

Однако нам нельзя и абсолютизировать значение тех межличностных отношений, которые носят не деловой, не функционально-ролевой, а лишь эмоционально-личностный характер.

Система оперативно-служебной и служебно-боевой деятельности требует более высокой внутренней дисциплины и подчиненности общему распорядку, где доминирующую роль скорее играют отношения ответственной, функционально-ролевой взаимозависимости, отношения руководства и исполнения, отношения, носящие преимущественно уставный, а не чисто эмоционально-личностный характер.

УДК 159.9.072:34.08

*Д. А. Курдин*

*начальник отделения психологического обеспечения  
учебно-воспитательной работы  
Академии права и управления ФСИН России*

## **СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР**

Основные цели, которые могут быть поставлены перед психологической службой, осуществляющей сопровождение сотрудников силовых структур: изучение социально-психологического климата в коллективах, психопрофилактика и психологическая коррекция деструктивного поведения, психопрофилактика и психологическая коррекция эмоционального выгорания и профилактика профессиональной деформации сотрудников.

Основная функция – диагностическая – заключается в постановке психологического диагноза и написании психологического портрета на основании углубленного, объективного и всестороннего изучения личности. Данная функция реализуется посредством применения специальных психодиагностических методов (тестирование, изучение документов, беседа, наблюдение и др.)

Психологическая диагностика в настоящее время проходит следующие этапы: 1) запрос на проведение психодиагностических мероприятий; 2) проведение психологического обследования (тестирования) психологом; 3) обработка и анализ данных; 4) выдача рекомендаций для дальнейшей работы с сотрудником. Достаточно большой и ресурсозатратный объем работ.

Тенденция нашего времени – это увеличение темпа жизни, вследствие чего стресс стал нормой повседневного бытия, нередко случаи,

когда абсолютно психически и психологически здоровый человек под влиянием телевидения, газет, интернета, компьютерных игр теряет свое психологическое равновесие за очень короткий срок.

Данный факт снижает эффективность диагностической работы, и показатели могут быть реальны только при частом проведении психологического обследования, однако возможности психолога ограничены.

Еще одна тенденция нашего времени – засилье гаджетов, смартфонов, планшетов и т. п. Доступ через данные устройства к множеству приложений (эл. программ) для различных целей, от подсчета калорий до программ электронного документооборота.

Решение проблемы эффективности диагностической работы – в автоматизации процесса диагностики через интернет и отдельные приложения (эл. программы), обеспечивающие доступ к методикам для психологической диагностики. Данное решение существенно облегчит психологическую диагностику сотрудников.

Необходимо создать приложение (эл. программу) для мониторинга психологического состояния сотрудника, основной целью которого будет отслеживание тревожных, депрессивных и других форм деструктивного состояния сотрудника.

Приложение (эл. программа) будет представлять из себя диагностическую среду, загруженную в телефон, планшет сотрудника.

Механизм психологического сопровождения сотрудника через приложение (эл. программу) будет основан на Генетическом алгоритме

Генетический алгоритм (англ. genetic algorithm) – это эвристический алгоритм поиска, используемый для решения задач оптимизации и моделирования путем случайного подбора, комбинирования и вариации искомым параметров с использованием механизмов, аналогичных естественному отбору в природе.

Возможна модификация или адаптация Генетического алгоритма, вместо случайных геномных наборов будут результаты первичных исследований сотрудников, а критерием отбора будут данные сотрудников, уволенных по отрицательным мотивам. За основу также можно взять результаты сотрудников, проработавших достаточно длительное время и имеющих хороший послужной список. Далее находим среднее значение, которое будет являться нормой, отклонение от нормы будет зоной внимания психолога, в которую могут попасть как сотрудники склонные к деструктивным формам поведения, так и сотрудники, обладающие хорошими задатками или талантливые.

С помощью полученного алгоритма возможно учитывать фактор изменчивости среды, например, смену руководства.

Этапы работы психолога при внедрении Системы мониторинга психологического состояния сотрудника силовых структур: 1) прохождения психодиагностического обследования самостоятельно сотрудником

с помощью скаченного приложения (эл. программы) для телефона, планшета и т. п.; 2) сохранение приложением (эл. программой) результатов на сервер; 3) обработка результатов программным обеспечением сервера, т. н. генетическим алгоритмом; 4) оповещение сотрудника, отвечающего за психологическое сопровождение об отрицательных результатах.

Психодиагностическое обследование будет проходить в двух режимах: в анонимном и персонализированном. Выбор места и времени тестирования – прерогатива сотрудника, проходящего обследование. Можно установить определенные рамки, например, в течении суток, недели и т. п.

Приложение (эл. программа) будет состоять из следующих модулей и кнопок: модуль психологических методик; модуль защиты данных тестируемого; модуль защиты достоверности результатов; модуль контроля периодичности тестирования; кнопки регистрации; кнопки прохождения тестирования; кнопки сохранения результатов.

Сохранение на сервер происходит при завершении тестирования после нажатия кнопки сотрудником. Данные на сервере хранятся в зашифрованном виде, имя сотрудника под псевдонимом или ID-номером. Ключ с данными к ID-номерам, или расшифровка псевдонимов – у психолога или сотрудника, отвечающего за психологическое сопровождение.

Обработка результатов происходит следующим образом: данные, полученные в виде баллов, по шкалам тестирования сравниваются с результатами предыдущих тестирований сотрудника, с результатами тестирования группы и обрабатываются т. н. генетическим алгоритмом, с целью выдачи заключения о профессиональной пригодности сотрудника, о соответствии его психологического состояния норме или о возможности несения им службы.

Результаты, полученные в ходе психодиагностического обследования сотрудника, делятся на две или более категорий: первая – нормальные, т. е. результаты, входящие в норму и говорящие о стабильном состоянии сотрудника; вторая – отрицательные, выходящие за норму, либо результаты, предоставленные не в отведенные временные рамки или не предоставленные. Оповещение приходит к психологу в автоматическом режиме в виде списка псевдонимов или ID-номеров сотрудников, имеющих отрицательные результаты обследования.