



ЮРИДИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Брижак З.И.

Психологическое сопровождение служебной деятельности как основа профессионального становления следователя

Данная статья посвящена актуальным проблемам психологического сопровождения следственной работы. Автором подробно раскрыто само понятие психологического сопровождения. А также приведены результаты пилотажного эмпирического исследования, посвященного изучению влияния профессиональной деятельности на личностные особенности сотрудников Следственного комитета. Полученные новые эмпирические данные могут найти применение в научных психолого-правовых исследованиях, методических разработках, а также в практической работе кадровой службы Следственного комитета РФ.

Ключевые слова: психологическое сопровождение служебной деятельности, профессиональная деятельность следователя, личностный профиль, кадровый резерв.

По мнению Председателя Следственного комитета России Александра Ивановича Баstryкина, требования, предъявляемые XXI веком к профессиональному уровню следственной работы, неизмеримо возросли и продолжают усложняться [1].

Бурные экономические и социальные преобразования на современном этапе развития российского общества предопределили высокую значимость проблемы изучения человека как субъекта деятельности. От уровня подготовки личности – профессиональной, правовой, психологической – во многом зависит ее личный успех, успех предприятия и развитие общества в целом.

Проблема влияния профессиональной деятельности на личностные особенности профессионала привлекает внимание представителей различных отраслей психологии. Как показывают исследования, каждая профессия предъявляет к индивидуальным психологическим качествам человека свои требования, тем более объемные и настоятельные, чем сложнее и ответственнее ее содержание. И в то же время сама профессиональная деятельность, будучи значимой для человека, оказывает заметное влияние на его ценностные ориентиры, установки, мотивы деятельности (И.В. Абакумова, К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.Г. Асмолов, А.А. Бодалев, А.В. Брушлинский, К.М. Гуревич, С.Т. Джанерьян, А.И. Донцов, П.Н. Ермаков, Ю.М. Забродин, Е.А. Климов, В.Б. Ольшанский, К.К. Платонов, А.В. Петровский, А.А. Реан, З.И. Рябикина, В.И. Слободчиков, В.В. Столин, В.Д. Шадриков, М.С. Яницкий и др.).



Особое значение при этом приобретает изучение видов деятельности, связанных с обеспечением правопорядка и безопасности граждан. В настоящее время накоплен огромный материал, посвященный проблемам совершенствования профессиональной деятельности специалистов правоохранительных органов и иных государственных структур (В.С. Агеев, П.П. Баранов, С.П. Безносков, В.Л. Васильев, А.А. Деркач, О.Ю. Михайлова, А.И. Папкин, В.М. Поздняков, А.М. Столяренко, А.Р. Ратинов, В.Ю. Рыбников и др.). К сожалению, недостаточно разработанными остаются психологические аспекты такого вида правоохранительной деятельности, как следственная деятельность.

Исследования в области психологического обеспечения деятельности по раскрытию преступлений только начинаются.

Профессиональная деятельность следователей Следственного комитета Российской Федерации протекает в особых условиях и характеризуется воздействием значительного числа стрессогенных факторов.

Актуальные задачи повышения качества следственной работы, объективно предъявляют повышенные требования к самим следователям. В мировой практике уже давно существует развитая система профессионального психологического отбора специалистов различных профессий. По мнению А.М. Столяренко (2001), деятельность подразделений, входящих в эту систему, рассматривается в качестве одного из важных звеньев государственной политики, направленной на изучение, учет, рациональное распределение использования интеллектуальных ресурсов общества.

Несмотря на то, что проблема психологического отбора имеет достаточно разработанные теоретические основы и практические результаты, благодаря исследованиям В.А. Бодрова, Г.М. Зараковского, Б.Ф. Ломова, В.Л. Марищука, А.Г. Маклакова, В.Н. Машкова, В.А. Пономаренко, К.К. Платонова, В.А. Пухова, В.Ю. Рыбникова, Б.Г. Бовина, А.Д. Сафронова и многих других авторов, ее нельзя считать решенной применительно к целому ряду профессий.

Одной из них является профессиональная деятельность следователя.

В настоящее время активно разрабатываются проблемы психологического отбора и прогнозирования успешности профессиональной деятельности сотрудников Следственного комитета России (В. Белоконов, Н. Борисенко, И.А. Бородин, Ю.Ю. Бузыкина, П.Н. Ермаков, С.В. Попов, В.К. Пястолов, А.Е. Тарасов и др.), проблемы психологической подготовки следователей (П. Корж, И. Клопов, О.Ю. Михайлова, С.Н. Федоткин, С.Б. Целиковский), психологические проблемы управления персоналом (Т.Э. Зульфугарзаде, С.В. Тернова, В.А. Толочек).

В то же время вне поля зрения остаются проблемы психологического сопровождения служебной деятельности. Под **психологическим сопровождением** мы понимаем научно обоснованную систему организационных и психологических мероприятий, направленную на создание благоприятных условий формирования личности профессионала и поддержание высокой эффективности деятельности сотрудников на всех этапах их профессиональной карьеры. Одной из задач при



разработке программ психологического сопровождения служебной деятельности следователя является прогнозирование и учет специфического воздействия содержания и условий профессиональной деятельности на личностные особенности сотрудников.

На данный момент особенно отчетливо проявляется необходимость определения и оценки потенциальных способностей конкретной личности к следственной деятельности; выявление среди сотрудников лиц с нервно-психической неустойчивостью; асоциальными установками, корыстной мотивацией. Все это диктует обязательность психодиагностического исследования, позволяющего раскрыть структуру личности, описать её характерологические особенности. Кроме того, требуется не только оценка состояния молодого следователя, актуального в момент проверки, но и прогноз их профессионального развития, влияния на них факторов и условий предстоящего труда, возможности адаптации индивида к ним [3].

Несоответствие индивидуально-психологических качеств личности весьма специфическим, порой очень жестким профессиональным требованиям может способствовать возникновению у многих из них состояния психического перенапряжения и развития различных форм профессиональной деформации. В итоге, как правило, все это приводит к неудовлетворенности своим служебным положением, избранной профессией, что в свою очередь отражается на качестве труда.

Все вышесказанное определило актуальность проведения пилотажного исследования.

Целью пилотажного исследования стало изучение влияния профессиональной деятельности на личностные особенности сотрудников Следственного комитета

Предметом исследования выступили личностные особенности, ценностная сфера, мотивация профессиональной деятельности сотрудников Следственного комитета.

Объектом исследования стали сотрудники Следственного комитета РФ Южного и Северокавказского федеральных округов с опытом следственной работы до 3-х лет. Общее число опрошенных составило 100 человек.

Методы исследования. Для проведения пилотажного исследования нами были использованы: стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ), опросник С. Шварца по изучению ценностей личности в адаптации В.Н. Карандашева, анкета «Карта мотивации профессионального выбора».

Итак, проведенное исследование обнаружило для нас весьма интересные результаты, которые мы представили в данной статье.

Как следует из таблицы 1, показатели по шкале L находятся в пределах среднего значения. Все обследованные нами следователи не стремятся продемонстрировать себя, хотя группа недавно набранных на службу, как правило, более заинтересована в результатах тестирования. У представителей этой группы также достаточно высокие показатели по шкале F, дифференцирующие норму реагирования от отклоняющихся поведенческих реакций. Это может свидетельствовать о повышенном напряжении в ситуации исследования, заинтересованности в его результатах.



Шкала К, направленная на определение степени открытости испытуемых, также обнаружила высокие значения: они демонстрируют склонность к защите «Я».

Таблица 1

**Усредненные показатели шкал СМИЛ сотрудников
Следственного комитета России**

Шкалы	Т-баллы
L	54,03
F	57,75
K	53,72
1. Hs	53,19
2. D	55,41
3. Hy	52,16
4. Pd	57,19
5. Mf	49,17
6. Pa	55,84
7. Pt	57,75
8. Sc	49,88
9. Ma	56,03
10. Si	49,25

Личностный профиль обследуемой группы в целом находится в пределах средних значений, что соответствует норме реагирования. Полученные данные свидетельствуют о том, что личностный профиль представителей группы обнаруживает некоторое повышение по первым трем шкалам, что указывает на несколько большую степень их фрустрированности (хотя и в пределах нормы). Также обследуемые следователи обнаружили определенное повышение по второй шкале (D). Это проявляется ощущением угрозы, наличием повышенного внутреннего напряжения. Профиль этой группы в начале исследования имеет более высокий показатель и по третьей шкале, что может свидетельствовать о недостаточном устранении какой-то тревоги, стремлении к поддержке и сочувствию окружающих.

По пятой шкале, отражающей степень идентификации с традиционной социокультуральной ролью мужчины, были получены средние значения, что указывает на высокую степень гендерной мужской идентичности.

По седьмой шкале молодые следователи показали максимальный пик, что свидетельствует о наличии постоянной готовности к возникновению тревожных реакций. Личности такого типа характеризуются повышенным вниманием к отрицательным «сигналам» внешней среды. Они стремятся удержать в центре внимания даже несущественные факты, учитывать и предвидеть даже маловероятные возможности. Для них ситуация представляется сложной, детерминированной большим числом факторов, что обуславливает субъективную неопределенность ситуации и некоторое повышение их тревожности.



Также пик в показателях обнаруживается и по девятой шкале профиля, это позволяет сделать вывод о наличии у молодых следователей тенденции отрицать проблемы, пренебрегать трудностями. Кроме того, для таких лиц характерна чрезмерная активность, переоценка своих возможностей, недостаточная сдержанность, низкий интеллектуальный контроль над эмоциями. Причем в сочетании с повышением по второй шкале (D) можно говорить о наличии определенных сомнений в своих силах и способностях, что обуславливает необходимость постоянного подтверждения самооценки и способствует повышению мотивации достижения.

Таким образом, наши испытуемые отличаются более низкой степенью адаптированности к жизненной ситуации, сочетающейся с высоким уровнем мотивации достижения и более выраженной активностью. Именно эти личностные особенности и определили, как представляется, их приход на данное место работы. Новизна и неопределенность будущего определяют то, что сотрудники СК характеризуются большей чувствительностью к психологическому подтексту ситуаций, они более рефлексивны, менее категоричны в оценке ситуации и своих возможностей, более зависимы от мнения других людей и степени успешности своих действий.

Для решения следующей задачи пилотажного исследования нами была использована методика С. Шварца [4].

Результаты изучения структуры ценностей на уровне нормативных идеалов, полученные в исследовании, представлены в таблице 2.

Таблица 2

**Средние показатели значимости и ранговые значения
типов ценностей на уровне нормативных идеалов
в первоначальном исследовании**

№ п/п	Типы ценностей	Баллы	Ранги
1	Конформность	4,12	10
2	Традиции	4,40	8
3	Доброта	4,85	4
4	Универсализм	4,56	6
5	Самостоятельность	5,31	1
6	Стимуляция	5,25	2
7	Гедонизм	4,50	7
8	Достижения	4,67	5
9	Власть	5,15	3
10	Безопасность	4,35	9

Из данных таблицы видно, что значимость представленных ценностей находится на уровне нормативных идеалов.



На уровне нормативных идеалов для всех сотрудников, вошедших в выборку, наиболее значимыми являются такой тип ценностей, как «самостоятельность». Данная ценность получила первый ранг. Причем наименьшей значимостью обладают ценности «традиции», «безопасность» и «конформность».

Низкая оценка значимости ценности «безопасность» лицами, призванными ее охранять, выглядит несколько парадоксально. Однако это связано со структурой самой методики. Качественный анализ ответов обследованных сотрудников показал, что в их сознании отчетливо различаются значимость ценности безопасности коллективной (страны, государства, нации), и безопасности личной (семьи, самого себя, своих близких и коллег). В исследовании испытуемые исходно продемонстрировали высокий уровень открытости к изменениям (Openness to change). При приеме на работу первые три ранга по степени значимости занимают у них такие ценности, как «самостоятельность» (1), «стимуляция» (2) и «власть» (3), причем первые две ценности («самостоятельность» и «стимуляция») относятся к выше названной мотивационной структуре. Надо заметить, что, по мнению Ш. Шварца (1994), ценности власти и достижения фокусируются на социальном уважении, однако ценности *власти* (авторитет, богатство) подчеркивают достижение или сохранение доминантной позиции в рамках целой социальной системы, в то время как ценности *достижения* (например, успешный, амбициозный) подчеркивают активное проявление компетентности в непосредственном взаимодействии.

Напротив, показатели противоположной мотивационной структуры – консерватизма (Conservation), – в этой группе первоначально существенно ниже. Относимые к этой мотивационной структуре ценности занимают наиболее низкие позиции в иерархии: «традиции» (8), «безопасность» (9), «конформность» (10).

В исходном тестировании у представителей этой группы ценности «достижения» и «власть» занимают соответственно пятую и третью позицию, что указывает на отсутствие выраженной тенденции к самовозвышению (Self-Enhancement). В тоже время противоположная мотивационная структура самотрансцендентальности (Self-Transcendence), включающая «доброту» и «универсализм», также выражена на среднем уровне (они занимают соответственно четвертое и шестое места в иерархии ценностей представителей анализируемой группы).

Результаты, полученные в исследовании, на уровне индивидуальных приоритетов (т. е. в конкретных поступках) представлены в таблице 3.

Таблица 3

Средние показатели значимости и ранговые значения типов ценностей на уровне индивидуальных приоритетов

№№ п/п	Типы ценностей	Баллы	Ранги
1	Конформность	0,94	10
2	Традиции	1,50	8

*Продолжение таблицы 3*

№№ п/п	Типы ценностей	Баллы	Ранги
3	Доброта	2,75	4
4	Универсализм	1,00	9
5	Самостоятельность	3,35	1
6	Стимуляция	3,06	2
7	Гедонизм	2,63	5
8	Достижения	2,00	6
9	Власть	2,94	3
10	Безопасность	1,88	7

Уже в первом исследовании на уровне **индивидуальных приоритетов** были обнаружены очень интересные для анализа результаты. У следователей СК на уровне индивидуальных приоритетов так же, как и в системе нормативных идеалов, доминирует ценность «самостоятельности», которая отражает по Ш. Шварцу высокий уровень потребности в самоконтроле, независимости в принятии решений и автономности, а второй ранг в иерархии получила «стимуляция», как потребность в новых впечатлениях и переживаниях.

Ценности, относящиеся к мотивационной структуре «самовозвышение» – «власть» (3) и «достижения» (6) – занимают практически те же места, что и в структуре нормативных идеалов. В то же время также включенная в эту структуру ценность «гедонизм» находится на уровне средних значений, и на уровне конкретных приоритетов занимает пятое место в ценностной иерархии.

Ценности, входящие в мотивационную структуру «самотрансцендентность», на уровне конкретных поступков у представителей этой группы имеют существенно меньший уровень выраженности: «доброта»(4) и «универсализм» (9).

Обращает на себя внимание тот факт, что на уровне конкретных поступков у сотрудников СК более высокое значение получают ценности типа «безопасность»: если в иерархии нормативных идеалов она занимает только девятое место, то на уровне индивидуальных приоритетов она перемещается на седьмое место.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о достаточной гармоничности ценностной сферы сотрудников СК и об отсутствии у них внутренних конфликтов.

Как уже отмечалось ранее, для изучения профессиональной направленности личности сотрудников СК был использован модифицированный вариант методики «Карта мотивации профессионального выбора».

Естественно, что профессиональная деятельность, выбор сферы приложения профессиональных возможностей, являются полимотивированными.



В пилотажном исследовании представителей СК была выявлена структура их профессиональной мотивации.

Для большей наглядности полученные данные представлены в виде графика мотивационного профиля (рис. 1).

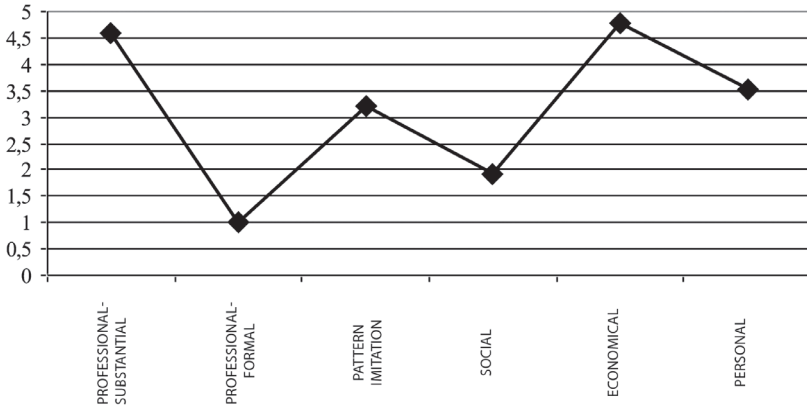


Рис. 1. Результаты, полученные с помощью «Карты мотивации профессионального выбора»

Как видно на рисунке 1, у молодых следователей, принятых недавно на работу в СК, при приеме на работу в мотивационной сфере оказались ведущими две группы мотивов: экономические (стабильный заработок, решение бытовых проблем и т.д.), получившие в среднем почти максимальную оценку – 4,79 балла, и связанные с содержательными аспектами деятельности (привлекательность профессиональной деятельности, связанной с общением, стремление к активной деятельности и пр.), также высоко значимые – 4,58 баллов.

Следующими по степени значимости является группа личностных мотивов, значимость которых у представителей этой группы также находится на уровне высоких значений. И, наконец, еще одна группа мотивов, показатель которой находится в пределах средних значений (3,53 балла) – это мотивы подражания образу, включающие ориентацию на некоторые внешние образцы (друзей, образы героев кинофильмов и книг, семейные традиции и т.д.).

К малозначимым мотивам в общей структуре мотивации профессиональной деятельности сотрудников СК при приеме на работу следует отнести группу профессионально-формальных мотивов, которые ориентированы не на содержание, а на внешнюю атрибутику профессиональной деятельности (склонность к военизированной службе; желание сделать карьеру; возможность иметь огнестрельное оружие; возможность получить специальную подготовку и т.п.).



В то время как сотрудники СК высоко оценивают выраженность у себя таких мотивов, как «стремление к риску, опасности» и «стремление преодолеть себя, изменить свой характер». Показатель значимости мотива «возможность проверить себя в трудных ситуациях» равен 3,89.

Таким образом, для сотрудников СК при приеме на работу наиболее значимыми оказались экономические мотивы и мотивы, связанные с содержательными аспектами деятельности.

По-видимому, можно полагать, что при приеме на работу сотрудники СК руководствуются несколько идеализированными представлениями о будущей профессиональной деятельности.

Все выше изложенное позволяет утверждать, что у сотрудников СК исходно в профессиональной направленности личности преобладают мотивы самореализации и самоактуализации (по классификации А. Маслоу).

Результаты исследования дополняют и расширяют имеющиеся в юридической психологии теоретические положения о влиянии профессиональной деятельности в правоохранительной сфере на личностные характеристики сотрудников, уточняют и конкретизируют представления о структуре и специфике изменений психических свойств сотрудников Следственного комитета РФ.

Обнаруженные в ходе исследования изменения психологических характеристик сотрудников СК позволяют использовать полученные результаты при разработке эффективных мер психологического сопровождения их профессиональной деятельности, направленных как на предотвращение или смягчение негативных влияний, так и на подкрепление и развитие позитивных тенденций в динамике личностных свойств сотрудников.

Целесообразно отметить, что изученные в пилотажном исследовании личностные особенности молодых следователей не исчерпывают всего многообразия системы внутренней детерминации профессионального становления личности следователя. Самостоятельного научного анализа требует характер взаимоотношений, сложившихся внутри коллектива, особенности правового сознания следователя, а также коммуникативная компетентность сотрудников. Полученные новые эмпирические данные могут найти применение в научных психолого-правовых исследованиях, методических разработках, а также в практической работе кадровой службы Следственного комитета РФ.

Литература

1. Бастрыкин А.И. Криминалистика. Техника, тактика и методика расследования преступлений. Научно-практическое пособие. – СПб., 2008.
2. Столяренко А.М. Прикладная юридическая психология. – М., 2001.
3. Донцов В.В. Практические методы повышения эффективности работы начинающих следователей // Предварительное следствие. – Вып. 3(5). – М., 2009.
4. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. – Самара, 2004.