

ЛИЧНОСТЬ И СОЦИАЛЬНАЯ ГРУППА В ВОЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ PERSONALITY AND SOCIAL GROUP IN MILITARY PSYCHOLOGY

УДК: 159.145.3

DOI: 10.25629/RMPJ.2025.04.04

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ РАЗВИТИЯ СРЕДСТВАМИ АКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

Половодов Ю.Г.

Военная ордена Жукова академия войск национальной гвардии Российской Федерации

Аннотация

Статья посвящена анализу психологических условий, повышающих эффективность ведения переговоров должностными лицами Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (ФСВНГ России) при выполнении служебных задач. Актуальность обусловлена тем, что переговоры в силовой сфере разворачиваются преимущественно в конфликтных и кризисных ситуациях, для которых типичны дефицит времени, высокая неопределённость, выраженная стрессовая нагрузка и риск эскалации. Обобщаются отечественные и зарубежные исследования переговорной деятельности в кризисных условиях, описываются требования к личностным и профессиональным характеристикам переговорщика и обосновывается необходимость целенаправленной психологической подготовки. Представлены результаты эмпирического исследования, выполненного на базе Санкт-Петербургского военного ордена Жукова института войск национальной гвардии Российской Федерации в 2020–2023 годах с участием 60 мужчин 18–24 лет, проходящих военную службу по контракту. Использованы методика диагностики стратегий поведения в конфликте Кеннета Томаса (адаптация Н. В. Гришиной), личностный опросник Рэймонда Кеттелла и методика оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз». Показано, что активное социально-психологическое обучение способствует смещению поведенческого профиля в сторону конструктивных стратегий (компромисс, сотрудничество), снижению выраженности соперничества и приближению личностных характеристик к эталонному профилю успешного переговорщика. Сформулированы рекомендации для профессионального отбора, подготовки и периодической оценки переговорной компетентности в ФСВНГ России с учётом нормативно-правового регулирования деятельности.

Ключевые слова

переговоры, переговорная деятельность, переговорная компетентность, Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации, кризисные ситуации, конфликт, стратегии поведения в конфликте, психологическая подготовка, активное социально-психологическое обучение, нервно-психическая устойчивость

Об авторе

Половодов Юрий Геннадьевич, Военная ордена Жукова академия войск национальной гвардии Российской Федерации, Санкт-Петербург, polovodovrls@gmail.com

Введение

Переговоры в деятельности силовых структур выступают профессиональным инструментом управления конфликтом и снижения риска эскалации в ситуациях противостояния. Для должностных лиц ФСВНГ России переговорная деятельность соотносится с реализацией задач по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности [9], а также с соблюдением конституционных принципов законности и правомерности действий должностных лиц [20] в рамках полномочий, определённых федеральным законом № 226-ФЗ [22]. Условия служебной деятельности, как правило, включают дефицит времени, неполноту и противоречивость информации, стрессовую нагрузку, давление ответственности и возможный общественный резонанс. Эти факторы систематически описываются в работах о кризисных переговорах сотрудников органов внутренних дел [2; 12].

С практической точки зрения переговоры важны как механизм стабилизации ситуации: они позволяют удерживать коммуникацию управляемой, снижать интенсивность противостояния, обеспечивать выигрыш времени для правовых и организационных действий. Однако при недостаточном уровне переговорной компетентности существует риск перехода к неэффективным стратегиям (например, импульсивной конфронтации или ригидной директивности), что может ухудшать прогноз исхода кризисной ситуации. Поэтому актуальной становится задача целенаправленного формирования переговорной компетентности, включая развитие саморегуляции, устойчивости и конструктивного репертуара стратегий поведения в конфликте [4; 7; 17; 18].

Краткий обзор литературы

Анализ зарубежных исследований переговорной деятельности показывает, что кризисные переговоры рассматриваются как комплексная профессиональная деятельность, требующая сочетания психологической диагностики, оценки риска, прогнозирования поведения и специализированной подготовки переговорщиков [1]. В отечественной традиции подробно описаны психологические особенности переговорной деятельности сотрудников органов внутренних дел в кризисных ситуациях и факторы, затрудняющие переговорный процесс (неопределённость, дефицит времени, общественный резонанс и др.) [2].

Переговорная компетентность сотрудников полиции в кризисных ситуациях раскрывается как интеграция личностного ресурса (устойчивость, самоконтроль, самооценка) и технологического ресурса (стратегии, тактики, приёмы) [3; 5]. В исследованиях подготовки и переподготовки сотрудников органов внутренних дел подчёркивается необходимость активных методов и тренинговых форм обучения, моделирующих кризисные сценарии [4]. Компетентность руководителей (начальников) рассматривается как специфическое образование, зависящее от видов профессиональной деятельности и управленческих задач [6], а автореферат О.С. Возжениковой задаёт направления совершенствования переговорной компетентности руководителей [8]. Практический аспект переговоров в деятельности силовых структур отражён в публикации Е.А. Иванова [10].

Ряд работ фокусируется на специализированных сценариях: подготовке к переговорам с террористами [15], функциональных характеристиках участников переговорных групп [16], а также на сравнительной перспективе (переговоры полиции Сальвадора) [11]. Дополнительные контексты создают исследования образа переговорщика в зарубежном кинематографе, позволяющие обсуждать влияние массовых представлений и ожиданий на профессиональную деятельность [14]. Влияние экстремальных ситуаций на личность и деятельность сотрудников рассматривается как фактор, требующий профилактики и поддержки устойчивости [19].

Нормативно-правовой контекст деятельности ФСВНГ России определяется конституционными принципами [20] и федеральным законом о войсках национальной гвардии [22]; исторически значимым для понимания трансформации задач является закон о внутренних войсках

МВД России (утратил силу) [21]. Это задаёт рамки правомерности и критерии профессиональной эффективности в переговорной деятельности.

Проблематика психологических условий кризисных переговоров и подготовки переговорщиков разработана преимущественно на материале ОВД/полиции и в международных исследованиях; при этом сохраняется потребность в прикладной адаптации этих подходов к условиям ФСВНГ России и в оценке эффективности активных программ подготовки с фокусом на конструктивных стратегиях поведения и стрессоустойчивости [1–6; 7; 12; 17; 18].

С одной стороны, переговорная деятельность в силовой сфере объективно востребована как инструмент предупреждения эскалации; с другой – при отсутствии системной подготовки переговорные навыки могут формироваться фрагментарно, ситуативно, что снижает управляемость и воспроизводимость профессионально эффективного поведения [4; 7; 18]. Дополнительное противоречие связано с тем, что переговорщик действует в условиях высоких стрессов [2], но обязан сохранять правомерность и соответствие нормативной рамке [20; 22].

Объект – переговорная деятельность должностных лиц ФСВНГ России в условиях служебных (в том числе кризисных) ситуаций. *Предмет* – психологические условия и характеристики (стратегии поведения в конфликте, личностные качества, нервно-психическая устойчивость), связанные с эффективностью ведения переговоров, а также возможности их целенаправленного развития средствами активного социально-психологического обучения (АСПО).

Цель статьи – обосновать психологические условия повышения эффективности ведения переговоров должностными лицами ФСВНГ России и представить результаты эмпирической оценки возможностей их развития средствами активного социально-психологического обучения.

Задачи

На основе анализа литературы выделить психологические условия эффективности кризисных переговоров, релевантные служебной деятельности ФСВНГ России [1–6; 12; 15–19].

Описать нормативно-правовые рамки, влияющие на критерии эффективности переговоров в ФСВНГ России [20; 22].

Эмпирически сопоставить психологические характеристики эталонной и экспериментальной групп до обучения.

Оценить направленность изменений характеристик экспериментальной группы после обучения по программе АСПО.

Сформулировать практические рекомендации по отбору и подготовке переговорщиков в ФСВНГ России с учётом функциональных требований переговорных групп [15].

Гипотеза

Использование активного социально-психологического обучения, направленного на развитие навыков управления конфликтами и саморегуляции, способствует формированию у военнослужащих ФСВНГ России более конструктивного репертуара стратегий поведения в конфликте и приближению их психологических характеристик к профилю успешного переговорщика [4; 7; 17; 18].

Научная новизна

Предложена структурная модель психологических условий эффективности переговоров должностных лиц ФСВНГ России как взаимодействия ситуационно-оперативного, личностно-профессионального и нормативно-правового контуров [2; 20; 22].

Показана практическая применимость активного социально-психологического обучения как инструмента смещения стратегий поведения в конфликте в сторону конструктивных (компромисс/сотрудничество) в выборке военнослужащих ФСВНГ России (по данным проведённого исследования).

Теоретическая значимость

Результаты уточняют представления о переговорной компетентности в силовой сфере как о комплексном образовании, зависящем от сочетания личностного ресурса (устойчивость, самоконтроль) и технологического ресурса (выбор стратегии поведения в конфликте), с обязательной привязкой к нормативно-правовым ограничениям [3; 6; 17; 20; 22].

Практическая значимость

Результаты могут быть использованы для:

- проектирования программ подготовки и переподготовки переговорщиков с опорой на активные методы и тренинговые технологии [4; 7; 17; 18];
- разработки процедур профессионального отбора и формирования кадрового резерва переговорщиков и участников переговорных групп [16];
- профилактики неблагоприятных проявлений при экстремальной нагрузке через развитие навыков саморегуляции [19].

Достоверность и обоснованность

Обоснованность выводов обеспечивается опорой на современную литературу по кризисным переговорам и подготовке переговорщиков [1–6; 7; 12; 15–19], применением стандартизированных психодиагностических методик, а также сопоставлением экспериментальной динамики с профилем эталонной группы. При этом количественная доказательность ограничена отсутствием в исходных материалах детальных статистических показателей (см. ограничения).

Методы

Дизайн исследования

Квазиэкспериментальный дизайн с эталонной группой сравнения и экспериментальной группой, проходившей обучающее воздействие (АСПО). Сравнение: (1) эталонная vs экспериментальная до обучения; (2) экспериментальная до vs после; (3) экспериментальная после vs эталонная.

База и выборка

База: Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии Российской Федерации. Период: 2020–2023 гг. Выборка: 60 мужчин 18–24 лет, проходящих военную службу по контракту; распределение по группам – 30/30.

Психодиагностический инструментарий

- 1) Методика К. Томаса (адаптация Н. В. Гришиной) – стратегии поведения в конфликте [1; 2; 4].
- 2) Опросник Р. Кеттела – личностные характеристики, связанные с устойчивостью/самоконтролем и коммуникативной сферой [17; 18].
- 3) Методика НПУ «Прогноз» – нервно-психическая устойчивость [17; 18].

Процедура

- 1) Предтестирование обеих групп указанными методиками.
- 2) Обучение экспериментальной группы по программе АСПО (ориентация на управление конфликтом и эффективное разрешение конфликтных ситуаций).
- 3) Посттестирование экспериментальной группы тем же набором методик; сопоставление с эталонной группой.

Этапы АСПО

модуль выбора стратегии и управляемости конфликта [4; 7];
коммуникативно-перцептивный модуль (контакт, управляемость коммуникации) [2; 6; 17];
модуль саморегуляции и стрессоустойчивости [18; 19];

сценарно-тренинговый модуль с обязательной привязкой к требованиям законности [20; 22].

Ограничения исследования

- 1) Отсутствие в исходных материалах численных статистических показателей и критериев значимости;
- 2) Специфичность выборки (пол/возраст/контрактная служба);
- 3) Квазиэкспериментальный характер и заданность эталонной группы как ориентира;
- 4) Недостаточная детализация регламента АСПО для полной воспроизводимости (требует отдельного методического описания).

Результаты и их обсуждение

1. Результаты констатирующего этапа: исходные различия групп

Сопоставление эталонной и экспериментальной групп до обучения выявило выраженные различия в поведенческом и личностном профиле, релевантном переговорной деятельности в кризисных ситуациях.

Стратегии поведения в конфликте. По методике К. Томаса (адаптация Н. В. Гришиной) в эталонной группе доминировали стратегии компромисса и сотрудничества, тогда как в экспериментальной группе наряду с компромиссом значимо проявлялась стратегия соперничества. С учётом данных о психологических особенностях кризисных переговоров соперничество рассматривается как потенциально рискованная линия поведения в условиях высокой неопределённости и эмоционального напряжения, поскольку оно может усиливать сопротивление оппонента и провоцировать эскалацию [2]. При этом ряд исследований подчёркивает, что эффективность переговоров в кризисных условиях требует гибкости и управляемости коммуникации, что в большей степени обеспечивают конструктивные стратегии [3; 5; 12].

Личностные характеристики. По данным опросника Р. Кеттела представители эталонной группы описывались как более эмоционально устойчивые, демонстрирующие больший самоконтроль, реалистичность оценки ситуации, общительность и социальную активность. В экспериментальной группе более выражены признаки эмоциональной неустойчивости и тревожности, что может снижать качество оценивания ситуации и повышать вероятность импульсивных реакций. Подобные выводы согласуются с положениями о переговорной компетентности в кризисных условиях, где подчёркивается роль эмоционально-волевого ресурса как условия продуктивного выбора стратегии и поддержания контакта [3; 6].

Нервно-психическая устойчивость. По методике НПУ «Прогноз» экспериментальная группа характеризовалась более высоким уровнем нервно-психической неустойчивости, чем эталонная. В контексте служебной деятельности силовых структур это означает повышенные риски неблагоприятных проявлений при экстремальной нагрузке и необходимость целенаправленного развития устойчивости и навыков саморегуляции. Данная постановка вопроса соотносится с исследованиями о влиянии экстремальных ситуаций на личность и деятельность сотрудников, где подчёркивается значимость профилактики и развития устойчивости к стрессорам [19].

Таким образом, результаты констатирующего этапа подтверждают практическую проблему: у части военнослужащих исходно представлен менее конструктивный репертуар стратегий поведения в конфликте и менее выражен ресурс эмоциональной устойчивости, что потенциально снижает эффективность переговоров в кризисных ситуациях.

2. Социально-психологический портрет успешного переговорщика (по данным эталонной группы)

На основе данных эталонной группы был сформирован социально-психологический портрет успешного переговорщика как интеграция поведенческих стратегий и личностного ресурса.

- 1) Поведенческий компонент: преимущественное использование конструктивных стратегий сотрудничества и компромисса. В работах о кризисных переговорах подчёркивается, что

именно эти стратегии обеспечивают возможность удерживать коммуникацию управляемой, снижать напряжение и одновременно продвигаться к правомерному решению [2; 5].

2) Личностный компонент: уверенность в себе, адекватная самооценка, социальная активность, реалистичность оценок, высокий уровень эмоционального самоконтроля и эмоциональная устойчивость. В исследованиях переговорной компетентности руководителей (начальников) и сотрудников полиции эти характеристики описываются как значимые факторы профессиональной эффективности в условиях кризиса и высокой ответственности [6; 8].

3) Системный компонент (контекст): успешность переговоров в силовой сфере должна соотноситься с правовыми рамками и принципами законности. Для ФСВНГ России критерии правомерности задаются Конституцией Российской Федерации и федеральным законом о войсках национальной гвардии [20; 22]. Это означает, что «успешность» переговорщика включает способность достигать результата без выхода за пределы полномочий и с соблюдением прав граждан.

Портрет успешного переговорщика может использоваться в практическом контуре как ориентир: для отбора, построения программ подготовки, формирования переговорных групп и последующей оценки профессиональной пригодности.

3. Результаты формирующего эксперимента: изменения после АСПО

После прохождения экспериментальной группой программы активного социально-психологического обучения выявлена положительная динамика в сторону профиля эталонной группы (таблица 1).

Таблица 1 – Качественные различия показателей эталонной и экспериментальной групп до и после обучения

Параметр	Эталонная группа	Экспериментальная группа (до АСПО)	Экспериментальная группа (после АСПО)
Доминирующие стратегии поведения в конфликте	Компромисс, сотрудничество	Компромисс, соперничество	Компромисс (1), сотрудничество (2), снижение соперничества
Эмоциональная устойчивость/ Самоконтроль (по профилю)	Выше	Ниже	Приближение к эталону
Тревожность/эмоциональная неустойчивость (по профилю)	Ниже	Выше	Снижение/ сближение с эталоном
Нервно-психическая устойчивость («Прогноз»)	Выше	Ниже	Улучшение показателей

Изменение стратегий поведения в конфликте. По методике К. Томаса отмечен сдвиг к доминированию конструктивных стратегий: на первое место вышел компромисс, на второе – сотрудничество, при снижении частоты выбора соперничества. Такая динамика соответствует логике подготовки и переподготовки к переговорной деятельности, где ключевым механизмом рассматривается расширение конструктивного репертуара и отработка гибкости выбора стратегии в моделируемых ситуациях [4]. Позиции профессионально-психологической подготовки также подчёркивают, что активные методы обучения эффективны именно как средство формирования устойчивых поведенческих навыков, а не только декларативных знаний [7].

Изменения личностного профиля. По данным опросника Р. Кеттела отмечено приближение совокупного профиля экспериментальной группы к профилю эталонной группы – в части эмоциональной устойчивости, самоконтроля и социально-коммуникативных характеристик. Это согласуется с методическими подходами, представленными в пособиях по психотехнологиям в деятельности руководителей и по психологической подготовке сотрудников, где подчёркивается возможность развития устойчивых навыков саморегуляции и профессионального поведения через системную психологическую подготовку [17; 18].

Динамика нервно-психической устойчивости. Показатели по методике «Прогноз» характеризуются улучшением в экспериментальной группе (на уровне общей тенденции, без приведения численных значений). Данный результат интерпретируется как снижение выраженности неблагоприятных проявлений, связанных с нервно-психической неустойчивостью, что важно в условиях экстремальных нагрузок [19].

В совокупности результаты эмпирической части согласуются с гипотезой исследования: активное социально-психологическое обучение способствует формированию более конструктивных стратегий поведения в конфликте и развитию ресурсов, повышающих эффективность переговоров.

4. Обсуждение результатов в контексте профессиональной подготовки ФСВНГ России

Полученные изменения целесообразно обсуждать в рамках трёх контуров психологических условий эффективности переговоров.

1) Ситуационно-оперативный контур. В кризисных переговорах стрессоры (неопределённость, дефицит времени, общественный резонанс) повышают риск неэффективных реакций [2]. Сдвиг к конструктивным стратегиям после обучения можно интерпретировать как рост поведенческой готовности к управляемому взаимодействию при сохранении контакта и снижении конфронтационности.

2) Личностно-профессиональный контур. Положительная динамика личностного профиля и устойчивости согласуется с представлениями о том, что переговорная компетентность включает не только технологический компонент (стратегии/приёмы), но и личностный ресурс (самоконтроль, устойчивость) [3; 6]. В методических разработках подчёркивается необходимость активных форм обучения как способа формирования устойчивых профессиональных навыков и психотехнологий [12; 17; 18].

3) Нормативно-правовой контур. Эффективность переговоров должностных лиц ФСВНГ России неизбежно соотносится с рамками законности и полномочий [20; 22]. Это означает, что развитие переговорной компетентности должно сопровождаться закреплением ценностно-нормативных ориентиров и правовых ограничений как элементов профессионального поведения. Фокус на правомерности важен и в контексте общественного резонанса: восприятие обществом действий силовых структур формируется не только результатом, но и способом достижения результата [14; 20].

5. Практические рекомендации (как компонент “практическая значимость/внедрение”)

В логике практической значимости и потенциального внедрения результатов в систему подготовки ФСВНГ России предлагаются следующие направления.

Отбор и формирование кадрового резерва переговорщиков

Целесообразно применять психодиагностику стратегий поведения в конфликте и оценку устойчивости как элементы отбора на переговорные роли. При формировании переговорных групп следует учитывать функциональные характеристики и роль сотрудников в составе группы [16], а также компетентность руководителей, принимающих решения в кризисной обстановке [6; 8].

Системная подготовка и переподготовка с активными методами

Подготовка должна включать тренинговые формы и моделирование кризисных сценариев, что соответствует рекомендациям по подготовке и переподготовке к переговорной деятельности [4] и современным подходам профессионально-психологической подготовки силовых

структур [7]. В качестве методической базы могут использоваться психотехнологии, описанные в профильном учебном пособии, с адаптацией к условиям ФСВНГ России [17].

Специализированные модули для экстремальных сценариев

Подготовка к переговорам с террористами и в иных экстремальных ситуациях должна быть выделена в отдельный модуль, так как требования к устойчивости и точности коммуникации максимально высоки [15]. Международный опыт кризисных переговоров может рассматриваться как дополнительный источник методических решений [11].

Профилактика неблагоприятных эффектов экстремальной нагрузки

С учётом влияния экстремальных ситуаций на личность и деятельность сотрудников [19] рекомендуется включать в подготовку модули саморегуляции и стрессоустойчивости, а также проводить периодическую оценку состояния и готовности сотрудников, включённых в переговорные задачи.

Интеграция подготовки с правовым модулем

Психологические технологии ведения переговоров должны соотноситься с требованиями законности и полномочиями должностных лиц ФСВНГ России [20; 22]. Историческая перспектива развития силовых функций (в том числе через анализ утратившего силу закона о внутренних войсках МВД России) может быть использована для понимания эволюции требований к подготовке [21].

Выводы и заключение

Переговорная деятельность должностных лиц ФСВНГ России осуществляется преимущественно в условиях кризисной неопределённости и высокой стрессовой нагрузки; эффективность переговоров определяется комплексом психологических условий и нормативно-правовыми рамками профессиональной деятельности [2; 12; 20; 22].

Профиль успешного переговорщика включает доминирование конструктивных стратегий поведения в конфликте (компромисс, сотрудничество) и выраженный личностный ресурс (эмоциональная устойчивость, самоконтроль, адекватная самооценка, социальная активность) [3; 5; 6; 8].

Активное социально-психологическое обучение является перспективным инструментом повышения переговорной компетентности: после обучения экспериментальная группа демонстрирует смещение стратегий в сторону конструктивных и приближение психологических характеристик к эталонному профилю.

Практическая значимость результатов состоит в возможности использования выявленных психологических условий и профиля успешного переговорщика для отбора, подготовки и периодической оценки переговорной пригодности сотрудников ФСВНГ России, с обязательной интеграцией правового контекста [4; 7; 16; 20; 22].

Благодарности

Авторы выражают благодарность Сузанскому Андрею Сергеевичу, начальнику лаборатории профессионального отбора отдела по военно-политической работе, за содействие в организации и проведении исследования.

Библиография

1. Вахнина В. В. Изучение переговорной деятельности в зарубежных исследованиях // Психология и право. 2016. Т. 6, № 2. С. 120–127.

2. Вахнина В. В. Психологические особенности переговорной деятельности сотрудников органов внутренних дел в кризисных ситуациях // Психологическая газета. 11.05.2022. URL: <https://psy.su/feed/9970/> (дата обращения: 21.04.2024).
3. Вахнина В. В. Психологические особенности переговорной компетентности сотрудников полиции в кризисных ситуациях // Труды Академии управления МВД России. 2013. № 3. С. 84–87.
4. Вахнина В. В. Психологические особенности подготовки и переподготовки сотрудников органов внутренних дел к переговорной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. 2018. № 3. С. 314–316.
5. Ванихина В. В. Психология переговорной деятельности сотрудников органов внутренних дел в ситуациях, связанных с фактом совершения преступления // Психология и право. 2016. Т. 6, № 4. С. 16–23.
6. Вахнина В. В., Городилов Д. Н. Психологические особенности переговорной компетентности руководителей (начальников) органов внутренних дел (полиции) в различных видах профессиональной деятельности // Вестник ИжГТУ им. М. Т. Калашникова. 2016. № 2. С. 147–149.
7. Вахнина В. В., Давлетшин М. Р. Профессионально-психологическая подготовка к переговорной деятельности сотрудников силовых структур // Подготовка кадров для силовых структур: современные направления и образовательные технологии: материалы XXIV Всероссийской научно-методической конференции. Иркутск, 2019.
8. Возженикова О. С. Переговорная компетентность руководителей органов внутренних дел и психологические пути ее совершенствования: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва: Академия управления МВД России, 2004.
9. Еркина Т. Н. Федеральная служба войск национальной гвардии России. Вопросы участия в охране общественного порядка и обеспечении общественной безопасности // Закон и право. 2019. № 7. С. 137–140.
10. Иванов Е. А. Переговорная практика в деятельности силовых структур // Учебные записки Санкт-Петербургского имени В. Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. 2014. С. 145.
11. Кампос А., Сильва М., Возженикова О. С. Переговоры в кризисных ситуациях профессиональной деятельности полиции Сальвадора // Прикладная психология и педагогика. 2023. Т. 8, № 4.
12. Караяни А.Г., Цветков В.Л. Психология общения и переговоров. М. : Изд-во: «Юнити-Дана», 2023. 248 с.
13. Леонтьев А. Н. Личность. Деятельность. Сознание. Москва: Смысл, 2005.
14. Огаркова И. М., Белобрыкина О. А. Образ сотрудника силовых структур в зарубежном кинематографе (на примере фильма «Переговорщик») // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2016. № 2. С. 155–167.
15. Ковальчишина Н. И. О подготовке сотрудников правоохранительных органов к переговорам с террористами // Психология и право. 2013. № 1.
16. Прохорова М. В. Функциональные характеристики сотрудников, входящих в состав групп ведения переговоров // Вестник Томского института повышения квалификации работников ФСИН России. 2021. № 1. С. 86–94.
17. Психотехнологии в деятельности руководителя органов внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие / В. В. Вахнина, О. С. Возженикова, И. В. Ефимова и др. Москва: Академия управления МВД России, 2022. 104 с.
18. Ульянина О. А. Психологическая подготовка лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по должности служащего «Полицейский»: учебно-методическое пособие. Москва: Академия управления МВД России, 2021. 140 с.

19. Устинова Л. Г., Султанова М. В. Влияние экстремальных ситуаций на личность и деятельность сотрудников ОВД // Мир науки, культуры и образования. 2018. № 1.

20. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.).

21. Федеральный закон от 06.02.1997 № 27-ФЗ «О внутренних войсках Министерства внутренних дел Российской Федерации» (ред. от 30.12.2015) (утратил силу).

22. Федеральный закон от 03.07.2016 № 226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации».

PSYCHOLOGICAL CONDITIONS FOR INCREASING THE EFFECTIVENESS OF NEGOTIATIONS BY OFFICIALS OF THE FEDERAL SERVICE OF THE NATIONAL GUARD TROOPS OF THE RUSSIAN FEDERATION AND POSSIBILITIES FOR THEIR DEVELOPMENT THROUGH ACTIVE SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL TRAINING

Polovodov Yu.G.

Order of Zhukov Military Academy of the National Guard Troops of the Russian Federation

Abstract

This article analyzes the psychological conditions that enhance the effectiveness of negotiations by officials of the Federal Service of the National Guard Troops of the Russian Federation (FSNGT of Russia) during the performance of official tasks. The relevance of this study is determined by the fact that negotiations in the security sphere unfold predominantly in conflict and crisis situations, which are characterized by time pressure, high uncertainty, pronounced stress load, and the risk of escalation. This article summarizes domestic and international studies of negotiation activities in crisis conditions, describes the requirements for the personal and professional characteristics of a negotiator, and substantiates the need for targeted psychological preparation. The article presents the results of an empirical study conducted at the St. Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the National Guard Troops of the Russian Federation in 2020–2023. The study involved 60 men aged 18–24 years serving in the military under contract. Kenneth Thomas's method for diagnosing behavior strategies in conflict (adapted by N. V. Grishina), Raymond Cattell's personality questionnaire, and the "Forecast" method for assessing neuropsychic stability were used. It has been shown that active socio-psychological training contributes to a shift in behavioral patterns toward constructive strategies (compromise, cooperation), a reduction in the severity of rivalry, and a convergence of personal characteristics with the standard profile of a successful negotiator. Recommendations are formulated for professional selection, training, and periodic assessment of negotiation competence in the Federal Service of National Guard Troops of the Russian Federation, taking into account the legal framework governing these activities.

Keywords

Negotiations, negotiation activities, negotiation competence, Federal Service of National Guard Troops of the Russian Federation, crisis situations, conflict, conflict management strategies, psychological preparation, active socio-psychological training, neuropsychological resilience