

УДК

Сироткин Роман Сергеевич

Магистрант 3 курса (направление подготовки 38.04.04

Государственное и муниципальное управление)

Научный руководитель: Дамбуева В.Ю., к. соц.н., доцент

Ивановский филиал РАНХиГС

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ФСО

Аннотация: В статье рассматриваются особенности организации психологического обеспечения сотрудников ФСО в современных условиях. Проведен анализ основных форм и методов, используемых для организации психологического обеспечения сотрудников ФСО, а также факторов, влияющих непосредственно на процесс воздействия.

Ключевые слова: психологическое обеспечение, этапы, сотрудники ФСО, организация, условия, факторы влияния.

Sirotkin Roman Sergeevich

2nd year master student, «Public Administration»

Dambueva V.Y., Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor

FEATURES OF ORGANIZING PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR FSO EMPLOYEES

Abstract: The article examines the features of organizing psychological support for FSO employees in modern conditions. An analysis of the main forms and methods used to organize psychological support for FSO employees, as well as factors that directly affect the process of influence, is conducted.

Keywords: psychological support, stages, FSO employees, organization, conditions, influencing factors.

Работа с личным составом в системе государственного управления Российской Федерации является очень важным условием, которое гарантирует успешность осуществления управленческого процесса. Взаимодействие с сотрудниками учитывает все современные формы и методы, которые позволяют наиболее полно использовать возможности психологии. Психологическое обеспечение сотрудников выступает как важный элемент деятельности.

Сотрудники Федеральной службы охраны Российской Федерации (далее – ФСО России) подвержены серьезнейшим физическим и психологическим перегрузкам, обусловленным спецификой их деятельности, поэтому организация психологического обеспечения выступает важным элементом службы, так как оно направлено на коррекцию их внутреннего состояния.

На рисунке 1 представлена модель, которая классифицирует элементы процесса организации психологического сопровождения сотрудников, осуществляющих службу в системе ФСО.

Первым направлением психологического сопровождения сотрудников ФСО является профессиональный психологический отбор кадров. Такая деятельность присутствует в процессе всего существования службы. Профессиональный отбор сотрудников и необходимость использования в его процессе психологических характеристик наиболее понятно не только для руководства, но и самих служащих. Необходимо понимать, что профессиональная деятельность сотрудников ФСО является не обычной государственной службой. Она имеет высокий уровень специфичности, которая не может не сказываться на сотрудниках. Также важно понимать уровень секретности данного подразделения.

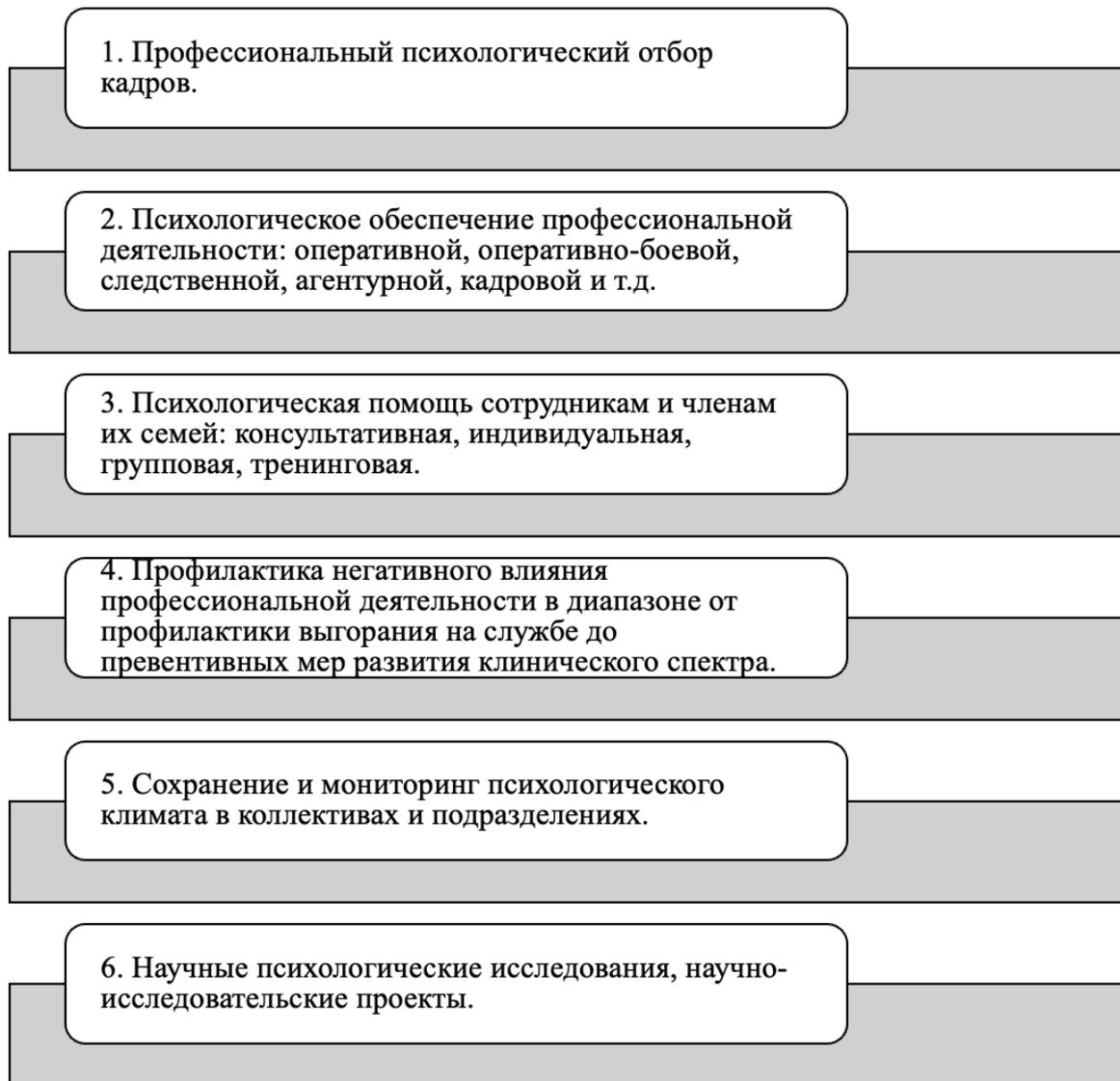


Рисунок 1 - Элементы процесса организации психологического сопровождения сотрудников, осуществляющих службу в системе ФСО

Такой подход указывает на наличие повышенных требований к психике сотрудника. В процессе отбора на службу в подразделение ФСО кандидат обследуется на наличие специальных характерологических качеств. Уровень интеллекта и нравственное развитие в данном списке находятся не на последних позициях.

Очень важно, что психологический отбор при поступлении на службу в ФСО должен быть ориентирован на выявление «прогностически-неблагоприятных психологических факторов, снижающих адаптивные возможности сотрудника к профессиональному направлению и его факторам риска, недопустимым при поступлении на службу» [3].

На рисунке 2 представлены основные методы профессионального психологического отбора, которые применяются в процессе поступления на сотрудников на службу в ФСО.

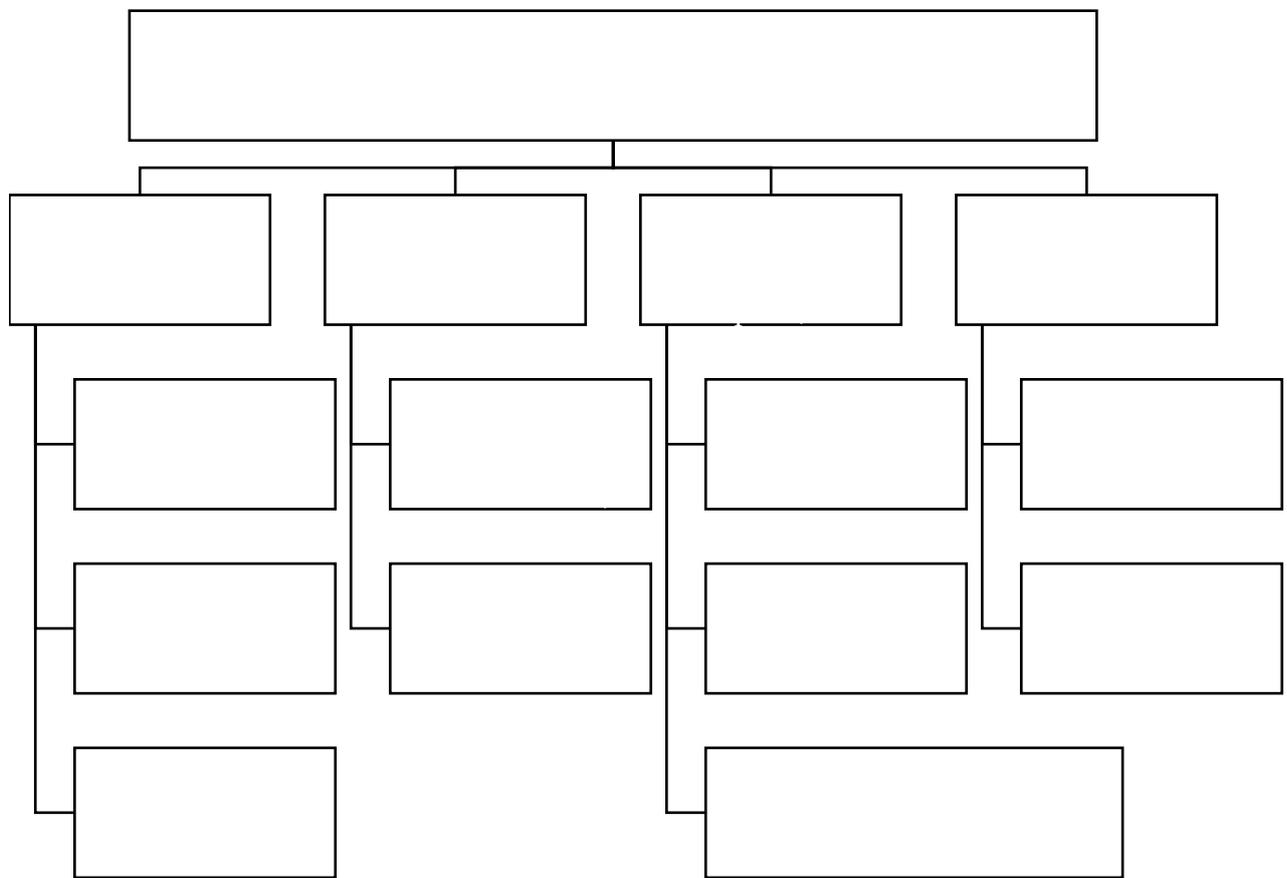


Рисунок 2 - Основные методы профессионального психологического отбора, которые применяются в процессе поступления на сотрудников на службу в ФСО.

Профессиональная деятельность сотрудников ФСО имеет еще одну серьезную специфичную характеристику, которая должна быть учтена в процессе организации психологического обеспечения. Это – правовая регламентация деятельности, имеющая высокую степень обязательности исполнения. Профессиональные полномочия на данной службе носят строгий обязательный и властный характер. Высокий уровень экстремальности выполнения профессиональных обязанностей становится причиной психоэмоциональных нагрузок. В деятельности сотрудников ФСО, особенно на современном этапе, когда Российской Федерацией осуществляется Специальная военная операция на территории Украины, включается огромное количество дестабилизирующих факторов. Также можно признать, что профессиональные обязанности сотрудников включают процессуальную самостоятельность, которая в целом базируется на персональной ответственности [12].

Однако, такая специфика деятельности сотрудников ФСО не всегда учитывается в процессе организации психологического обеспечения. Предлагаемые со стороны руководства ведомством деятельность в данном направлении, является фрагментарной. Логическое предложение ее при дальнейшей деятельности персонала не осуществляется. Особенно это заметно в случае, когда сотруднику изначально после отбора выдается положительное и рекомендательное заключение, то есть психологическая служба указывает на его полное соответствие для выполнения деятельности для конкретного подразделения. Адаптационные механизмы в процессе выполнения служебных обязанностей такими сотрудниками не включаются в список работы с ними, мониторинг успешности вхождения в коллектив не проводится. То есть можно признать, что на этом этапе психологическое обеспечение для сотрудников завершается. При этом такое решение можно признать ошибочным, так как существуют исследования, в которых указывается, что сотрудники, проработавшие в ФСО сроком от полугода до года, в четверти случаев признаются, что не

полностью адаптировались к новой службе. Такой результат позволяет говорить о негативном влиянии процесса адаптации сотрудника на качество выполнения им профессиональной деятельности [5].

Необходимо понимать, что в деятельности подразделений ФСО осуществляется серьезная специфическая профессиональная правоохранительная деятельность. В нее входит и агентурная работа, и оперативно-боевая, и следственная, и кадровая. А возможности для психологического обеспечения ведения таких разнообразных направлений деятельности практически отсутствуют.

Важной проблемой в процессе организации психологического обеспечения сотрудников ФСО является сложность подбора специалистов-психологов, так как они должны уметь обеспечить деятельность для видов службы, которые порой являются противоположными по специфике своего выполнения. Большинство педагогических ВУЗов России ведут достаточно стандартную подготовку, которая не включает знаний, необходимых, например, для осуществления поддержки мотивации агентурной деятельности. Такая ситуация приводит к тому, что сотрудники ФСО должны самостоятельно искать возможность получения знаний в области психологии личности, различных поведенческих проявлений и т.д. Отсутствие подготовки в данном вопросе может стать причиной появления эффектов «пропуска цели» и «ложного обвинения», что негативно сказывается на деятельности сотрудников [3].

Еще одним направлением психологического обеспечения сотрудников ФСО выступает возможность получения консультаций и индивидуальной психологической помощи. Можно констатировать, что получение данной сервисной услуги является эпизодическим. Нет возможности говорить о системности и пролонгированности деятельности, направленной на психологическую поддержку сотрудников ФСО при выполнении своих профессиональных обязанностей. Так, можно указать

на исследование, в котором говорится, что из опрошенных 142 сотрудников службы ни один не указал, что получил реабилитацию после того, как им были пройдены дестабилизирующие профессиональные ситуации [7].

В целом, можно признать, что на сегодняшний день сотрудники ФСО не получили установку, что решение их психологических проблем должно вестись не самостоятельно, а посредством обращения к профессионалу. Это сказывается на уровне доверия сотрудников к специалистам. Он является очень низким.

Ограниченный взгляд на потенциал подчиненных, отсутствие стремления сохранить кадровый состав, недостаток профессиональной культуры и психологической подготовки – вот не полный перечень причин необъективно-пристрастного отношения, в котором индивидуальность каждого сотрудника, его личность, его возможности не рассматриваются с позиции феномена. Профилактика негативного влияния профессиональной деятельности в диапазоне от профилактики выгорания на службе до превентивных мер развития клинического спектра – данное направление в практике психологов ФСО представлено крайне фрагментарно. Несмотря на то, что ФСО как структура имеет собственные санатории, профилактории, базы отдыха и т.д., психопрофилактическое направление, по-прежнему является «заветной мечтой» большинства сотрудников. Отдельными энтузиастами проводится реабилитационно-восстановительная работа по преодолению и недопущению синдрома эмоционального выгорания (СЭВ), способного стать не только причиной снижения эффективности выполнения профессиональной деятельности, но и «запустить» серьезные психосоматические проблемы.

В заключение следует отметить, что возможности мероприятий психологического сопровождения и профилактики профессионального выгорания многообразны, а представленный спектр психологического

сервиса, объединенный понятием «психологическое сопровождение деятельности сотрудников ФСО», способен значительно улучшить не только психологическое самочувствие сотрудников, но и во многом облегчить их профессиональную деятельность, позитивно повлиять на физиологический и соматический уровень, стабилизировать и качественно улучшить мотивационную составляющую продолжения службы в ФСО.

Использованные источники:

1. Золотухина, Ю.В. Психологические факторы группы риска при профессиональном психологическом отборе в органы внутренних дел / Ю.В. Золотухина // Ученые записки российского государственного социального университета. – 2012. – № 2 (102). – С. 278-284.

2. Концепция воспитания личного состава федеральных органов государственной охраны: Утверждена директором ФСО России, от 5 августа 2005 года.

3. Лебедев, И.Б. Психофизический тренинг как способ социально-психологической адаптации курсантов образовательных организаций МВД России / И.Б. Лебелев, Ю.В. Чуманов, Ю.Д. Милюкова // Международный журнал психологии и педагогики в служебной деятельности. – 2018. – № 2. – С. 106-109.

4. Лемясова, Н.С. Диагностическая компетентность в структуре профессионального самоопределения психологов правоохранительной сферы Н.С.Лемясова, О.А. Белобрыкина //Актуальные проблемы профориентологии на современном этапе развития общества: материалы всерос. науч.- прак. конф. (г. Новосибирск, 22-23 октября 2015 г.). - Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2016. - С.253-262.

5. Методика оценки морально-психологического состояния личного состава в подразделениях органов государственной охраны. -

Орел, Академия ФСО России, 2018. – 45 с.

6. Петров В.Е., Филипенкова Н.Ю. К вопросу о психологической помощи сотрудникам правоохранительных органов // Научный портал МВД России. – 2008. – №2. – С. 99-102.

7. Приказ ФСО России от 24 января 2003 года № 21 «Об утверждении Положения о психологическом обеспечении служебной деятельности в Федеральной службе охраны Российской Федерации».

8. Приказ ФСО России от 26 апреля 2006 года № 180 «Об утверждении Положения о психологическом обеспечении служебной деятельности в федеральных органах государственной охраны».

9. Приказ ФСО России от 28 сентября 2005 года № 376 «Об утверждении Положения об организации воспитательной работы в федеральных органах государственной охраны».

10. Приказ ФСО России от 29 декабря 2001 года № 429 «Об утверждении Концепции воспитательной работы с личным составом Федеральной службы охраны Российской Федерации и Положения об организации воспитательной работы в подразделениях Федеральной службы охраны Российской Федерации».

11. Валихина, В.В. Психологическая работа в органах внутренних дел / В. В. Вахнина; отв. ред. В. И. Долинко. – М. : Академия управления МВД России, 2019. – 108 с.

12. Рудольф, С.А. О роли мотивации профессиональной деятельности в формировании синдрома эмоционального выгорания / С.А. Рудольф, М.И. Кошенова // Психология мотивации: прошлое, настоящее, будущее : материалы Международной науч.-практич. конференции, посвященной 85- летию доктора психологических наук, почетного профессора НГПУ В. Г. Леонтьева (г. Новосибирск, 25–28 декабря 2014 г.).

- Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2015. - С.243-250.

13. Черкасова, Е.С. Актуальное психолого-психофизиологическое состояние сотрудников Следственного комитета российской Федерации, проходивших обучение в Институте повышения квалификации «Академии СК РФ» (с дислокацией в городе Новосибирск) / Е.С. Черкасова // Вестник Академии Следственного комитета. - 2016. - № 4. - С. 159 – 162.

14. Черкасова, Е.С. Преодоление синдрома эмоционального выгорания и избыточного стресса в деятельности сотрудников Следственного комитета РФ на основе психолого-психофизиологической модели саморегулирования и самовосстановления / Е.С. Черкасова, О.В. Гришин, Ю.А. Турсин // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия «Право». - 2012. - Т. 8. - Выпуск 2. - С.192-197.

15. Чуманов, Ю.В. Психофизический тренинг как способ развития способностей принимать решения в ситуациях неопределенности ориентиров поиска / Ю.В. Чуманов // Инновации в образовании. – 2018. – № 5. – С. 139–147.

©Сироткин Р.С, Дамбуева В.Ю.,2024