

---

# Использование возможностей предмета «психология» для развития копинг-персонального поведения сотрудников органов внутренних дел

*Бурцева Е.В., кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры гуманитарных дисциплин ВФ ДВЮИ МВД России (evbur@list.ru)*

---

В статье обосновывается необходимость развития копинг-персонального поведения сотрудников органов внутренних дел как способности к самостоятельному преодолению негативных воздействий среды, умения минимизировать влияние устоявшихся норм и самому влиять на ситуацию. Ввиду субъект-объектного подхода к воспитанию сотрудников в системе органов внутренних дел развитие поведения по преодолению влияния среды затруднено. Конформизм, присущий человеку в принципе, может играть как положительную (принятие профессиональных норм, позитивных традиций коллектива), так и отрицательную роль (интериоризация негативных установок и правил коллектива) в адаптации сотрудника. В статье показаны возможности предмета «психология» для развития способности противостоять влиянию, принимать самостоятельные решения. Приведены примеры занятий с сотрудниками по теме «Психология групп и коллективов» в виде лекции-дискуссии, обсуждения художественного фильма «Повелитель мух», тренинга-игры «Красное и черное».

**Ключевые слова:** конформизм, субъектность, субъект-объектный подход, выученная предрасположенность к послушанию, копинг-персональное поведение, сотрудники органов внутренних дел.

---

В последних документах по организации и проведению воспитательной работы в органах внутренних дел много говорится об умении сотрудников противостоять негативному влиянию. Так, в руководстве по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации [5] прямо поставлена задача выработки у сотрудников устойчивости к неблагоприятному информационно-психологическому воздействию правонарушителей, незаконных вооруженных формирований, экстремистских и террористических групп. В то же время, в этом же документе вполне обоснованно указывается на необходимость надежности и управляемости коллектива сотрудников, ставятся задачи обеспечения организованности и исполнительности личного состава, укрепления единоначалия, повышения ответственности и дисциплинированности сотрудников. Таким образом, сотрудник органов внутренних дел, с одной стороны, должен подчиняться приказам,

командиру, нормам и правилам службы, с другой стороны, быть лично ответственным за свое поведение, иметь некий личностный стержень, позволяющий не поддаваться негативному влиянию извне. Конечно, мы можем говорить, что правильно организованные воспитательные воздействия на коллектив сотрудников формируют коллективные ценности и исполнительскую дисциплину, что само по себе является защитой от воздействия извне. Сотрудник, попадая в такой коллектив, принимает цели и ценности коллектива, то есть проявляет конформность, осознает свою принадлежность к коллективу с определенными ценностями, традициями, тем самым «отгораживаясь», защищаясь от всего, что противоречит данным нормам. И действительно, исследования показывают, что для большинства сотрудников наибольшую ценность представляют профессиональные традиции, выражающиеся в уважении, принятии профессионально-корпоративных норм, совокупности идей, мировоззренческих позиций, системы взглядов, отношений, существующих в профессиональной субкультуре, с которой отождествляют себя сотрудники. Конформизм, который в профессиональном поведении проявляется как высокий уровень исполнительности, самодисциплины, вежливости, уважения к родителям, старшим или иным лицам, пользующимся авторитетом, также определяется сотрудниками как социально-профессиональная ценность [3].

Но это идеальная желаемая картинка. В реальности все происходит несколько по-другому. Ни для кого не секрет, что наши курсанты вузов системы МВД, попадая из учебного заведения на практическую работу с багажом знаний по юридическим предметам, а также предметам гуманитарного направления, где много внимания уделяется этике профессии, на практике зачастую разочаровываются. Внутренние правила и нормы служебных коллективов могут сильно отличаться от декларируемых в нормативных документах. В некоторых коллективах до сих пор, несмотря на проведенную реформу, нормой является коррупция, вымогательство, нежелание выполнять служебные обязанности, сниженная мотивация к раскрытию преступлений. Для человека конформное поведение является естественным, эволюционно наработанным. «С волками жить – по волчьи выть» – так это положение дел отражено в фольклоре. И эта ситуация оказывается сильнее «спущенных сверху» документов с «правильными» словами. Для человека в этом случае есть два варианта – либо уйти, либо остаться и все существующее принять за норму службы. Во втором случае высока вероятность, что внешняя конформность (вынужденное принятие «правил игры» при личном несогласии) перерастет во внутреннюю, когда сотрудник уверует, что такое поведение единственно правильное и возможное в сложившейся ситуации. Теоретически возможен еще третий вариант: сотрудник, попадая в такой коллектив, остается верным позитивным нормам, воспринятым ранее, ведет себя «персонально», то есть отстаивает свои принципы, не подстраивает свое поведение под неприемлемые нормы, пытается воздействовать на ситуацию и других сотрудников. В русском фольклоре на такой случай также есть фразеологизм: «Со своим уставом в чужой монастырь». Причем дается совет «не соваться». Это действительно сложно – отстоять свою персональность, противостоять негативному воздействию сложившегося коллектива, преодолеть влияние устоявшихся норм и самому влиять на ситуацию, пытаясь организовать другие нормы и правила, то есть проявлять копинг-персональное поведение [там же]. Этому надо учиться.

В системе с субъект-объектным подходом к воспитанию и обучению сотрудников, коей на данный момент времени является система органов внутренних дел, шансы научиться копинг-персональному поведению как поведению по отстаиванию себя и самостоятельному преодолению негативных воздействий среды, минимальны. В вышеупомянутом руководстве обозначается, что субъектами воспитательной работы являются руководители служб и подразделений, а объектами – коллективы и сотрудники. Хорошо если действительно удалось так организовать воспитательное воздействие, и так подобрались люди в служебном коллективе (особенно это касается руководителей), что нормы коллектива позитивны и соответствуют нормам общества, государства, профессиональной этики. Тогда сотрудник, полностью подчиненный данным нормам, являет собой образец поведения на службе. Возникает вопрос: волею случая попадая в другую ситуацию, другой коллектив, сохраняет ли в он себе все наработанные идеалы и образцы поведения? Или же просто происходит «переподчинение» под другие нормы и образцы, следование другим приказам, так как есть привычка подчиняться?

Много лет в своей работе я использую статью Джанис Гибсон «Обучение людей жестокости в условиях государственного террора», опубликованную в первом выпуске журнала «Иностранная литература» в 1993 г. [2]. Обычно данный материал включается в занятие по психологии на тему «Психология групп и коллективов» со слушателями очного и заочного отделений различных специализаций – сотрудниками органов внутренних дел, получающих высшее юридическое образование.

Д. Гибсон в своей статье рассматривает модели, объясняющие способность причинять боль другим людям, в частности, модели подчинения власти. Так, в концепции С. Милгрема в качестве фактора, влияющего на способность причинять боль другим, обозначается выученная предрасположенность к послушанию. Милгрем показал, что для большинства людей уважение к власти – единственно приемлемое поведение, причем эта реакция формируется в доме через родительские доктрины и религиозные запреты и далее поддерживается в школе [7; 8]. Б. Алтемейер, описывая значение личностных характеристик в агрессивном поведении людей, выделил три класса аттитюдов, в совокупности образующих общую личностную черту, названную им «правым авторитаризмом». Автор доказывает, что лица с высоким «правым авторитаризмом» обладают большей способностью причинять страдания в пределах, санкционированных установленной властью. Составляющие «правого авторитаризма» по Алтемейеру: «авторитарное подчинение» как уважение к власти, «конвенционализм» как приемлемость обычаев. Третьей составляющей является «авторитарная агрессия», то есть агрессия, разрешенная авторитетным лицом. Указанные характеристики формируются с раннего детства – в доме, на улице, в церкви [6]. Д. Гибсон в своей статье отмечает, что в ходе военного обучения солдатам не даются навыки различения моральных и аморальных приказов. Таким образом, развивается способность беспрекословного подчинения власти, соответственно, угнетается способность самостоятельно думать и принимать ответственные решения.

На занятии мы с сотрудниками обсуждаем эту статью, дискутируем о конформизме и конформном поведении, сотрудники приводят примеры служебных и жизненных ситуаций, когда необходимо проявлять неконформное поведение.

С курсантами очного отделения ввиду больших временных возможностей мы также просматриваем художественный фильм «Повелитель мух». Вкратце его сюжет таков. Самолет, перевозивший группу кадетов военной школы, терпит крушение над океаном, подростки оказываются на необитаемом острове, где пытаются выживать. В группе выделяются два лидера. Один – социально позитивно-направленный, Ральф, предлагает путь «комунны», где все равны, работают, подчиняются «взрослым» нормам социального общества, членами которого являются. Другой – антисоциально-направленный, Джек – жесткий, жестокий и агрессивный подросток, предлагающий «путь охотников»: беспрекословное подчинение вождю, жестокие наказания за провинности, тотем-«чудовище», которого надо бояться, которому следует поклоняться и приносить жертвы. Взамен – покровительство «сильного» и защита, по сути – снятие ответственности. В итоге в этих первобытных природных условиях побеждает Джек, и группа социально-положительных кадетов военного училища, подчинившись антисоциальному лидеру, превращается в банду, убивающую людей.

После просмотра фильма на занятии проводится его обсуждение, дискуссионный акцент также делается на том, каким образом антисоциально-направленный лидер «переподчинил» кадетов под свое начало, и что этому способствовало. В ходе обсуждения отмечается, что подростки, обучаясь в военной школе, приобрели навык подчинения, но не навык противостояния авторитарному влиянию.

Еще одна форма работы, которую мы используем на занятиях для актуализации копинг-персонального поведения, – тренинг. В начале его обычно дается теоретическая вводная о роли социальной группы в жизни человека и конкретно в тренинге (группа как «зеркало», как источник «обратной связи»). Более подробно в теории мы останавливаемся на групповом влиянии, нормах, санкциях, социально-психологических явлениях конформности, групповой сплоченности, лидерстве и т. д. (тема «Социальная группа» в социальной психологии). От общей теории переходим к определениям правил тренинговой группы. Это обычная процедура: принимаются правила «здесь и сейчас», конфиденциальности, «без критики» и т. п.

Процедура знакомства в данном тренинге происходит следующим образом. Участнику предлагается назвать свое имя и чем он похож на всех, и чем отличается от других. Данная форма представления может вызвать дискуссию, затягивать которую нежелательно, лучше перейти непосредственно к теории по теме «Социальная группа». После теоретической части группе предлагается поиграть. Для достижения своих целей мы используем популярную в психологических кругах игру «Красное и черное». Она пришла к нам с американского континента (применяется в психологических обучающих программах «Discovery» и «Lifespring»). Благодаря работам Н. Козлова [4], она получила широкую известность. Мы делаем акцент на том, чтобы показать сотрудникам, что человек легко подвергается манипулятивным воздействиям и групповому влиянию, что очень сложно

оставаться в рамках копинг-персонального поведения, то есть иметь «свою голову на плечах», оставаться копинг-персоной. В начале игры ведущий (преподаватель, тренер) делает несколько «провокаций», закладывая в сознание участников соревновательный контекст. Так, группа делится на две команды (само по себе деление на команды обуславливает возникновение «чувства групповой принадлежности»), выбираются капитаны команд, которым тренер предлагает «разыграть» помещение с помощью одновременного выкладывания монеток. Один капитан играет на «согласование» (орел-орел, решка-решка), другой – на рассогласование (орел-решка). Делается десять ходов, если «ничья» – дополнительный ход. В итоге «проигравшая» команда отправляется за дверь в коридор, в менее комфортные условия, а «выигравшая» остается в более удобном помещении. Причем все это проговаривается ведущим с использованием именно таких слов, работающих на противостояние команд. После произведенных манипуляций команды адекватно, конечно, не могут воспринять задание. А задание тренер повторяет очень четко два раза: «Задание командам – набрать максимально возможное количество положительных баллов». Далее на доске пишутся условия (мы их видоизменили и упростили):

- мы ставим на черное, противник тоже – получаем +10, противник тоже +10;
- мы ставим на черное, противник на красное – получаем –10, противник 0;
- мы ставим на красное, противник на черное – получаем 0, противник –10;
- мы ставим на красное, противник на красное – получаем –5, противник –5.

По этому раскладу четко видно, что только при условии, что обе команды одновременно в разных помещениях постоянно ставят на «черное», набираются положительные баллы. Только так можно выполнить поставленную задачу, так как на самом деле это игра на согласованные действия группы. И в группе обязательно находятся люди, которые это понимают и озвучивают свои мысли вслух. Тем не менее, когда команды расходятся по разным помещениям, а условия стираются с доски и начинается игра, дух конкуренции побеждает. Даже если команда начинает ставить на «черное», то, получая в ответ «красное» от другой команды, быстро перестраивается и начинает «мстить». Хотя цель игры – заработать как можно больше очков, команды стараются сделать так, чтобы противник получил меньше очков. В результате все остаются в минусе. Надо отметить, что за 13 лет проведения нами с группами этой игры, ни одна (!) не выполнила задание, не набрала положительные очки за те десять ходов, которые были даны по условиям игры. По окончании игры проводится обсуждение ее, рефлексия поведения участников. Причем обычно участники хорошо понимают, что произошло, указывают причины, обозначают «провокации», которые были сделаны тренером в начале игры, соотносят ситуацию с теоретическим материалом по теме «Социальная группа». Почему люди, которые правильно поняли задание, не смогли отстоять свою точку зрения и сами в итоге стали ставить на «красное»?

Здесь важно указать на необходимость развития копинг-персонального поведения как поведения, ведущего к выполнению групповых задач, но не

зависимого от негативного влияния группы, не поддающегося эмоциональному заражению. Описанное занятие можно проводить как часть тренинга, а можно как практическое занятие с группой в учебном процессе, рассчитанное на две учебных пары.

Таким образом, повышение самосознания сотрудников, понимания механизма социальных воздействий и влияний качественно изменяет уровень их взаимодействия со средой, повышает субъектность сотрудников, развивает их способность к копинг-персональному поведению. Подобные занятия могут инициировать процесс копинг-персонализации как преодоления обезличивания, деперсонализирующего воздействия среды в общем и конкретно системы органов внутренних дел.

## Литература

1. *Бурцева Е.В.* Понятие «копинг-персонализация сотрудников органов внутренних дел» в контексте субъектного ответа личности на воздействие системы // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. - Январь 2012, ART 1732 . - СПб., 2012 г. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1732.htm> [дата обращения 10.02.2012]
2. *Гибсон Д.* Обучение людей жестокости в условиях государственного террора. Иностранная психология. 1993. Т. 1. № 1.
3. *Егорычев С. П.* Развитие профессионализма сотрудников МВД РФ с учетом их мотивации. Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2011.
4. *Козлов Н. И.* Лучшие психологические игры и упражнения. Екатеринбург, 1997.
5. Руководство по морально-психологическому обеспечению оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации. Приложение 1 к приказу № 80 от 11.02.2010.
6. *Altemeyer B.* Enemies of freedom: Understanding right-wing authoritarianism. San Francisco, 1988.
7. *Milgram S.* Behavioral Study of Obedience // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1963. № 67 (4).
8. *Milgram S.* Some Conditions of Obedience and Disobedience to Authority. Human Relations. 1965. 18 (1).

# Using the possibilities of “psychology” subject for training of coping-personal behavior of the officers of internal affairs bodies

*Burtseva E.V., PhD in Pedagogy, senior lecturer, chair of humanities, Vladivostok branch of Far-eastern Legal Institute, Russian Ministry of the Interior (evbur@list.ru)*

---

The contribution justifies the necessity of development of coping-personal behavior of the officers of internal affairs bodies as an ability to independently overcome negative influences of the environment, a skill of minimizing the influence of established norms and affecting the situation on one's own. Taking into account the subject-object approach to education of officers in the system of interior authorities, the development of behavior which overcomes the influence of environment, is hindered. Conformism, generally inherent to human beings, may play both positive (acceptance of professional norms, positive traditions of collective) and negative role (interiorization of negative mindsets and rules of collective) in adaption of an officer. The article shows the capabilities of the subject “Psychology” for development of the skill of withstanding an influence, making independent decisions. It gives examples of officers' classes on the topic of “Psychology of groups and collectives” in the form of lecture-discussion, discussion of the movie “Lord of the flies”, training game “The red and the black”.

**Keywords:** conformism, subjectivity, subject-object approach, learned disposition for obedience, coping-personal behavior, officers of interior authorities.

---

## References

1. *Burceva E.V.* Ponjatie «koping-personalizacija sotrudnikov organov vnutrennih del» v kontekste sub#ektnogo otveta lichnosti na vozdejstvie sistemy// Pis'ma v Jemissija.Offlajn (The Emissia.Offline Letters): jelektronnyj nauchnyj zhurnal. - Janvar' 2012, ART 1732 . - CPb., 2012 g. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2012/1732.htm> [data obravenija 10.02.2012].
2. *Gibson D.* Obuchenie ljudej zhestokosti v uslovijah gosudarstvennogo terrora. Inostrannaja psihologija. 1993. T.1.№1. S. 28-33.
3. *Egorychev S. P.* Razvitie professionalizma sotrudnikov MVD RF s uchetom ih motivacii. Avtoref. diss. kand. psihol. nauk. M., 2011.
4. *Kozlov N. I.* Luchshie psihologicheskie igry i uprazhnenija. Ekaterinburg, 1997. S.39 – 49.
5. Rukovodstvo po moral'no-psihologicheskomu obespecheniju operativno-sluzhebnoj dejatel'nosti organov vnutrennih del Rossijskoj Federacii. Prilozhenie № 1 k prikazu № 80 ot 11.02.2010
6. *Altemeyer, B.* Enemies of freedom: Understanding right-wing authoritarianism. San Francisco, 1988.
7. *Milgram, S.* (1963). "Behavioral Study of Obedience". Journal of Abnormal and Social Psychology 67 (4): 371–378.
8. *Milgram, S.* (1965). "Some Conditions of Obedience and Disobedience to Authority". Human Relations 18 (1): 57–76.