

Научная статья  
УДК 159.9  
<https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-4-314-324>

**Любовь Николаевна Костина**

доктор психологических наук, профессор  
<https://orcid.org/0000-0001-7285-2817>, [kostin62@mail.ru](mailto:kostin62@mail.ru)

**Елена Игоревна Ерохина**

кандидат психологических наук  
<https://orcid.org/0009-0002-8519-2509>, [erokhina-2018@inbox.ru](mailto:erokhina-2018@inbox.ru)

*Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя  
Российская Федерация, 117437, Москва, ул. Академика Волгина, д. 12*

## **О результатах развития стилей профессиональной деятельности сотрудников патрульно-постовой службы полиции**

**Аннотация:** Введение. С учетом результатов диссертационного исследования и в целях повышения эффективности оперативно-служебной деятельности сотрудников патрульно-постовой службы полиции (далее – ППСП) в статье объективируется необходимость разработки и применения психологического тренинга, ориентированного на развитие стилей профессиональной деятельности данной категории сотрудников. Раскрыта структура психологического тренинга, применяемые психологом формы и методы работы с участниками тренинга, особенности формирующего эксперимента по развитию стилей профессиональной деятельности сотрудников ППСП. **Методы исследования:** формирующий эксперимент, включенное наблюдение, тестирование, экспертная оценка, сравнительный анализ с помощью t-критерия Стьюдента. Статистическая обработка эмпирических данных осуществлялась с помощью программы *StatSoftStatistica 8 MR-3*. **Результаты.** Проведенным исследованием установлены значимые изменения у сотрудников ППСП: 1) повышение работоспособности, стрессоустойчивости, организаторских склонностей, ответственности и уверенности в принятии нестандартных решений, гибкости в установлении психологического контакта, развитие навыков самоконтроля и профессионального общения, что лежит в основе их стилей профессиональной деятельности; 2) повышение эффективности оперативно-служебной деятельности за счет грамотности и интеграции профессионально-психологических действий, конструктивности психологических средств профессионального общения, осознанного применения механизмов формирования стилей профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** сотрудники полиции, развитие стилей профессиональной деятельности, профессиональные действия, психологические средства профессионального общения, свойства интегральной индивидуальности личности, психологический тренинг

**Для цитирования:** Костина Л. Н., Ерохина Е. И. О результатах развития стилей профессиональной деятельности сотрудников патрульно-постовой службы полиции // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 4 (104). – С. 314–324; <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-4-314-324>.

Original article

**Lubov N. Kostina**

Dr. Sci. (Psy.), Professor

<https://orcid.org/0000-0001-7285-2817>, [kostin62@mail.ru](mailto:kostin62@mail.ru)

**Elena I. Erokhina**

Cand. Sci. (Psy.)

<https://orcid.org/0009-0002-8519-2509>, [erokhina-2018@inbox.ru](mailto:erokhina-2018@inbox.ru)

*Moscow University of the MIA of Russia named after V. Ya. Kikot  
12, Akademika Volgina str., Moscow, 117437, Russian Federation*

## **On the results of the development of styles of professional activity of patrol and post police service**

**Abstract: Introduction.** Based on the findings of the dissertation research and in order to enhance the effectiveness of operational activity of patrol and post police service officers (hereinafter referred to as PPPS), it is clear that there is a need of design and implementation of psychological training programmes focused on the development of styles of professional policing among this particular category of employees. The article reveals the structure of psychological training programme, techniques and methods used by a psychologist in working with participants, and specific features of the training experiment aimed at enhancing styles of policing of PPPS officers. **Research methods:** the training experiment, participant observation, testing, expert evaluation, a comparative analysis using the Student's t-test. The statistical processing of the empirical data was conducted using the software programme StatSoftStatistica 8 MR-3. **Results.** The research findings indicate significant changes in the professional profiles of PPPS officers: 1) the improvement of work capacity, stress resistance, organisational proficiency, the increase responsibility and confidence in non-standard decision making, flexibility in establishing psychological contact, the development of self-control and professional communication skills, which serve as the foundation for their styles of professional activity; 2) the effectiveness of operational-service activity is enhanced through professional literacy and the integration of professional-psychological actions, the construct psychological techniques of professional communication and the conscious application of mechanisms for the formation styles of professional activity.

**Keywords:** police officers, development of professional policing styles, professional actions, psychological means of professional communication, properties of integral individuality of personality, psychological training

**For citation:** Kostina L. N., Erokhina E. I. On the results of the development of styles of professional activity of patrol and post police service // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2024. – № 4 (104). – P. 314–324; <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2024-4-314-324>.

### **Введение**

Высокие требования к выполнению задач по обеспечению охраны общественного порядка и общественной безопасности граждан на улицах и в иных общественных местах в повседневных и особых условиях [1; 2] сотрудников патрульно-постовой службы по-

лиции (далее – ППСП) определяют актуальность исследуемой проблемы. Коллективная деятельность этих сотрудников требует обеспечения высокого уровня развития стилей профессиональной деятельности, которые предполагают грамотное и слаженное выполнение индивидуальных и групповых профессиональных действий (юридических, тактических, психологических, профилактических) в составе группы, наряда или поста [3; 4]. Значимость темы научной статьи объясняется научным и прикладным интересом к разработке и применению психологами органов внутренних дел (далее – ОВД) Российской Федерации мероприятий и технологий, направленных на развитие стилей профессиональной деятельности сотрудников ППСП.

Ссылаясь на теоретико-методологические подходы к исследуемой проблеме в отечественной психологии, под стилями профессиональной деятельности сотрудников мы понимаем объединение индивидуального [5] и группового стилей деятельности [6], формирующее многозначные связи между свойствами интегральной индивидуальности [7]. Первый (индивидуальный) стиль включает систему уникальных профессиональных действий каждого сотрудника (юридических, тактических, психологических, профилактических), а второй (групповой) стиль при помощи профессиональных и психологических методов и средств интегрирует [8] индивидуально-стилевые проявления сотрудников благодаря повторениям и закреплению в групповом сознании слаженных профессиональных действий [9], что обеспечивает решение оперативно-служебных задач [10; 11].

Нами было проведено исследование психологических особенностей стилей профессиональной деятельности сотрудников отдельных батальонов ППСП УМВД России г. Тамбова и УВД по Центральному административному округу ГУ МВД России по г. Москве (далее – УВД по ЦАО ГУ МВД России по г. Москве). В исследовании приняли участие 149 человек, разделенных на две группы с учетом стажа службы сотрудников (до и более 7 лет). Это связано с полученными ранее в исследованиях отечественных ученых выводами, отмечающими высокий уровень развития стилей профессиональной деятельности сотрудников ОВД примерно к 7–10 годам службы. Представим некоторые результаты исследования<sup>1</sup> с применением математико-статистических методов (факторного и кластерного анализов):

1) факторами конструктивности и интеграции стилей профессиональной деятельности сотрудников ППСП являются «интеллект, коммуникативные и организаторские способности, дипломатичность, жизнестойкость и оценивание результатов деятельности» [12, с. 22];

2) наряду с конструктивным стилем профессиональной деятельности у сотрудников ППСП проявляется и неконструктивный стиль профессиональной деятельности, состоящий из неграмотных и разобщенных действий, которые снижают результативность совместной работы. Причина этого – недостаточность развития адаптации, компенсации и коррекции (так называемых механизмов формирования стилей деятельности), и вербальных и невербальных средств общения;

3) для обследованных сотрудников ППСП характерны типы личности, отличающиеся: а) конструктивным стилем профессиональной деятельности (устойчивый и дипломатичный); б) неконструктивным стилем профессиональной деятельности «импульсивный, конфликтный, независимо-доминирующий, застревающий» [12, с. 21].

С сотрудниками ППСП категории неконструктивного стиля деятельности необходимо проводить отдельные психологические мероприятия. Это вызвано не только тем, что у таких сотрудников снижается эффективность их совместной работы, но и тем, что в групповом взаимодействии высока вероятность рассогласованных профессиональных действий, вплоть до нанесения вреда здоровью себе, напарнику или гражданину [13]. Учитывая это, в рамках исследования<sup>2</sup> была разработана программа психологического тренинга развития

<sup>1</sup> Ерохина Е. И. Психологические особенности индивидуального и группового стилей деятельности сотрудников патрульно-постовой службы полиции : дис. ... канд. психол. наук. – Москва, 2023. – 327 с.

<sup>2</sup> Там же.

стилей профессиональной деятельности сотрудников ППСП (далее – Программа психологического тренинга), предусмотренная для данной категории сотрудников.

При разработке Программы психологического тренинга применялись: 1) концепция А. М. Столяренко о структуре профессиональных действий и профессиографическое разделение деятельности сотрудников ОВД на виды (подструктуры); 2) представленные результаты исследования<sup>3</sup>.

Перед реализацией Программы психологического тренинга исследователями была поставлена задача, которая заключалась в развитии стилей профессиональной деятельности сотрудников ППСП за счет отработки, во-первых, грамотных и слаженных профессионально-психологических действий, во-вторых, механизмов и вербальных и невербальных психологических средств профессионального общения [14]. В структуру «...Программы психологического тренинга включены четыре раздела, соответствующие всем видам профессиональной деятельности, а также дополнительный раздел, ориентированный на проведение психологических мероприятий с особой категорией сотрудников, проявляющих неконструктивный и дезинтегрированный стили деятельности. В ходе исследования использовались следующие методы проведения психологического тренинга: 1) упражнения и моделирование ситуаций профессиональной деятельности, с помощью которых отрабатывались профессионально-психологические действия в рамках обеспечения охраны общественного порядка и общественной безопасности; 2) деловые игры, направленные на гибкое ролевое взаимодействие участников тренинга в заданных условиях профессиональной деятельности; 3) рефлексивные приемы, которые способствовали осознанному применению механизмов формирования стилей профессиональной деятельности.

В процессе реализации Программы психологического тренинга был сделан акцент на развитии психологических механизмов формирования стилей профессиональной деятельности (адаптации, компенсации и коррекции), которым уделяется особое внимание в научной литературе [15]. В ходе тренинга на первом занятии подтвердился тот факт, что о существовании таких механизмов сотрудники ППСП не знают. До них была доведена информация не только о стилях профессиональной деятельности сотрудников ППСП, но и о механизмах их формирования. В ходе тренинга с сотрудниками проводился совместный анализ грамотности осуществления ими индивидуальных и интегрированности групповых профессионально-психологических действий; корректировалась роль вербальных и невербальных психологических средств общения в профессиональной деятельности.

Дополнительно психологическая работа в индивидуальной и групповой формах была проведена с сотрудниками экспериментальной группы, чьи стили деятельности отличались неконструктивным и дезинтегрированным характером:

1. Для респондентов «импульсивного типа» подчеркивалась роль развития навыков саморегуляции и самоконтроля, использовались отдельные упражнения: «Психоэмоциональная устойчивость», «Дыхательные экспресс-упражнения», «Аутогенная тренировка», «Моя саморегуляция», «Эмоциональный интеллект», «Синхрोगимнастика»; рекомендовалось самостоятельно отрабатывать пройденные упражнения и применять их во время несения службы.

2. С респондентами «конформного типа» внимание акцентировалось на развитии организаторских способностей и лидерских качеств, уверенности и решительности в профессиональных действиях, гибкости во взаимодействии с напарником на службе. С такими сотрудниками проводились следующие упражнения: «Мои вклады и моя ответственность в деятельности»; «Повышение самооценки»; «Принятие решений»; «Руководитель – подчиненный». Для самостоятельного закрепления результатов после выполнения упражнений на занятиях сотрудникам «конформного типа» рекомендовалось вести дневник самонаблюдения с целью фиксации позитивных изменений: а) описание (пример) профессиональных ситуаций, в которых приходилось занимать управленческую позицию и принимать решения;

<sup>3</sup> Там же.



- б) «Что я думаю, что я чувствую, когда самостоятельно принимаю ответственные решения?»;
- в) оценка результатов совместной профессиональной деятельности с напарником и собственного вклада в коллективную работу.

Было выдвинуто предположение, что осуществление Программы психологического тренинга с элементами обучения сотрудников ППСП грамотным и слаженным профессионально-психологическим действиям, воспитания осознанного применения психологических средств профессионального общения и механизмов формирования стилей профессиональной деятельности, будет оказывать развивающий эффект на стили профессиональной деятельности и их оперативно-служебную деятельность.

### Методы

Для подтверждения либо опровержения выдвинутой нами гипотезы использованы следующие методы:

1. *Тестирование*, направленное на оценку изменений в свойствах интегральной индивидуальности сотрудников ППСП, которые являются основой для формирования стилей профессиональной деятельности. Применен комплекс психодиагностических методик: «методика изучения структуры темперамента Я. Стреляу (адаптация Н. Н. Даниловой, А. Г. Шмелева), опросник формально-динамических свойств индивидуальности В. М. Русалова, методика “Коммуникативные и организаторские склонности (КОС)” (В. В. Синявского, В. А. Федорошина), методика многофакторного исследования личности Кэттелла (форма С), методика “Диагностика жизнестойкости” (С. Мадди, адаптирована Д. А. Леонтьевым), опросник “Стиль саморегуляции поведения – ССП-98” В. И. Моросановой, методика К. Томаса “Стратегии поведения в конфликтных ситуациях” (в адаптации Н. В. Гришиной), методика “Диагностика межличностных отношений (ДМО)” Л. Н. Собчик» [2, с. 21].

2. *Метод включенного наблюдения*.

3. *Метод экспертной оценки* командиров отделений, взводов и рот ППСП, с помощью которого можно оценить изменения эффективности выполнения сотрудниками профессиональных действий и использования механизмов формирования стилей профессиональной деятельности.

4. *Метод беседы*.

5. *Метод анализа мини-отчетов* сотрудников, в которых они спустя месяц после тренинга фиксировали информацию о своем состоянии и поведении, использовании механизмов формирования стилей профессиональной деятельности и средств профессионального общения на службе, изменения во взаимодействии с напарником в наряде, а также личный вклад в коллективную работу (отчеты представлялись в мессенджерах *WhatsApp* и *Telegram*).

Квазиэкспериментальное исследование проводилось в 2022 году на протяжении трех месяцев в отдельном батальоне УВД по ЦАО ГУ МВД России по г. Москве. В выборку данного эксперимента входили 24 сотрудника ППСП со средним стажем службы 3,5 года. 12 респондентов принимали участие в психологическом тренинге (экспериментальная группа), а остальные были включены в контрольную группу без прямого участия.

### Результаты и обсуждение

Сравнительным анализом (по t-критерию Стьюдента) установлено, что до реализации тренинга статистически значимых различий в контрольной и экспериментальной группах не зафиксировано. По окончании проведения тренинговой программы по развитию стилей профессиональной деятельности сотрудников ППСП нами выявлены статистически значимые изменения в повышении показателей шкал психодиагностических методик, отражающих свойства интегральной индивидуальности сотрудников, принимавших участие в эксперименте:

1. «Скорость психомоторной сферы» ( $p \leq 0,05$ ), «эмоциональная стабильность» ( $p \leq 0,01$ ), «принятие риска» ( $p \leq 0,05$ ), «самоконтроль» ( $p \leq 0,001$ ), «робость / смелость» ( $p \leq 0,05$ ), которые подтверждают развитие гибкости в психомоторной сфере, повышении двигательной активности и уверенности в выполнении оперативно-служебных задач, работоспособности, стрессоустойчивости, саморегуляции, самоконтроля и самоуправления поведением и профессиональными действиями.

2. «Скорость коммуникативной сферы» ( $p \leq 0,05$ ), «пластичность коммуникативной сферы» ( $p \leq 0,05$ ), «замкнутость / общительность», ( $p \leq 0,01$ ) «прямолинейность / дипломатичность» ( $p \leq 0,001$ ), «сотрудничество» ( $p \leq 0,001$ ), «приспособление» ( $p \leq 0,01$ ), «компромисс» ( $p \leq 0,001$ ). Изменения этих шкал свидетельствуют о проявлении гибкости в установлении психологических контактов, уверенности в процессе общения и социального взаимодействия с напарником и гражданами, конструктивном применении программ разрешения конфликтных профессиональных ситуаций в целом, о развитии коммуникативных способностей.

3. «Организаторские склонности» ( $p \leq 0,05$ ), «властно-лидирующий» ( $p \leq 0,01$ ), «сотрудничающе-конвенциональный» ( $p \leq 0,05$ ), «ответственно-великодушный» ( $p \leq 0,05$ ). Эти шкалы указывают на большее проявление в профессиональной деятельности организаторских склонностей и дипломатичности во взаимодействии с напарником и гражданами, ответственности и уверенности при принятии самостоятельных решений в ходе выполнения оперативно-служебных задач.

Отметим, что наряду с повышением показателей, нами выявлено и снижение следующих показателей: «подчиненность / доминантность» ( $p \leq 0,001$ ), «доверчивость / подозрительность» ( $p \leq 0,01$ ), «прямолинейно-агрессивный» ( $p \leq 0,05$ ), что подтверждает проявление высокого уровня самоконтроля и стрессоустойчивости, снижение уровня импульсивности и несдержанности в поведении как во взаимодействии с напарником, так и с гражданами.

Таким образом, сравнительный анализ показал эффективность экспериментального исследования, которое способствовало развитию у сотрудников ППСП свойств интегральной индивидуальности: работоспособности, стрессоустойчивости, организаторских склонностей, ответственности и уверенности в принятии нестандартных решений, гибкости в установлении психологического контакта, навыков самоконтроля и профессионального общения.

Также на эффективность реализации Программы психологического тренинга указывают результаты:

1. Включенное наблюдение, с помощью которого зафиксировано, что 85 % респондентов экспериментальной группы демонстрировали активность и вовлеченность при выполнении упражнений. Проявление открытости, интереса, замотивированности и воодушевления было отмечено у большей части сотрудников при моделировании профессиональных ситуаций служебной деятельности в индивидуальной и групповой формах. Установлены положительные изменения в поведении и действиях участников тренинга (единение и согласованность в действиях, гибкая подстройка друг к другу при выполнении упражнений в парах; оказание поддержки и взаимопомощи в деловых играх и рефлексивных приемах). Многие участники тренинга после проведения занятий отмечали следующее: «Никогда не думал, что работа в паре очень важна, сейчас понимаю, что от грамотных совместных действий меня и напарника зависит многое»; «Рефлексивные приемы помогли мне правильно оценивать и понимать себя, свои сильные и слабые стороны в работе»; «Впервые узнал о механизмах стилей, теперь хочется не только их попробовать в упражнениях тренинга, но и на службе с напарником»; «Коррекция – это интересно, особенно групповая, я могу сразу исправлять свои ошибки и помогать своему товарищу в наряде»; «В общении с гражданами всегда были трудности, но теперь с помощью отработки средств общения я смогу говорить и чувствовать себя увереннее» и т. п.

2. Бесед, в которых участники тренинга отмечали проявление согласованности и слаженности в работе с напарниками, повышение эффективности как отдельных професси-

ональных действий, так и деятельности в целом. В беседах с командирами подразделений (отделений и взводов) ППСП было зафиксировано, что сотрудники после проведения тренинга стали более внимательны и ответственны при выполнении служебных обязанностей, оперативно и адекватно реагировать на замечания, а также конструктивно адаптироваться к профессиональным действиям напарника при заступлении на службу в новой смене.

3. Мини-отчетов, с помощью которых установлена обратная связь большей части респондентов экспериментальной группы после реализации Программы психологического тренинга.

По результатам анализа отчетов отдельных сотрудников отмечены изменения в их профессиональных действиях: «Выражаю благодарность психологу за проведение тренинга, так как я смог повысить результаты своей деятельности и справиться со своей неуверенностью в выполнении физических приемов борьбы»; «На маршруте патрулирования я стал внимательнее, замечаю детали, быстро и легко определяю признаки правонарушений»; «Оцениваю результаты своей работы, как мы это делали на тренинге, это мне помогает лучше выполнять свои служебные обязанности»; «Получил благодарность от командира, я намного лучше выполняю свою работу»; «Действия по доставлению и задержанию правонарушителя стали увереннее»; «Активнее занимаюсь профилактикой административных правонарушений, мне в этом помогли упражнения и деловые игры»; «С помощью моделирования профессиональных ситуаций быстрее и грамотнее составляю протоколы».

Позитивные изменения зафиксированы и в применении механизмов и средств профессионального общения: «Общение с гражданами дается легко, это все потому, что использую приемы и средства общения из тренинга»; «Граждане меня понимают, я четко предъявляю свои требования»; «На маршруте патрулирования возник серьезный конфликт с правонарушителем, он был вспыльчив и не настроен на диалог, мне удалось сгладить конфликт, гражданин предъявил документы и выполнил законные требования»; «После тренинга понял, что нужно пополнять словарный запас, это необходимо для моей профессиональной деятельности»; «Попробовал механизмы на практике, хочу сказать, что с помощью них я лучше чувствую работу напарника, поддерживаю и помогаю ему»; «С помощью адаптации я могу заступать на службу с любым человеком, быстро к нему подстраиваюсь и легко выполняю служебные обязанности»; «Коррекция помогает вовремя замечать свои ошибки и исправлять ошибки напарника».

Отметим также изменения, связанные с межличностными отношениями в служебном коллективе сотрудников: «Мои отношения с товарищем на службе стали намного лучше, мы научились договариваться и исправлять ошибки друг друга»; «До проведения тренинга у меня были плохие отношения с товарищами на службе, сейчас я поменял к этому свое отношение, стал больше стараться для коллектива, ко мне появилось доброжелательное отношение» и т. п.

В мини-отчетах сотрудников, отнесенных к отдельным типам личности, отражены позитивные изменения о влиянии навыков саморегуляции на эмоциональное состояние, поведение и профессиональные действия. Так, респонденты «импульсивного типа» отмечали следующее: «У меня лучше получается себя контролировать, я больше не срываюсь на своего напарника, сдерживаюсь. В этом помогают дыхательные упражнения»; «Вчера я не справился с эмоциями, расстроен, буду стараться следить за собой»; «Сегодня у коллеги было плохое настроение, он не выдержал и накричал, я его успокоил и мы дальше продолжили заполнять протокол»; «Я себя чувствую намного спокойнее не только на работе, но и дома с близкими»; «Отношения с коллегами на службе изменились, так как теперь я слежу за своими чувствами, словами и действиями».

У сотрудников «конформного типа» зафиксированы изменения в беседах и деловой переписке: «Вчера гражданин отказался предъявлять документы, но я был решителен и настойчив, и он все-таки выполнил законные требования»; «Обычно протокол заполняет мой напарник, сегодня я проявил инициативу и решил сделать это самостоятельно», «Отследил

служебные ситуации, в которых не люблю принимать ответственные решения, буду это исправлять»; «Появилась уверенность в себе, четко и быстро делаю то, что раньше у меня не получалось»; «Понимаю, что попросить помощи у напарника не стыдно, если что-то непонятно я лучше спрошу, чем допущу ошибки» и т. п.

4. Экспертной оценки, проведенной командирами отделений, взводов и рот ППСП, в результате чего установлены позитивные изменения у сотрудников экспериментальной группы в отдельных подструктурах (видах) профессиональной деятельности:

а) *познавательной-прогностической*: «грамотной и слаженной оценке оперативной обстановки, прогнозировании ее последствия (тэмп = 2,67, при  $p \leq 0,05$ ), анализе поведения и состояния граждан (тэмп = 2,45, при  $p \leq 0,01$ ), определении признаков административных правонарушений (тэмп = 3,21, при  $p \leq 0,05$ )» [2, с. 21];

б) *коммуникативной*: «индивидуальном и совместном установлении психологического контакта с различными категориями граждан (тэмп = 3,19, при  $p \leq 0,05$ ), индивидуальном и совместном разрешении конфликтных ситуаций и конфликтов (тэмп = 2,89, при  $p \leq 0,05$ ), мобильном и гибком обмене профессиональной информацией, адекватном восприятии речи и невербальных средств профессионального общения (тэмп = 3,38, при  $p \leq 0,05$ )» [2, с. 21];

в) *организационно-управленческой*: «управлении поведением и действиями граждан при пресечении административного правонарушения (тэмп = 2,68, при  $p \leq 0,05$ ), организации профессионально-тактических действий напарников в совместных силовых приемах: задержания, сопровождения, доставления (тэмп = 3,15, при  $p \leq 0,05$ )» [2, с. 21];

г) *профилактической*: «осуществлении профилактики административных правонарушений: информировании и разъяснении гражданину правовых последствий совершаемого им правонарушения (тэмп = 3,02, при  $p \leq 0,05$ )» [2, с. 21];

д) *экспертной оценки*, благодаря которой зафиксировано осознанное и целенаправленное использование участниками тренинга психологических механизмов формирования стилей профессиональной деятельности:

– *адаптации*: «отдельной и групповой подстройке к изменяющимся условиям профессиональных ситуаций, приспособлению к действиям напарника и гражданина (тэмп = 3,01, при  $p \leq 0,05$ )» [2, с. 21];

– *компенсации*: «дополнении напарника в профессиональном общении – словах и фразах, невербальных средствах, разъяснении законных требований гражданину (тэмп = 2,79, при  $p \leq 0,05$ )» [2, с. 21];

3) *коррекции*: «координации и корректировки собственных профессиональных действий и деятельности (тэмп = 2,35, при  $p \leq 0,05$ ), корректировки отдельных профессиональных действий напарника (тэмп = 2,62, при  $p \leq 0,05$ )» [2, с. 21].

### **Заключение**

Результаты формирующего эксперимента свидетельствуют об эффективном применении разработанной Программы психологического тренинга, о подтверждении выдвинутой авторами гипотезы, а также указывают на значимые позитивные изменения:

1) в свойствах интегральной индивидуальности сотрудников ППСП, которые лежат в основе их стилей профессиональной деятельности: повышении работоспособности, стрессоустойчивости, организаторских склонностей, ответственности и уверенности в принятии нестандартных решений, гибкости в установлении психологического контакта, развитии навыков самоконтроля и профессионального общения;

2) в повышении грамотности и интегральности профессионально-психологических действий, конструктивности психологических средств профессионального общения, осознанном и целенаправленном применении механизмов формирования стилей профессиональной деятельности.



Перечисленные показатели обеспечили развитие у сотрудников ППСП стиля профессиональной деятельности и более эффективное обеспечение охраны общественного порядка и общественной безопасности.

### **Список литературы**

1. Кодзокова Л. А., Кумехова М. Б. Некоторые вопросы организации деятельности патрульно-постовой службы полиции в России // *Право и управление*. – 2023. – № 2. – С. 128–132; <https://doi.org/10.24412/2224-9133-2023-2-128-132>.
2. Полякова Н. А. Значимые аспекты целенаправленной психологической подготовки сотрудников патрульно-постовой службы полиции // *Гуманитарный научный вестник*. – 2020. – № 6. – С. 140–147; <https://doi.org/10.5281/zenodo.3941951>.
3. Трофимова Н. С. Социально-психологические особенности деятельности сотрудников патрульно-постовой службы полиции в условиях массовых мероприятий // *Психопедагогика в правоохранительных органах*. – 2015. – № 3 (62). – С. 41–43.
4. Трофимова Н. С. Социально-психологические особенности деятельности сотрудников патрульно-постовой службы полиции // *Мир образования – образование в мире*. – 2017. – № 1 (65). – С. 283–287.
5. Поваренков Ю. П. Психологическая характеристика индивидуальных стилей деятельности профессионала // *Ярославский педагогический вестник*. – 2016. – № 6. – С. 227–232.
6. Толочек В. А. *Стили деятельности : ресурсный подход*. – Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2015. – 366 с.
7. Вяткин Б. А., Дорфман Л. Я. Теория интегральной индивидуальности В. С. Мерлина: история и современность // *Образование и наука*. – 2017. – Т. 19, № 2. – С. 145–160; <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-2-145-160>.
8. Толочек В. А. Социальные дополняющие диады и успешность субъекта / Педагог в контексте личностного и профессионального развития: реальность и перспективы : коллективная монография / Л. М. Митина, Н. А. Шайденко, С. Н. Кипурова [и др.] ; под ред. Л. М. Митиной. – Москва: Психологический институт Российской академии образования, 2022. – С. 93–100.
9. Шаранов Ю. А., Меркушева О. В., Кобозев И. Ю., Злоказова Ю. В. Операционализация атрибутивного стиля как инвариантного свойства атрибутивных технологий деятельности сотрудников полиции на транспорте // *Психология и право*. – 2022. – Т. 12, № 4. – С. 96–109; <https://doi.org/10.17759/psylaw.2022120408>.
10. Костина Л. Н., Котенев И. О., Дворниченкова Ю. В. Об изменениях индивидуально-психологических особенностей сотрудников полиции Российской Федерации, исполняющих обязанности в особых условиях служебной деятельности // *Психология и педагогика служебной деятельности*. – 2022. – № 4. – С. 64–67; <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2022-4-64-67>.
11. Котенев И. О., Федотов А. Ю., Костина Л. Н., Алексеев Д. Е. Развитие профессионального стиля саморегуляции у сотрудников ОВД в условиях обучения в центре профессиональной подготовки // *Прикладная психология и педагогика*. – 2023. – Т. 8, № 1. – С. 57–70.
12. Ерохина Е. И. О некоторых результатах эмпирического исследования группового стиля деятельности сотрудников патрульно-постовой службы полиции // *Психология и педагогика служебной деятельности*. – 2023. – № 1. – С. 19–23; <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2023-1-19-23>.
13. Лукина В. А. Особенности служебной деятельности сотрудников патрульно-постовой службы полиции в период пандемии // *Мир науки. Педагогика и психология : сетевой научный журнал*. – 2021. – Т. 9, № 2. – С. 1–8. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/31PSMN221.pdf>.
14. Толочек В. А. Стили делового общения как модель: феномен стиля, подходы, исследования, открытые вопросы. Часть 1 // *Вестник Пермского университета. Философия*.

Психология. Социология. – 2019. – № 2. – С. 219–229; <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2019-2-219-229>.

15. *Толочек В. А.* Стили деятельности / Разработка понятий современной психологии : сборник статей / Отв. ред.: А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. – Москва: Институт психологии РАН, 2018. – С. 508–529.

### References

1. *Kodzokova L. A., Kumekhova M. B.* Nekotoryye voprosy organizatsii deyatelnosti patrol'no-postovoy sluzhby politsii v Rossii // *Pravo i upravleniye*. – 2023. – № 2. – С. 128–132; <https://doi.org/10.24412/2224-9133-2023-2-128-132>.

2. *Polyakova N. A.* Znachimyye aspekty tselenapravlennoy psikhologicheskoy podgotovki sotrudnikov patrol'no-postovoy sluzhby politsii // *Gumanitarnyy nauchnyy vestnik*. – 2020. – № 6. – С. 140–147; <https://doi.org/10.5281/zenodo.3941951>.

3. *Trofimova N. S.* Sotsial'no-psikhologicheskiye osobennosti deyatelnosti sotrudnikov patrol'no-postovoy sluzhby politsii v usloviyakh massovykh meropriyatii // *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh*. – 2015. – № 3 (62). – С. 41–43.

4. *Trofimova N. S.* Sotsial'no-psikhologicheskiye osobennosti deyatelnosti sotrudnikov patrol'no-postovoy sluzhby politsii // *Mir obrazovaniya – obrazovaniye v mire*. – 2017. – № 1 (65). – С. 283–287.

5. *Povarenkov Yu. P.* Psikhologicheskaya kharakteristika individual'nykh stiley deyatelnosti professionala // *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik*. – 2016. – № 6. – С. 227–232.

6. *Tolochek V. A.* Stili deyatelnosti : resursnyy podkhod. – Moskva: Izdatel'stvo «Institut psikhologii RAN», 2015. – 366 s.

7. *Vyatkin B. A., Dorfman L. Ya.* Teoriya integral'noy individual'nosti V. S. Merlina: istoriya i sovremennost' // *Obrazovaniye i nauka*. – 2017. – Т. 19, № 2. – С. 145–160; <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-2-145-160>.

8. *Tolochek V. A.* Sotsial'nyye dopolnyayushchiye diady i uspeshnost' sub"yekta / *Pedagog v kontekste lichnostnogo i professional'nogo razvitiya: real'nost' i perspektivy : kollektivnaya monografiya* / L. M. Mitina, N. A. Shaydenko, S. N. Kipurova [i dr.] ; pod red. L. M. Mitinoy. – Moskva: Psikhologicheskii institut Rossiyskoy akademii obrazovaniya, 2022. – С. 93–100.

9. *Sharanov Yu. A., Merkusheva O. V., Kobozev I. Yu., Zlokazova Yu. V.* Operatsionalizatsiya atributivnogo stilya kak invariantnogo svoystva atributivnykh tekhnologiy deyatelnosti sotrudnikov politsii na transporte // *Psikhologiya i pravo*. – 2022. – Т. 12, № 4. – С. 96–109; <https://doi.org/10.17759/psylaw.2022120408>.

10. *Kostina L. N., Kotenev I. O., Dvornichenkova Yu. V.* Ob izmeneniyakh individual'no-psikhologicheskikh osobennostey sotrudnikov politsii Rossiyskoy Federatsii, ispolnyayushchikh obyazannosti v osobykh usloviyakh sluzhebnoy deyatelnosti // *Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoy deyatelnosti*. – 2022. – № 4. – С. 64–67; <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2022-4-64-67>.

11. *Kotenev I. O., Fedotov A. Yu., Kostina L. N., Alekseyev D. Ye.* Razvitiye professional'nogo stilya samoregulyatsii u sotrudnikov OVD v usloviyakh obucheniya v tsentre professional'noy podgotovki // *Prikladnaya psikhologiya i pedagogika*. – 2023. – Т. 8, № 1. – С. 57–70.

12. *Yerokhina Ye. I.* O nekotorykh rezul'tatakh empiricheskogo issledovaniya gruppovogo stilya deyatelnosti sotrudnikov patrol'no-postovoy sluzhby politsii // *Psikhologiya i pedagogika sluzhebnoy deyatelnosti*. – 2023. – № 1. – С. 19–23; <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2023-1-19-23>.

13. *Lukina V. A.* Osobennosti sluzhebnoy deyatelnosti sotrudnikov patrol'no-postovoy sluzhby politsii v period pandemii // *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya : setevoy nauchnyy zhurnal*. – 2021. – Т. 9, № 2. – С. 1–8. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/31PSMN221.pdf>.

14. *Tolochek V. A.* Stili delovogo obshcheniya kak model': fenomen stilya, podkhody, issledovaniya, otkrytyye voprosy. Chast' 1 // *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya*. – 2019. – № 2. – С. 219–229; <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2019-2-219-229>.

15. *Tolochek V. A. Stili deyatel'nosti / Razrabotka ponyatiy sovremennoy psikhologii : sbornik statey / Otv. red.: A. L. Zhuravlev, Ye. A. Sergiyenko. – Moskva: Institut psikhologii RAN, 2018. – S. 508–529.*

Авторами внесен равный вклад в написание статьи.  
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors have made an equal contribution to the writing of the article.  
The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 30.07.2024; одобрена после рецензирования 07.10.2024; принята к публикации 25.12.2024.

The article was submitted July 30, 2024; approved after reviewing October 7, 2024; accepted for publication December 25, 2024.