

4. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975.
5. Асмолов, А.Г. О предмете психологии личности : сб. ст. / А.Г. Асмолов ; сост. А.Б. Орлов. – М. : ООО «Вопр. психологии», 2001. – 192 с.
6. Зинченко, В.П. Психологический словарь / В.П. Зинченко ; под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика-Пресс, 1999. – 440 с.
7. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984.
8. Ошанин, Д.А. Предметное действие и оперативный образ (специальность № 1960 – общая психология) : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / Д.А. Ошанин. – М., 1973.
9. Завалова, Н.Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н.Д. Завалова, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко. – М. : Наука, 1986.
10. Кремень, М.А. Образ в системе психической регуляции познавательной и исполнительской деятельности / М.А. Кремень, В.М. Водлозеров. – Минск : НИО, 1998. – 174 с.
11. Деркач, А.А. Субъектность субъекта в акмеологическом развитии и проблемы его субъектного самоосуществления / А.А. Деркач, Э.В. Сайко // Мир психологии. – 2008. – № 3 (55). – С. 205.
12. Барабанщиков, В.А. Восприятие и событие (научное издание) / В.А. Барабанщиков. – СПб. : Алетейя, 2002. – 512 с.
13. Дубинко, Н.А. Психофизиологические механизмы вероятностного прогнозирования в управленческой деятельности / Н.А. Дубинко // Научные труды : сб. науч. ст. / Исторические и психолого-педагогические науки. – Минск : РИВШ, 2016. – Ч. 2. – С. 85–92.
14. Ситников, В.Л. Образ ребенка (в сознании детей и взрослых) / В.Л. Ситников. – СПб. : Химиздат, 2001.

УДК 159.9.34

Т.В. Казак, А.В. Воробей

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ ДЕПАРТАМЕНТА ОХРАНЫ
МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности сотрудников Департамента охраны имеет свою предысторию. В отечественной психологии процессом систематизации видов профессиональной деятельности занимались несколько авторов. Так, Н.Д. Левитов выделил несколько групп профессий по их содержанию. К ним он от-

нес профессии: промышленные; сельскохозяйственные; транспортные; административно-хозяйственные; торговые; канцелярские; медицинские; педагогические; юридические; военные; научные; профессии, связанные с искусством; спортивные [1].

К.М. Гуревич предложил еще несколько классификаций профессий. По характеру напряженности он разделил все профессии на следующие, где напряженность:

есть постоянное состояние;
связана с отдельными моментами деятельности;
требует полной мобилизации сил, внезапно возникает.
По направленности он делит все профессии:
на работу с людьми;
работу, связанную с людскими отношениями;
работу с материальными объектами.

Или:
на профессии, имеющие отношение к материальным отношениям;
профессии, связанные с формальными отношениями;
профессии, связанные с идеальными отношениями.

Наиболее известной классификацией профессиональной деятельности признается классификация Е.А. Климова, который вводит понятие «профессиональная сфера» и предлагает разделить профессии на пять основных групп или сфер, в соответствии с существующими объектами труда. К ним он относит сферы:

«человек – человек»;
«человек – знак»;
«человек – техника»;
«человек – художественный образ»;
«человек – природа».

К.М. Гуревич предположил, что делить профессии на типы и виды, конечно, возможно. Однако существует ряд профессий, которые требуют исключительно индивидуального подхода. Это положение способствовало выделению понятий, связанных с так называемыми абсолютными и относительными требованиями к личности человека. Важно учитывать, что есть профессии, которые содержат отдельные некомпенсируемые, абсолютные и обязательные требования к субъектам процесса [2].

Достаточно сложно организовать такое обучение, которое адаптировалось бы к данным требованиям. Есть же профессии, которые не предъявляют таких абсолютных требований. Подобные профессиональные требования следует отнести к относительным. Исходя из этого, можно сделать предположение, что личностные качества индивида, обуслови-

вающие его абсолютную пригодность (т. е. пригодность ко всем профессиям) находятся за пределами тех навыков и умений, которые человек вырабатывает в процессе овладения деятельностью. Следовательно, являются относительно неизменными в течение жизни качества субъекта и относятся к разряду его психофизиологических особенностей, т. е. практически не поддаются формированию в течение жизни человека.

Исходя из существующих описаний профессиональной деятельности, следует с уверенностью утверждать, что деятельность сотрудников Департамента охраны необходимо рассматривать как напряженную, а анализ ее специфики заслуживает особого внимания [1].

Существуют достаточно интересные прикладные исследования в данной области. Так, Г.В. Чернышова, анализируя деятельность сотрудников органов внутренних дел, по аналогии с классификацией, принятой в классической психологии, предложила разделить все профессии, в рамках данной системы:

на особо сложные и ответственные, которые предъявляют высокие требования к психическим особенностям сотрудника;

профессии, которые доступны любому здоровому человеку, при наличии желания и соответствующей мотивации в овладении конкретной профессией.

По мнению автора, большинство профессий в правоохранительных органах относятся к первому типу, требующему детального профессионального отбора. В общем автор предлагает выделить в системе органов внутренних дел шесть основных групп профессий:

оперативная деятельность (связанная с риском для жизни и здоровья сотрудников);

деятельность в правоохранительных органах, аналогичная видам деятельности в промышленности (инженеры, финансисты и т. д.);

педагогическая деятельность;

деятельность по управлению службами и подразделениями;

научно-исследовательская деятельность;

деятельность следователей и дознавателей (оперативно-поисковая, оперативно-исследовательская).

Так, в работах Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких и А.Д. Сафонова была принята первая попытка провести целостный анализ различных направлений профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. В результате были выявлены профессиографические особенности таких видов деятельности в структуре органов внутренних дел, как:

оперативно-розыскная;

профилактическая (участковые инспекторы);

дознавательная деятельность и расследование преступлений;

административно-надзорная;

охранная деятельность в органах внутренних дел;

диспетчерская деятельность;

специальные подразделения.

Исходя из последней классификации, деятельность сотрудников Департамента охраны относится к разряду охранной деятельности, с некоторыми элементами административно-надзорной деятельности [1].

При этом аналитические обзоры данного вопроса показывают, что такая профессиональная группа также содержит множество проблемных зон. Так, например, несмотря на достаточно высокий образовательный ценз в подразделениях, специалистов, получающих образование, насчитывается мало. Подобный анализ позволяет оценить актуальность исследований в области поиска дополнительных возможностей для увеличения эффективности профессиональной деятельности в данной области.

Так, деятельность сотрудников Департамента охраны, в экстремальной ситуации, связана с риском для жизни, ответственностью за выполнение порученного дела. Следует говорить о высокой «стоимости» или «цене» решений, которые принимаются [1].

Так, А.Г. Маклаков, рассматривая психофизиологические проблемы деятельности специалиста силовой структуры, с точки зрения «цены деятельности», полагал, что основной задачей психолога, при этом, является сохранение здоровья сотрудников. Он рассматривал понятие «цены деятельности» как интегральный фактор, представляющий собой совокупность адаптационных и физиологических резервов организма. В своих исследованиях автор выявлял влияние типологических особенностей (особенностей темперамента) на стиль усвоения знаний и успешность обучения в образовательной организации. Автор считал, что потребность в исследовании психофизиологического аспекта деятельности сотрудника Департамента охраны обусловлена некоторой ограниченностью педагогических возможностей в развитии ряда психофизиологических характеристик человека, а также наличием определенного круга специальностей, которые предъявляют к работающему неадекватные для его организма требования. Недостаточное развитие необходимых для той или другой специальности психофизиологических качеств и способностей проявляется как профессиональная непригодность. В первую очередь, это относится к тем качествам, которые представляются достаточно устойчивыми в силу своей природной (генетической) обусловленности. В случае, когда опора делается на психо-

физиологические качества, которые видоизменяются, сложно выстроить долгосрочный прогноз профессиональной деятельности человека [3].

По данным Ю.А. Шаранова, нервная напряженность в рамках деятельности сотрудников Департамента охраны оценивается как максимальная, по сравнению с другими специалистами. При этом напряженность в отношениях, как правило, проявляется как в сфере деятельности, во взаимоотношениях с окружающими и близкими людьми, а также с руководством. Автор выделял несколько групп факторов, влияющих на динамику эмоциональных состояний сотрудников, а также общую степень удовлетворенности деятельностью. При этом указывается и ряд положительных моментов, характеризующих психофизиологическое состояние исследуемых. Так, на характер удовлетворенности трудом, а также на напряженность деятельности сотрудников Департамента охраны положительно влияют свобода тактических действий, свобода дискуссии, практическое отсутствие личностных конфликтов в подразделениях и т. д. Автор отмечал, что в данном виде деятельности в большей мере, чем где-либо, наиболее важным является ее результат [2].

В.Ю. Рыбников и А.И. Адаев, рассматривая психологические и психофизиологические особенности деятельности различных групп сотрудников органов внутренних дел и их готовности к действию в экстремальных условиях, полагали, что среди всех компонентов готовности (волевой, типологический, регуляторный, когнитивный, мотивационный), ведущее место отводится когнитивному и типологическому компоненту, при этом параметры успешных и неуспешных сотрудников определенным образом отличаются.

Так, для группы успешных сотрудников преобладающими являются волевой, когнитивный и типологический, для группы среднеуспешных сотрудников – волевой и типологический, для группы низкоуспешных сотрудников – волевой, типологический и мотивационный. Как видно из перечня, типологический компонент является главной составляющей готовности к профессиональной деятельности для любой группы сотрудников. Составляя портрет успешного сотрудника, автор включал туда показатели, в большинстве своем характеризующие психофизиологическую сферу индивида. Подобного рода показатели составляют 50 % от всей совокупности качеств. А вот портрет неуспешного сотрудника включает до 80 % противоположных психофизиологических качеств, таких как высокая чувствительность, склонность к утомлению, снижение психоэмоционального фона, снижение скорости и точности реакций, а также резервов центральной нервной системы. Отсюда следует, что причиной неуспеха в профессиональной деятельности сотрудников

Департамента охраны, по статистике, чаще всего является снижение психофизиологических резервов. При этом А.И. Адаев полагал, что длительный прогноз успешности в профессиональной деятельности может дать анализ именно психофизиологических (типологических) особенностей индивида [2]. Подобным образом высказывался С.Н. Тихомиров. Автор характеризовал деятельность сотрудников Департамента охраны как высоконапряженную, требующую постоянной оперативной реактивности, которая предъявляет специфические требования к психофизиологическим особенностям психики. Психофизиологическим особенностям индивида в работе психолога посвящено особое внимание. Он приводил следующий перечень нервно-психических качеств индивида, необходимых сотруднику:

уравновешенное взаимодействие активности и реактивности (импульсивности);

гибкость психических процессов;

резистентность (способность противостоять сопротивляемости любым условиям, мешающим выполнить начатую деятельность);

эмоциональная стабильность;

низкая тревожность (умеренная эмоциональная возбудимость);

сенситивность (способность тонко чувствовать внешние воздействия);

толерантность (устойчивость к нервно-психическим перенапряжениям).

С.Н. Тихомиров также полагал, что для обеспечения профессиональной деятельности сотрудников Департамента охраны существенное значение имеют также развитость следующих важных качеств психологических познавательных процессов:

устойчивость, объем, распределение и переключаемость внимания;

уравновешенный характер синтетической и аналитической стороны мышления и восприятия;

высокая личностная энергетика личности.

Все эти качества существенным образом определяются природными качествами человека. Многие авторы связывают понятие психофизиологической детерминации деятельности человека с понятием его стилевого поведения [3].

Из изложенного следует, что различные по направлению и сложности действия человека требуют и различного уровня активации его личностных и психофизиологических ресурсов. При этом каждая профессия часто требует включенности различных, часто противоположных видов активности индивида, что может быть обусловлено различными уровнями регулирования деятельности, каждый из которых и требует реализации своего оптимального уровня активации [3].

Следовательно, следует заключить, что деятельность сотрудников Департамента охраны является деятельностью, максимально насыщенной такими составляющими, которые позволяют отнести ее к разряду сложных, а часто и экстремальных. Сложные виды деятельности, в свою очередь, предъявляют повышенные требования к психологическим, психофизиологическим и социально-психологическим особенностям человека. Последние, в свою очередь, являясь наименее корректируемыми в жизни человека, обуславливают специфику реагирования в рамках тех ситуаций, которые характеризуются неожиданностью, дефицитом времени и другими, осложняющими деятельность, характеристиками [3].

Таким образом, деятельность сотрудников Департамента охраны с точки зрения их психофизиологических составляющих представляется достаточно важной, недостаточно разработанной проблемой, требующей детального эмпирического изучения.

Список использованных источников

1. Гурьев, М.Е. Анализ специфики профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов в отечественной психологии : сб. конф. / М.Е. Гурьев. – С.-Петербург. ун-т МВД России, 2015. – С. 54–62.
2. Гуревич, К.М. Дифференциальная психология и психодиагностика : избр. тр. / К.М. Гуревич. – СПб. : Питер, 2008. – 338 с.
3. Гурьев, М.Е. Анализ психофизиологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : сб. конф. / М.Е. Гурьев. – С.-Петербург. ун-т МВД России, 2015. – С. 86–93.

УДК 159.9:34

Т.В. Казак, Л.Л. Шершень

ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ СТРАН СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ

Психологическое сопровождение труда сотрудников правоохранительных органов стран Содружества Независимых Государств (СНГ) в своем развитии прошло большой исторический путь. При этом его становление и совершенствование не является самостоятельным, обо-собленным процессом. Оно определяется рядом взаимосвязанных и взаимообусловленных детерминант: социальная востребованность в

психологических знаниях и учет их закономерностей; широта охвата социальных областей; уровень сформированности психологической теории и концептуальных подходов категориального аппарата, осмысления психологической реальности; концептуальная разработанность форм освоения и развития идей личности в психологических подходах; господствующие парадигмальные установки науки; наличие социального заказа на различные виды психологических практик; расширение психологического инструментария; готовность науки удовлетворить потребность практики; наличие кадрового потенциала, способного реализовать идею психологической практики; наличие организационно-правового, экономического и этического статуса практического психолога; личный гуманистический потенциал практикующего психолога; характер субъектно-субъектных отношений.

Рассматривая исторический аспект генезиса психологического сопровождения труда сотрудников правоохранительных органов, большинство ведомственных ученых и специалистов МВД России (М.Г. Дебольский, А.В. Кононов, М.И. Марьин, В.Е. Петров, М.В. Пряхина, В.Ю. Рыбников, Ю.А. Шаранов, А.Г. Шестаков и др.) опираются на организационно-ресурсный (институциональный) критерий, а именно, сформированности субъектов психологической работы (численность психологов, их образовательный уровень и рабочая нагрузка, существование подразделений психологического обеспечения или сопровождения) и уровень развития материально-технической базы психологов.

Генезис психопрактики в контексте общенсторического процесса развития психологии, формирования актуального социокультурологического пространства, совместно-соучаствующая деятельность являются важнейшими детерминантами становления психологического сопровождения. Помимо этого для изучения отдельных исторически обусловленных феноменов ведомственной психопрактики необходимо учитывать системно-целевой (Б.Б. Косов), системно-функциональный (В.Д. Шадриков) и системно-экспериментальный (В.Н. Дружинин) подходы.

При проведении историко-методологического анализа А.В. Юревич предлагает основываться на системе взаимосвязанных когнитивных и социальных ориентиров научного познания.

В МВД России становление психологического сопровождения труда сотрудников правоохранительных органов может быть представлено поэтапно: 1) познавательного-исследовательского этапа формирования психологической работы (до 1971 г.) – попытка обоснования необходимости психологического сопровождения труда сотрудников органов