психореабилитационная работа с водителями, пострадавшими в результате ДТП.

В целях предупреждения и профилактики дорожно-транспортного травматизма в подразделениях системы МВД России составляются годовой план мероприятий по предупреждению ДТП на транспортных средствах и план проведения занятий с водителями, закрепленными за служебным автотранспортом.

В план по предупреждению ДТП рекомендуется включать следующие мероприятия психологической работы:

— изучение индивидуально-психологических особенностей и диагностика психоэмоционального состояния водителей;

— психокоррекционная работа с лицами, склонными к нарушению ДТД;

— изучение, анализ и оценка морально-психологического состояния личного состава и социально-психологического климата

в подразделениях, на которые возложены задачи по организации и контролю за транспортной деятельностью;

— психологическая реабилитация водителей, пострадавших в результате ДТП (при их наличии);

— направление водителей на обязательное психиатрическое освидетельствование¹.

При разработке указанных планов мероприятия психологической работы необходимо согласовывать с руководством подразделения по работе с личным составом территориальных органов МВД России, образовательных организаций системы МВД России и иных организаций и подразделений, созданных для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на органы внутренних дел.

В случае необходимости подразделением, на которое возложены задачи по организации и контролю за транспортной деятельностью, направляются запросы на участие психологов в проведении указанных мероприятий.

Немаловажная роль в укреплении ДТД отводится образовательным организациям МВД России, которые должны строить образовательный процесс на принципе единства обучения и воспитания. Здесь нужно иметь в виду, что будущих сотрудников органов внутренних дел нужно как обучить основам безопасного участия в дорожном движении, так и воспитать в них внутреннюю потребность соответствия высокому званию сотрудника Министерства внутренних дел Российской Федерации.

3.4. Психологическая реабилитация сотрудников, пострадавших в результате дорожно-транспортных происшествий

Психологическая реабилитация сотрудников, пострадавших в результате ДТП, осуществляется в целях восстановления их физического и психического здоровья и работоспособности.

Психологическая реабилитация осуществляется психологами подразделений по работе с личным составом органов внутренних дел, должностными лицами, на которых в установленном порядке возло-

¹ Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695.

жены обязанности проведения психологической работы, не позднее пяти суток после ДТП, в период, когда водитель приступил к выполнению служебных обязанностей.

Организация психологической реабилитации водителей возлагается на руководителей (начальников), заместителей (помощников) руководителей (начальников) по работе с личным составом, обеспечение их явки к психологу — на непосредственного начальника.

Сбор информации о психотравмирующих факторах осуществляется из документов по ДТП (спецсообщения, рапорты, служебные записки, справки и другие документы), путем опроса водителя, его коллег, руководства органа, организации, подразделения МВД России и должен способствовать определению:

- готовности сотрудника к принятию психологической помощи прохождению медико-психологической реабилитации;
- субъективной оценки сотрудником обстоятельств ДТП, его причин и последствий;
- особенностей психоэмоционального состояния сотрудника, наличия признаков девиантного поведения.
- реакции на ДТП родственников и близких лиц сотрудника, а также его сослуживцев и руководителей;
- особенностей мотивационной, интеллектуальной, эмоционально-волевой, коммуникативной сфер личности сотрудника, а также особенностей реагирования сотрудника на стрессовые факторы.

Показанием к психологической реабилитации сотрудников, пострадавших в результате ДТП, является снижение адаптационных возможностей, характеризующееся наличием одного или нескольких психологических признаков, выявляемых при проведении психологического обследования с использованием психологических методик:

- нарастание астенических симптомов: чувство усталости, повышение уровня тревоги, быстрая утомляемость, снижение когнитивных функций (преимущественно памяти и внимания), рассеянность, физическая и психическая заторможенность, непродуктивная деятельность;
- прогрессирующая замкнутость, стремление к уединению, ограничение круга общения с сослуживцами и (или) родственниками, снижение интереса к ранее значимым привязанностям, увлечениям;
- признаки нарастания психологической дезадаптации, проявляющиеся в снижении качества и объема, выполняемых сотруд-

никами оперативно-служебных задач, в том числе повседневных обязанностей;

— субъективная оценка самими сотрудниками ухудшения самочувствия с указанием на снижение работоспособности, тревогу, чувство внутреннего напряжения.

Водители, находящиеся в критическом психологическом состоянии, подлежат целенаправленному психологическому сопровождению не менее 3 месяцев.

Психологическое сопровождение осуществляется с учетом результатов реабилитации и в соответствии с требованиями МВД России к проведению мероприятий морально-психологического обеспечения с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

Контрольные вопросы:

1. Показания к психологической реабилитации сотрудников полиции, пострадавших в результате ДТП.
2. Психологическая работа с сотрудниками органов внутренних дел, допускающими нарушения правил дорожного движения.
3. Проведение учебных занятий с водителями, закрепленными за транспортными средствами.
4. Организация и планирование работы психолога органов внутренних дел по укреплению ДТД среди сотрудников.
5. Изучение индивидуально-психологических особенностей водителей, склонных к нарушению ДТД.

ГЛАВА 4

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ КОРРУПЦИОННЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ У СОТРУДНИКОВ

4.1. Коррупционное поведение: определение и основная характеристика.

4.2. Психологические детерминанты коррупционного поведения.

4.3. Определение психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел, совершивших преступления коррупционной направленности.

4.4. Профилактика коррупционных проявлений у сотрудников органов внутренних дел.

4.1. Коррупционное поведение: определение и основная характеристика

Коррупция относится к числу наиболее серьезных рисков в развитии общества, а ее негативные последствия подрывают авторитет к исполнительной власти, оказывают негативное влияние как на эффективность управления государством, способствуя повышению напряженности в обществе, развитию правового нигилизма, так и на имидж сотрудника органов внутренних дел, формируя в обществе на основе публикаций и сообщений в СМИ стереотип сотрудника органов внутренних дел как коррупционера.

Понятие «коррупция» раскрывается в федеральном законе от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», согласно которому «коррупция — это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами, а также совершение данных деяний от имени или в интересах юридического лица».

По мнению ряда авторов, коррупции в российском обществе присущи следующие свойства:

1. Толерантность общества к коррупционному поведению.

2. Акцентирование внимания при освещении в СМИ не самого факта совершения коррупционного проступка, а запредельного объема взятки.

3. Наличие системы «двойных стандартов»¹.

4. Асимметрия восприятия коррупции со стороны общества.

5. Приоритет неформальных социальных отношений над формальными.

В научной литературе нашли отражение в ряде работ три основные модели, объясняющие склонность личности к реализации коррупционных отношений²:

1) согласно первой модели коррупция рассматривается как пережиток советской экономики дефицита;

2) согласно второй модели взятка рассматривается как одаривание, укорененное в традиционных отношениях общества;

3) согласно третьей модели взяточничество представляет собой рациональный инструмент рыночной экономики.

Необходимо отметить, что мздоимство было всегда характерно для отечественной культуры и общества.

В результате «коррупция трактуется не как временное болезненное состояние, а как явление, постоянно воспроизводимое культурной традицией, опирающееся на постоянные, устойчивые черты национальной культуры»³.

Научные исследования феномена коррупции в настоящее время сконцентрированы на анализе её аспектов социально-экономического, социально-политического и социально-правового характера. Общей особенностью современных подходов к проблеме коррупционного поведения является концентрация внимания на отдельных ее проявлениях.

Индикаторами коррупции чаще всего выступают: коррупционный охват, риск и интенсивность коррупции, готовность давать взятки, средний размер взятки, в том числе и нормированный, среднегодовой коррупционный взнос, объем рынка коррупции, в том числе и нормированный.

Чаще всего коррупция рассматривается как результат конфликта между рыночными и государственными отношениями, который про-

¹ См. об этом: Журавлев А.Л., Юревич А.В. Психологические факторы коррупции // Прикладная юридическая психология. 2012. № 1. С. 8–21.

² Собольников В.В. Криминальная психология : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Изд-во Юрайт, 2024. — 379 с.

³ Воронова Ю.В. Психология коррупции : учебное пособие. — СПб., 2019. С. 9.

является в виде злоупотребления властными структурами своим положением в целях извлечения выгоды.

В связи с этим большую эффективность может иметь деятельность, направленная на предупреждение коррупционного поведения, которая позволит предупреждать развитие психологической готовности к коррупционным отношениям, формирование негативных качеств личности, деформацию системы нравственно-профессиональных ценностей.

М. М. Решетников указывает на важность исследования проблемы коррупционного поведения с точки зрения психологии, так как «коррупция — только в ее последствиях правовая и экономическая проблема, а исходно — сугубо психологическая и общечеловеческая»¹.

Понятие коррупционного поведения является предметом психологии коррупции.

Ю.В. Воронова указывает на формирование психологии коррупции как самостоятельного направления современной психологической науки, так как психологическая составляющая помимо своей самостоятельности включена в экономическую, социальную, юридическую, политическую науку². Автор указывает на отсутствие теоретической концепции исследования коррупции, а следовательно, и четкого представления о коррупции, а также на отсутствие учета социально-психологического аспекта коррупции, детерминирующего коррупционное поведение. Исследуя психологию коррупции, необходимо рассматривать следующие формы проявления коррупции:

1. Существенную и мелкую коррупцию.
2. Активную и пассивную взятку.
3. Растрату, воровство, мошенничество.
4. Вымогательство;
5. Злоупотребление свободой действий.
6. Фаворитизм, nepотизм.

Особенности регуляции коррупционного поведения: зависимость эффективности коррупционного давления от готовности субъекта к восприятию этих воздействий, приоритетна роль психологических регуляторов поведения, детерминация как внешними, так и внутренними факторами, формирование и динамика развития внутренних регуляторов в процессе жизнедеятельности субъекта, наличие

¹ Решетников М.М. Психология коррупции: утопия и антиутопия. — СПб. : Восточно-Европейский ин-т психоанализа, 2008. С. 92.

² Воронова Ю.В. Указ. соч.

обратной связи и коррекции в ходе формирования внутренних регуляторов коррупционного поведения, наличие иерархической структуры в системе регуляции коррупционного поведения.

По мнению А.Л. Журавлева, А.В. Юревич в рамках психологии коррупции необходимо выделить следующие составляющие: 1) психологию коррупционеров; 2) психологию коррумпирующих (то есть дающих взятки); 3) исследование отношения общества к проблеме коррупции в целом и ее конкретным компонентам в частности; 4) исследования социально-психологических процессов, влияющих на коррупцию¹.

Некоторые исследователи рассматривают коррупцию как форму девиантного поведения². При этом коррупционное поведение представляет собой «поведение, направленное на получение выгоды в личных целях путем злоупотребления служебным положением»³. Коррупционное поведение всегда сопровождается личной заинтересованностью, стремлением в повторении испытанных «острых» эмоций, побуждение к созданию, поиску, повторению ситуаций в целях получения от этого удовольствия. Удовольствие в данном случае возникает от переживания и последующего преодоления страха и иных острых ощущений в ситуации прямой опасности⁴.

По мнению О.В. Вановской, коррупционное поведение имеет место только в случае склонности личности к коррупционному поведению и возможности реализации коррупционного поведения в конкретной ситуации. Автор говорит о том, что коррупционное поведение отражает качество взаимодействия в системе «человек — социальная группа — государство — общество».

Коррупционное поведение тесно связано с социальной саморегуляцией индивида, личности⁵.

Факторы среды оказывают влияние на личность через призму тех представлений, которые сложились у личности об этих факторах

¹ Журавлев А.Л., Юревич А.В. Указ. соч.

² Климовицкий С.В., Каропова С.Г. Концепция социально-психологического измерения коррупции. — М. : ИСПИ РАН, 2013. — 20 с.

³ Ванновская О.В. Психология коррупционного поведения госслужащих : монография — СПб. : ООО «Книжный Дом», 2013. С. 32.

⁴ Мазеина О.Н. Аддиктивные проявления в поведении сотрудников правоохранительных органов, способствующие или провоцирующие совершение коррупционных правонарушений // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. 2019. № 4 (8). С. 99–105.

⁵ Климовицкий С.В., Каропова С.Г. Указ. соч.

на основании прошлого опыта. Происходит интериоризация «внешности» среды индивидом в процессе взаимодействия с ней.

С.В. Климовский, С.Г. Карепова в рамках концепции социально-психологического измерения коррупции предлагают схему социального поведения, состоящую из факторов среды и факторов саморегуляции, которые, взаимодействуя, оказывают влияние на мотивацию, тем самым формируя социальное поведение личности. Схема коррупционного поведения, представленная авторами, указывает, что формирование коррупционного поведения осуществляется посредством мотивации, на которую влияет совокупность факторов коррупционной среды и коррупционной саморегуляции. При этом под коррупционной саморегуляцией авторы понимают внутренние факторы коррупционного поведения (совокупность факторов, создающих позитивное или нейтральное отношение к коррупционному поведению, то есть оправдывающих его формирующих к нему толерантное поведение, вводящих двойные стандарты), а под коррупционной средой — набор факторов социальной системы, делающей коррупционное поведение возможным или способствующим ему.

Таким образом, коррупционное поведение — это вид делинквентного поведения, которое определяется соответствием или несоответствием тех или иных поступков социальным нормам или ожиданиям, представляет собой разновидность форм социального поведения, отражающего характер социально-экономических, политических и иных общественных отношений, которое проявляется у лиц, имеющих как коррупционную направленность, так и в формате конформного поведения.

4.2. Психологические детерминанты коррупционного поведения

Психологические механизмы, обуславливающие коррупционное поведение, кроются как в объективной деятельности правоохранительных органов, так и в субъективном поведении лиц, им подчиненных, поэтому коррупционное поведение возможно только в контексте социокультурного пространства.

При исследовании коррупционного поведения необходимо выделять как внешние, так и внутренние детерминанты коррупционного поведения.

Внешние детерминанты коррупционного поведения условно разделяются на экономические, правовые, социально-психологические и организационные.

Экономические детерминанты. С одной стороны, это стремление коррупционеров повысить материальную обеспеченность за счет получения и вымогательства взяток, а с другой стороны, наличие в обществе отдельных лиц, психологически готовых давать взятки при решении возникающих правовых вопросов, но и воспринимающих данное явление как должное.

Правовые детерминанты. Наличие в нормативно-правовых актах разного уровня пробелов, способствующих совершению коррупционных правонарушений, трактовка законов с пользой коррупционера. Низкая эффективность методов борьбы с коррупционными преступлениями и их выявлениями, нежелание и отсутствие веры граждан в возможность применения к коррупционерам наказания, что способствует сокрытию известных фактов нарушения закона.

Организационные детерминанты. В первую очередь связаны с проблемой кадрового голода в государственных структурах, наличием недостатков в правильном подборе и расстановке сотрудников, в их профессиональной подготовке и повышении квалификации, несоизмеримостью уровня ответственности и большого количества запретов и ограничений с уровнем оплаты труда.

Среди социально-психологических детерминант необходимо выделить низкий уровень нравственности в обществе, формирование в обществе посредством СМИ установки на восприятие государственной службы как источника личного обогащения, этнокультурные традиции и обычаи, в которых коррупционные проявления рассматриваются как часть национальной культуры, наличие установки на коррупционную готовность и коррупционную зависимость¹.

Внутренние детерминанты: мотивы, установки, ценностные ориентации, сформированные на основании опыта субъекта и влияния социума. Преобладающее стремление к материальным благам, моральная лабильность, цинизм, склонность к рискованным предприятиям, чувство собственного превосходства также могут сыграть важную роль в закреплении коррупционных установок лишь при наличии благоприятной среды.

О.В. Ванновская, характеризуя личность коррупционера, указывает на следующие детерминанты коррупционного поведения:

¹ Номоконов В.А. Проблемы формирования антикоррупционной политики в России // Государственная политика противодействия коррупции и теневой экономике в России. — М., 2007. С. 542–546.

- деформацию ценностно-смысловой сферы личности (искажение ценностных ориентаций, смысла и цели в жизни);
- деформацию правосознания (низкий уровень правосознания, искажение самосознания, установок нравственного поведения, понятия чистоты, долга и ответственности);
- регуляцию поведения (внешний локус-контроль, механизмы принятия решений, импульсивный тип реагирования в поведении);
- низкий уровень удовлетворенности жизнью, деятельностью, заниженную самооценку и самоотношение¹.

Васильев В.Л. в качестве фактора коррупционного поведения указывает на наличие «двойного стандарта поведения», согласно которому от интенсивности коррупционного давления на субъект правовых отношений зависит наличие или отсутствие коррупционного поведения при выполнении профессиональных обязанностей. Происходит рассогласование декларируемых и реальных ценностей, утрата личностного смысла при реализации форм и норм социального поведения, что требует формирования устойчивой системы ценностей антикоррупционной направленности.

4.3. Определение психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел, совершивших преступления коррупционной направленности

Психологические особенности лиц, совершивших преступления коррупционной направленности, определяются не какими-либо отдельными личностными чертами или характерологическими свойствами. Они обусловлены спецификой системы ценностей личности, в особенности базовыми смысло-жизненными ориентациями — иерархически наиболее высоким их уровнем, определяющим обобщенную систему взглядов, идеалов, убеждений человека, его мировоззрение, отношение к окружающей действительности и к самому себе².

Качества личности коррупционеров:

1. Ограниченный круг общения.
2. Повышенная осторожность.
3. Отсутствие жалости к жертвам коррупции.

¹ Ванновская О.В. Психология коррупционного поведения государственных служащих : монография. 2-е изд., стер. — М. : Изд-во Юрайт, 2018. — 251 с.

² Кроз М. В., Ратинова Н. А. Психологические особенности коррупционных преступников // Психология и право. 2018. № 2. С. 15–34.

По мнению ряда авторов, основным фактором склонности к коррупционному поведению является скрытая агрессия¹, что указывает на взаимозависимость коррупции и склонности к агрессии.

Социально-психологическое изучение коррупционного поведения позволило определить два ведущих мотива: первый — достаточно очевидный, состоящий в стремлении к получению материальных благ, второй — психологически более актуальный и заключающийся в отношении к коррупции как к опасной и увлекательной игре.

По мнению Ю.М. Антоняна², игровые мотивы в коррупционном поведении переплетаются с корыстными и начинают мощно детерминировать друг друга. Наличие именно этих двух основ мотивации, их взаимное усиление в значительной мере объясняет, как распространенность коррупции, так и то, что соответствующее поведение реализуется в течение многих лет, становясь образом жизни. На основании мотивов автор выделяет следующие виды коррупционеров: корыстолюбивый, (личное обогащение), престижный (поддержание статуса), игровой (важна реализация властных полномочий).

Согласно данным зарубежных исследований, наибольших успехов в коррупционных махинациях добиваются творческие люди, характеризующиеся нестандартным подходом к решению задач, а некоторые коррупционные схемы просто восхищают своей сложностью и совершенством.

Направленность личности, выражающаяся в системе отношений может как способствовать коррупционному поведению, так и формировать антикоррупционную устойчивость личности.

Самоотношение и самосознание являются важным фактором в формировании антикоррупционного поведения, так как низкая самооценка, негативное самоотношение способствуют к склонности к коррупции как способу компенсации собственной неполноценности личности³.

Черты личности коррупционера: установка воспринимать роскошь как показатель счастья, недифференцированность системы морально-нравственных установок, экстернальный локус-контроль

¹ Социально-психологические исследования криминальной деструктивности личности сотрудников правоохранительных органов / под ред. Д.В. Сочивко и Е.Е. Гавриной. — Рязань, 2010. — 133 с.

² См.: Антонян Ю.М. Типология коррупции и коррупционного поведения. URL: <http://antonyan-jm.narod.ru/inter3.html> (дата обращения: 21.02.2024).

³ Воронова Ю.В. Указ. соч.

в восприятии и оценке собственного поведения, импульсивность поведения, негативное самоотношение, неадекватная самооценка. Развитие комплекса неполноценности, компенсация своей ущербности посредством материальных достатка и применение властных полномочий.

В.Л. Васильев, говоря о личности коррупционера, указывает на взаимосвязь корысти¹.

Среди психологических особенностей личности сотрудников органов внутренних дел, склонных к коррупционным правонарушениям следует обратить внимание на степень готовности к риску. Так, согласно научным исследованиям, сотрудники органов внутренних дел, склонные к необоснованному риску в совокупности с высоким уровнем мотивации достижения успеха, стремятся к улучшению своего материального положения посредством поиска и применения альтернативных способов решения задач. При этом высокий уровень мотивации к успеху может компенсировать степень уважения личности к социальным нормам и моральным требованиям².

Таким образом, наиболее существенными психологическими особенностями, характерными для сотрудников органов внутренних дел, склонных к коррупции, являются деформация мотивационной и ценностно-потребностной сфер личности, склонность к агрессии и неоправданному риску, негативное самоотношение и низкий уровень самооценки.

4.4. Профилактика коррупционных проявлений у сотрудников органов внутренних дел

В настоящее время среди способов противодействия коррупции в обществе и правоохранительных органах рассматриваются меры юридического характера. Относительно системы МВД России, необходимо уточнить, что анализ коррупционных проявлений в системе МВД России невозможен без оценки состояния дисциплины и законности, укрепление которых необходимо рассматривать как основополагающий фактор искоренения коррупции, повышения эффективности управления системой МВД России. Однако одних лишь законода-

¹Васильев В.Л. Юридическая психология : учебник для вузов. 6-е изд. — СПб. : Питер, 2009. — 604 с.

² См.: Ларионова Е.Ю., Демаков В.И., Голодков Ю.Э. Сравнительная оценка психологических детерминант антикоррупционного поведения сотрудников ОВД и государственных служащих // Международный научно-исследовательский журнал INTERNATIONAL RESEARCH JOURNAL. 2017. № 7(61). С. 91–96.

тельных мер для решения этой проблемы недостаточно, они должны дополняться другими, неюридическими мерами, к разработке и внедрению которых имеют непосредственное отношение и психологи.

Психологические исследования, направленные на выявление факторов и условий как формирования коррупционного поведения, так и коррупционной направленности личности, вносят существенный вклад в создание фундаментальной основы борьбы с коррупцией.

Так как коррупция представляет собой системное явление, характеризующееся сложностью и многоуровневостью, то при решении вопроса профилактики необходимо применять междисциплинарный подход, правовые, политические, экономические и психологические меры.

В настоящее время профилактику коррупционных проявлений среди сотрудников органов внутренних дел целесообразно осуществлять по следующим направлениям:

1. Формирование правовой антикоррупционной культуры личности.
2. Формирование антикоррупционной устойчивости личности молодого сотрудника органов внутренних дел.
3. Совершенствование профессионального психологического отбора кандидатов на службу.
4. Создание антикоррупционной организационной структуры.
5. Психологическое обеспечение оперативно-розыскной деятельности в области противодействия коррупции.

Формирование правовой антикоррупционной культуры личности. Создание антикоррупционной культуры возможно только при соблюдении и в обществе, в том числе и системе органов внутренних дел следующих условий:

1. Аккумуляции знаний о коррупции и ее вреде для развития общества, формировании общего представления о коррупционном поведении, ее детерминантах и особенностях проявления.
2. Развитие антикоррупционной модели поведения у сотрудников органов внутренних дел, исключающих возможность отрицания ценности права, неуважение правопорядку, а также других форм проявления правового нигилизма.

По мнению Е.В. Царева¹, антикоррупционная культура представляет собой систему ценностей, основывающейся на негативном

¹ Профилактика коррупционного поведения в молодежной среде : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / под общ. ред. Л.А. Потаповой. — М. : Русайнс, 2020. — 205 с.

отношении к феномену коррупции и категоричном неприятии коррупционного поведения.

Ю.В. Воронова предлагает прогнозирование коррупционного поведения на основе анализа взаимодействия следующих ее составляющих: личности, внешней среды и конкретной жизненной ситуации¹.

Формирование правовой антикоррупционной культуры личности сотрудника органов внутренних дел тесно связано с развитием антикоррупционного правосознания сотрудника. Деформация правосознания сотрудников органов внутренних дел негативно влияет на правоохранительную деятельность, проявляется в форме правового нигилизма, обесценивания правовых норм, что способствует формированию коррупционного поведения сотрудников. Формирование антикоррупционной культуры возможно только при условии поддержания в качестве важнейшего внутреннего ориентира профессиональной деятельности моральной нравственности. Формирование антикоррупционного правосознания осуществляется в подразделениях органов внутренних дел в рамках профессиональной подготовки с помощью формирования нравственно-правовых ориентиров, профессиональной установки на успешное решение оперативно-служебных задач, необходимости четкого разделения профессиональных установок от личных, уважения как к себе, так и к окружающим людям².

Формирование антикоррупционной устойчивости личности молодого сотрудника органов внутренних дел осуществляется как в процессе обучения в вузе, так и в период прохождения стажировки и профессионального обучения.

Способствует этому: формирование информационной среды, содержащей большой объем актуальных материалов и информации по формам и методам противодействия коррупционным проявлениям; в рамках образовательных организаций разработка и внедрение тематики в дисциплины, а в территориальных подразделениях в рамках морально-психологической подготовки — роликов, содержащих пропаганду антикоррупционного поведения, проведение тренингов антикоррупционной устойчивости сотрудников, способствующих развитию мотивации антикоррупционного поведения, стремления

¹ Воронова Ю.В. Психология коррупции : учебное пособие.

² Мещерякова А.В. Антикоррупционное правосознание сотрудников органов внутренних дел: психолого-правовой аспект / А.В. Мещерякова, С.Н. Мещерякова, Е.В. Шевченко // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2019. № 1(43). С. 105–108.

к повышению уровня компетентности в культурной и профессиональной среде, критического мышления и противостояния коррупционному давлению, в том числе и в конфликтных ситуациях, посредством применения оптимальных стратегий поведения в данных ситуациях, а также направленных на развитие профессиональной идентичности сотрудника органов внутренних дел¹.

Формирование антикоррупционной устойчивости личности молодого сотрудника в процессе обучения с применением личностно-ориентированного подхода возможно при содействии в развитии ценностных установок, направленных на формирование духовно-нравственных и социокультурных ценностей (например, любовь к Родине, дисциплинированность, честность, уважение), формирование в процессе обучения антикоррупционного сознания, формирование активной гражданской позиции в отношении коррупционного поведения.

Совершенствование профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел.

В настоящее время наиболее важным направлением психологических исследований является определение психологических показателей, свидетельствующих об уровне склонности к коррупционному поведению сотрудников органов внутренних дел (высоком или низком). Данные психологические маркеры должны учитываться как при проведении профессионального психологического отбора сотрудников на службу в органы внутренних дел, так и в процессе организации и проведения профилактической работы психологами и сотрудниками отделов по работе с личным составом подразделений.

Так, согласно п. 6 постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» среди личных и деловых качеств, подлежащих изучению в ходе комплексных обследований, отдельным подпунктом выделены «уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали», а одним из рисков является «сокрытие

¹ Ванновская О.В. Проблемы формирования антикоррупционной устойчивости в процессе профессионального самоопределения в юношеском возрасте // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2018. № 2. С. 261–270.

или искажение анкетных данных, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»¹.

Другими словами, соблюдение норм общественной морали и высокий уровень правосознания способствуют устойчивости к коррупционным проявлениям.

Психологическое обеспечение оперативно-розыскной деятельности в области противодействия коррупции. Наиболее часто пресечением преступлений коррупционной направленности занимаются сотрудники оперативных подразделений отделов и управлений экономической безопасности и противодействия коррупции.

Основными направлениями психологического обеспечения оперативно-розыскной деятельности в области противодействия коррупции является психологическая подготовка оперативных сотрудников для внедрения в преступные группировки как важное направление психологического сопровождения оперативно-розыскной деятельности в области пресечения преступлений коррупционной направленности. Однако в процессе данной подготовки необходимо учитывать детерминанты и условия, которые способствовали совершению преступлений коррупционной направленности как со стороны преступников, так и сотрудников органов внутренних дел. Не менее актуальным направлением психологических исследований является обучение оперативных сотрудников навыкам распознавания по вербальным и невербальным признакам поведения у объектов профессионального интереса скрываемых намерений и выявления лжи в процессе взаимодействия. Отдельного внимания требует направление обучения сотрудников оперативных подразделений по борьбе с преступлениями коррупционной направленности навыкам установления психологического контакта с лицами, представляющими оперативный интерес и установление с данными лицами доверительных отношений, оказание помощи в составлении психологических портретов лиц, представляющих оперативный интерес.

Отдельным направлением психологического обеспечения оперативно-розыскной деятельности в области противодействия коррупции является проведение специальных психофизиологических исследований, связанных с решением задач оперативно-розыскной деятельности по расследованию преступлений коррупционной направленности; консультирование сотрудников органов внутренних дел по психоло-

¹ URL: <https://base.garant.ru/70276070/> (дата обращения: 20.01.2024).

гическим проблемам, связанным с адаптацией к профессиональной деятельности в процессе осуществления оперативно-служебных задач; помощь в формировании антикоррупционной устойчивости сотрудников посредством развития умения распознавать признаки коррупционного поведения и противодействовать им в профессиональной деятельности.

Таким образом, профилактика коррупционных проявлений среди сотрудников органов внутренних дел носит комплексный характер. Психологическая профилактика коррупционных проявлений в органах внутренних дел направлена:

- на совершенствование профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел;

- повышение психологической защищенности к коррупционным проявлениям (в том числе развитие способности личности к распознаванию манипуляций взяточдателей);

- формирование антикоррупционной устойчивости личности молодого сотрудника органов внутренних дел;

- проведение индивидуального консультирования по вопросам развития ценностных ориентаций, направленных на преодоление склонности и риска стать коррупционером;

- психологическое обеспечение и сопровождение оперативно-розыскной деятельности в области противодействия коррупции;

- формирование антикоррупционной организационной культуры в служебном коллективе и др.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение понятию «коррупционное поведение».
2. Перечислите детерминанты коррупционного поведения.
3. Перечислите психологические особенности личности коррупционера.
4. Перечислите основные направления профилактики коррупционного поведения сотрудников органов внутренних дел.

ГЛАВА 5

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РАБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ У СОТРУДНИКОВ

5.1. Деформации личности сотрудников правоохранительных органов.

5.2. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника правоохранительных органов.

5.3. Осознание профессиональной деформированности.

5.1. Деформации личности сотрудников правоохранительных органов

Важно отметить, что в какой бы форме не проявлялась профессиональная деформация, она всегда влияет на личность сотрудника правоохранительных органов. Так происходит потому, что выполнение определенных функций необходимы знания, опыт, навыки. Когда выполнения профессиональных функций происходит в формате повторяющихся действий, создается специфический внутренний мир личности сотрудника. Формируется система взаимоотношений, особенности реагирования на происходящие события, вырабатывается манера держаться, одеваться, говорить, жестикулировать и т. д.

Правоохранительная деятельность обладает своей спецификой в силу того, что решение служебных задач часто происходит в ситуациях с непредсказуемым результатом. Правоохранительная деятельность предполагает повышенную ответственность за принимаемые решения, умение коммуницировать с различным контингентом граждан. Кроме перечисленного на сотрудников полиции воздействуют психические и физические нагрузки, которые мобилизуют и вырабатывают способность принятия решений в экстремальных ситуациях. Такие особенности службы очень сильно влияют на формирование личностных характеристик сотрудников полиции и могут привести к развитию профессиональной деформации. В большинстве своем это поведенческие проявления, влекущие за собой негативную оценку окружающих, идущих вразрез с профессиональной этикой. Можно сделать вывод, что явления профессиональной деформации потенциально заложены в любой профессиональной деятельности, а не только в деятельности сотрудников полиции.

Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел — это изменение личных качеств, профессиональных навыков и способностей в негативную сторону под влиянием содержания, условий работы и опыта профессиональной деятельности. Профессиональная деформация личности сотрудников правоохранительных органов может проявляться в открытой и закрытой формах.

Открытая форма — бездушное, бесчеловечное отношение к преступнику, задержанному, правонарушителю, упоение властью, убежденность во вседозволенности, пренебрежение нормами служебной этики.

Скрытая форма — злоупотребление служебным положением в процессе работы, преобладание корыстных целей над государственными и общественными, аморальность в быту, нравственное обеднение сотрудника, ложное понимание интересов службы, фиктивное создание благополучия в работе, укрывательство преступлений, взяточничество, сращивание с преступной средой. В то же время сотрудники правоохранительных органов проявляют профессиональную деформацию в виде синдрома «выгорания». Этот синдром возникает также и у сотрудников социальной сферы. Для синдрома «выгорания» характерно эмоциональное истощение, деперсонализация, а также снижение личной реализации.

В чем опасность деформации? Профессиональная деформация может привести к серьезным последствиям для здоровья и профессионального благополучия сотрудника органов внутренних дел, может отрицательно сказаться на качестве работы и повысить риск ошибок и несчастных случаев. В то же время сводить деформацию к её крайним формам — нарушениям законности или аморальным поступкам было бы неправильно. Чаще всего деформация затрагивает эмоциональную и нравственную сферы, что проявляется в профессиональной деятельности.

В нравственной сфере деформация имеет своё начало, если работник перестает уважать себя, теряет смысл своей работы, либо воспринимает свою деятельность как средство достижения корыстных целей. Как пример проявления деформации в нравственной сфере можно привести формализм в работе, стремление уйти от ответственности. Проявлением нравственной деформации можно назвать и неуверенность в себе, избегание коммуникаций.

В интеллектуальной сфере происходит постепенный уход от самостоятельного мышления, нежелание принимать решения в экстре-

мальной ситуации. Отсутствие стремления к нестандартному действию, самосовершенствованию, повышению своего профессионального уровня. В то же время растут потребности в мелочных регламентациях своих действий со стороны руководства, пропадает любая инициатива в профессиональной деятельности и элементарная активность. Одновременно наблюдается явное завышенное самомнение. Однако современное состояние правоприменительной практики требует новых подходов в решении возникающих проблем. Обладая богатым жизненным и профессиональным опытом, но, не актуализируя свои знания, приводит к серьезным провалам в работе.

На эмоциональном уровне происходит «огрубление», конфликтность, раздражительность. Работник теряет способность управлять своими чувствами и эмоциями, внутренняя неуравновешенность выходит из-под контроля, появляется дискомфорт и немотивированная тревожность.

Одной из главных особенностей деформации является утрата способности к адекватной самооценке. Проявление, как правило, происходит во внешней атрибутике. Стремление к непоколебимому авторитету, власти любой ценой, получению материальных средств, невзирая на способы.

В то же время любая профессиональная деформация — это прежде всего деформация личностная. Если полицейский чувствует нравственное «опустошение», выход такому состоянию может дать злоупотребление служебным положением или нарушение законности. Как правило, сотрудники полиции имеют доступ к информации как личной в отношении граждан, так и служебной (секретной) информации. Сотрудник может использовать эту информацию в корыстных целях. В этом случае важную роль играет нравственная надежность.

Феномен профессиональной деформации негативно влияет на мотивацию служебного поведения сотрудников полиции и имеет широкий круг проявлений. Крайняя степень профессиональной деформации личности сотрудника правоохранительных органов — профессиональная деградация, когда нарушение закона, аморальность, асоциальное поведение или профессиональное бессилие делают невозможной дальнейшую службу.

Таким образом, сущность профессиональной деформации можно определить как изменение психологической структуры личности, проявление профессиональных стереотипов, предвзятости, обвинительного уклона. Профессиональная деформация, другими словами, — это

процессуальный нигилизм, психологическая неустойчивость, психологическая защита, прекращение саморазвития, потеря моральных ориентиров и смысла жизни, склонность к злоупотреблению властью, феномен принятия решения относительно применения властных полномочий по собственному усмотрению и прочее.

5.2. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника правоохранительных органов

Интенсивность профессиональной деятельности системы МВД России при современном количественном и качественном некомплекте, повышенной нагрузке на действующих сотрудников, является основной причиной профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов.

Важное значение в преодолении профессиональной деформации стоит придавать формированию «профессиональной нормы» (определенного комплекса характеристик личности сотрудника, отвечающего требованиям деятельности) с критериями профессиональной надежности.

Они характеризуются как:

- профессионально-нравственная надежность (профессиональный долг, честность, ответственность и др.);
- профессионально-интеллектуальная надежность (способность самостоятельно принимать и реализовывать верные профессиональные решения);
- профессиональная эмоционально-волевая надежность (психологическая устойчивость, способность к самоконтролю и эмоционально-психологической саморегуляции);
- профессиональная подготовленность (способность к самостоятельным профессиональным действиям, комплекс знаний, умений, навыков и профессионального опыта, необходимый для продуктивного решения служебных задач)¹.

Психологическая работа в органах внутренних дел направлена на профилактику профессиональной деформации личности у сотрудников. Важно обратить внимание на психологические, педагогические, организационно-правовые аспекты этой работы. Исследования в этой области рассматривают нормативные положения, научные

¹ Емельянова М.В. Указ. соч.

публикации и условия организации работы по профилактике профессиональной деформации сотрудников в органах внутренних дел.

Профессиональная деформация может возникать по разным причинам и иметь различные этапы. Для снижения риска развития профессиональной деформации предлагается проводить своевременную профилактику и предлагаются возможные варианты мероприятий.

Профилактика профессиональной деформации личности включает в себя широкий спектр предупредительных мер не психологического и психологического характера. К первой группе мер можно отнести организационно-управленческую и психолого-педагогическую работу в правоохранительных органах, которую проводят преимущественно кадровые и воспитательные подразделения, сотрудники по работе с личным составом, руководство органов внутренних дел. Кроме того, профессионально-нравственное и правовое воспитание личного состава можно рассматривать как профилактику профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов.

Психологическая профилактика профессиональной деформации подразумевает превентивную деятельность, направленную на предотвращение проявлений рассматриваемого феномена. Основную работу по психологической профилактике ведут практические психологи подразделений и учреждений органов внутренних дел, преподаватели психологии ведомственных образовательных организаций и учебных центров.

Меры психопрофилактического характера могут осуществляться в процессе индивидуального консультирования и коррекции, проведения психотренировок и социально-психологических тренингов, а также путем проведения бесед с личным составом о предпосылках, сущности и последствиях профессиональной деформации, психологической поддержки семей сотрудников, стимулирование личностного роста сотрудников, обучение приемам и методам психологической саморегуляции. Реализация индивидуальных психопрофилактических мероприятий, в частности, должна основываться на методах психологической диагностики как информационной подсистеме, позволяющей получать достоверные сведения о степени профессиональной деформированности личности конкретного сотрудника органов внутренних дел.

Отдельный аспект в системе предупреждения профессиональной деформации личности сотрудников — проведение профессионального психологического отбора при приеме лиц на службу. Качественно проводимые мероприятия по психологическому изучению личности

будущих сотрудников, а также лиц при перемещении на различные должности позволяют спрогнозировать вероятность возникновения профессиональной деформации у сотрудников в конкретных условиях служебной деятельности и могут быть использованы при принятии кадровых решений. В связи с этим психологам правоохранительных органов необходимо обращать внимание на наличие у сотрудника профессионально важных качеств личности, которые бы оказывали предупреждающее воздействие на возникновение профессиональной деформации.

В ходе психологического консультирования как метода профилактики профессиональной деформации личности возможно повышение уровня психологической грамотности сотрудников правоохранительных органов. Например, знание руководителем и его подчиненными наиболее оптимальных стратегий поведения и взаимодействия способно помочь им в урегулировании возможных конфликтных ситуаций; создание благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе ограничивает развитие профессиональной деформации личности сотрудников.

Особое значение в системе преодоления профессиональной деформации личности отводится психокоррекционному направлению, которое может включать:

- психологическое консультирование сотрудников, нуждающихся в коррекции состояний и поведения;
- дебрифинг с сотрудниками, пребывающими в экстремальных ситуациях;
- использование тренинговых и игровых психотехнологий для купирования профдеформационных проявлений;
- активный отдых с частичным или полным изменением социального окружения;
- экстренную психологическую помощь сотрудникам в экстремальных ситуациях (в том числе для профилактики суицидальных попыток);
- рекомендации по применению восстановительно-стимулирующих препаратов в сочетании с оздоровительными процедурами;
- регулярную психологическую работу с семьями сотрудников, купирование внеслужебных конфликтов.

При этом психологами может осуществляться психокоррекция социально-психологической деформации, коррекции негативных сте-

реотипов обыденного сознания и неадекватных механизмов психологической защиты, формирование профессиональной мотивации и адаптивных механизмов саморегуляции.

Важно, для профилактики профессиональной деформации — проведение психологических тренингов, на которых сотрудники осваивают упражнения аутотренинга — основной вид психической саморегуляции. Такие упражнения помогают сотрудникам осуществлять регуляцию своего состояния, что особенно ценно при выполнении служебных обязанностей в сложных и экстремальных ситуациях профессиональной деятельности. Например, постоянные перегрузки в процессе выполнения функциональных обязанностей способны вызывать состояние физического и психического переутомления. Постоянное и длительное переживание этого состояния способствует появлению у сотрудников таких личностных характеристик, которые приводят к развитию признаков профессиональной деформации (агрессивность, повышенная личностная тревожность и др.) Владение же техникой саморегуляции препятствует возникновению переутомления и проявлений профессиональной деформации.

Аутотренинг и упражнения по релаксации выступают эффективными методами профилактики и преодоления синдрома эмоционального выгорания как проявления профессиональной деформации личности. Помимо техники релаксации и упражнений аутотренинга эффективны социально-психологические тренинги, то есть практика психологического воздействия, основанная на методах групповой работы.

Эффективность такой профилактики профессиональной деформации объясняется тем, что в ходе тренинга происходит овладение сотрудниками органов внутренних дел определенными социально-психологическими знаниями в области коррекции поведения, развиваются способности к рефлексии (например, анализу ситуации и собственного поведения) и гибкому реагированию, умению быстро перестраиваться в различных условиях.

В процессе тренинга возможно изменение стереотипов, имеющих у участников тренинга и оказание им существенной помощи в решении личностных проблем. Здесь осуществляется развитие навыков поведения, способствующих расширению сферы социальных контактов сотрудников, и оптимизации межличностного взаимодействия, а также повышающих адаптационные возможности личности. Участие в психологических тренингах также помогает решать проблемные, в том числе профессиональные, ситуации, что, в свою

очередь, предотвращает возникновение межличностных конфликтов на службе и связанных с ними отрицательных эмоций, состояний внутреннего напряжения и психологического дискомфорта.

Одно из наиболее оптимальных мероприятий, направленных на психологическую профилактику профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов, — социально-психологический тренинг методом деловой игры. Его особенностью являются воссоздание предметного и социального содержания профессиональной деятельности. Такое воссоздание достигается благодаря игровому имитационному моделированию и решению профессионально-ориентированных ситуаций при целесообразном сочетании индивидуальной и групповой игровой деятельности участников тренинга.

Предпочтение этого способа психологической профилактики профессиональной деформации объясняется тем, что условия деловой игры являются приближенными к условиям реальной профессиональной деятельности. В подобных игровых условиях становится возможным формирование у сотрудников навыков конструктивного ролевого поведения, связанного с выполнением определенных профессиональных обязанностей. Также в ходе социально-психологического тренинга методом деловой игры сотрудники учатся решать проблемные служебные ситуации. Наличие таких навыков и умений определенным образом препятствует развитию профессиональной деформации.

Следует отметить, что профессиональная деформация — это явление прежде всего личностное, имеющее сложное психологическое содержание. Какие бы факторы ни порождали его, профессиональная деформация затрагивает в первую очередь душу и разум работника.

В то же время в реальной работе с сотрудниками полиции по профилактике и преодолению профессиональной деформации выделить чисто психологический, чисто педагогический, чисто управленческий и т. п. компоненты можно лишь очень условно. Как личность человека целостна, так един и неделим процесс работы по профилактике профессиональной деформации.

И психологи, и педагоги (при всей их взаимосвязи) имеют в работе с личным составом правоохранительных органов свое поле деятельности — подходы и методы.

Прежде всего, это относится к специфике самой стратегии и работы с сотрудниками по профилактике профессиональной деформации. Она заключается в том, что профилактика (как и преодоление)

профессиональной деформации личности может быть результативно осуществлена в конечном итоге только самой личностью средствами самовоспитания и самообразования. Сотруднику могут и должны быть оказаны в этом психологическая помощь и поддержка, созданы соответствующие условия. Он должен находиться в системе действенного контроля, включая дисциплинарные меры воздействия. В то же время психологическая поддержка и контроль, дисциплинарные меры могут, в лучшем случае, содействовать профилактике внешних проявлений профессиональной деформации, задать импульс изменению наблюдаемого поведения сотрудника. Само же явление профессиональной деформации личности без внутренней работы индивида будет принимать более скрытые и изощренные формы.

Необходимо учитывать, что работа с сотрудниками, не затронутыми профессиональной деформацией, не менее важна, чем воздействие на тех, кто начинает демонстрировать её первые проявления. Так, в индивидуальной работе с такими сотрудниками стратегическими задачами является убеждение в том, что есть реальная опасность деформации для него лично, раскрытие характера опасности и факторов, её вызывающих, обучение методам и приемам распознавания проявлений профессиональной деформации и психологической профилактики и преодоления, соответствующим особенностям его личности и профессиональной деятельности.

Самостоятельной и в ряде случаев особо сложной задачей в работе как с профессионально деформированными, так и с теми, кого не затронула деформация, является придание личностного смысла сопротивлению и преодолению деформации. Осознание собственной профессиональной деформированности поначалу снижает самооценку личности, что может вызвать внутреннее сопротивление, активизировать действие механизмов психологической защиты.

Подводя итог, отметим, что наиболее эффективными видами коррекции профессиональной деформации в отношении сотрудников правоохранительных органов являются:

- информирование сотрудников правоохранительных органов о видах профессиональных деформаций типичных для сотрудников полиции и их динамике в зависимости от стажа службы;
- организация коллективных дискуссий, обмена опытом и повышения уровня аутопсихологической компетентности;
- формирование профессиональных ценностных ориентаций;

- обучение методам релаксации, снятия стрессовых состояний в ходе работы и в основные периоды завершения рабочих циклов;
- проведение занятий тренингового типа для коррекции ряда ведущих видов профессиональных деформаций.

5.3. Осознание профессиональной деформированности

Осознание профессиональной деформированности является важным шагом в процессе профилактики и преодоления этого состояния. Понимание собственных проблем и осознание того, что происходит, помогает сотрудникам органов внутренних дел принять необходимые меры для предотвращения дальнейшей деформации, заставляет также начать серьезную, а нередко и тяжёлую работу над собой по её преодолению, особенно если это связано с преодолением «профессиональной усталости» и «профессионального выгорания». В то же время профессиональная деформированность как вариант негативной профессиональной адаптации может порой дать сотруднику и целый ряд субъективно значимых для него преимуществ. Это дополнительные материальные блага в случае использования служебного положения в корыстных целях, удовлетворение властных амбиций, личное самоутверждение.

Даже конфликтные отношения с коллективом и руководством могут способствовать развитию достаточно психологически комфортного «комплекса жертвы», который субъективно освобождает сотрудника от моральных и профессиональных обязательств по отношению к коллегам и руководству. В связи с этим задача формирования личностного смысла сопротивления и преодоления деформации является первостепенной и во многом определяющей эффективность дальнейшей работы с сотрудником.

Задача не менее важная — поиск точек опоры в самой личности или сопротивления профессиональной деформации. Взрослый человек может вынести достаточно сильные и длительные эмоционально-психологические перегрузки, стрессы, неудачи, если он имеет личностно значимую цель и определенный нравственный и эмоционально-психологический противовес негативным воздействиям.

Лучший противовес профессиональной деформации — положительный личностный смысл профессиональной деятельности и позитивный профессиональный (или внепрофессиональный) жизненный опыт в значимой для сотрудника сфере. Это может быть сам коллектив, неформальная группа сотрудников, друзья вне службы, семья,

близкие. «Точкой опоры» могут стать самоуважение сотрудника, потребность в высокой оценке, позитивное самоутверждение в профессиональной сфере.

Особой «точкой опоры» в сопротивлении профессиональной деформации на протяжении всей службы, а в особенности в начале её, может стать успешность личного профессионального опыта («опыт победителя»). Опыт результативного решения профессиональных задач является необходимым условием профессионального становления и развития личности сотрудника и хорошим залогом формирования у него сопротивляемости профессиональной деформации. Но здесь имеется и потенциальная опасность развития завышенной самооценки, что может выступать предпосылкой развития профессиональной деформации.

Опыт сотрудника, не достигшего успеха в силу объективных причин, но не потерявшего веры в смысл своей работы, в себя, уверенного в правоте своих действий («опыт непобежденного»), также немаловажен для профессионального развития личности, но может выступать предпосылкой для развития профессиональной деформации по мере его накопления. Опыт сотрудника, не видящего объективных возможностей делать свое дело, потерявшего в какой-то момент уверенность в своих силах и способностях, также может (как «опыт поражения») стать одним из компонентов профессионального развития, однако чаще он выступает предпосылкой профессиональной деформации сотрудника. Естественно, профессиональный опыт конкретного сотрудника включает в себя все три компонента: «опыт победителя», «опыт побежденного», «опыт поражения». Именно их соотношение и, естественно, осмысление во многом определяют динамику его личности — развитие или деформация.

Важную роль здесь имеет также «резонанс успеха». Несомненно, человек, обладающий сильным характером, достаточным нравственным и интеллектуальным развитием, чтобы объективно оценить свой успех или неуспех в профессиональной деятельности какое-то (порой длительное) время может быть устойчивым к профессиональной деформации, ориентируясь преимущественно на личную самооценку. Однако и для него «резонанс успеха» (или «неуспеха»), то есть оценка его работы коллегами и руководством, играет в конечном итоге важную роль, впрочем, как и для большинства сотрудников вообще. Более того, «замыкание в самооценку» (даже объективную) может послужить одним из стимулов развития профессиональной деформации, хотя бы в форме того же профессионального выгорания, профес-

сиональной усталости. Поэтому один из действенных способов профилактики профессиональной деформации — объективная и оперативная оценка успешности действий сотрудника. К сожалению, в ряде случаев взыскание выступает значительно более оперативным средством воздействия на личный состав, чем поощрение успеха в решении профессиональных задач.

Важнейший момент в сопротивлении профессиональной деформации или её преодолении — перспектива, имеющая для сотрудника личный смысл. Не случайно профессиональные кризисы во многом связаны с наличием или отсутствием личной перспективы в сфере профессиональной деятельности. Дилемма — профессиональное (и личностное) развитие или профессиональная деформация во многом связаны наличием или отсутствием у сотрудника реальной, значимой перспективы в сфере профессиональной деятельности.

Наконец — определение способности сотрудника к сопротивлению или преодолению профессиональной деформации. В ряде случаев его личные качества (слабоволие, повышенная внушаемость, недостаточный уровень интеллектуального и культурного развития и др.) могут стать преградой. Тогда требуется определенная психолого-педагогическая компенсация отсутствия или недостаточности развития личностного потенциала для сопротивления или преодоления профессиональной деформации в формах четкого контроля за деятельностью сотрудника, оказания ему регулярной психологической помощи, наставничества и т. д. Здесь задача профилактики и преодоления профессиональной деформации вплотную смыкается с задачей развития личности, то есть развитие достоинства человека выступает лучшим способом преодоления его недостатков.

Особое значение оценка способности сопротивляться или преодолевать профессиональную деформацию имеет ещё и потому, что в ряде случаев профессиональная деформация сотрудника — это не только его вина, но и его беда. Так в практике реальна ситуация, когда сотрудник под воздействием стрессов или крайней степени переутомления теряет способность к результативной профессиональной деятельности, не потеряв при этом чувства профессионального долга и ответственности перед коллегами. Это создает для него коллизию, для выхода из которой требуется не только снятие последствий стрессов или переутомления, но и специальная индивидуально-психологическая работа. Здесь важно проявления профессиональной деформации рассматривать в контексте всей личности сотрудника хо-

тя бы потому, что именно в его личностных качествах могут быть найдены многие «точки опоры» для её преодоления и профилактики.

Необходимо учитывать, что профессиональная деформированность — это характеристика некоторого комплекса качеств личности сотрудника и значительно реже — всей личности в целом. Так сотрудник, использующий служебное положение в лично корыстных целях, может сознательно рисковать жизнью при исполнении служебных задач; руководитель, насаждающий тоталитарный стиль руководства, не терпящий критики в адрес подчиненных, может пойти на крайнее обострение отношений со своим руководством, защищая подчиненных от несправедливых нападков и обвинений или решая вопросы социальной защищенности и т. д.

В соответствии со стратегией психопрофилактики, реализуемой психологом, им строятся конкретные программы и планы индивидуально-психологической работы с сотрудником, определяется комплекс индивидуально-психологических воздействий, которые дополняют коллективные и групповые формы работы с личным составом.

Контрольные вопросы

1. Назовите основные дефиниции феномена «профессиональная деформация».
2. Назовите формы проявления профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов.
3. Определите понятия «профессиональная норма» и «профессиональная деформация».
4. Что может стать «точкой опоры» сотрудника органов внутренних дел в сопротивлении профессиональной деформации?
5. Назовите уровни профессиональных деформаций.
5. Объясните, что включает в себя профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел и какие средства ее профилактики применяются в правоохранительных органах?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Укрепление служебной дисциплины и законности непосредственно влияет на результативность оперативно-служебной деятельности по защите конституционных прав и законных интересов граждан, обеспечению общественного порядка и общественной безопасности, и, следовательно, на формирование в общественном мнении позитивного образа органов внутренних дел. Таким образом, работа по восстановлению доверия общества к полиции, как основополагающий принцип нового этапа реформирования системы МВД в России непосредственно связана с укреплением служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел.

Представляется, что изучение основных критериев нарушения служебной дисциплины, основывающееся на анализе последних изменений существующих нормативных правовых актов, новейших научно-методических разработках (как отечественных, так и зарубежных), будут эффективны в организации мероприятий, направленных на укрепление служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. — Санкт-Петербург: Речь, 2004. — 272 с.
2. Вашкевич А.В. Объективная необходимость психологической профилактики дорожно-транспортных происшествий с участием сотрудников органов внутренних дел / А.В. Вашкевич, В.А. Белянкина // Морально-психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел: современные подходы и перспективы развития: материалы всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 6 декабря 2023 г. — Санкт-Петербург : СПбУ МВД России, 2023. С. 10–14.
3. Смородина В.А., Вашкевич А.В. Организационно-педагогические условия укрепления дорожно-транспортной дисциплины в органах внутренних дел : учебное пособие. — Санкт-Петербург : Изд-во СПбУ МВД России, 2017. — 84 с.
4. Вашкевич А.В. Ключевые аспекты укрепления дорожно-транспортной дисциплины сотрудников органов внутренних дел / А.В. Вашкевич, В.А. Смородина // Вестник НЦБЖД. — 2017. — № 4(34). — С. 86–89.
5. Вичев В. Мораль и социальная психика. — Москва, 1978. — 229 с.
6. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. 6-е изд. — Санкт-Петербург : Речь, 2010. — 560 с.
7. Душкин А.С. Психолого-правовой анализ причин, условий и факторов нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками полиции / А.С. Душкин, Е.А. Щелкушкина // Прикладная юридическая психология. — 2015. — № 1. — С. 89–99.
8. Котышев Н.А. Практические рекомендации по профилактике и преодолению профессиональной деформации сотрудников ОВД. — Челябинск : Челябинский юрид. ин-т МВД России, 2008. — 59 с.
9. Профессионально обусловленные деструкции личности преподавателя высшей школы: генезис проблемы, подходы к коррекции : монография / А.В. Лобанова, С.Н. Жигимонт. — Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2014. — 191 с.
10. Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: учеб. пособие / под общ. ред. В.Л. Кубышко. — Москва : ЦОКР МВД России, 2008. — 216 с.

11. Петрова А.С. Формы и методы профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел. — Домодедово : ВИПК МВД России, 2012. — 47 с.
12. Петров В.Е., Мальцева Т.В. Психологическое консультирование сотрудников органов внутренних дел : монография. — Домодедово : ВИПК МВД России, 2013. — 168 с.
13. Смородина В.А., Вашкевич А.В., Никишкин А.В. Дорожно-транспортные происшествия с участием сотрудников полиции — преступления или чрезвычайные происшествия // Актуальные проблемы укрепления законности, служебной и дорожно-транспортной дисциплины сотрудников органов внутренних дел: материалы внутриведомственной научно-практической конференции. — Санкт-Петербург: Изд-во: СПб ун-та МВД России, 2019. С. 83–88.
14. Текст официального выступления В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России 4 марта 2015 г. <https://mvd.ru/document/3172398>
15. Шаповал В.А., Кобозев И.Ю., Золотенко В.А. Психологическая работа с личным составом органов внутренних дел. Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие. — Санкт-Петербург : Изд-во СПб ун-та МВД России, 2016. — 259 с.
16. Яркин Е.К., Романенко В.Е. Транспортная психология : учебное пособие. — Новочеркасск : ЮРГПУ (НПИ), 2015. — 164 с.
17. Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5808.

Учебное издание

Вашкевич Алла Васильевна,
кандидат педагогических наук, доцент;
Дзьоник Денис Витальевич,
кандидат юридических наук, доцент;
Белянкина Валентина Александровна,
кандидат психологических наук;
Попинако Екатерина Алексеевна,
кандидат психологических наук

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА
НАРУШЕНИЙ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Редактор *Шереметьева Т. Л.*
Компьютерная верстка *Душкова А. Ю.*
Дизайн обложки *Шеряй А. Н.*

ISBN 978-5-91837-864-9



EDN: XZKSMW



Подписано в печать 10.09.2024. Формат 60x84 ¹/₁₆
Печать цифровая. Объем 6,0 п. л. Тираж 50 экз. Заказ № 53/24

Отпечатано в Санкт-Петербургском университете МВД России
198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1