

**Бучина Мария Александровна**

Магистрант

**Направление:** Психология

**Магистерская программа:** Социальная психология образования

### **Роль психологической службы в обучении сотрудников МВД России**

**Аннотация.** В данной статье рассматривается роль психологической службы в обучении сотрудников МВД России. Обосновывается актуальность и значение психологического обучения в служебной деятельности сотрудников полиции. В качестве основных составляющих психологической подготовки рассматривается личностная и социально-психологическая готовность к деятельности, а также специальная психологическая подготовка.

**Ключевые слова:** психологическая работа, психопрофилактика, психодиагностика, психокоррекция, тренинги.

В настоящее время актуальна проблема психологического обучения для развития кадров на службу в ОВД как системы, которая позволяет объективно отобрать из массы желающих того, кто способен проходить службу в органах внутренних дел. Профессиональное развитие кадров состоит из нескольких отдельных элементов [4, с. 81].

Во-первых, в профессиональном развитии кадров используется такое понятие, как «выявление». Выявление кандидатов на прохождение службы в ОВД заключается в поиске и обнаружении определенных качеств, необходимых сотруднику.

Во-вторых, при профессиональном развитии кадров следует не только выявлять, но и устанавливать профессионально важные качества кандидата. Выявление в начале карьеры этих качеств не гарантирует правильной оценки его потенциальных возможностей. Это объясняется тем, что человек представляет собой не до конца сформировавшуюся систему, т. е. он способен

адаптироваться в течение своей жизни к воздействию различных факторов. Из этого следует, что отдельные качества сотрудника могут изменяться во время прохождения им службы, причем кардинально.

Использование системного подхода к профессиональному обучению на всех этапах профессиональной деятельности сотрудника способно обеспечить развитие кадров из личного состава подразделений полиции, от которого предполагается максимальная отдача.

Также для оптимизации профессионально важных качеств в коллективе необходим руководитель, который будет способствовать развитию данных качеств у сотрудников своего подразделения.

Деятельность руководителя подразделения во многом определяет успешность решения совместных профессиональных задач у сотрудников данного подразделения, социально-психологический климат и характер межличностных взаимоотношений.

Для эффективного развития профессионально важных качеств сотрудника в подразделении необходим набор условий, включающий в себя благоприятный психологический климат. Под социально-психологическим климатом понимается эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, профилей, склонностей. Климат отношений между сотрудниками состоит из трех составляющих. Первая из них – мотивационно-объединяющая – определяется осознанием общих целей и задач коллектива. Второй составляющей является моральный климат, который определяется моральными ценностными ориентациями, совпадающими в подразделении. И третья составляющая – это психологический климат, который зависит от неформальных отношений между сотрудниками и формирует фундаментальную основу чувства комфорта и поддержки. Главной особенностью психологического климата является его влияние на характер профессионального восприятия и мышления, на процесс принятия решений. И

только в совокупности все эти составляющие можно назвать социально-психологическим климатом в коллективе [4, с. 83].

Повышение эффективности работы коллектива, благоприятный социально-психологический климат и развитие профессионально важных качеств каждого отдельного сотрудника – важнейшие показатели успешной работы руководителей и психологов подразделений ОВД. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе, работающем в стрессовом режиме, с ненормированным графиком работы, – это итог комплексной работы руководителей, психологов и всех сотрудников данного подразделения [2, с. 317].

Комплексная психологическая работа играет немаловажную роль в формировании профессионально важных качеств сотрудников, в формировании позитивной мотивации к службе, психологической устойчивости и готовности к выполнению профессиональных задач.

Психолог подразделения для более успешной адаптации и развития кадров, формирования профессионально важных качеств проводит следующие формы работы:

- психодиагностика (динамическое психологическое наблюдение, анализ результатов деятельности, мониторинг психоэмоционального состояния сотрудника);

- психокоррекционная работа (индивидуальное психологическое консультирование; индивидуальная беседа; социально-психологический тренинг, направленный на личностное развитие);

- информационно-обучающая работа (информационно-психологическая беседа с сотрудником или начальником подразделения) [5, с. 315].

Для более эффективного преодоления периода адаптации и формирования профессионально важных качеств психолог подразделения проводит занятия по морально-психологической подготовке с элементами игровой деятельности с малыми по составу группами, практические занятия по психологической проблематике, направленные на рефлекссию своей

успешности, понимания себя и своих скрытых мотивов, консультирование по вопросам своего профиля на базе ранее проведенной диагностики. Практические занятия проводятся в таких формах, как:

1) Деловые игры (психологический практикум), которые направлены на грамотное решение оперативно-служебных задач (моделирование типичных служебных ситуаций с использованием для их решения психологических приемов; игровое обучение профессионально-психологическим действиям в типичных служебных ситуациях);

2) Психофизические тренинги, которые могут быть направлены как на личностное развитие каждого сотрудника в отдельности, так и на сплочение коллектива. В ходе тренингов развивается психическая устойчивость личности, повышается психологическая готовность к выполнению оперативно-служебной деятельности.

Тренинг личностного роста способствует совершенствованию способности понимания и принятия собственной личности, конструктивного разрешения собственных личностных проблем, развитию личной ответственности и дисциплинированности [1, с. 75].

Введение в тренинги кейсов по отработке наиболее часто встречающихся проблем также способствует совершенствованию навыков прогноза развития конфликтных ситуаций, считывания механизмов воздействия, токсичных коммуникаций и развитие профессиональных качеств на примере самодиагностики с последующим составлением своего профиля [3, с. 84].

3) Групповые дискуссии (анализ ситуаций из практики, обсуждение алгоритма действий в типичных служебных ситуациях, обмен профессиональным опытом).

В ходе проведения тренировочных занятий с психологом сотрудники первых лет службы расширяют знания о психологических особенностях службы в полиции, о психологических особенностях общения с теми категориями граждан, которые вменяют чувство вины сотруднику,

провокациями выбивают правовую основу в конфликте противоборствующих сторон и т. д. [5, с. 317].

В ходе занятий сотрудники овладевают также умениями использовать психологические приемы саморегуляции, предотвращать появление профессионального стресса, диагностировать личность по внешним признакам, поведенческим особенностям, в том числе приемам визуальной диагностики.

Таким образом, формирование и развитие у сотрудников личностных и профессионально важных качеств, позитивной мотивации к службе, психологической устойчивости и готовности к выполнению оперативно-служебной деятельности является важнейшей задачей для психологической службы.

#### Литература

1. Вахнина В.В., Мальцева Т.В., Ульянина О.А., Ложкина Н.В. Психологическая работа в органах внутренних дел: учебное пособие. М.: Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2019.

2. Носс И.Н. Личностно-профессиональная диагностика сотрудников органов внутренних дел: Учебно-методическое пособие. Ч. 1 М.: Московский университет МВД им. В.Я. Кикотя, 2017

3. Удинцев С.Д. Совершенствование процесса найма персонала // Молодежь и наука. 2017. № 4.

4. Яковлева М.А. Деятельность психологов органов внутренних дел по обучению кандидатов на службу // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1998. № 2.

5. Ямбухтина А.С. Современные методы отбора персонала // Аллея науки. 2017. Т. 2. № 14.