ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ

Б.Н. Сирлиев
профессор кафедры Служебной психологии и профессиональной культуры Академии МВД Республики Узбекистан, кандидат психологических наук, профессор

Аннотация. В тезисе психологическое обеспечение рассматривается как системный компонент подготовки кадров органов внутренних дел, обеспечивающий развитие профессиональной надежности, устойчивости к стрессу, саморегуляции и правомерного поведения. Раскрывается его роль на этапах отбора, адаптации, обучения и профилактики профессиональных деформаций. Показано, что включение психологического сопровождения в систему кадровой подготовки способствует укреплению дисциплины, повышению качества профессиональных компетенций и снижению риска контрпродуктивного поведения.

Ключевые слова: психологическое обеспечение; органы внутренних дел; подготовка кадров; профессиональная надёжность; психологическая устойчивость; кадровый отбор; адаптация сотрудников; контрпродуктивное поведение; профессиональное выгорание.

Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в современной системе подготовки кадров целесообразно рассматривать не как вспомогательное направление, обслуживающее отдельные трудности обучения или адаптации, а как один из центральных механизмов, обеспечивающих устойчивость всей кадровой системы. Его значение определяется тем, что служебная деятельность в органах внутренних дел связана с постоянным воздействием стрессовых факторов, высокой ответственностью за принимаемые решения, необходимостью действовать в ситуации дефицита времени, неопределенности и повышенной конфликтности. В таких условиях недостаточность самоконтроля, коммуникативной компетентности, эмоциональной устойчивости или морально–нормативной регуляции приводит не только к снижению эффективности учебно–служебной деятельности, но и к дисциплинарным, юридическим и репутационным последствиям. По этой причине психологическое обеспечение должно включаться в систему подготовки кадров как один из ее базовых, а не периферийных элементов.

Содержательно психологическое обеспечение представляет собой целостный комплекс взаимосвязанных мер, встроенных в образовательный, адаптационный и служебный цикл. В его структуру входят психодиагностическое изучение, сопровождение процесса адаптации, развитие профессионально значимых качеств в тренинговом и консультативном формате, предупреждение профессиональных деформаций, профилактика контрпродуктивного поведения, а также поддержка в кризисных и высоконагруженных ситуациях. Основная функция этой системы состоит в согласовании требований профессии, задач кадровой подготовки и индивидуально–психологических ресурсов сотрудника. Тем самым обеспечивается не только более точное соответствие личности служебной деятельности, но и повышение устойчивости профессионального становления на всех этапах – от поступления в образовательную организацию и первичной социализации до прохождения практики, аттестации и дальнейшего служебного роста.

Одним из первых направлений, в которых психологическое обеспечение приобретает практическую значимость, является кадровый отбор и профессиональное распределение. На этапе поступления и начальной подготовки оно позволяет оценивать не только формальные показатели пригодности, но и совокупность психологических характеристик, определяющих потенциальную надежность будущего сотрудника. К числу таких характеристик относятся уровень самоконтроля, импульсивность, стрессоустойчивость, способность к обучению в условиях жесткой регламентации, коммуникативный потенциал, склонность к конфликтному поведению, особенности моральной регуляции и принятия ответственности. Диагностический блок выполняет при этом профилактическую функцию: он позволяет заранее выделить зоны риска, которые в дальнейшем могут проявляться в форме дисциплинарных нарушений, эмоциональной дезорганизации, срывов в сложных ситуациях или затяжной дезадаптации.

Современный подход к психологическому обеспечению отбора предполагает не механическое исключение кандидатов по единичным неблагоприятным признакам, а комплексную интерпретацию результатов с последующим формированием адресных рекомендаций. В одних случаях это может быть решение о необходимости усиленного сопровождения в период адаптации, в других – включение обучающегося в развивающий модуль по саморегуляции, стресс–менеджменту или коммуникативной подготовке, в третьих – организация более внимательного наставничества в период практики. Такой формат повышает прогностическую точность кадровых решений, позволяет заблаговременно корректировать уязвимые стороны профессионального становления и снижает вероятность последующих профессиональных срывов. Тем самым психологическое обеспечение

выступает не только инструментом оценки, но и средством предварительной настройки образовательной траектории под реальные ресурсы и ограничения личности.

Не менее важной функцией психологического обеспечения является сопровождение адаптации и профессиональной социализации. Переход от учебной среды к реальной практике, вхождение в дисциплинарно и иерархически организованную систему, освоение новых ролевых требований и включение в нормативно насыщенную профессиональную среду почти всегда сопровождаются эмоциональным напряжением, повышенной тревожностью, когнитивной перегрузкой и неуверенностью в собственных действиях. Именно этап адаптации нередко становится наиболее уязвимым звеном профессионального пути. В этот период чаще возникают ошибки в соблюдении регламентов, коммуникативные сбои, эпизоды избегания ответственности, формальный подход к выполнению заданий и попытки защититься от нагрузки за счет циничных или отчужденных установок.

Системная психологическая поддержка на этом этапе позволяет смягчить напряженность процесса вхождения в профессию. Индивидуальное и групповое консультирование, профилактические занятия, обучение способам совладания со стрессом, сопровождение в период практики и в первые месяцы службы способствуют снижению риска дезадаптации, укрепляют учебно–служебную мотивацию и дисциплину, поддерживают формирование профессиональной идентичности. Особую роль играет создание прозрачной и понятной траектории вхождения в профессию, в рамках которой обучающийся или молодой сотрудник понимает ожидаемые результаты, получает регулярную обратную связь, имеет поддержку наставника и психолога и может обсуждать возникающие трудности без страха стигматизации или санкций. В подобных условиях психологическое обеспечение перестает быть реакцией на уже возникшее неблагополучие и становится фактором нормального профессионального развития.

Значительный вклад психологическое обеспечение вносит и в качество формирования ключевых профессиональных компетенций. Для сотрудников органов внутренних дел принципиально важно не только знание правовых и организационных норм, но и способность реализовывать их в ситуации сильного эмоционального напряжения, внешнего давления, провокаций и неопределенности. Поэтому психологические модули в системе подготовки кадров должны быть ориентированы на развитие поведенческой устойчивости и перенос профессионально значимых умений из учебной ситуации в реальную практику. В их число входят программы по саморегуляции, включающие управление вниманием, выдерживание паузы перед действием, контроль импульсивности и навыки восстановления; занятия по управлению стрессом, охватывающие когнитивные стратегии совладания, снижение тревожности и предупреждение истощения; развитие эмоциональной грамотности, позволяющее распознавать и регулировать собственные эмоциональные реакции; а также формирование коммуникативных компетенций – активного слушания, деэскалации, переговорного поведения и конструктивной обратной связи.

По этой причине профилактика должна строиться не как разовая реакция на уже выраженное неблагополучие, а как непрерывный процесс. В ее структуру должны входить регулярный мониторинг психологического состояния, психообразовательные программы, тренинговая работа, консультативная поддержка и организационные меры, связанные с управлением нагрузкой. Цель такого подхода состоит не только в снижении остроты уже имеющихся трудностей, но и в раннем выявлении признаков истощения, деформации и дезадаптации. Поддержание смысла профессии, укрепление морально–нормативной устойчивости, обучение навыкам восстановления и предупреждение эмоционального перенапряжения в данном случае выступают не дополнительными мерами, а необходимыми условиями сохранения профессиональной надежности.

Существенная роль на организационном уровне принадлежит наставникам. Именно они во многом транслируют скрытые нормы профессионального поведения, закрепляют реальные стандарты дисциплины, общения, законности и ответственности. Если наставник включен в систему психологического обеспечения и сам ориентирован на поддерживающий,

но требовательный стиль взаимодействия, его влияние становится фактором профессиональной устойчивости обучающегося. Если же наставничество строится на формализме, эмоциональной холодности, грубости или терпимости к деструктивным практикам, оно может, напротив, усиливать риски профессиональной деформации. Поэтому подготовка наставников должна включать не только методические и организационные, но и психологические компоненты: навыки распознавания признаков дезадаптации, понимание логики ранней профилактики, умение давать конструктивную обратную связь и корректно направлять к специалистам.

Практически наиболее продуктивной представляется комплексная модель психологического обеспечения подготовки кадров, включающая несколько взаимосвязанных блоков. Первый блок – диагностика и мониторинг психологической готовности, а также динамики состояния на ключевых этапах профессионального пути: при поступлении, в период адаптации, во время практики и перед аттестацией. Второй блок – индивидуальные программы развития, ориентированные на укрепление ресурсов и коррекцию уязвимых зон. Третий блок – тренинговые модули, направленные на развитие коммуникации, саморегуляции, стрессоустойчивости, профилактику агрессивных и деструктивных форм реагирования, предупреждение профессиональных деформаций. Четвертый блок – кризисное сопровождение после тяжелых эпизодов практики, стрессовых событий и профессионально травмирующих ситуаций. Пятый блок – оценка эффективности, включающая анализ поведенческих индикаторов, уровня дисциплины, качества коммуникации, устойчивости к нагрузке, результатов практики и итоговой аттестации.

Список литературы:

1. Маклаков А. Г. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика. – СПб. : Питер, 2011. – 384 с.

2. Зазыкин В. Г., Сыромятников И. В. Психология профессиональной надёжности сотрудников силовых структур. – М. : Академия управления МВД России, 2010. – 256 с.

3. Леонова А. Б., Кузнецова А. С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности в экстремальных условиях. – М. : Изд–во МГУ, 2019. – 304 с.

4. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands–Resources model: State of the art // Journal of Managerial Psychology. – 2007. – Vol. 22, No. 3. – P. 309–328.