
Некоторые вопросы психологии профессиональной деятельности оперативного работника

Ю. С. Калягин,

доцент кафедры криминальной психологии факультета юридической психологии Московского городского психолого-педагогического университета (uskalyagin@mail.ru).

С. Н. Ениколопов,

кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой криминальной психологии факультета юридической психологии Московского городского психолого-педагогического университета (enikolopov@mail.ru)

Работа посвящена развитию теоретико-методологической основы психологии оперативно-розыскной деятельности, выявлению социально-психологических особенностей, факторов и условий оптимизации профессиональной деятельности оперативного работника.

В статье представлены результаты исследования психологических качеств оперативного работника. Показаны существенные свойства категории «оперативный работник». С помощью различных методик – методики диагностики межличностных отношений Т.Лири, 16-факторного личностного опросника Р.Кеттелла, методики диагностики показателей и форм агрессии А.Баса и А.Дарки, методики диагностики самооценки уровня тревожности Ч.Д.Спилбергера и Ю.Л.Ханина – выделены профессионально важные качества оперативного работника. Набор выбранных методик позволил получить наиболее полную – комплексную – информацию, учитывающую итоги применения каждой из методик.

Особое внимание в работе уделено результатам экспертного опроса – они углубили понимание психологических особенностей оперативного работника.

Ключевые слова: Оперативно-розыскная деятельность, оперативный работник, профессионально важные качества, профессиональная деятельность оперативного работника.

Динамично меняющаяся политическая и социально-экономическая обстановка оказывает воздействие на всю систему борьбы правоохранительных органов с организованной преступностью, коррупцией, терроризмом, наркобизнесом и другими

преступными посягательствами, представляющими серьезные угрозы интересам общества и государства. Одним из наиболее важных элементов этой борьбы является оперативно-розыскная деятельность, которая строится наиболее эффективно при использовании научного потенциала психологии. Сегодня особенно актуальны и востребованы работы, посвященные развитию теоретико-методологической основы психологии оперативно-розыскной деятельности и выявлению социально-психологических особенностей, факторов и условий оптимизации профессиональной деятельности оперативного работника.

В соответствии со ст. 1 ФЗ №144 «Об оперативно-розыскной деятельности», оперативно-розыскная деятельность – это вид деятельности, осуществляемой гласно и негласно оперативными подразделениями государственных органов, уполномоченных на то настоящим Федеральным законом, в пределах их полномочий посредством проведения оперативно-розыскных мероприятий в целях защиты жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, собственности, обеспечения безопасности общества и государства от преступных посягательств [7].

На территории Российской Федерации право осуществлять оперативно-розыскную деятельность (ОРД) предоставляется оперативным подразделениям органов внутренних дел, органов федеральной службы безопасности, федеральных органов государственной охраны, таможенных органов, службы внешней разведки, федеральной службы исполнения наказаний, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ.

В рамках оперативно-розыскной деятельности законодателем выделены особые действия, которые проводятся перечисленными субъектами ОРД. Эти действия, основанные на применении преимущественно негласных средств и методов в сочетании с гласными средствами и методами, направлены на выявление фактических данных, необходимых для решения задач ОРД [1]. В перечень определенных законодательством России действий отнесены следующие оперативно-розыскные мероприятия: опрос; наведение справок; сбор образцов для сравнительного исследования; проверочная закупка; исследование предметов и документов; наблюдение; отождествление личности; обследование помещений, зданий, сооружений, участков местности и транспортных средств; контроль почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений; прослушивание телефонных переговоров; снятие информации с технических каналов связи; оперативное внедрение; контролируемая поставка; оперативный эксперимент.

Не ставя перед собой задачу анализировать различия между действующими в России оперативными подразделениями, мы выделяем категорию «оперативный работник» как вид профессиональной деятельности, сущностью которой является принадлежность к государственному органу, уполномоченному на проведение ОРД, непосредственное осуществление оперативно-розыскных мероприятий, а также деятельность по привлечению граждан к конфиденциальному содействию.

Объектом исследования выступили действующие оперативные работники различных субъектов ОРД, имеющие стаж оперативной работы от 1 года до 25 лет ($n=74$).

Для сбора данных использовались методика диагностики межличностных отношений Т.Лири [6, с. 75–82], 16-факторный личностный опросник Р.Кеттелла (Форма С) [2], методика диагностики показателей и форм агрессии А.Баса и А.Дарки [3, с. 174–180]; методика диагностики самооценки уровня тревожности Ч.Д.Спилбергера и Ю.Л.Ханина [3, с. 59–63]. В целях получения дополнительных характеристик профессиональной деятельности оперативных работников был проведен экспертный опрос. В качестве экспертов выступили 60 оперативных работников различных категорий – 80,63% оперативного состава и 19,37% руководящих работников оперативных подразделений. Стаж оперативной работы у 64,54% опрошенных составил от 6 до 25 лет.

Использование методики Р.Кеттелла обусловлено тем фактом, что в отечественной психологии опыт исследований с ее применением составляет три десятилетия. На распространенность использования этой методики при исследованиях в психологии оперативно-розыскной деятельности указывают В.Л.Цветков с соавторами [8, с. 42] и В.В.Романов [4, с. 87–91]. Методика диагностики межличностных отношений Т.Лири выбрана из-за того, что первые публикации по его применению в нашей стране относятся к 1972 г. Ее валидность и надежность доказывают результаты исследований, проведенных Л.Н.Собчик, которые обнаружили достоверную связь показателей этой методики с показателями других психодиагностических методов, в том числе методики Р.Кеттелла [6, с. 82–88].

Полученные данные обрабатывались с использованием Microsoft Excel, статистических пакетов SAS и JMP. При выборе порогового уровня статистической значимости вместо считающегося высшим 0,1% уровня ($p<0,001$) [5, с. 29–32] нами был определен уровень $p<0,0001$. Данный выбор обусловлен большим количеством, подвергшихся анализу корреляционных пар. Все нижеприведенные данные имеют уровень статистической значимости $p<0,0001$.

Результаты исследования по методике Т.Лири «Я-реальное» оперативных работников обработаны путем выведения среднеарифметического показателя по каждому октанту (рис.1).

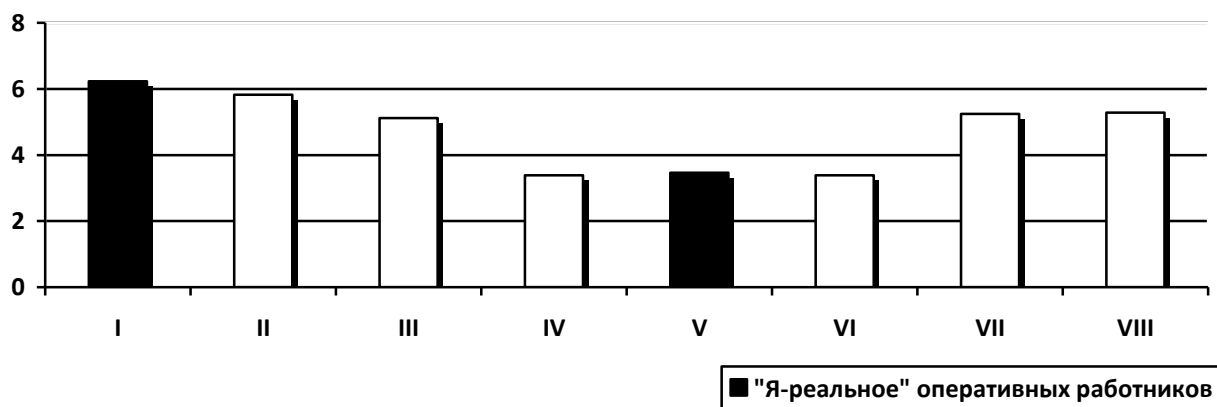


Рис.1. «Я-реальное» оперативных работников, выявленное по методике Т. Лири

$$(V) \text{ доминирование} = I - V + 0,7 \times (II + VIII - VI - IV) = 5,794;$$

$$(G) \text{ доброжелательность} = VII - III + 0,7 \times (VIII + VI - IV - II) = -0,258.$$

Наиболее выражены показатели по I и II октантам. Наиболее низкий показатель по VI октанту.

Выявленные тенденции по I (властно-лидирующий) и II (независимо-доминирующий) октантам свидетельствуют об умении оперативных работников быть хорошими наставниками и организаторами, о наличии свойств руководителя. В целом эти октанты говорят о преобладании уверенного, независимого и соперничающего стиля межличностных отношений.

Низкие оценки по октанту VI (зависимо-послушный) отражают такие особенности межличностных отношений, как уважительность, благодарность, стремление доставить радость партнеру. Данное обстоятельство может указывать на то, что оперативные работники не нуждаются в помощи и доверии со стороны окружающих.

Обобщенные результаты исследования психологических качеств оперативного работника с использованием 16-факторного личностного опросника Р.Кеттелла представлены в стенах. На рис.2 показано, что наибольшие оценки выявлены по фактору Н «робость--смелость» (7,20), данный фактор указывает на высокую степень активности в социальных контактах оперативных работников.

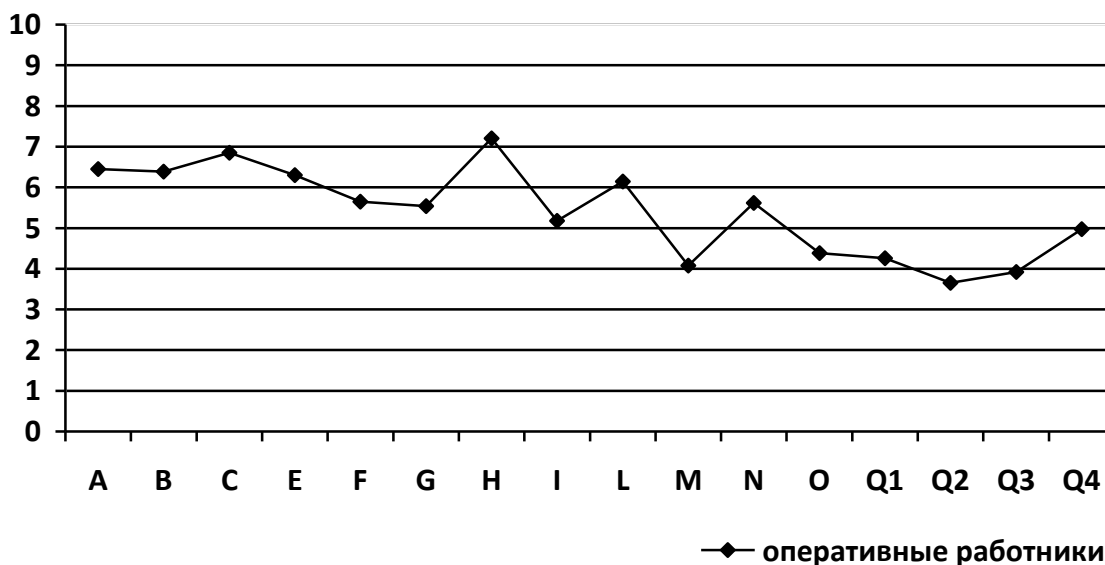


Рис.2. Психологические качества оперативных работников, выявленные по методике Р.Кеттелла

Данная тенденция свидетельствует об их склонности к профессиям риска, они упорны, социабельны, умеют выдерживать эмоциональные нагрузки. Лица с высокими значениями по этому фактору не испытывают трудностей в общении, не теряются в неожиданных ситуациях, часто становятся лидерами, особенно в случаях, когда деятельность группы связана с риском. Как правило, такие люди легко овладевают профессиями, предполагающими умение ориентироваться в эмоционально напряженной обстановке.

Так же выражены показатели по фактору С «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность» (6,85), указывающему на эмоциональную устойчивость, выдержанность. Возможны некоторая ригидность в поведении, ориентированность на реальность, что подтверждают невысокие значения по фактору М «практичность–мечтательность» (4,08).

Наиболее низкие значения получены по фактору Q₂ (3,65). Это говорит о том, что испытуемые – общительные люди, для которых много значит мнение общества, которые стремятся принимать решения вместе с другими людьми. Одновременно с этим невысокие показатели по фактору Q₃ (3,92) свидетельствуют о наличии у оперативных работников определенной доли импульсивности, что может предполагать низкую дисциплину. Низкие оценки по фактору Q₃ имеют лица с конфликтными представлениями о себе, они не обеспокоены выполнением социальных требований, данное обстоятельство может быть одним из проявлений профессиональной деформации. Речь идет о том, что профессиональная деятельность оперативного работника зачастую предполагает манипулятивное использование другого человека для решения продиктованных служебными интересами задач. Такое использование невольно вызывает у оперативного

работника внутренний конфликт. В межличностном взаимодействии оперативного работника, осуществляемого в процессе профессиональной деятельности, необходимо учитывать не только межличностные, но и внутриличностные конфликты, которые могут порождаться этой деятельностью.

Исследование уровня тревожности оперативных работников с использованием методики диагностики самооценки уровня тревожности Ч.Д.Ханина и Ю.Л.Спилбергера показало, что проявление реактивной тревожности составляет $M=41,7$, а проявление тревожности как личностного свойства $M=34,7$. Эти показатели являются умеренными. С учетом того, что по фактору О 16-факторного личностного опросника Р.Кеттелла также получены средние значения, можно утверждать, что полученные данные являются достоверными, а используемые методики валидными.

В целях выяснения закономерностей проявления агрессии оперативные работники были обследованы также по методике диагностики показателей и форм агрессии А.Басса и А.Дарки. Обобщенные данные по каждому показателю представлены в диаграмме в виде процентного соотношения к максимальному показателю шкалы (рис.3).

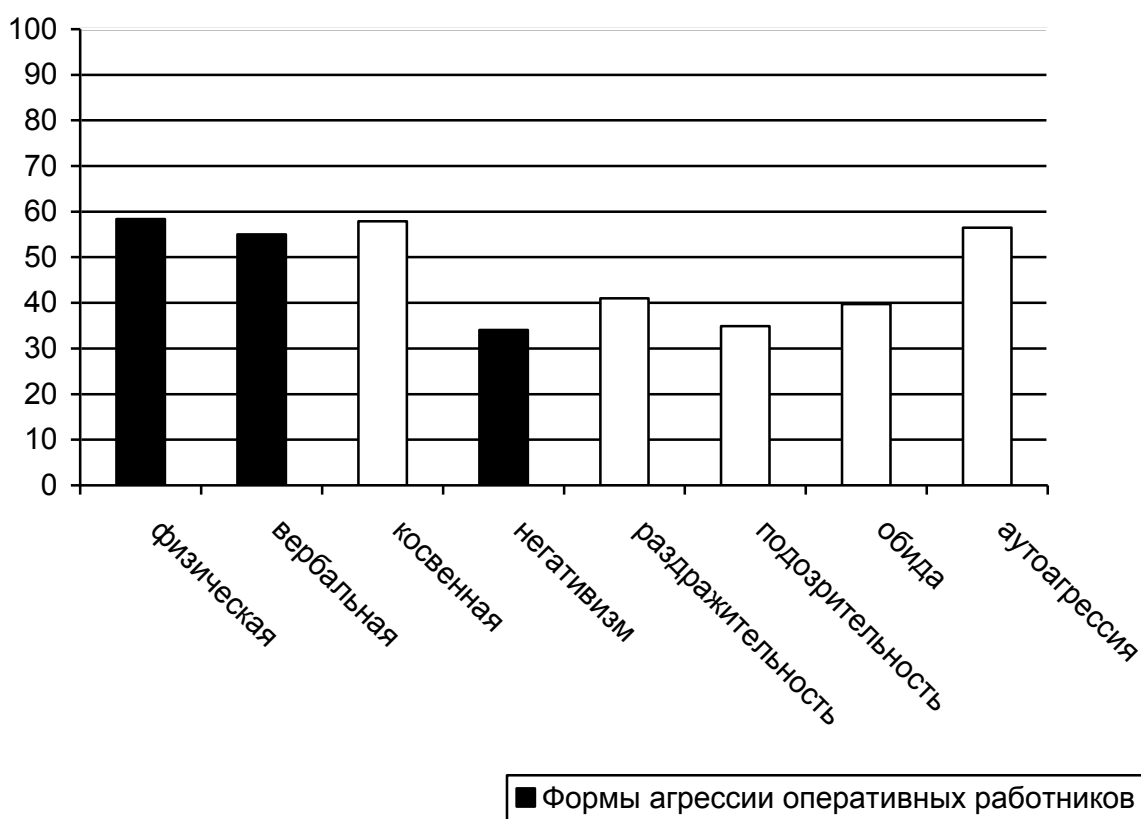


Рис.3. Формы проявления агрессии оперативными работниками, выявленные по методике А.Басса и А.Дарки

Как мы видим, проявления агрессии в целом невысокие, наиболее выражена у оперативных работников косвенная агрессия — использование окольным путем направленных против других лиц сплетен, шуток и ненаправленные, неупорядоченные

взрывы ярости. Заслуживает внимания и то, что выражен показатель аутоагрессии – отношений и действий по отношению к себе и окружающим, проистекающих из возможного убеждения оперативного работника в том, что он является плохим человеком, поступает нехорошо (вредно, злобно или бессовестно). Менее всего выражена форма агрессии в виде подозрительности.

Результаты по выборке оперативных работников дают определенную характеристику их психологических качеств. За рамками нашего исследования остается вопрос о происхождении этих качеств. Предметом отдельного изучения могут стать вопросы о приобретении данных психологических качеств в процессе оперативной деятельности, а также о привлекательности этой деятельности для лиц с выявленными психологическими качествами.

Этап обработки данных методами математической статистики включил в себя анализ корреляционных связей между показателями шкал примененных методик. Выявлены значимые различия между психологическими качествами оперативных работников.

Отрицательная корреляция выявлена между факторами М и Е ($r = -0,4393$). Богатое воображение и поглощенность своим внутренним миром у оперативного работника сопровождаются отсутствием выраженного стремления к доминированию.

Выявлена обратная связь между фактором О и фактором С ($r = -0,5661$). Это говорит о том, что тревожность у оперативного работника имеет обратную связь с эмоциональной стабильностью. Фактор С имеет обратную связь с фактором Q₄ ($r = -0,3877$), что указывает на взаимосвязь напряженности и эмоциональной стабильности. Это говорит о том, что при планируемых важных ответственных мероприятиях оперативному работнику необходимо привести психоэмоциональную сферу в оптимальный режим. В первую очередь, это касается снятия неадекватно высокого тревожного состояния, которое является причиной эмоциональной напряженности сотрудника. Фактор Q₄ в свою очередь положительно связан с фактором L ($r = 0,4445$). По фактору Q₄ также выявлена положительная корреляция с фактором О ($r = 0,5336$). Таким образом, можно говорить о комплексе взаимосвязанных качеств, в который включены тревожность, эмоциональная стабильность, напряженность, подозрительность.

Взаимосвязь факторов Q₂ и А ($r = -0,4790$), свидетельствует о том, что общительность оперативных работников связана с конформностью.

Положительно коррелируют факторы Q₃ и G ($r = 0,4614$): развитое чувство долга и ответственности напрямую связано с волевыми качествами и высоким самоконтролем оперативного работника.

Показатели проявления вербальной и физической агрессии находятся в прямой зависимости ($r = 0,5350$). Кроме того, вербальная агрессия также положительно связана с косвенной агрессией ($r = 0,4465$) и негативизмом ($r = 0,5371$). Уровень обиды оперативного работника положительно коррелирует с проявлением подозрительности ($r = 0,5050$).

Результаты, полученные оперативными работниками по I и II октанту методики Т.Лири, имеют положительную корреляцию ($r = 0,7086$), говоря о том, что властно-лидирующий и независимо-доминирующий стили являются взаимосвязанными и выступают у оперативного работника при организации межличностного взаимодействия как комплексная стратегия поведения. При этом указанные октанты положительно связаны и с III (прямолинейно-агрессивным) октантом (соответственно: $r = 0,5124$; $r = 0,5957$). Можно утверждать, что при осуществлении межличностного взаимодействия у оперативного работника преобладает властно-лидирующая, независимо-доминирующая и прямолинейно-агрессивная стратегии.

Положительная корреляция IV и III октантов ($r = 0,5846$) говорит о взаимосвязи недоверчиво-скептической и прямолинейно-агрессивной стратегий поведения.

Выраженность покорно-застенчивой стратегии межличностного поведения V октанта положительно коррелирует с недоверчиво-скептической стратегией IV октанта ($r = 0,4396$).

VI октант взаимосвязан с I октантом ($r = 0,4559$) и III октантом ($r = 0,4962$). В данном случае зависимость властно-лидирующей и прямолинейно-агрессивной стратегий от зависимо-послушной у оперативного работника, на наш взгляд, обусловлена иерархичностью отношений в их профессиональной среде. Также VI октант прямо связан с V октантом ($r = 0,6805$). VII октант положительно коррелирует с V ($r = 0,5005$) и VI октантами ($r = 0,6796$).

Полученные данные мы соотнесли с результатами экспертного опроса, характеризующими профессиональную деятельность оперативных работников.

В процессе профессиональной деятельности для получения информации о своем социальном окружении оперативные работники наиболее часто используют следующие источники: анализ документов ($M=2,33$); сведения от других лиц ($M=3,08$); имеющиеся материалы оперативно-розыскных мероприятий ($M=4,25$). Анализу документов 56,66% оперативных работников присвоили первый ранг. Учитывается также личное восприятие ($M=3,68$). При этом оперативными работниками меньше всего учитываются в процессе личного изучения такие источники информации о другом человеке, как особенности речи ($M=9,25$), особенности поведения (внешние проявления, манера одеваться и т.п.; $M=7,88$), высказывание своего отношения к различным сторонам действительности ($M=7,02$). Это обстоятельство говорит о скрытом резерве совершенствования психологической компетентности оперативного работника, так как перечисленные источники информации используются с необоснованно низкой активностью.

Одной из возможных причин этого является недостаточная психологическая подготовка оперативных работников — потребность в ней отметили 80,65% опрошенных. По мнению экспертов, речь идет как о способах психологической защиты от негативного влияния среды, так и о способах психологического влияния на собеседника, о способах преодоления его психологической защиты. Имеется потребность и в психологической

подготовке, направленной на преодоление страха перед преступником. Отмечается также нехватка тренинговых форм, адаптированных к профессиональной деятельности оперативных работников. Кроме потребности в дополнительной психологической подготовке эксперты указали также и на необходимость соответствующей физической подготовки.

Среди качеств, наиболее высоко ценимых оперативным работником в партнере по межличностному взаимодействию, выделены следующие – коммуникабельность, аналитический склад ума, смелость, авторитет в своей среде, умение адаптироваться к окружающей среде.

К наименее значимым качествам эксперты отнесли отсутствие вредных привычек, выносливость и развитое воображение.

В качестве наиболее характерных эксперты выделяют следующие особенности своей профессиональной деятельности: соблюдение требований собственной безопасности и конспирации; необходимость досконально знать среду, постоянно быть в курсе всех событий на линии работы, обладать свежими данными, перепроверять поступающую информацию; морально-психологическая устойчивость.

Выявленное по методике Т.Лири преобладание властно-лидирующей, независимо-доминирующей и прямолинейно-агрессивных стратегий, а также данные, полученные по фактору Е 16-факторного личностного опросника Р.Кеттелла, указывают на высокое доминирование оперативных работников в межличностных отношениях. Из-за этого эффективность общения снижается, так как фрустрируется одна из базовых потребностей человека – потребность в безопасности.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что деятельность оперативного работника в интересах решения задач, сформулированных в ст.2 ФЗ №144 «Об оперативно-розыскной деятельности», является особым видом профессиональной деятельности, эффективность которой во многом определяется наличием у субъекта этой деятельности профессионально-важных качеств (ПВК). Условно эти качества можно разделить на два блока: первый блок – это те ПВК, которые можно приобрести в процессе целенаправленной подготовки или приобретения опыта. Второй блок ПВК – это качества, обусловленные в большей степени темпераментом и характерологическими особенностями человека. Последние в определенной степени могут поддаваться коррекции, однако наличие необходимых ПВК у претендента на профессиональную деятельность оперативного работника во многом определяет его дальнейшую успешность в качестве профессионала.

Литература

1. Вагин О.А., Исиченко А.П., Чечетин А.Е. Комментарий к Федеральному Закону «Об оперативно-розыскной деятельности». М., 2009.
2. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р.Кеттелла: Учеб.-метод. пособие. СПб., 2007.
3. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учеб. пособие. Самара, 2005.
4. Романов В.В. Юридическая психология: Учебник. М., 2005.
5. Сидоренко Е.В. Методы психологической обработки в психологии. СПб., 2007.
6. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб., 2005.
7. Федеральный закон № 144 «Об оперативно-розыскной деятельности» (с изменениями от 18 июля 1997 г., 21 июля 1998 г., 5 января, 30 декабря 1999 г., 20 марта 2001 г., 10 января, 30 июня 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 2 декабря 2005 г., 24 июля 2007 г., 29 апреля, 22, 25, 26 декабря 2008 г.). М., 2010.
8. Цветков В.Л., Шевченко В.М., Шаматава Н.Е. Психология оперативно-розыскной деятельности. М., 2009.

Psychology of Professional Activity of an Operative Officer

Yu. S. Kalyagin,

*Assistant Professor, Chair of Criminal Psychology, Department of Legal Psychology,
Moscow State University of Psychology and Education
(uskalyagin@mail.ru)*

S.N. Enikolopov,

*Ph.D. in Psychology, Assistant Professor, Head of the Criminal Psychology Chair,
Department of Legal Psychology, Moscow State University of Psychology and
Education
(enikolopov@mail.ru)*

The article is devoted to developing theoretical and methodological foundations of psychology of the operational and investigation activities, identifying the socio-psychological characteristics, factors and conditions for optimizing the professional activities of the operative officers. The article presents the results of a study on psychological features of an operative officer. The essential properties of the “operative officer” category are described. The professionally important characteristics of an operative officer were examined using the following methods: Leary Interpersonal Behavior Test, R. Cattell’s 16 Personality Factors Test, Buss-Durkee Hostility Inventory, State-Trait Anxiety Inventory (Hanin, Spielberger, 1983). A set of selected techniques yielded the most comprehensive information that takes into account the results of each of the techniques. The study also included an expert survey, the results of which have deepened the understanding of the psychological features of an operative officer.

Keywords: operational and investigation activities, an operative officer, professionally important characteristics, professional activities of an operative officer.

References

1. Vagin O.A., Isichenko A.P., Chechetin A.E. Kommentarii k Federal'nomu Zakonu «Ob operativno-rozysknoi deyatel'nosti». M., 2009.
2. Kapustina A.N. Mnogofaktornaya lichnostnaya metodika R.Kettella: Ucheb.-metod. posobie. SPb., 2007.
3. Raigorodskii D.Ya. Prakticheskaya psihodiagnostika. Metodiki i testy. Ucheb. posobie. Samara, 2005.
4. Romanov V.V. Yuridicheskaya psihologiya: Uchebnik. M., 2005.
5. Sidorenko E.V. Metody psihologicheskoi obrabotki v psihologii. SPb., 2007.

6. Sobchik L.N. Psihologiya individual'nosti. Teoriya i praktika psihodiagnostiki. SPb., 2005.
7. Federal'nyi zakon № 144 «Ob operativno-rozysknoi deyatel'nosti» (s izmeneniyami ot 18 iyulya 1997 g., 21 iyulya 1998 g., 5 yanvarya, 30 dekabrya 1999 g., 20 marta 2001 g., 10 yanvarya, 30 iyunya 2003 g., 29 iyunya, 22 avgusta 2004 g., 2 dekabrya 2005 g., 24 iyulya 2007 g., 29 aprelya, 22, 25, 26 dekabrya 2008 g.). M.,2010.
8. Cvetkov V.L., Shevchenko V.M., Shamatava N.E. Psihologiya operativno-rozysknoi deyatel'nosti. M., 2009.