

---

# **Искажение служебной информации в деятельности сотрудников органов внутренних дел: профессиональные и личностные факторы**

**Марьин М.И.**, доктор психологических наук, профессор кафедры научных основ экстремальной психологии Московского государственного психолого-педагогического университета ([marin\\_misha@mail.ru](mailto:marin_misha@mail.ru))

**Ефимкина Н.В.**, кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры юридической психологии УНК ПСД Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя, ([e\\_n\\_v@inbox.ru](mailto:e_n_v@inbox.ru))

---

В статье представлены результаты аналитических и эмпирических исследований проблемы искажения служебной информации в органах внутренних дел. На основании анализа научной литературы по юридической психологии, а также российского законодательства установлено, что не существует ясного толкования этого явления, содержательной характеристики, причин, условий, объективных и субъективных факторов его возникновения. Не разработаны также направления минимизации искажения информации в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел, что и предопределило цель данного исследования.

Разработано определение понятия «искажение служебной информации», как особого психологического феномена, понимаемого с позиций юридической психологии как процесса сознательного либо неосознанного изменения сотрудниками смысла, формы и (или) содержания объективной информации при ее восприятии, оценке, а также передаче в словесной или письменной форме так, что в дальнейшем она перестает быть полной и достоверной. Приведены данные о том, что в ОВД значительное число сотрудников при исполнении служебных обязанностей сталкивается с фактами искажения служебной информации, связанными с профессионально обусловленными факторами и причинами. К числу таких факторов относятся: психологически необоснованный широкий круг обязанностей, физические и психические перегрузки личного состава, ограниченность времени на выполнение служебных задач, морально-психологическое состояние в подразделении, неоправданно высокий документооборот, особенности оценки результатов работы, неоптимальный стиль руководства с коллективом. Искажение служебной информации связано с асоциальной направленностью личности на себя, особенностями психологической защиты в условиях переживания стресса.

В заключение делается вывод о том, что выявленные детерминанты искажения сотрудниками органов внутренних дел служебной информации могут быть полезными при разработке мероприятий по его профилактике в интересах повышения уровня достоверности информации для принятия взвешенных управленческих решений, направленных на эффективность деятельности органов внутренних дел.

**Ключевые слова:** органы внутренних дел, искажение служебной информации, профессиональные детерминанты, личностные факторы.

Для цитаты:

Марьин М.И., Ефимкина Н.В. Искажение служебной информации в деятельности сотрудников органов внутренних дел: профессиональные и личностные факторы. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2017(7). № 4. С. 127-136. doi: 10.17759/psylaw.207070410

**For citation:**

Maryin M.I., Efimkina N.V. Distortion of office information in activity staff of bodies of internal affairs: professional and personal factors. [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo [Psychology and Law], 2017(7), no. 4. pp.127-136. doi: 10.17759/psylaw.2017070410

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел связана с непрерывным потоком информации, передаваемой по различным каналам, функционирующей на разных уровнях, имеющей разную природу, содержание и юридическую силу. В различных структурных подразделениях ОВД в настоящее время возрастает необходимость обладать, безусловно, объективной служебной информацией как на стадии возбуждения уголовного дела, так и для быстрого реагирования на динамично меняющуюся ситуацию с целью принятия верных управленческих решений.

Актуальность исследования феномена искажения служебной информации обусловлена тем, что именно служебная информация, рассматриваемая как сведения, передаваемые от одного человека к другому и в письменном виде, и в устной форме, может претерпевать на своем пути различного рода изменения, приводить к разным непредсказуемым негативным последствиям. Внимание, обращенное на проблему искажения служебной информации, для ОВД имеет важнейшее значение: именно сотрудники первыми приходят на помощь к гражданам при возникновении разнообразных жизненных ситуаций независимо от сферы их проявления (профессиональные, семейные, бытовые, технические и др. обстоятельства). При этом особенности профессиональной деятельности в ОВД и особенности личности сотрудников могут стать факторами, детерминирующими искажение служебной информации, порождающими серьезные упущения в работе, искаженное отношение к объективной действительности, могут влиять, в конечном итоге, на эффективное выполнение оперативно-служебных задач.

Проблема искажения информации всегда интересовала исследователей разных областей науки и оставалась актуальной на протяжении всего развития человечества. За последние годы достаточно большое число работ посвящено исследованию многих аспектов

феномена искажения информации, в различных ее проявлениях, которые имеют самые разнообразные названия.

В юридической психологии чаще исследовались вопросы недостоверности, искаженности информации в рамках межличностной коммуникации и психологии свидетельских показаний. По данным А.Р. Ратинова в психике человека, который дает недостоверные показания, происходит раздвоенность, которая характеризуется значительными внутренними трудностями. В сознании «лгущего» возникают две картины событий: объективно происшедшее (которое человек скрывает), и вымышленное, которое он сообщает [2]. По А.Р. Ратинову, «ложь – это несоответствие между тем, что субъект (информатор, коммуникатор, корреспондент) сообщил, высказал, заявил, показал, и тем, что он действительно знает, думает, считает или чувствует» [3, С. 95-105].

Он отмечает, что содержание психической деятельности лгущего намного сложнее и мотивируется социально негативными и общественно порицаемыми, эгоистическими и иными побуждениями. В данном случае у «лжеца конкурируют два варианта мыслительных образов: 1) действительно происшедшее и ранее воспринятое, которое он желает извратить и которое является исходным; 2) вымышленный, воображаемый образ события, которым он хочет подменить подлинную картину происшедшего» [3, С. 95-105]. Поэтому при даче показаний психическая деятельность у правдивых и дающих ложные показания различна: у добросовестного свидетеля она носит репродуктивный (воссоздающий) характер, а у лжеца эта деятельность как особый творческий процесс [1].

В литературе поднимаются важные проблемы ложности и правдивости свидетельских показаний. Одно из основных явлений в юридической практике представляют ситуации, когда два свидетеля дают диаметрально противоположные показания и при этом верят в свою правду. Часто встречается также феномен «спонтанно рождающихся ложных показаний» [9, С. 275], например, при невозможности отделения действительности от вымысла. Очень важно в данных ситуациях сотрудникам правоохранительных органов сохранять нейтралитет и не вызывать путем внушения или наводящих вопросов новые воспоминания, которые могут возникнуть у участников процесса.

Искажение может проявиться как в «угоду узкоэгоистическим интересам личности, ее индивидуалистическим намерениям, ее гордости, тщеславию, честолюбию» [8, С. 47, 130], так и при включении защитных механизмов. «В целях объективного, полного и всестороннего расследования, получения адекватной информации о расследуемом событии, следователь должен осуществлять эффективную коммуникативную деятельность. Психическое состояние проходящих по делу лиц определяется их позицией в отношении следствия, правовым положением лица (является ли оно обвиняемым, подозреваемым, потерпевшим или свидетелем), их индивидуально-психологическими особенностями» [8, С. 243].

По Г.Г. Шиханцову в процессе расследования лицо, дающее показания, использует целую систему средств дезинформации: инсценировка, маскировка, сокрытие. Автор подчеркивает, что мотивом дачи ложных показаний у таких лиц, как правило, является желание избежать ответственности за содеянное, преуменьшение своей вины, боязнь мести или желание скрыть других соучастников [11].

Вопросы соотношения правды и лжи, правды и неправды, феномена юридической правды исследовались в трудах *Л.А. Мусаеляна*. Он обращает внимание на то, что «в одно и то же время при единстве предмета расследования, преследуемой цели (справедливость), средств ее достижения (право и ее инструментарий) юридическая правда (истина) у разных субъектов права, участвующих в правоприменительной деятельности, может оказаться (и чаще всего оказывается) разной. Субъекты права (например, прокурор и адвокат) при единстве правовой цели выражают различные интересы и решают разные задачи» [4, С. 77-104].

Это определяет их подходы в интерпретации конкретных фактов, которые в совокупности представляют обстоятельства дела.

Большое количество отличий в трактовке юридической истины (разными субъектами) может возникнуть при выборе норм права, поскольку данный этап направлен на поиск нормативного закрепления в законодательстве определенных действий (явлений), точное их толкование и, в итоге, законное и обоснованное решения суда. При этом соответствующий правовой акт представляет, с одной стороны, полное, исчерпывающее знание обстоятельств дела (объективный и абсолютный характер истины по делу), с другой – правовую оценку (квалификацию) данного юридического факта, в которой адекватно выражена воля законодателя и одновременно учтены интересы и права сторон – истца и ответчика, потерпевшего и обвиняемого.

Приведенные данные анализа исследований проблемы искажения информации в юридической психологии свидетельствует о том, что большинство из них посвящено, прежде всего, вопросам изучения мотивов дачи ложных показаний, трактовки норм права (юридическая правда (истина) у разных субъектов права), оценке свидетельских показаний и т.д.

Однако исследования искажения служебной информации сотрудниками органов внутренних дел, причин и факторов его возникновения в литературе малочисленны. Имеются отдельные работы, в которых «искажение» рассматривается в связи с состоянием аффекта, полагая, что данное состояние способно нарушить ясность сознания, взаимосвязи между предметами и явлениями. Отмечается, что искажения могут проявляться также вследствие условий служебной деятельности при информационных перегрузках, при дефиците времени, поскольку человек обладает ограниченной способностью воспринимать и обрабатывать информацию. При значительном объеме информации возможны пропуски информационных сигналов, искаженное восприятие информации, ошибочное принятие решения, ошибочные действия [7].

Некоторые авторы искажение информации связывают со «сложившимися социальными стереотипами, установками, житейскими представлениями, а также восприятием и оценкой друг друга членами коллектива» [5, С. 19]. Причинами указаны «низкая коммуникативная компетентность и конфликтные ситуации в коллективе. Когда поведение сотрудников подвержено влиянию негативных эмоций, происходит искажение в субъективных образах участников противоборства» [5, С. 90].

Таким образом, анализ литературы по юридической психологии, а также российского законодательства показывает, что не существует ясного толкования этого явления, содержательной характеристики, причин, условий, объективных и субъективных факторов

его возникновения. Не разработаны также направления минимизации искажения информации в служебной деятельности органов внутренних дел, не говоря об отсутствии общепринятого определения изучаемого явления.

В связи с изложенным предлагается следующее определение термина «искажение служебной информации»: искажение служебной информации в деятельности сотрудников органов внутренних дел – это особый психологический феномен, понимаемый с позиций юридической психологии как процесс сознательного либо неосознанного изменения сотрудниками смысла, формы и (или) содержания объективной информации при ее восприятии, оценке, а также передаче в словесной или письменной форме так, что в дальнейшем она перестает быть полной и достоверной.

Служебная информация в указанном контексте представляет собой совокупность сведений, используемых в профессиональной деятельности сотрудников ОВД в целях выполнения ими служебных обязанностей в процессе взаимодействия как внутри ведомства, так и за его пределами в рамках должностного регламента и в соответствии с установленными профессионально-этическими нормами и правилами.

В проведенных исследованиях установлено, что руководящий состав ОВД сталкивается с данным феноменом в 96% случаев [6]. Руководители, обладая высокими интеллектуальными, волевыми и коммуникативными качествами, более полно и четко видят общую картину ситуации и принимают разного рода управленческие решения, используя сведения обобщенного характера из различных источников. Младший и средний начальствующий состав сотрудников признают факт искажения служебной информации в деятельности ОВД в 78% случаев. Это можно объяснить как более узкой направленностью деятельности данных сотрудников, так и защитными механизмами, которые ради собственной безопасности и спокойствия служебного коллектива, в целом, способны скрывать различного рода негативные явления, которые имеют место в деятельности ОВД. При опросе курсантов образовательной организации системы МВД России установлены почти 50% положительных ответов на наличие феномена искажения информации в учебной и служебной деятельности. Эти данные позволяют заключить, что в своей профессиональной деятельности значительное число сотрудников ОВД и курсантов образовательных организаций сталкивается с фактом искажения служебной информации.

Результаты анкетного опроса свидетельствуют о том, что на искажение служебной информации в наибольшей степени оказывают влияние высокий документооборот (47%), несовершенство нормативно-правовой базы (48%), физические и психические перегрузки (44%), широкий круг обязанностей сотрудников (44%), ограниченность времени на выполнение задачи (42%), «палочная система» оценки деятельности (55%) и недостаточный уровень профессиональной подготовленности сотрудников ОВД (26%) [6].

Полученные результаты показали, что 48% опрошенных отмечают отрицательное отношение непосредственных и вышестоящих руководителей к искажению информации в служебной деятельности. Вместе с тем около 20% обследованных подчеркивают положительные отношения со стороны руководителей к данному явлению, если искажение информации помогает своевременному решению оперативно-служебных задач.

Изучение влияния особенностей управленческой деятельности на искажение служебной информации выявило существенное влияние таких ее проявлений, как нечеткая

(невнятная) постановка задач руководителем (35%), необъективная оценка результатов работы (33%), особенности стиля управления служебным коллективом (33%), непонимание руководителем подчиненного и наоборот (30%), принятие неэффективных управленческих решений (30%). Кроме того, на искажение информации отрицательное влияние оказывают ситуативные требования руководителя (52%) и его установки, слабый контроль за исполнением поставленных задач (41%).

Установлено, что на искажение служебной информации в сильной степени оказывает влияние отсутствие у сотрудников мотивации к службе (36%), страх наказания за несвоевременное выполнение задания (34%), небрежное отношение к выполняемой работе (31%) и уверенность в том, что искажение информации служит интересам службы (29%), невнимательность и неосторожность сотрудников (48%), отсутствие установки на приоритетность интересов службы (42%) и личная заинтересованность сотрудника в ущерб интересам службы (42 %).

Результаты исследования показали, что наряду с приведенными данными на искажение служебной информации влияют также и потребности человека: потребность в безопасности и уверенности в будущем (39 %); потребность в сохранении своего социального статуса (23%); потребность в сохранении уважения со стороны окружающих (16 %).

Таким образом, искажение служебной информации сотрудниками детерминировано комплексом объективных и субъективных причин, к числу которых относятся: неоправданно высокий документооборот, необоснованные критерии оценки результатов работы, уровень профессиональной подготовленности сотрудников, нечеткая постановка задач руководителем, физические и психические перегрузки, ограниченность времени на выполнение служебных задач, морально-психологическое состояние личного состава подразделения, неоптимальный стиль руководства служебным коллективом, а также специфика и особенности деятельности в зависимости от профессиональной принадлежности. Кроме того, уровень искажения информации связан с уровнем мотивации к службе, страхом наказания, небрежным отношением к выполняемой работе и уверенностью сотрудников в том, что искажение информации служит интересам службы.

Обобщая полученные сведения можно сказать, что на искажение служебной информации оказывают влияние как условия профессиональной деятельности, специфика службы, управленческие качества руководителя, так и личностные особенности самого сотрудника ОВД, что обуславливает необходимость углубленного исследования индивидуальных установок, связанных с искажением информации, ценностно-смысловых и личностных особенностей сотрудников ОВД в интересах разработки мер совершенствования работы с личным составом.

Результаты исследования личностных факторов в формировании психологических механизмов искажения служебной информации говорят о том, что лиц, склонных к искажению служебной информации, можно охарактеризовать как сотрудников ОВД, стремящихся избежать ощущение тревоги и страха путем замены решения субъективно сложных задач на более простые, нисхождения на более ранний уровень приспособительных реакций [6]. Эти сотрудники стремятся избежать действий, требующих большой напряженности, склонны решать стоящие перед ними задачи «чужими» руками, создавать ситуации коллективной безответственности за упущения в работе.

Кроме того, у сотрудников, склонных к искажению служебной информации, существуют проблемы с формированием индивидуального уровня правосознания в профессиональной сфере, они склонны действовать в обход требований норм и правил служебного поведения, если им выгоднее или, по их мнению, так будет «лучше для дела». Сотрудники, входящие в эту группу, ориентированы на социальное одобрение, ожидают прямого вознаграждения и удовлетворения личных потребностей.

Сотрудники, не склонные к искажению служебной информации, свои правовые знания реализуют через напряжение имеющихся вариантов психологических защит, использование интеллектуальных ресурсов. Они отличаются склонностью к анализу и самоанализу, осознанностью обязательств, предусмотрительностью, добросовестностью, самоконтролем, способностью считаться с интересами других людей.

Сотрудники этой группы склонны отрицать обстоятельства, вызывающие у них тревогу, приводящие к внутреннему конфликту, особенно когда речь идет о конфликте, возникающем при проявлении мотивов, противоположных установкам личности, угрожающих ее самоуважению или социальному престижу. Такой защитный механизм способствует сохранению стабильности положительного образа «Я», сдержанного, рассудительного, управляющего собой и уверенного в себе человека. Сочетание осторожности с незначительной долей непрямым манипулятивных действий у таких людей смягчает тенденцию нарушения социально допустимых правил и ограничений.

В группе сотрудников, склонных к искажению служебной информации, приоритетными ценностями, отличающими их от сотрудников, не склонных к искажению служебной информации, являются: карьерный рост; материально обеспеченная жизнь. В группе сотрудников, не склонных к искажению служебной информации, к числу приоритетных ценностей относятся соблюдение требований закона, приказов; искренность выражения взглядов без «двойных стандартов». Выявленные различия в ценностно-смысловой сфере сотрудников двух групп сравнения говорят о детерминированности феномена искажения служебной информации внутренними базовыми ценностными факторами, затрагивающими его глубинные психологические механизмы, определяющие спектр направленности личности.

Подытоживая результаты исследования можно констатировать, что на уровень искажения служебной информации оказывают влияние как профессионально обусловленные, так и личностные факторы. К числу профессионально-обусловленных факторов относятся негативные стороны организации служебной деятельности личного состава (неоправданно высокий документооборот, психологически необоснованный широкий круг обязанностей личного состава, физические и психические перегрузки, ограниченность времени на выполнение поставленных задач и др.). В то же время, на искажение сотрудниками ОВД служебной информации влияют их личностные особенности: превалирующие механизмы психологических защит (регрессия и рационализация) в интересах сохранения стабильной самооценки, представлений о себе и о мире в стрессовых ситуациях профессиональной деятельности; асоциальная стратегия преодоления стресса и формы поведения, в которых доминирует предрасположенность действовать в обход нормативно установленных требований; особенности стратегий и моделей стресс-преодолевающего поведения сотрудников и направленность личности, уровень индивидуального правосознания. Выявленные детерминанты искажения сотрудниками служебной информации могут быть полезными при разработке мероприятий по его

профилактике в интересах повышения уровня достоверности информации для принятия адекватных управленческих решений, способствующих повышению эффективности функционирования системы МВД России.

## Литература

1. *Гаврилова Н.И., Ратинов А.Р.* Логико-психологическая структура лжи и ошибки в свидетельских показаниях // *Вопросы борьбы с преступностью.* 1982. № 37. С. 44–57.
2. *Ратинов А.Р.* Судебная психология для следователей. М., 2001. 352 с.
3. *Ратинов А.Р.* Феноменология лжи. Судебно-психологический взгляд // *Юридическая психология: сб. науч. трудов.* М., 1998. С. 95–105.
4. *Мусаелян Л.А.* Юридическая правда: содержание и сущность концепта // *Философия и общество.* 2011. № 2 (62). С. 77–104.
5. *Марьин М.И., Петров В.Е., Адаев А.И., Егоров К.А.* Организация социально-психологической работы в ОВД : методическое пособие. М.: ДКО МВД России, 2006. 240 с.
6. *Марьин М.И., Ефимкина Н.В.* Личностные факторы искажения служебной информации в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел // *Труды Академии управления МВД России.* 2015. № 2 (34). С. 78–82.
7. *Пряхина М.В.* Организация психологической службы в органах внутренних дел : учебное пособие. СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2008. 264 с.
8. *Статный В.М.* Юридическая психология: учебное пособие. СПб., 2010. 328 с.
9. *Форд Ч.* Психология обмана. Как, почему и зачем лгут даже честные люди / пер. с англ. Е. А. Любимцевой. М., 2013. 400 с.
10. Хрестоматия по общей психологии. Психология памяти \\ Под редакцией Гиппенрейтер Ю.Б., Романова В.Я. Москва: Издательство Московского университета, 1979. 272 с.
11. *Шиханцов Г.Г.* Юридическая психология: учебник для вузов. М., 2000. 341 с.



# ***Distortion of office information in activity staff of bodies of internal affairs: professional and personal factors***

**Maryin M.I.**, Dr. Sci. (Psychology), professor of department of scientific fundamentals of extreme psychology of the Moscow State University of Psychology and Education (marin\_misha@mail.ru)

**Efimkina N.V.**, PhD (Psychology), senior teacher of department of legal psychology of UNK design and estimate documentation The Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation of V.Ya. Kikotya (e\_n\_v@inbox.ru)

---

The article adduces a research of psychological characteristics of information security of adolescents with deviant and normative behavior. 46 people from two Moscow schools were examined with a complex of four methods, one of which was the "Information Security Questionnaire" - is used for the first time. In addition, two experimental subgroups viewed videos about Internet security rules and then it was assessed how much it had influenced the responses of adolescents to spam mailing. A conclusion based on the obtained results was made, that adolescents with deviant behavior are less likely (in comparison with adolescents with normative behavior) to be exposed to negative information because of their personal characteristics and distrust of others. However, for the same reason, they are less susceptible to persuasive educational impact, including those related to information security on the Internet. Thus, it is teenagers with normative behavior who are the ones who need information security education, and the effectiveness of such education should be tested with various psychological methods.

**Keywords:** law-enforcement bodies, distortion of office information, professional determinants, personal factors.

---

## **References**

1. Gavrilova N.I., Ratinov A.R. Logiko-psikhologicheskoy structure of a lie and error in testimony. Questions of fight against crime. 1982. no. 37. P. 44-57.
2. Ratinov A.R. Judicial psychology for investigators. Moscow, 2001. 352 p.
3. Ratinov A.R. Lie phenomenology. Judicial and psychological look. Legal psychology: works. Moscow, 1998. P. 95-105.
4. Musayelyan L.A. Legal truth: contents and entity of a concept. Philosophy and society. 2011. no. 2 (62). P. 77-104.

5. Maryin M.I., Petrov V.E., Adayev A.I., Egorov K.A. Organization socially - psychological operation in Department of Internal Affairs: methodical manual. Moscow: DKO Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2006. 240 p.
6. Maryin M.I., Efimkina N.V. Personal factors of distortion of the control footing in professional activity of staff of bodies of internal affairs. Works of Departments of MIA Academy of Russia, 2015. no. 2 (34). P. 78-82.
7. Pryakhina M.V. The organization of psychological service in law-enforcement bodies: manual. SPb.: St. Petersburg university Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2008. 264 p.
8. Statnij V. M. Legal psychology: manual. Saint Petersburg., 2010. 328 p.
9. Ford Ch. Deception psychology. As, why and why even honest people. Lanes with English E.A. Lyubimtseva lie. Moscow, 2013. 400 p.
10. Anthology of the general psychology. Memory psychology. Under edition Gippenreyter Yu.B., Romanov V.Ya. Moscow: Publishing house of the Moscow university, 1979. 272 p.
11. Shikhantsov G.G. Legal psychology: the textbook for higher education institutions. Moscow, 2000. 341 p.