

УДК 159.9:34

А.Н. Пастушеня, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии и педагогики Академии МВД Республики Беларусь

НЕРАЦИОНАЛЬНАЯ АГРЕССИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ПУТИ ЕЕ ПРОФИЛАКТИКИ

Излагаются формы проявления нерационального агрессивного поведения сотрудников органов внутренних дел, перечисляются их внутренние и внешние причины. Рассматриваются основные направления профилактики такого поведения, включая формирование гуманистической позиции и коммуникативной компетентности сотрудников, рационального алгоритма воздействия в ситуациях различного правового характера, снижения личностных и ситуативных предпосылок агрессивного поведения.

Ключевые слова: агрессивное поведение, личностные предпосылки нерациональной агрессии, позиция сотрудника в обращении с гражданами, алгоритм профессиональных действий, профилактика нерациональной агрессии.

Ученые проблему агрессии рассматривают в психологии, акцентируя внимание на раскрытие ее форм, мотивации, личностных предпосылок, их генезиса, возможностей диагностики, социальных факторов [1–4]; особое внимание уделяют изучению особенностей агрессивного поведения сотрудников правоохранительных органов [5–7]. Работы по указанной проблеме имеют приемлемый уровень научной состоятельности, носят описательно-объяснительный характер и не ориентированы на разработку практических рекомендаций, которые должны учитывать многогранное проявление агрессии, включая как деструктивное, так и юридически и морально оправданное. Представляется, что одной из областей прикладных исследований агрессии является разработка рекомендаций по предупреждению деструктивной агрессии, нейтрализации ее личностных и ситуативно-психических предпосылок. Говоря о таких рекомендациях для сотрудников правоохранительных органов, необходимо выделить два целевых направления: снижение личностной предрасположенности к деструктивной агрессии; рационализирование профессионального взаимодействия сотрудников с гражданами (общение и обращение с ними) для снижения уровня взаимной агрессии.

Агрессивное поведение – умышленные действия, причиняющие физический вред людям или вызывающие у них страдания и иные отрицательные психические состояния, – может быть вызвано посредством коммуникативного и физического воздействия, имеет различные субъективные цели и порождает различные по тяжести отрицательные физические и психические последствия. Агрессивными проявлениями в коммуникациях выступают: унижающее обращение (не содержащее явного оскорбления), оскорбление, угроза причинения физического или иного вреда. Физическими формами являются: воспрепятствование действиям человека без активного воздействия на него (блокирование действий); воспрепятствование действиям с применением «мягкой» силы без нанесения ударов и причинения телесных повреждений (удержание, толкание, подсечки со страховкой, связывание, запирающие приемы); применение активных физических воздействий с причинением телесных повреждений в виде жестких бросков и нанесения ударов, в том числе предметами и орудиями с различной силой по частям тела, имеющим различную значимость для здоровья и жизни.

Агрессивные действия имеют различную правовую квалификацию в зависимости от характера, обстоятельств совершения, целей (мотивов) и тяжести последствий. Правомерность действий, причиняющих физический вред человеку, определяется соответствием обстоятельств его применения положениям законов. Уголовный закон допускает причинение физического вреда нападающему в случае необходимой обороны или задержания лица, совершившего преступление. Закон об органах внутренних дел определяет основания правомерного применения физической силы, специальных средств и оружия. Особое значение имеет их достаточность для обезвреживания правонарушителя и недопущение избыточной вредоносности. Поражающее физическое воздействие (в отличие от воздействия, ограничивающего активность) не должно применяться после прекращения лицом противоправных действий.

Если правомерность применения сотрудниками ОВД физической силы, спецсредств и оружия определена законодательством, то воздействие посредством общения имеет лишь общее

определение границ его правомерности: недопустимы оскорбления или клеветы, угрозы незаконного применения вредоносных для лица мер. Наряду с этими коммуникативными воздействиями могут проявляться формы общения (обращения), противоречащие профессиональной этике, демонстрирующие неуважение человеческого достоинства гражданина.

Неправомерное, избыточное и нерациональное по своим последствиям агрессивное поведение сотрудников ОВД обусловлено внутренними и внешними причинами.

Внутренние: недостатки профессиональной подготовленности (сотрудник не знает или имеет неправильные представления о допустимости силовых действий, усвоил отрицательный опыт использования агрессивных форм обращения с гражданами); искаженный профессиональный Я-образ сотрудника (считает необходимым проявление жесткого стиля обращения с гражданами с демонстрацией соответствующих качеств); психологическое выгорание (обусловлено высоким и постоянным нервным напряжением, преобладающим негативным воздействием на сотрудника, конфликтным характером деятельности, что формирует склонность к негативным эмоциональным реакциям и снижение самоконтроля); личностная предрасположенность к агрессивному поведению (враждебность, раздражительность, злорадство, черствость, властолюбие, высокомерие, жестокость, получение удовлетворения от устрашения человека); ситуационно-субъективные причины (порождают отрицательное эмоциональное состояние сотрудника в результате влияния неблагоприятных жизненных событий, обстоятельств в семейно-бытовой сфере, в служебной деятельности, взаимодействиях с руководителями и коллегами).

Внешние: неправомерное, аморальное, конфликтное поведение граждан, проявление ими пренебрежения к сотруднику (ирония, высокомерие, обращение на «ты», намеки на отмщение и т. п.); управленческое влияние (ориентируется на жесткое обращение с гражданами определенных категорий или в определенных ситуациях); влияние других сотрудников или существующего в служебном коллективе мнения о необходимости агрессивных форм воздействия на определенных граждан; скептическое отношение к гуманному обращению.

Исходя из анализа причин нерационального агрессивного поведения сотрудников ОВД, необходимо выделить ряд направлений его предупреждения, которые должны реализовываться в процессе управленческого влияния, служебной и идеологической подготовки, индивидуальной и групповой психологической работы.

Формирование гуманистической позиции сотрудников ОВД, ориентированной на корректное обращение с гражданами и рациональное применение принудительных мер основывается на комплексе идейных взглядов (убеждений). Они определяют профессионально правильное отношение к гражданам, понимание целей взаимодействия с ними, а также конечного результата правоохранительной деятельности. В качестве таких взглядов выступают следующие:

преобладающее большинство граждан нашей страны – законопослушные труженики и заслуживают уважительного отношения со стороны сотрудников ОВД. Сохраняя профессиональную бдительность, не следует демонстрировать подозрительность и угрожающую власть;

органы внутренних дел созданы народом для его защиты, оплачиваются трудом народа и призваны по закону служить народу, защищая права и законные интересы людей, а не властвовать над ними;

органы внутренних дел осуществляют контроль и используют меры государственного принуждения и наказания, но должны делать это ради добра, в том числе и для нарушающих закон с целью их положительного изменения, благополучной жизни, недопущения противоправных деяний;

лица, которые совершают противоправные действия, часто делают это умышленно, виновны в них, могут быть опасны для общества и требуют применения мер сдерживания, принуждения и изоляции. Однако они совершают такие действия в силу недостатков воспитания и негативного влияния социальной среды, в чем они не виноваты;

угрозами не всегда добьешься, чтобы человек пошел навстречу, когда это не в его интересах. Угрозы вызывают неприязнь и противодействие. Если же расположить человека по доброду, то это может решить многие задачи. И если обстоятельства позволяют, такое расположение необходимо пытаться осуществлять;

в ОВД есть сотрудники, эффективно контактирующие с гражданами, добиваясь их содействия и подчинения своим требованиям, вызывая при этом уважение к себе и признательность. Они умело общаются с людьми, в том числе с правонарушителями. Своим примером показывают, что можно действовать эффективно и с минимальной конфликтностью, а для этого следует совершенствовать свое профессиональное мастерство;

контактируя с гражданами, в том числе с правонарушителями, необходимо не только влиять на них в целях правомерного поведения, но и стремиться, чтобы эти граждане становились сторонниками ОВД. Если ставить себе такую цель, то действия будут более правильными, приносящими положительный результат.

Развитие коммуникативной компетентности сотрудников ОВД как средства уменьшения нерациональной агрессии должно включать усвоение указанных выше знаний о внутренних и внешних причинах такой агрессии, что способствует разумному самоуправлению в отличие от импульсивно-эмоционального. Также необходимы знания о приемах общения и взаимодействия, располагающих граждан к конструктивному взаимодействию, выполнению требований и просьб сотрудника и снижающих предпосылки конфликтного, в том числе агрессивного поведения. К базовым знаниям целесообразно отнести следующие:

обращение с человеком всегда выражает личное отношение к нему и вызывает «зеркальное» отношение с его стороны; проявление в общении угрозы, осуждения, пренебрежения, высокомерия, сарказма, игнорирования будет вызывать негативную реакцию и ответное отношение со стороны граждан;

ряд граждан изначально отрицательно настроены к сотрудникам ОВД, что проявляется при взаимодействии. Ответное негативное отношение к гражданину усугубит неприязнь, даже если тот выполнит требования сотрудника. Целесообразно при этом демонстрировать тактичность и доброжелательность, сочетающуюся с настойчивостью, уверенностью, что часто приводит к положительной перестройке позиции гражданина;

конструктивное взаимодействие с гражданами предполагает хотя бы минимальное установление психологического контакта и положительной самопрезентации в их глазах. В связи с этим необходимо использовать слова вежливого обращения, кратко объяснять причины требований или просьбы (что способствует пониманию и согласию), проявлять внимательность (хотя бы на первом этапе) при выслушивании обращения или объяснения гражданина;

для дальнейшего развития конструктивного взаимодействия необходимо положительно подкреплять выполнение гражданином незначительных просьб выражением доброжелательности или благодарности, что будет способствовать выполнению им более существенных просьб;

проявление настойчивости в требованиях возможно не только в жесткой, но и в мягкой форме, при которой снижается внутреннее сопротивление гражданина и создается ощущение неизбежности выполнения требований сотрудника;

общение сотрудников ОВД с гражданами встречает психологические барьеры и защиты, поэтому необходимо стремиться их снижать или обходить. Для этого важно выбирать форму воздействия, адекватную ситуации и статусу гражданина: косвенный намек, подводящий к самостоятельному принятию гражданином нужного для сотрудника решения; выражение просьбы с предложением принять собственное решение о ее выполнении; рекомендация, призыв совершить определенные действия; настоятельная просьба совершить действия; требование; властное требование с предупреждением о законных отрицательных последствиях (формы различаются по степени директивности в представленном порядке);

для эффективного стиля и соответствующего характера общения сотрудник должен руководствоваться правильной целью взаимодействия: достичь не запуганного подчинения, а уважительного содействия (у некоторых проявляется стремление вызвать у гражданина растерянность, подавленность, страх и в результате этого добиться подчинения).

Формирование рациональной тактики действий сотрудников в ситуациях, имеющих различную юридическую характеристику, способствует более эффективному решению правоохранительных задач с минимизацией агрессивно-конфликтных проявлений. Тактика действий определяется исходя из обстоятельств: совершил или не совершил гражданин правонарушение; по какому поводу сотрудник взаимодействует с гражданином; обязан ли по закону гражданин выполнять просьбу (требование) сотрудника; в каком состоянии находится гражданин (группа) с точки зрения разумной адекватности поведения; достаточно ли у сотрудника ресурсов для принуждения гражданина (группы) к выполнению законных требований и задержанию.

Общим принципом тактики является достижение требуемого поведения гражданина с минимизацией конфликтного (агрессивного) реагирования с его стороны и максимизацией подчинения и содействия на основе уважительного отношения к сотруднику. В качестве основных типов ситуаций, применительно к которым необходимо определить рациональную тактику, выступают следующие:

обращение сотрудника к гражданину с просьбой о содействии, которое гражданин оказывать не обязан;

обращение с требованием, которое гражданин, не допустивший правонарушения, обязан выполнить (например, проверка документов, досмотр ручной клади и др.);

общение (обращение) с гражданином в случае допущенного им правонарушения ПДД без отрицательных последствий;

обращение с требованием к гражданину (группе) вести себя правомерно при совершении им правонарушения (например, нецензурные выражения в общественном месте), когда сотрудник намерен ограничиться замечанием, если неправомерные действия будут прекращены;

с гражданином (несколькими лицами) при совершении им противоправных действий, когда необходимо их пресечение и задержание правонарушителя (с учетом различной степени агрессивности и нетрезвого состояния) в случае достаточных у сотрудника силовых ресурсов;

обращение с гражданином (группой) в ситуации, указанной в предыдущем пункте, в случае недостаточных у сотрудника силовых ресурсов для пресечения противоправных действий и задержания правонарушителей;

обращение при активном противодействии правонарушителя (группы), опасном для сотрудника или других людей.

Профилактика психологического выгорания и нормализация эмоционального настроения сотрудников ОВД способствует снижению проявлений ими деструктивной агрессивности. Психологическое выгорание проявляется как нарастающее безразличие к своим обязанностям, неудовлетворенность работой, дегуманизация по отношению к другим людям. Развитию такого состояния способствует работа в напряженном ритме со сложным контингентом, отсутствие должной психологической поддержки, постоянная нехватка времени на выполнение заданий, преобладающее негативное воздействие руководителей в виде постоянной критики, упреков, угроз наказанием, проявления негативного отношения. Психологическому выгоранию сотрудника могут способствовать также неприятности в семейно-бытовой сфере.

Основная роль в снижении психологического выгорания принадлежит руководителям ОВД, которые должны демонстрировать доброжелательные служебно-деловые отношения к подчиненным при необходимой требовательности и создавать оптимистичный настрой, не допуская культивирования тревожно-напряженного эмоционального состояния в коллективе. Особое значение имеет позитивное психологическое стимулирование руководителем подчиненных, когда он подмечает и отмечает проявления старания, профессионального мастерства, самоотдачи, а также достойных личностных качеств. Также поддержанию здорового эмоционального настроения в коллективе способствует проведение культурных мероприятий.

Осуществление индивидуальной работы с сотрудниками в целях снижения склонности к нерациональному агрессивному поведению должно осуществляться руководителями, идеологическими работниками и психологами. Такая склонность выражается в злобно-агрессивном реагировании на поведение людей более слабых и ниже по статусу, если оно не соответствует личному желанию. Формируется она в процессе социализации в результате наблюдения примеров проявлений злобы, агрессивных действий, жестокости, в том числе и в отношении себя, а также в результате профессиональной деформации личности, выражающейся в усвоении пренебрежительного отношения к гражданам, в чувстве власти, стремлении к подавлению воли и принижению другого человека, нетерпимости к мнению других и отсутствию критической самооценки. У людей, склонных к избыточной агрессии, возможны две противоположные тенденции: предрасположенность к агрессивному воздействию на более слабых и боязнь людей, обладающих более высоким статусом и властью.

Индивидуальная работа по предупреждению нерационального агрессивного поведения основывается на психологической диагностике степени личной агрессивности (враждебности) и конфликтности, проведение которой необходимо при отборе сотрудников и в последующем. Для диагностики целесообразно использовать проективные методы как менее умышленно искажаемые (тест Роршаха, тест тематической апперцепции, тест руки, Рисунок несуществующего животного, рисуночный тест Розенцвейга).

Таким образом, снижение личностных предпосылок к агрессивному поведению у сотрудников требует реализации ряда мер воспитательной и психологической работы:

1. Ценностная девальвация в сознании сотрудника таких качеств, как агрессивность, жестокость, устрашающая угрюмость; возвышение профессиональной культуры, моральной, добропо-

рядочной (решается при общении руководителей с подчиненными в процессе управления ими и при проведении служебной подготовки, учитывая значимость мнения руководителя).

2. Использование руководителем оценочных критериев сотрудников, отмечающих личностные черты и поведенческие проявления, соответствующие высокой профессиональной культуре и гуманному отношению к гражданам (при регулярном использовании усваиваются и становятся личными критериями должного поведения).

3. Проведение индивидуальных бесед с сотрудниками, которые по наблюдаемым проявлениям склонны к деструктивной агрессии (обсуждение фактов нерациональной агрессивности, высказывание рекомендаций по оптимизации своих действий в конфликтных ситуациях, самоконтролю, соблюдению идейных основ гуманного обращения с гражданами); направление мышления сотрудника на самоанализ агрессивного поведения: его внутренних причин и возможных последствий, на осмысление с целью недопущения деструктивной агрессии и возможных неверных действий.

4. Снижение внутренних предпосылок агрессивного поведения (развитие у сотрудников умений психической саморегуляции: сбрасывание нервного напряжения, использование дыхательных техник, осуществление релаксации, активизация эмоционального позитивного состояния для быстрого восстановления нервно-психических ресурсов).

5. Проведение психологического тренинга (обучение речевым приемам амортизации агрессии, критики, провокаций и манипуляций, повышение уровня своей эмоциональной устойчивости и культуры общения в стрессовых ситуациях; исследование собственных манер поведения, провоцирующих нежелательные реакции граждан; прояснение сильных и слабых стороны собственных психологических возможностей с постановкой задач по повышению их уровня и коммуникативной компетентности; развитие умения противостоять давлению без обострения ситуации; уменьшение поводов для гнева; снижение желания перехватывать и удерживать инициативу в беседе, споре, сохранение внутреннего покоя в трудных ситуациях общения).

1. Бэрон, Р. Агрессия / Р. Бэрон, Д. Ричардсон. – СПб. : Питер. – 2000. – 336 с.

2. Ениколопов, С.Н. Понятие агрессии в современной психологии / С.Н. Ениколопов // Прикладная психология. – 2001. – № 1. – С. 60–72.

3. Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм. – М. : АСТ. – 2004. – 635 с.

4. Фурманов, И.А. Аффективно-динамическая модель агрессивного поведения / И.А. Фурманов // Психологические проблемы агрессии в социальных отношениях. – Брест : БрГУ. – 2014. – С. 5–20.

5. Гаврина, Е.Е. Психодинамика формирования криминальной деструктивности личности сотрудников правоохранительных органов / Е.Е. Гаврина // Прикладная юрид. психология. – 2008. – № 1. – С. 115–123.

6. Камнева, Е.В. Особенности проявления агрессии как профессиональной деформации сотрудников криминальной милиции / Е.В. Камнева, О.Ю. Ващенко // Изв. Тул. гос. ун-та. – 2009. – № 2. – С. 301–309.

7. Мартыненко, О.А. Детерминация и предупреждение преступности среди персонала органов внутренних дел Украины / О.А. Мартыненко. – Харьков : ХНУВС. – 2005. – 496 с.

Дата поступления в редакцию: 25.02.15

A.N. Pastushenya, Doctor of Psychological Sciences, Full Professor, Head of the Department of Psychology and Pedagogy of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

IRRATIONAL AGGRESSION OF POLICE OFFICERS AND WAYS OF ITS PREVENTION

The irrational manifestations of aggressive behavior of police officers, their internal and external causes are described. Basic strategies for prevention of such behavior, including formation of humanistic position and communicative competence of officers, rational algorithm of influence in different situations of legal character as well as algorithm of reduction of personal and situational preconditions of aggressive behavior are viewed.

Keywords: aggressive behavior, personal preconditions of irrational aggression, position of an officer in communication with citizens, algorithm of professional behavior, prevention of irrational aggression.