

УДК 159.9

doi: 10.35750/2071-8284-2020-4-220-230

Юлия Андреевна Новикова

кандидат юридических наук, доцент

ORCID: 0000-0003-3941-5070, juliapolice@yandex.ru

Александр Владимирович Шахматов

доктор юридических наук, профессор

ORCID: 0000-0002-1391-7307, a-shahmatov@yandex.ru

Санкт-Петербургский университет МВД России

Российская Федерация, 198206, Санкт-Петербург, ул. Лётчика Пилютова, д. 1

Мария Андреевна Салях

ORCID: 0000-0002-8819-1088, spmi89@mail.ru

Управление на транспорте МВД России по Северо-Западному федеральному округу

Российская Федерация, 191124, Санкт-Петербург, ул. Ярославская д. 4

Индивидуально-психологические особенности сотрудников подразделений уголовного розыска на транспорте в связи с риском профессиональной деформации

Аннотация: Актуальность исследования индивидуально-психологических особенностей сотрудников подразделений уголовного розыска управления на транспорте МВД России по Северо-Западному федеральному округу (далее – СЗФО) во взаимосвязи с показателями профессиональной деформации обусловлена специфическими особенностями выполняемой ими служебной деятельности. Несмотря на значительный объём исследований феномена профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел, основательно проработанных и завершённых трудов, посвящённых проблеме профилактики профессиональных деформаций у полицейских, представлено мало. Целью нашего исследования стало исследование индивидуально-психологических особенностей сотрудников подразделений уголовного розыска в связи с риском профессиональной деформации. Результаты эмпирического исследования подвергнуты обработке посредством корреляционного и факторного анализа (49 параметров). Результаты первичного анализа показали, что общая оценка удовлетворённости работой среди сотрудников исследуемых подразделений средняя, с тенденцией к снижению. Результаты исследования по «профессиональному выгоранию» выявили, что ряд обследованных сотрудников близки к эмоциональному истощению. Установлено, что важную роль в структуре индивидуально-психологических особенностей сотрудников ОВД составляют эмпатические способности, социальный интеллект и конструктивные копинг-стратегии. Низкие способности сотрудников к познанию поведения определяют неконструктивные стратегии и модели преодоления стрессовых ситуаций, что ведёт к деформации отношений с другими людьми, т. е. к профессиональной деформации. Полученные данные могут быть использованы в качестве основы программы психопрофилактики профессиональной деформации подразделений уголовного розыска управления на транспорте МВД России по СЗФО.

Ключевые слова: сотрудники органов внутренних дел, индивидуально-психологические особенности, удовлетворённость профессиональной деятельностью, эмоциональное выгорание, профессиональная деформация, психологическое исследование, факторный анализ.

Для цитирования: Новикова Ю. А., Шахматов А. В., Салях М. А. Индивидуально-психологические особенности сотрудников подразделений уголовного розыска на транспорте в связи с риском профессиональной деформации // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2020. – № 4 (88). – С. 220–230; doi: 10.35750/2071-8284-2020-4-220-230.

Yulia A. Novikova

Cand. Sci. (Jurid.), Docent

ORCID: 0000-0003-3941-5070, juliapolice@yandex.ru

Alexander V. Shahmatov

Dr. Sci (Jurid.), Professor

ORCID: 0000-0002-1391-7307, a-shahmatov@yandex.ru

Saint-Petersburg University of the MIA of Russia

1, Letchika Pilyutova str., Saint-Petersburg, 198206, Russian Federation

Maria A. Salyah

ORCID: 0000-0002-8819-1088, spmi89@mail.ru

Department of the MIA of Russia for transport in the North-Western Federal district

4, Yaroslavskay str., Saint-Petersburg, 191124, Russian Federation

Individual psychological characteristics of employees of criminal investigation departments in transport due to the risk of professional deformation

Abstract: The relevance of the study of individual psychological characteristics of employees of criminal investigation departments in transport in the North-Western Federal district of the Ministry of Internal Affairs of Russia (hereinafter referred to as the NWFD) in relation to indicators of professional deformation is due to the specific features of their official activities. Despite a significant amount of research on the phenomenon of professional deformity of police officers, there are few thoroughly developed and completed works on the prevention of professional deformities of police officers. The purpose of our research was to study the individual psychological characteristics of employees of criminal investigation departments in connection with the risk of professional deformation. The results of the empirical study were processed by correlation and factor analysis (49 parameters). The results of the initial analysis showed that the overall assessment of job satisfaction among employees of the studied departments is average with a downward trend. The results of the study on «professional burnout» revealed that a number of employees surveyed are close to emotional exhaustion. It is established that empathic abilities, social intelligence, and constructive coping strategies play an important role in the structure of individual psychological characteristics of police officers. Low ability of employees to learn behavior determines non-constructive strategies and models for coping with stressful situations, which leads to deformation of relationships with other people, i.e. to professional deformation. The obtained data can be used as the basis for the program of psychoprophylaxis of professional deformation of criminal investigation units in transport in the northwestern Federal district.

Keywords: employees of Internal Affairs bodies, individual psychological characteristics, satisfaction with professional activity, emotional burnout, professional deformation, psychological research, factor analysis.

For citation: Novikova Y. A., Shahmatov A. V., Salyah M. A. Individual psychological characteristics of employees of criminal investigation departments in transport due to the risk of professional deformation // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2020. – № 4 (88). – P. 220–230; doi: 10.35750/2071-8284-2020-4-220-230.

Введение

Профессиональная деформация личности представляет собой когнитивное искажение, психологическую дезориентацию личности, которая возникает в ответ на перманентное воздействие внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности, что приводит к формированию

специфически-профессионального типа личности. Актуальность исследования индивидуально-психологических особенностей сотрудников подразделений уголовного розыска управления на транспорте МВД России по СЗФО во взаимосвязи с показателями профессиональной деформации обусловлена специфическими особенностями выполняе-

мой ими служебной деятельности. Профессиональная деятельность оперуполномоченного, безусловно, сопряжена с повышенной ответственностью сотрудника за свои действия. Выполнение служебных обязанностей нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, характеризуется недостаточной определённой ролевых функций, психическими и физическими перегрузками, необходимостью общаться с самым разнообразным контингентом граждан и требует от сотрудника решительных действий и способности пойти на риск [5]. Служебная деятельность значительно влияет на индивидуально-психологические особенности её субъектов, способна обуславливать развитие у них явлений профессиональной деформации [3; 4]. В связи с этим актуальными являются вопросы, связанные с совершенствованием психологического сопровождения сотрудников подразделений уголовного розыска управления на транспорте МВД России по СЗФО.

Проблема исследования заключается в том, что, несмотря на значительный объём исследований феномена профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел, основательно проработанных и завершённых трудов, посвящённых проблеме профилактики профессиональных деформаций у полицейских, представлено мало [3; 4; 6]. Целью нашего исследования стало исследование индивидуально-психологических особенностей сотрудников подразделений уголовного розыска в связи с риском профессиональной деформации. Полученные данные лягут в основу программы психопрофилактики профессиональной деформации сотрудников подразделений уголовного розыска на транспорте.

Методика исследования. Для реализации поставленной цели было проведено комплексное исследование особенностей личности и поведения сотрудников подразделений уголовного розыска управления на транспорте МВД России по СЗФО (114 чел.). Общий массив обследованных лиц был разделён на группы:

– в соответствии с полом (мужчины – женщины);

– в соответствии со стажем (до 10 лет – свыше 10 лет службы). Исследование включало несколько этапов:

1. Организационный этап (определение и формирование целей, задач исследования; проведение теоретического анализа литературы для ознакомления с современным состоянием проблемы; подбор психодиагностических методик,

которые отвечают задачам исследования; подготовка опросников и бланков для ответов и инструкций).

2. Проведение непосредственно эмпирического исследования.

3. Математико-статистическая обработка и интерпретация полученных результатов психодиагностического исследования.

4. Обобщение полученных результатов, формулирование выводов и практических рекомендаций.

Психодиагностический комплекс составили следующие методики: тест на исследование социального интеллекта Гилфорда; многофакторный личностный опросник Р. Кетелла (форма С); методика «Тип поведения в конфликтной ситуации» Томаса; опросник «Удовлетворённость работой» В. А. Розановой; методика оценки уровня интуитивности Е. А. Науменко; методика «Модели и стратегии преодолевающего поведения» Хобфолла; опросник «Профессиональное выгорание» Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Старченковой; методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко.

Первичный анализ осуществлён посредством расчёта показателей среднего арифметического, стандартного отклонения. Для оценки достоверности взаимосвязей полученных показателей использовался коэффициент корреляции Спирмена, а также проведена процедура факторного анализа данных исследования (пакет прикладных программ SPSS v. 21). Корреляционному и факторному анализу подвергались показатели индивидуально-психологических особенностей личности и поведения, полученные по методикам: всего 49 параметров.

Результаты исследования и их обсуждение

Результаты первичного анализа показали, что общая оценка удовлетворённости работой среди сотрудников исследуемых подразделений средняя, с тенденцией к снижению (приближена к значениям «не вполне удовлетворён»): $M = 30,67 + 3,708$. Результаты исследования по «профессиональному выгоранию» выявили, что ряд обследованных сотрудников близки к эмоциональному истощению. Различия наблюдаются среди мужчин-сотрудников, прослуживших более 10 лет, для них характерны более выраженные симптомы эмоционального истощения ($p \leq 0,05$). По всей видимости, служебная деятельность оперуполномоченных чаще ведёт к «профессиональному выгоранию». Отсюда же следует дальнейшее негативное отношение к своим должностным обязанностям, разочаро-

вание в перспективах, отсутствие желания помогать другим.

Наименее импульсивны, а также более осторожны в своей деятельности мужчины, прослужившие меньше 10 лет. Эта же категория показала высокую способность к асертивным действиям и меньшую склонность к избеганию ($p \leq 0,05$). Женщинам в решении вопросов в меньшей степени присущи асоциальные действия. Наблюдается также различие в применении асоциальных действий среди мужчин. У мужчин со стажем службы более 10 лет наименее выражена готовность к асоциальной стратегии поведения ($p \leq 0,05$).

В разрешении конфликтов среди исследованных групп можно выявить тенденцию к избеганию и большему приспособлению в разрешении конфликтов. Как правило, такие типы поведения наблюдаются у женщин-сотрудников, а также у всех сотрудников, прослуживших более 10 лет в органах внутренних дел. Соперничество после 10 лет службы в ОВД среди мужчин-сотрудников снижается ($p \leq 0,05$).

В соответствии с целью и задачами исследования, нами был осуществлён корреляционный анализ исследуемых показателей для группы оперуполномоченных. На рисунке 1 представлены корреляционные связи параметра «стаж».

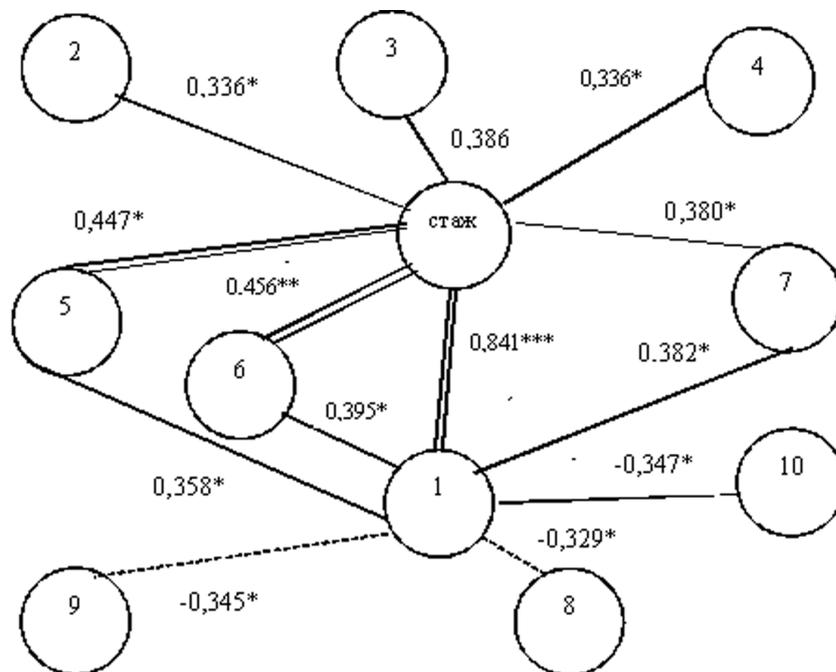


Рис.1. Корреляционные связи параметра «стаж», где 1 – возраст; 2 – вступление в социальный контакт; 3 – фактор М; 4 – избегание, 5 – поиск социальной поддержки; 6 – осторожные действия; 7 – фактор О; 8 – фактор F; 9 – суммарный показатель эмпатии; 10 – идентификация в эмпатии.

- прямая корреляция ($r > 0$) при $p \leq 0,05$, *
- прямая корреляция ($r > 0$) при $p \leq 0,01$, **
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p \leq 0,05$, *
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p \leq 0,01$, **

Ядром корреляционной плеяды № 1 является стаж, т. е. длительность профессиональной деятельности. Поскольку целью нашей работы является исследование индивидуально-психологических особенностей сотрудников подразделений уголовного розыска на транспорте по СЗФО в связи с риском профессиональной деформации, нам представляется интересным выявить корреляционные связи между длительностью «нахождения в профессии» и исследо-

ванными параметрами. Итак, «стаж» положительно связан с возрастом, что естественно, и с такими параметрами как «поиск социальной поддержки» ($p \leq 0,01$), «осторожные действия» ($p \leq 0,01$), «вступление в социальный контакт» ($p \leq 0,05$), «избегание» ($p \leq 0,05$), «фактор М» ($p \leq 0,05$), «фактор О» ($p \leq 0,05$). Анализируя корреляционную плеяду, мы можем предположить, что с увеличением стажа работы в правоохранительных органах изменяются тенденции в

выборе «копинг-стратегий». Предпочтительными становятся такие модели преодолевающего поведения, как поиск социальной поддержки, вступление в социальный контакт и осторожные действия. Стаж также положительно связан с выбором «избегания» как поведения в конфликтной ситуации, для которого характерно отсутствие стремления к кооперации и в то же время отсутствие тенденции достижения собственной цели. Следует отметить, что избегание конфликта – деструктивная модель поведения, при которой ни одна из сторон не достигает успеха. Фактор М, «практичность – развитое воображение», прямо пропорционально связан со стажем, что говорит о тенденции увеличения творческого потенциала. Показатели фактора О, «уверенность в себе – тревожность», также возрастают пропорционально стажу, что говорит о снижении уверенности в себе и повышении тревожности и депрессивности.

Через показатель «возраст» стаж обратно пропорционально связан с фактором F («сдержанность – экспрессивность»), а также с «идентификацией в эмпатии» и «суммарным показателем эмпатии». С увеличением возраста и, соответственно, стажа снижаются показатели эмпатических способностей. В частности, идентификация в эмпатии, которая является непре-

менным условием успешного общения. Это умение понять другого на основе сопереживаний, постановки себя на место партнёра. В основе идентификации гибкость, подвижность эмоций, способность к подражанию. Обратная корреляция показателей по фактору F с возрастом и стажем также говорит о снижении значимости социальных контактов, возрастании пессимизма, сдержанности и осторожности.

Таким образом, с увеличением стажа у оперуполномоченных снижается уверенность в себе, повышается тревожность, становятся предпочтительными «осторожные действия» как копинг-стратегия, и «избегание» как неконструктивная модель поведения в конфликте. Можно предположить, что полученные данные говорят о низкой эффективности профессиональной деятельности, что, в свою очередь, является причиной неудовлетворённости оперуполномоченных своей работой и причиной увольнений.

Следует отметить, что нами выявлены и положительные тенденции, связанные с увеличением стажа. Это возрастание творческого потенциала и использование активных просоциальных копинг-стратегий, таких как поиск социальной поддержки и вступление в социальный контакт. Подобные копинг-стратегии являются перспек-

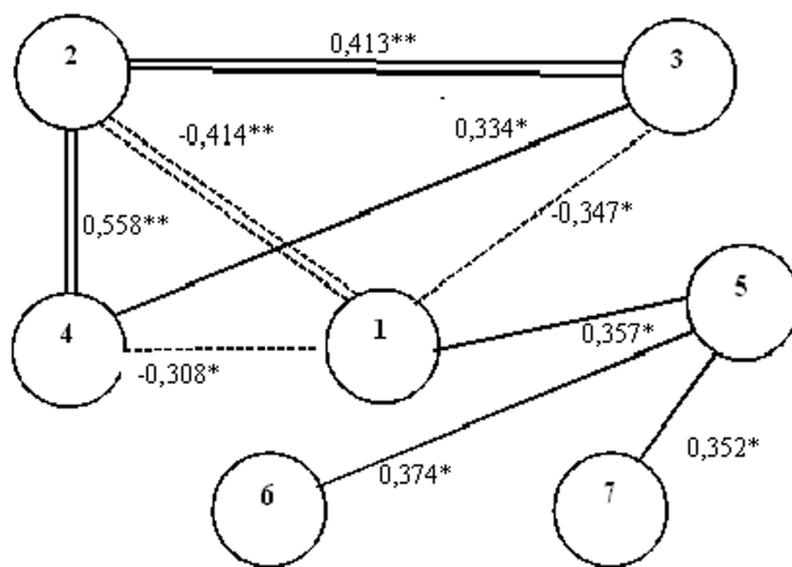


Рис. 2. Корреляционные связи параметра «интуитивность», где 1 – интуитивность, 2 – поиск социальной поддержки, 3 – осторожные действия, 4 – вступление в социальный контакт, 5 – фактор L (доверчивость – подозрительность), 6 – деперсонализация, 7 – идентификация в эмпатии.

- прямая корреляция ($r > 0$) при $p ? 0,05$, *
- прямая корреляция ($r > 0$) при $p ? 0,01$, **
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p ? 0,05$, *
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p ? 0,01$, **

тивными с точки зрения возможности психологического вмешательства в процессе преодоления негативных последствий профессиональных стрессов, и таким образом, препятствуют развитию профессиональной деформации.

На рисунке 2 представлены корреляционные связи параметра «интуитивность».

Ядром данной корреляционной плеяды является интуитивность. В нашем исследовании мы рассматриваем интуитивность как личностное свойство, включённое в структуру профессионально значимых качеств сотрудников подразделений уголовного розыска и обуславливающее эффективность профессиональной деятельности. Интуитивность имеет обратные (отрицательные) корреляционные связи с копинг-стратегиями: поиск социальной поддержки, вступление в социальный контакт, осторожные действия. Вероятно, с развитием интуитивности как способности принимать решения в проблемной ситуации за меньшее время и с большей продуктивностью, руководствуясь неосознаваемыми стимулами, необходимость использования просоциальных и пассивных стратегий преодоления становится менее актуальной. Копинг-стратегии, в свою очередь, связаны между собой прямыми корреляциями и объединяются в единый блок.

Интуитивность имеет прямую (положительную) связь с фактором L (доверчивость – подозрительность), который, в свою очередь, прямо пропорционально связан с деперсонализацией и идентификацией в эмпатии, т. е. с ростом интуитивности усиливаются такие личностные качества, как подозрительность и осторожность в поступках, что влечёт за собой деперсонализацию, которая проявляется в деформации отношений с другими людьми. Деперсонализация – одна из составляющих профессионального выгорания.

Через фактор L интуитивность связана с идентификацией в эмпатии, что представляется очевидным. Идентификация – одна из составляющих эмпатии наряду с интуитивным каналом.

Таким образом, формирование интуитивности влечёт за собой отказ от просоциальных и пассивных стратегий преодоления, усиление подозрительности и осторожности. Интересно, что развитие интуитивности как профессионально значимого качества связано с формированием деперсонализации, что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала.

На рисунке 3 представлены корреляционные связи параметра «эмпатические способности».

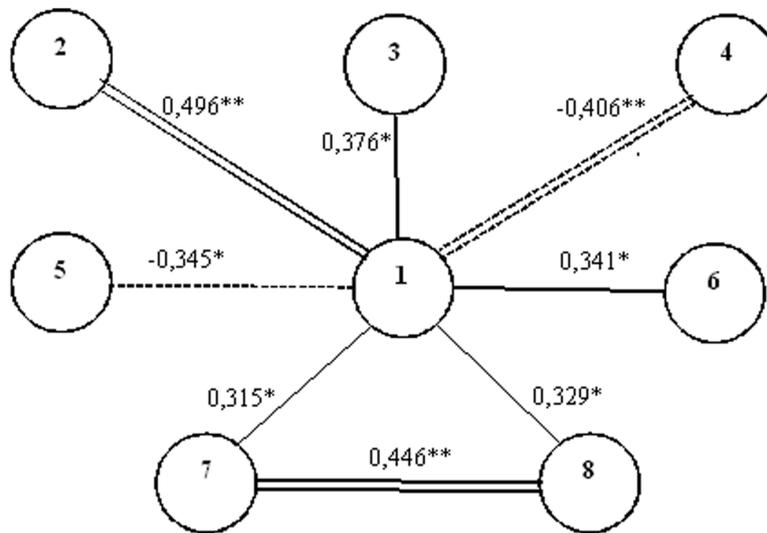


Рис. 3. Корреляционные связи параметра «эмпатические способности» где 1 - эмпатические способности; 2 - фактор Q1 («консерватизм - радикализм»); 3 - фактор Q4 («расслабленность – напряжённость»); 4 - фактор G («подверженность чувствам – высокая нормативность поведения») 5 – возраст, 6 – импульсивные действия; 7 – композитная оценка социального интеллекта; 8 – субтест №2 социального интеллекта («способность к логическому обобщению»)

- прямая корреляция ($r > 0$) при $p \geq 0,05$, *
- прямая корреляция ($r > 0$) при $p \geq 0,01$, **
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p \geq 0,05$, *
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p \geq 0,01$, **

Ядром данной корреляционной плеяды является показатель эмпатических способностей. Мы рассматриваем эмпатию как профессионально значимое качество оперуполномоченного. Эмпатия имеет обратные (отрицательные) корреляционные связи с фактором G и с возрастом. Можно предположить, что усиление эмпатических способностей тесно взаимосвязано со снижением нормативности поведения и формированием гибких установок по отношению к социальным нормам. Подобную взаимосвязь можно объяснить спецификой работы оперуполномоченного, которая требует умения быстро находить целесообразную форму общения в зависимости от обстоятельств и личности подозреваемого.

Эмпатические способности связаны с факторами Q1 («консерватизм – радикализм») и Q4 («расслабленность – напряжённость») таким образом, что при усилении эмпатии возрастают аналитичность мышления, стремление к информированности, самоконтроль и точность выполнения социальных требований.

Эмпатические способности положительно связаны с общей оценкой социального интереса и, в частности, с оценкой по субтесту № 2, который характеризует способности правильно оценивать чувства, намерения людей по их невербальным проявлениям. Связь эмпатических способностей и социального интеллекта представляется очевидной.

Таким образом, эмпатия способствует формированию гибких установок по отношению к социальным нормам, повышению самоконтроля и точности выполнения социальных требований, развивает аналитичность мышления, стремление к информированности. Корреляционные связи параметра «эмпатические способности» дают возможность сделать вывод о том, что эмпатия действительно является профессионально значимым качеством оперуполномоченного, неотъемлемой составляющей коммуникативных качеств и умений, необходимых в профессиональной деятельности.

На рисунке 4 представлены корреляционные связи параметра «социальный интеллект».

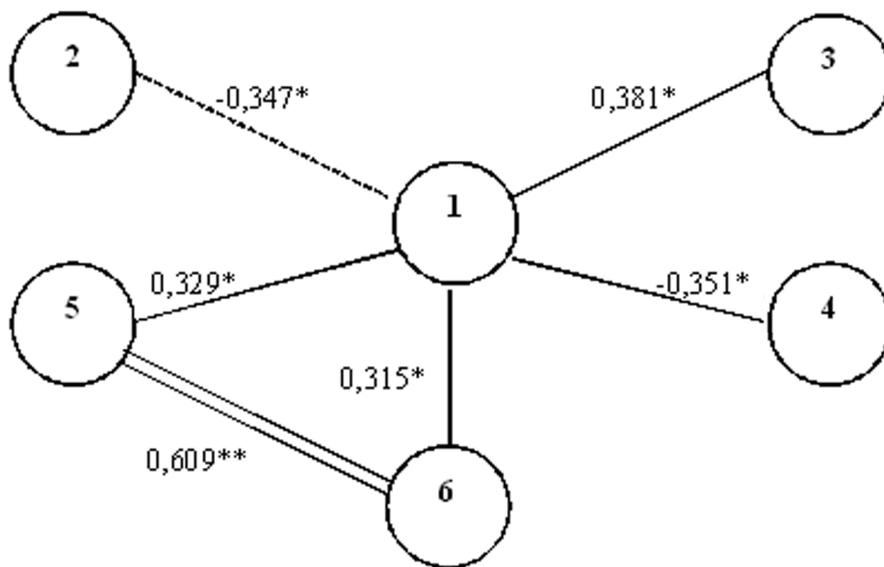


Рис. 4. Корреляционные связи параметра «социальный интеллект» где 1 - композитная оценка социального интеллекта; 2 - фактор G («подверженность чувствам – высокая нормативность поведения»); 3 – эмоциональное истощение; 4 – непрямые действия; 5 – идентификация в эмпатии; 6 эмпатические способности.

- прямая корреляция ($r > 0$) при $p < 0,05$, *
- — — прямая корреляция ($r > 0$) при $p < 0,01$, **
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p < 0,05$, *
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p < 0,01$, **

На наш взгляд, социальный интеллект как способность правильно понимать и прогно-

зировать поведение людей должен входить в структуру профессионально значимых качеств

оперуполномоченного. Эта способность необходима для эффективного межличностного взаимодействия и успешной социальной адаптации. Представляются интересными прямые связи социального интеллекта с непрямыми действиями и эмоциональным истощением, т. е. высокая оценка социального интеллекта предполагает ограничение выбора нежных копинг-стратегий, манипулятивных действий. С ростом социального интеллекта растёт и эмоциональное истощение, что ведёт к риску профессиональной деформации. Если рассматривать эмоциональное истощение как снижение эмоционального фона, равнодушие или перенасыщение, возможно, высокий уровень социального интеллекта как важного коммуникативного качества, дей-

ствительно, тесно взаимосвязан с обратной стороной общения – эмоциональным истощением.

С фактором G («подверженность чувствам – высокая нормативность поведения») социальный интеллект связан так же, как и эмпатия – высокие способности по прогнозированию поведения предполагают гибкие установки по отношению к социальным нормам.

Таким образом, социальный интеллект как профессионально значимое качество оперуполномоченного тесно связано с эмпатическими способностями, наличие которых также рассматривается нами как необходимая составляющая эффективной профессиональной деятельности.

На рисунке 5 представлены корреляционные связи параметра «сотрудничество».

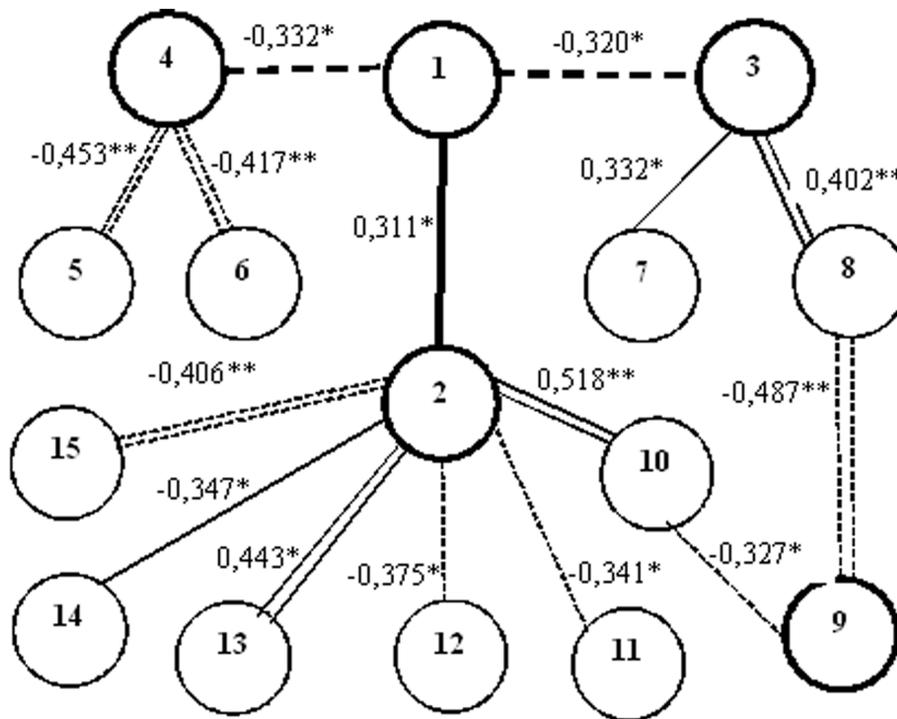


Рис.5. Корреляционные связи параметра «сотрудничество» где 1 – сотрудничество; 2 – фактор G («подверженность чувствам – высокая нормативность поведения»); 3 – фактор N («прямолинейность – дипломатичность»); 4 – проникающая способность в эмпатии; 5 – Фактор O; 6 – Фактор Q2; 7 – фактор A; 8 – эмоциональный канал эмпатии; 9 – ассертивные действия; 10 – фактор Q4 («расслабленность – напряжённость»), 11 – фактор I; 12 – фактор F; 13 – осторожные действия; 14 – социальный интеллект; 15 – эмпатические способности.

- прямая корреляция ($r > 0$) при $p \leq 0,05$, *
- — — прямая корреляция ($r > 0$) при $p \leq 0,01$, **
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p \leq 0,05$, *
- - - - - обратная корреляция ($r < 0$) при $p \leq 0,01$, **

Рассмотрим корреляционную плеяду, самая продуктивная форма поведения в конфликте. По мнению К. Томаса, сотрудничество

– это ситуация разрешения конфликта, когда участники приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. Интересно, что стремление к сотрудничеству обратно пропорционально связано с проникающей способностью в эмпатии, которая расценивается как важное коммуникативное свойство, позволяющее создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности. По всей вероятности, ситуация разрешения конфликта в большей степени нуждается в конструктивном, результативном решении, к обоюдному согласию сторон, чем в создании атмосферы «эмпатического постижения». Фактор N, прямолинейность – дипломатичность, обратно пропорционален сотрудничеству, т. е. тенденция к конструктивному поведению влечёт за собой прямолинейность в общении. Фактор G («подверженность чувствам – высокая нормативность поведения»), имеющий большое количество собственных корреляционных связей, положительно связан с сотрудничеством. Вероятность выбора такой модели поведения, как сотрудничество растёт вместе с настойчивостью в достижении цели, ответственностью и деловой направленностью.

Отрицательные связи ассертивности с эмоциональным каналом эмпатии и фактором Q4 («расслабленность – напряжённость») раскрывают суть ассертивного поведения, которое традиционно относится к «проблемно», а не к «эмоционально» ориентированному, поэтому с увеличением нагрузки по значениям ассертивности возрастает мотивация и падают значения шкалы «эмоциональный канал эмпатии» как способности входить в эмоциональный резонанс с окружающими. Связи ассертивного поведения и сотрудничества представляются очевидными.

В результате корреляционного анализа нами было выявлено, что в группе оперуполномоченных:

1. С увеличением стажа снижается уверенность в себе, повышается тревожность, становятся предпочтительными неконструктивные модели поведения «осторожные действия», «избегание». Можно предположить, что полученные данные говорят о низкой эффективности профессиональной деятельности, что, в свою очередь, является причиной неудовлетворённости оперуполномоченными своей работой и как следствие – увольнений. Следует отметить, что нами выявлены и положительные тенденции, связанные с увеличением стажа. Это возрастание творческого потенциала и использование активных просоциальных копинг-стратегий, таких как

поиск социальной поддержки и вступление в социальный контакт. Подобные копинг-стратегии являются перспективными в процессе преодоления негативных последствий профессиональных стрессов и таким образом препятствуют развитию профессиональной деформации.

2. Формирование интуитивности влечёт за собой отказ от просоциальных и пассивных стратегий преодоления, усиление подозрительности и осторожности. Интересно, что развитие интуитивности как профессионально значимого качества связано с формированием деперсонализации, что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации профессионала.

3. Эмпатия способствует формированию гибких установок по отношению к социальным нормам, повышению самоконтроля и точности выполнения социальных требований, развивает аналитичность мышления, стремление к информированности. Корреляционные связи параметра «эмпатические способности» дают возможность сделать вывод о том, что эмпатия действительно является профессионально значимым качеством оперуполномоченного.

4. Социальный интеллект как профессионально значимое качество оперуполномоченного тесно связан с эмпатическими способностями, наличие которых также рассматривается нами, как необходимая составляющая эффективной профессиональной деятельности.

5. Вероятность выбора такой модели поведения, как сотрудничество, растёт вместе с настойчивостью в достижении цели, ответственностью и деловой направленностью. Отрицательные связи ассертивности с эмоциональным каналом эмпатии и фактором Q4 («расслабленность – напряжённость») раскрывают суть ассертивного поведения, которое традиционно относится к «проблемно», а не к «эмоционально» ориентированному. Увеличение нагрузки по значениям ассертивности ведёт к росту мотивации и падению значений шкалы «эмоциональный канал эмпатии» как способности входить в эмоциональный резонанс с окружающими. Связи ассертивного поведения и сотрудничества представляются очевидными.

При исследовании данных корреляционного анализа нами уже были описаны наиболее значимые корреляционные связи между исследованными показателями. Факторный анализ даёт возможность исследовать структуру взаимосвязи переменных, при этом каждая группировка переменных будет определяться фактором, по которому эти переменные имеют максимальные нагрузки. Обобщим комплекс измеряемых переменных на основе факторного

Результаты факторного анализа группы оперуполномоченных

Перечень показателей	Факторный вес	Название фактора
Рациональный канал эмпатии	0,676	Эмпатические способности
Интуитивный канал эмпатии	0,696	
Установки, способствующие эмпатии	0,550	
Идентификация в эмпатии	0,553	
Суммарный показатель эмпатии	0,885	
Удовлетворённость работой	0,483	Социальный интеллект
Субтест 1	0,729	
Субтест 4	0,689	
Композитная оценка социального интеллекта	0,752	
Деперсонализация	0,570	Неконструктивные стратегии
Импульсивные действия	0,551	
Непрямые действия	0,796	
Асоциальные действия	0,763	
Субтест 3	-0,460	

анализа. Полученные данные представлены в таблице 1.

Как видно из табл. 1, для оперуполномоченных обнаружены три фактора, описывающих характер связи исследованных показателей. В первый фактор «эмпатические способности» вошли такие показатели, как рациональный канал эмпатии, интуитивный канал эмпатии, установки, способствующие эмпатии, идентификация в эмпатии, суммарный показатель эмпатии.

Второй фактор «социальный интеллект» включает в себя удовлетворенность профессией; субтест 1 (способность предвидеть последствия поведения); субтест 4 (способность понимать логику ситуаций взаимодействий, значение поведения людей в этих ситуациях); композитную оценку социального интеллекта (уровень развития социального интеллекта в целом). Таким образом, чем выше способности к познанию поведения, тем выше удовлетворённость работой, что вполне логично, т.к. социальный интеллект является профессионально значимым качеством в работе оперуполномоченного.

В третий фактор «неконструктивные стратегии» вошли деперсонализация как составляющая профессионального выгорания, субтест 3, как способность понимать изменение значения сход-

ных вербальных реакций человека в зависимости от контекста вызвавшей их ситуации, и стратегии преодоления, – такие как импульсивные и непрямые действия, т.е. манипуляции. Таким образом, низкие способности к познанию поведения определяют неконструктивные стратегии и модели преодоления стрессовых ситуаций, что ведёт к деформации отношений с другими людьми, т. е. к профессиональной деформации.

Заключение

Полученные в ходе изучения индивидуально-психологических особенностей сотрудников подразделений уголовного розыска данные позволят в ходе дальнейших исследований выявить детерминанты их профессиональной деформации и выгорания, а разработанная на их основе программа профилактики профессиональной деформации и выгорания позволит снизить текучесть кадров в ОВД, предотвратит снижение профессионального здоровья сотрудников ОВД. Результаты также могут найти применение при психологическом сопровождении сотрудников подразделений уголовного розыска управления на транспорте МВД России по СЗФО, а также при разработке иных психокоррекционных мероприятий.

Список литературы

1. Галкина Н. Ю. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел: теоретические аспекты // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2016. – № 3 (37). – С. 175–182.
2. Дружилов С. А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма : монография. – Воронеж: Научная книга, 2010. – 240 с.

3. Душкин А. С. Особенности психологической совместимости сотрудников полиции в подразделениях территориальных органов МВД России / Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2018) : материалы Международной научно-практической конференции / под ред. Ю. А. Шаранова, В. А. Шаповала; сост. М. А. Кутырёв. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2018. – С. 118–122.
4. Левитов А. Б. Фрустрация как один из видов психических состояний // Вопросы психологии. – 2007. – № 6. – С. 40–47.
5. Максименко М. В. Профилактика профессиональной деформации сотрудников ОВД на этапах профессионального становления и профессиональной деятельности // Вестник Пермского института ФСИН России. – 2018. – № 1 (28). – С. 7.
6. Простяков В. В., Касьянова Е. А. Социально-психологические аспекты профессиональной деформации сотрудников ОВД // Юридическая психология. – 2019. – № 3. – С. 13–16.
7. Растяпина Ю. Ю. Профессиональная деформация сотрудников ОВД // Вестник Московского университета МВД России. – 2012. – № 9. – С. 157–162.
8. Рыбников В. Ю., Ашанина Е. Н. Психологические механизмы копинг-поведения специалистов экстремальных профессий // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 2 (37). – С. 46–50.
9. Семакова А. И. Психолого-акмеологические особенности сотрудников следственных подразделений / Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2018) : материалы Международной научно-практической конференции / под ред. Ю. А. Шаранова, В. А. Шаповала; сост. М. А. Кутырёв. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2018. – С. 328–331.
10. Сунагатуллина А. Р. Профессиональная деформация сотрудников ОВД и пути её преодоления // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. – 2017. – № 2 (42). – С. 170–173.

References

1. Galkina N. Yu. Professional'naya deformatsiya lichnosti sotrudnika organov vnutrennikh del: teoreticheskie aspekty // Yuridicheskaya nauka i pravookhranitel'naya praktika. – 2016. – № 3 (37). – S. 175–182.
2. Druzhilov S. A. Individual'nyi resurs cheloveka kak osnova stanovleniya professionalizma: monografiya. – Voronezh: Nauchnaya kniga, 2010. – 240 s.
3. Dushkin A. S. Osobennosti psikhologicheskoi sovместимости sotrudnikov politsii v podrazdeleniyakh territorial'nykh organov MVD Rossii / Aktual'nye problemy psikhologii pravookhranitel'noi deyatelnosti: kontseptsii, podkhody, tekhnologii (Vasil'evskie chteniya – 2018) : Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii / red. Yu. A. Sharanov, V. A. Shapoval; sostavitel' M. A. Kutyrev. – Saint-Petersburg: Saint-Petersburg University of the MIA of Russia, 2018. – S. 118–122.
4. Levitov A. B. Frustratsiya kak odin iz vidov psikhicheskikh sostoyanii // Voprosy psikhologii. – 2007. – № 6. – S. 40–47.
5. Maksimenko M. V. Profilaktika professional'noi deformatsii sotrudnikov OVD na etapakh professional'nogo stanovleniya i professional'noi deyatelnosti // Vestnik Permskogo instituta FSIN Rossii. – 2018. – № 1 (28). – S. 7.
6. Prostyakov V. V., Kas'yanova E. A. Sotsial'no-psikhologicheskie aspekty professional'noi deformatsii sotrudnikov OVD. // Yuridicheskaya psikhologiya. – 2019. – № 3. – S. 13–16.
7. Rastyapina Yu. Yu. Professional'naya deformatsiya sotrudnikov OVD // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. – 2012. – № 9. – S. 157–162.
8. Rybnikov V. Yu., Ashanina E. N. Psikhologicheskie mekhanizmy koping-povedeniya spetsialistov ekstremal'nykh professii. // Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh. – 2009. – № 2 (37). S.46–50.
9. Semakova A. I. Psikhologo-akmeologicheskie osobennosti sotrudnikov sledstvennykh podrazdelenii / Aktual'nye problemy psikhologii pravookhranitel'noi deyatelnosti: kontseptsii, podkhody, tekhnologii (Vasil'evskie chteniya – 2018) : Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii / pod redaktsiei Yu. A. Sharanova, V. A. Shapoval; sostavitel' M. A. Kutyrev. – Saint-Petersburg: Saint-Petersburg University of the MIA of Russia, 2018. – S. 328–331.
10. Sunagatullina A. R. Professional'naya deformatsiya sotrudnikov OVD i puti ee preodoleniya // Vestnik Bashkirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. M. Akmully. – 2017. – № 2 (42). – S. 170–173.

Статья поступила в редакцию 30.09.2020 г.