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

DOI: 10.25629/RMPJ.2026.03.02

УДК: 159.9.072

Булгаков Александр Владимирович, доктор психологических наук, профессор, Московский университет МВД России им. В.Я. Кикотя, av_bulgakow@mail.ru

**ТРЕХСЛОЙНАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КРИЗИСА
СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ: ОТ ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНОГО ТУПИКА
К ПОВЕДЕНЧЕСКОМУ САБОТАЖУ**

Аннотация

В статье представлен профессиональный психологический анализ феномена профессионального кризиса сотрудника полиции, интегрирующий три уровня: экзистенциальный (утрата смысла служения), биологический (синдром эмоционального выгорания) и поведенческий (прокрастинация и снижение мотивации). На основе критического анализа современных подходов к пониманию выгорания и прокрастинации разработана трехслойная модель, адаптированная к специфике правоохранительной деятельности. Предложен оригинальный диагностический алгоритм, позволяющий психологу органов внутренних дел дифференцировать поведенческие проявления профессиональной дезадаптации и определять мишень психологического воздействия. Описан структурированный психо-тактический тренинговый модуль «Авторство в условиях службы», направленный на восстановление субъектности сотрудника через интеграцию экзистенциальных, телесных и поведенческих стратегий.

Ключевые слова

профессиональный кризис, эмоциональное выгорание, прокрастинация, экзистенциальный вакуум, сотрудники полиции, психологическая подготовка, психо-тактический тренинг, субъектность, профессиональная деформация, дифференциальная диагностика

Bulgakov A.V., Doctor of Psychological Sciences, Professor, V.Ya. Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, av_bulgakow@mail.ru

**A THREE-LAYER MODEL OF PROFESSIONAL CRISIS AMONG POLICE OFFICERS:
FROM EXISTENTIAL DEADLOCK TO BEHAVIORAL SABOTAGE**

Abstract

This article presents a professional psychological analysis of the phenomenon of professional crisis among police officers, integrating three levels: existential (loss of the meaning of service), biological (burnout syndrome), and behavioral (procrastination and reduced motivation). Based on a critical analysis of contemporary approaches to understanding burnout and procrastination, a three-layer model adapted to the specific context of law enforcement has been developed. An original diagnostic algorithm is proposed that enables psychologists in the internal affairs system to differentiate behavioral manifestations of professional maladjustment and to identify the target of psychological intervention.

The article also describes a structured psycho-tactical training module, “Authorship under Service Conditions,” aimed at restoring the officer’s sense of agency through the integration of existential, bodily, and behavioral strategies.

Keywords

professional crisis, emotional burnout, procrastination, existential vacuum, police officers, psychological training, psycho-tactical training, agency, professional deformation, differential diagnosis

Введение

Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел (ОВД) в условиях роста служебной нагрузки, усложнения операционной обстановки и увеличения объема документо-оборота сталкивается с системной проблемой: традиционные диагностические и коррекционные инструменты оказываются недостаточно чувствительными к глубинной природе профессиональной дезадаптации сотрудников.

Практика психологического сопровождения показывает, что снижение работоспособности, нарушение дисциплины, прокрастинация в выполнении служебных задач и рост числа увольнений по собственному желанию часто интерпретируются линейно – как «снижение мотивации» или «нарушение служебной дисциплины». В рамках дисциплинарного подхода сотрудник получает взыскание, а психолог – запрос на «приведение в норму». Однако такой подход игнорирует многоуровневую природу явления, в котором поведенческий симптом является лишь вершиной айсберга, под которой скрываются биологическое истощение и экзистенциальный тупик.

Целью настоящей работы является разработка интегрированной модели профессионального кризиса сотрудника полиции, включающей диагностический алгоритм и тренинговый модуль, адекватные реальной клинической и организационной картине.

Критический анализ исходных подходов

Концепция эмоционального выгорания: ограничения клинико-биологической редукции

Включение синдрома эмоционального выгорания (СЭВ) в Международную классификацию болезней 11-го пересмотра (МКБ-11, код QD85) в 2019 г. как «фактора, влияющего на состояние здоровья» стало важной вехой в легитимации данного состояния [1]. Модель К. Маслач и С. Джексона, выделяющая три компонента – эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений [2], – остается доминирующей в отечественной практике [3].

Однако в контексте деятельности ОВД данная модель имеет существенные ограничения:

Во-первых, редукция выгорания к нейробиологическому дефициту (истощение дофаминергических и холинергических систем, дисфункция гипоталамо-гипофизарно-надпочечниковой оси) [4] создает иллюзию, что проблема решается фармакологически или через «восстановление ресурса». В реальности сотрудник полиции, вернувшийся из отпуска с восстановленным уровнем нейромедиаторов, через две-три недели вновь обнаруживает себя в том же состоянии – потому что источник истощения не биологический, а смысловой.

Во-вторых, деперсонализация (цинизм, отстраненность) в полицейской деятельности имеет амбивалентную природу. Эмоциональное отстранение является не только симптомом выгорания, но и профессионально необходимым механизмом совладания: сотрудник, работающий с преступлениями, насилием и человеческим горем, вынужден развивать защитную дистанцию. Дифференциация «адаптивной профессиональной холодности» и «патологической деперсонализации» – одна из ключевых задач психолога ОВД, которую стандартные опросники (MBI, Бойко) не позволяют решить [5].

В-третьих, в силовых структурах обращение за психологической помощью и признание выгорания стигматизированы. Культура ведомства требует «стойкости», что приводит к тому, что сотрудник до последнего отрицает проблему, маскируя ее под прокрастинацию или дисциплинарные нарушения.

Концепция прокрастинации: поведенческий симптом как «верхушка айсберга»

Современная психология определяет прокрастинацию как добровольное, иррациональное откладывание намеченных действий, сопровождающееся субъективным дискомфортом [6]. Нейробиологические исследования показывают, что в основе прокрастинации лежит конфликт между лимбической системой (миндалевидное тело, запускающее реакцию избегания при антиципации негативных эмоций) и префронтальной корой (отвечающей за планирование и волевой контроль) [7].

Данный подход ценен тем, что снимает моральную оценку с понятия «лень». Однако в условиях полицейской деятельности прокрастинация имеет специфические триггеры, не описанные в гражданских моделях:

- Бюрократический абсурд: сотрудник, мотивированный идеей защиты правопорядка, обнаруживает, что значительная часть его рабочего времени занята заполнением отчетности, не имеющей видимого практического результата. Прокрастинация в данном случае – не лень, а бессознательный протест против обесмысливания труда.

- Отложенная обратная связь: в отличие от коммерческого сектора, где результат труда относительно быстро конвертируется в доход или признание, в полиции результат (раскрытие преступления, профилактика правонарушений) часто невидим, отложен или присваивается системой.

- Травматическое избегание: прокрастинация в подготовке к выездным мероприятиям, следственным действиям или контакту с потерпевшими может быть проявлением посттравматического стрессового расстройства (ПТСР), замаскированного под «недисциплинированность».

Экзистенциальный вакуум: недостающее звено

Третий уровень анализа – экзистенциальный – практически отсутствует в ведомственных психологических методиках, хотя именно он является ключевым для понимания глубины кризиса. В. Франкл описывал экзистенциальный вакуум как состояние утраты смысла, проявляющееся в скуке, апатии и «воскресном неврозе» [8]. Для сотрудника полиции этот феномен обостряется в силу специфики «входа в профессию».

Большинство сотрудников приходят на службу с выраженным просоциальным мотивом: защита граждан, борьба с преступностью, служение обществу. Этот мотив поддерживается корпоративной культурой, присягой, символическим капиталом формы. Однако в течение первых 5–10 лет службы сотрудник сталкивается с систематическим расхождением между идеалом и реальностью: бюрократизация, межведомственные противоречия, правовые ограничения, общественное недоверие, несправедливые кадровые решения.

Это расхождение порождает не просто усталость, а экзистенциальный когнитивный диссонанс: «Я пришел защищать людей, но 80 % моего времени я заполняю журналы. Если я откажусь заполнять журналы – я буду наказан. Если я буду заполнять – я предаю свою изначальную мотивацию». Данный конфликт не решается отдыхом, тренингом тайм-менеджмента или фармакологией. Он требует работы на уровне смыслов.

Трехслойная модель профессионального кризиса сотрудника полиции

На основе проведенного анализа предлагается модель, рассматривающая профессиональный кризис как трехслойное образование:

Слой I. Экзистенциальный – «Утрата горизонта смысла»

Сущность: Разрушение изначального профессионального мифа, столкновение с абсурдом рутинного служения, утрата связи между повседневными действиями и ценностным основанием профессии.

Специфические маркеры для ОВД:

- Ощущение «предательства идеала»: «Я думал, что буду бороться с преступностью, а я – клерк в погонах».

- Обесценивание собственной роли: «Ничего от меня не зависит, система перемалывает всё».

- Цинизм как философская позиция (не только как защитный механизм): формирование устойчивого убеждения, что служба бессмысленна, но альтернативы нет.

- Феномен «отложенной жизни»: убеждение, что настоящая жизнь начнется после увольнения на пенсию, а настоящее – лишь вынужденное терпение.

Теоретическое основание: Экзистенциальная психология (В. Франкл, Р. Мэй, И. Ялом). Концепция абсурда А. Камю [9], описывающая столкновение человеческого запроса на смысл с безразличием мира, здесь приобретает служебное измерение: запрос на справедливость сталкивается с инерцией бюрократической системы.

Слой II. Биологический – «Нейробиологическое истощение»

Сущность: Хроническая активация стрессовых систем (ГГН-ось, симпатoadреналовая система), приводящая к аллостатической перегрузке [10], истощению нейромедиаторных ресурсов, нарушению регуляции аффекта и когнитивных функций.

Специфические маркеры для ОВД:

- Нарушения сна (трудности засыпания после смен, интрузивные сновидения, ранние пробуждения).

- Психосоматические проявления: гипертензия, желудочно-кишечные расстройства, частые простудные заболевания, головные боли напряжения.

- Снижение когнитивной гибкости: ригидность мышления, трудности с переключением внимания, «туннельное» восприятие служебных задач.

- Нарушение аффективной регуляции: вспышки гнева, несоразмерные ситуации, или, напротив, эмоциональная уплощенность.

- Аддиктивное поведение: увеличение потребления алкоголя, табака, кофеина как попытка саморегуляции.

Теоретическое основание: Модель аллостатической нагрузки Б. Макьюэна [10], теория поливагальной системы С. Порджеса [11], исследования нейробиологии хронического стресса.

Слой III. Поведенческий – «Прокрастинация и операциональный саботаж»

Сущность: Внешне наблюдаемые проявления дезадаптации: нарушение сроков выполнения задач, формальное отношение к обязанностям, пассивная агрессия, дисциплинарные нарушения, снижение инициативности.

Специфические маркеры для ОВД:

- Затягивание с оформлением процессуальных документов (протоколов, постановлений, рапортов).

- Формальный подход к профилактической работе: «отписки» вместо реального взаимодействия с населением.

- Избегание дополнительной нагрузки: отказ от участия в оперативно-профилактических мероприятиях под различными предлогами.

- «Тихое увольнение» (quiet quitting): выполнение строго минимума обязанностей без эмоциональной вовлеченности.

- Нарушение сроков, систематические опоздания, частые больничные.

Теоретическое основание: Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана [12] (дефицит автономии, компетентности и связанности как основа снижения внутренней мотивации); модель прокрастинации Т. Пичила [6].

Принцип каузальной иерархии

Критически важно понимать: поведенческие проявления (Слой III) являются следствием биологического истощения (Слой II), которое, в свою очередь, подпитывается экзистенциаль-

ным тупиком (Слой I). Попытка воздействовать только на поведенческий уровень (дисциплинарные меры, тренинги тайм-менеджмента) без работы с нижележащими слоями неэффективна и контрпродуктивна: она усиливает чувство бессилия и ускоряет деградацию.

Диагностический алгоритм: дифференциальная диагностика профессиональной дезадаптации

Назначение и область применения

Алгоритм предназначен для использования психологами (старшими психологами) подразделений по работе с личным составом территориальных органов МВД России при работе с сотрудниками, проявляющими признаки снижения профессиональной эффективности, дисциплинарные нарушения или обратившимися за психологической помощью.

Структура алгоритма

ЭТАП 1. Первичный скрининг: «Красные флаги»

Цель: Исключение острых состояний, требующих немедленного вмешательства (суицидальный риск, острое ПТСР, клиническая депрессия, алкогольная/наркотическая зависимость).

Инструментарий:

- Клиническая беседа с обязательным прямым вопросом о суицидальных мыслях.
- Шкала депрессии Бека (BDI-II) или опросник PHQ-9 [13].
- Экспресс-оценка употребления ПАВ (AUDIT для алкоголя) [14].
- При выявлении ПТСР-симптоматики – шкала PCL-5 [15].

Решение: При обнаружении клинически значимых показателей – направление к врачу-психиатру, психотерапевту. Дальнейшая работа по алгоритму приостанавливается до стабилизации состояния.

ЭТАП 2. Оценка биологического ресурса (Слой II)

Цель: Определение степени нейробиологического истощения и готовности нервной системы к психологической работе.

Инструментарий:

- Опросник выгорания Маслач (MBI-GS), адаптированная версия для сотрудников ОВД [2, 5].
- Опросник диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко [3].
- Шкала воспринимаемого стресса PSS-10 [16].
- Скрининг психосоматических жалоб (опросник PHQ-15 или клиническая беседа по системам органов).
- Оценка качества сна (Питтсбургский индекс качества сна – PSQI или скрининговый вопросник) [17].
- Оценка вегетативной регуляции: при возможности – вариабельность сердечного ритма (BCR), субъективная оценка уровня энергии (шкала от 1 до 10).

Ключевой принцип: Нельзя требовать от истощенного мозга философского выбора. Дофаминовая система, находящаяся в режиме аллостатической перегрузки, не способна генерировать чувство удовлетворения от смыслового осознания. Сначала – восстановление тела, потом – работа со смыслом.

Таблица 1 – Интерпретация уровней истощения ресурса

Уровень истощения	Критерии	Тактика
Зеленый (ресурс сохранен)	МВІ: эмоциональное истощение в пределах нормы; сон ≥ 6 ч; психосоматика минимальна	Переход к Этапу 3. Сотрудник готов к экзистенциальной и смысловой работе
Желтый (умеренное истощение)	МВІ: эмоциональное истощение повышено; нарушения сна; соматические жалобы	Сочетание Этапов 2 и 3: параллельно с восстановлением ресурса (режим, сон, физическая активность, при необходимости – консультация невролога) начинается бережная работа со смыслом. Интенсивные тренинги противопоказаны
Красный (выраженное истощение)	МВІ: высокие баллы по всем субшкалам; выраженные психосоматические нарушения; аддиктивное поведение	Приоритет – биологическое восстановление. Рекомендация отпуска, медицинского обследования, при необходимости – фармакологическая поддержка (по назначению врача). Психологическая работа ограничивается поддерживающей краткосрочной терапией. Возврат к Этапу 3 после восстановления ресурса

ЭТАП 3. Оценка экзистенциального статуса (Слой I)

Цель: Определение характера смыслового кризиса и доминирующей стратегии совладания с ним.

Инструментарий:

- Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева [18].
- Шкала экзистенции (ESK) А. Лэнгле [19] – оценка способности к само дистанцированию, самотрансценденции, свободе и ответственности.
- Полуструктурированное экзистенциальное интервью (разработка автора), включающее следующие блоки:

Блок А. Исследование изначального профессионального проекта:

1. «Вспомните момент, когда вы приняли решение поступить на службу в полицию. Что вы тогда хотели? Каким вы видели себя через 10 лет?»
2. «Какой образ "настоящего сотрудника" вы носили в себе? Чему он должен был соответствовать?»
3. «В какой момент вы впервые почувствовали расхождение между этим образом и тем, чем вам приходится заниматься ежедневно?»

Блок Б. Исследование текущей смысловой позиции:

4. «Если бы завтра ваша должность была упразднена и вся ваша работа была автоматически передана компьютеру, что из того, что вы делаете, вы бы забрали с собой просто потому, что это имеет для вас значение?»
5. «В какие моменты на службе (даже редкие) вы чувствуете, что находитесь на своем месте?»
6. «Какой смысл вы вкладываете в слово "служение"? Возможно ли служение без внешнего признания?»

Блок В. Исследование стратегии совладания с абсурдом:

7. «Когда вы сталкиваетесь с ситуацией, которая кажется вам бессмысленной или абсурдной, что вы делаете? Что чувствуете?»
8. «Есть ли что-то в системе, с чем вы категорически не согласны, но с чем вынуждены мириться? Как это влияет на вас?»
9. «Если бы у вас была абсолютная свобода (без страха увольнения, без финансовых ограничений), что бы вы изменили в своей работе прямо завтра?»

Таблица 2 – Классификация экзистенциальной позиции

Тип позиции	Описание	Прогноз без вмешательства
Наивный идеализм	Сотрудник сохраняет изначальный «Великий Смысл», но уже ощущает расхождение с реальностью. Характерен для первых 3–5 лет службы	Риск «жесткого приземления» при первом серьезном столкновении с системным абсурдом
Циничный реализм	Смысл утрачен, сформирована позиция «здесь все устроено неправильно, но изменить ничего нельзя». Работа воспринимается как вынужденное терпение ради зарплаты и пенсии	Хроническое выгорание, деперсонализация, пассивная агрессия
Эскапизм	Сотрудник ментально «уволится», но физически остается. Основной фокус – на жизни вне службы. Служба – досадная помеха	Минимальная вовлеченность, рост ошибок, дисциплинарные нарушения
Абсурдный бунт (по А. Камю)	Сотрудник осознает системные ограничения, но находит в этом осознании не отчаяние, а свободу. Способен действовать осмысленно внутри несовершенной системы	Наиболее адаптивная позиция, но требует поддержки и осознанного культивирования
Экзистенциальный тупик	Полная утрата ориентиров, ощущение ловушки («не могу ни уйти, ни остаться»). Высокий риск суицидальности, аддикций	Требуется немедленного вмешательства

ЭТАП 4. Оценка поведенческих проявлений (Слой III)

Цель: Картирование конкретных поведенческих симптомов и определение их функций.

Таблица 3 – Типология служебной прокрастинации

Тип	Триггер	Глубинная функция	Пример
Смысловая	Задача воспринимается как бессмысленная	Бессознательный протест против абсурда	Затягивание с «бумажной» отчетностью, не имеющей видимого практического результата
Травматическая	Задача связана с триггером ПТСР или ретравматизацией	Избегание повторного переживания	Откладывание выезда на место происшествия, затягивание работы с потерпевшими
Перфекционистская	Страх не справиться с задачей на требуемом уровне	Защита самооценки («лучше не сделать, чем сделать плохо»)	Бесконечное переписывание процессуальных документов
Депривационная	Дефицит биологического ресурса, общее истощение	Сигнал о необходимости восстановления	Невозможность приступить к любой задаче, общая заторможенность

Инструментарий:

- Шкала общей прокрастинации (GPS) [20].

- Анализ служебной документации: динамика сроков выполнения задач за последние 6–12 месяцев, количество дисциплинарных взысканий, характер замечаний непосредственного руководителя.

- Функциональный анализ поведения: для каждого выявленного случая прокрастинации/саботажа задается вопрос: «Чего вы избегаете, откладывая эту задачу? Какие эмоции возникают при мысли о ее выполнении?»

ЭТАП 5. Интегративное заключение и выбор стратегии вмешательства

На основании результатов четырех этапов формируется профиль профессионального кризиса сотрудника, определяющий вектор психологической работы.

Таблица 4 – Матрица решений

Слой I (Смысл)	Слой II (Ресурс)	Слой III (Поведение)	Стратегия
Сохранен / Наивный идеализм	Сохранен	Умеренная прокрастинация	Профилактика: тренинг осознанности, менторство, супервизия
Циничный реализм	Умеренное истощение	Выраженная прокрастинация	Тренинговый модуль (см. раздел 5) + работа со смыслом
Экзистенциальный тупик	Выраженное истощение	Операциональный саботаж	Приоритет: биологическое восстановление → поддерживающая терапия → тренинговый модуль
Эскапизм	Сохранен или умеренное	«Тихое увольнение»	Индивидуальное консультирование: исследование альтернатив, работа с экзистенциальной позицией

Психотактический тренинговый модуль «авторство в условиях службы»

Общие положения

Целевая аудитория: Сотрудники полиции со стажем 3–15 лет, прошедшие диагностику (Этапы 1–4), не находящиеся в состоянии острого клинического расстройства, с уровнем биологического ресурса не ниже «желтого».

Цель модуля: Переход сотрудника от пассивной позиции «жертвы системы» к позиции осознанного автора своего профессионального пути внутри существующих ограничений. Модуль не ставит задачу изменить систему – он ставит задачу восстановить субъектность человека внутри нее.

Формат: 6 занятий по 2,5–3 часа, еженедельно. Группа 8–12 человек. Ведущий – психолог подразделения, прошедший дополнительную подготовку.

Этический принцип: Модуль не является идеологической обработкой. Он не требует от сотрудника «полюбить службу» или «принять систему». Он предлагает инструменты для осознанного выбора собственной позиции.

Структура модуля

Занятие 1. «Легализация кризиса: право на сомнение»

Задачи:

- Снятие стигмы с переживания профессионального кризиса.
- Нормализация: «Ваше состояние – не слабость, а признак живого ума, столкнувшегося с реальными противоречиями».
- Формирование групповой безопасности.

Содержание:

Упражнение 1.1. «Мой путь на службу».

Каждый участник в формате рассказа (5–7 мин) описывает, что привело его на службу. Фокус не на формальных мотивах, а на образе, который он нес в себе. Ведущий помогает выделить ценностное ядро: «Что в вашем рассказе – про справедливость? Про порядок? Про защиту слабого? Про принадлежность к чему-то большему?»

Упражнение 1.2. «Трещина в образе».

Участники в парах отвечают на вопрос: «Когда вы впервые почувствовали, что реальность службы расходится с вашим изначальным образом?» Задача – не искать виноватых, а зафиксировать момент перехода от наивного идеализма к осознанию сложности.

Мини-лекция.

Введение в трехслойную модель. Метафора айсберга: прокрастинация и усталость – это то, что видно; под водой – истощение и утрата смысла. «Мы здесь не для того, чтобы починить верхушку, а чтобы исследовать то, что под водой».

Рефлексия.

Круг: «Что из сегодняшнего занятия для вас было самым неожиданным?»

Занятие 2. «Тело как индикатор: возвращение контакта»

Задачи:

- Осознание телесных маркеров стресса и истощения.
- Обучение базовым техникам саморегуляции.
- Формирование привычки «считывать» свое состояние до того, как оно перейдет в поведенческий сбой.

Содержание:

Упражнение 2.1. «Карта напряжения».

Участники выполняют сканирование тела (body scan) в течение 15 мин. Затем на силуэте тела отмечают зоны хронического напряжения. Обсуждение: «Как ваше тело реагирует на мысль о совещании? О проверке? О вызове на место происшествия?»

Упражнение 2.2. «Дыхание по квадрату + заземление».

Отработка техник: дыхание по квадрату (4-4-4-4), техника «5-4-3-2-1» (наземное присутствие), прогрессивная мышечная релаксация по Джекобсону (адаптированная – для выполнения в служебных условиях, 5 мин). Обсуждение: «В какой момент служебного дня вы могли бы использовать эту технику?»

Упражнение 2.3. «Правило проверки».

Введение ключевого вопроса: «Есть ли у меня сейчас биологический ресурс для того, чтобы делать осознанный выбор, или мне нужно сначала восстановиться?» Участники составляют персональный «протокол проверки» – список маркеров, по которым они определяют уровень своего ресурса (качество сна, аппетит, раздражительность, уровень энергии утром).

Домашнее задание: Вести дневник «Тело → Мысль → Действие» в течение недели. Трижды в день фиксировать: что я чувствую в теле, какая мысль с этим связана, что я делаю в ответ.

Занятие 3. «Оплакивание корпоративного мифа: от иллюзии к реальности»

Задачи:

- Осознание и проживание утраты изначального профессионального идеала.
- Разделение реального и навязанного в собственной мотивации.
- Формирование «взрослого» отношения к службе, свободного от инфантильных ожиданий.

Содержание:

Упражнение 3.1. «Письмо образу».

Участники пишут письмо тому образу «идеального сотрудника», который они носили в себе при поступлении на службу. В письме они благодарят этот образ за то, что он дал, и прощаются с теми его аспектами, которые оказались несовместимы с реальностью. Это упражнение – ритуал экзистенциального оплакивания.

Упражнение 3.2. «Где заканчивается моя воля?».

Участники составляют два столбца. В первом – действия, которые они выполняют на службе и которые они считают навязанными (отчетность, ритуалы, бюрократия). Во втором – действия, которые они оставили бы, даже если бы им не платили и не контролировали. Обсуждение: что есть в первом столбце, что можно переосмыслить? Что во втором столбце – это и есть ядро подлинного профессионального смысла.

Мини-лекция.

Концепция А. Камю: «Бунт Сизифа – это не отказ толкать камень, а осознанный выбор толкать его, зная, что камень скатится». Метафора для полицейского: «Система не станет идеальной. Отчеты не исчезнут. Но вы можете выбрать, с каким внутренним отношением вы их заполняете». Различие между покорностью, цинизмом и осознанным принятием.

Занятие 4. «Прокрастинация как послание: что говорит мое поведение?»

Задачи:

- Переосмысление прокрастинации из «дисциплинарного нарушения» в диагностический сигнал.

- Идентификация глубинной функции каждого случая откладывания.

- Разработка индивидуальных стратегий совладания для каждого типа прокрастинации.

Содержание:

Упражнение 4.1. «Разбор случаев».

Каждый участник выбирает одну служебную задачу, которую он систематически откладывает. Группа помогает провести функциональный анализ по схеме:

1. Какая задача?

2. Что я чувствую при мысли о ней? (Тело, эмоция, мысль.)

3. На что я переключаюсь? (Какое поведение замещает действие?)

4. Какую потребность удовлетворяет замещающее поведение? (Безопасность, контроль, удовольствие, избегание стыда.)

5. Какова глубинная функция? (Смысловая, травматическая, перфекционистская, депривационная.)

Упражнение 4.2. «Два сигнала».

Работа с моделью: прокрастинация – это столкновение двух сигналов: «надо» и «не хочу». Задача – не подавить «не хочу», а понять, какая потребность стоит за ним. Техника: «Если бы мое "не хочу" могло говорить, что бы оно попросило?» (Пример: «Оно просит отдыха». «Оно просит, чтобы кто-то заметил, как мне тяжело». «Оно просит, чтобы я перестал делать вид, что это имеет смысл».)

Упражнение 4.3. «Микродействия».

Техника дробления задач адаптирована для полицейской деятельности: вместо абстрактного «сделать отчет» – «открыть файл и написать заголовок», вместо «провести профилактическую беседу» – «подготовить три вопроса». Принцип: любое действие, занимающее менее 2 минут, выполняется немедленно. Любое действие, вызывающее сильное сопротивление, дробится до первого микрошага.

Занятие 5. «Авторство внутри ограничений: стоицизм на службе»

Задачи:

- Формирование внутренней позиции, основанной на различении контролируемого и неконтролируемого (дихотомия контроля Эпиктета).

- Развитие способности действовать осмысленно внутри несовершенной системы.

- Культивирование «абсурдного бунта» (по Камю) как профессиональной философии.

Содержание:

Упражнение 5.1. «Круги контроля».

Участники рисуют три концентрических круга:

- Внутренний: «Что я контролирую полностью?» (свое отношение, свои реакции, свои слова, свое решение выполнить задачу качественно или формально).

- Средний: «На что я могу влиять?» (качество общения с коллегами, инициатива, предложения по оптимизации).

- Внешний: «Что вне моего контроля?» (законодательство, кадровая политика, приказы, общественное мнение).

Обсуждение: «Где вы сейчас тратите больше всего энергии – во внутреннем, среднем или внешнем круге? Сколько энергии вы тратите на борьбу с внешним кругом?»

Упражнение 5.2. «Вечерний обзор» (техника стоиков).

Отработка практики: в конце дня задавать себе три вопроса:

1. «Что я сделал сегодня хорошо, что зависело от меня?»

2. «Где я отдал свою власть обстоятельствам, хотя мог действовать?»

3. «Что завтра я сделаю иначе – не в системе, а в себе?»

Упражнение 5.3. «Фундаментальный проект» (по Ж.-П. Сартру).

Участники отвечают на вопросы:

1. «Если я не могу изменить систему, какой проект я могу реализовать внутри нее?» (Например: стать наставником для молодых сотрудников; добиться качества в одном конкретном участке работы; создать пространство человечности в общении с гражданами.)

2. «Какой фрагмент моей работы я делаю не потому, что приказали, а потому, что это соответствует моим ценностям?»

3. «Какую маленькую "территорию смысла" я могу создать на своем рабочем месте?»

Занятие 6. «Интеграция и дорожная карта»

Задачи:

- Закрепление освоенных инструментов.
- Формирование персональной стратегии поддержания субъектности.
- Завершение групповой работы, ресурсное состояние.

Содержание:

Упражнение 6.1. «Мой протокол».

Каждый участник составляет персональный протокол, включающий:

1. Утреннюю проверку: 3 вопроса к себе (сон, тело, энергия). Если ресурс низкий – режим «минимума» (выполняю только критически важное, остальное делегирую или переношу).

2. Дневные маркеры: 3 сигнала тела, при которых нужно остановиться и сделать технику заземления.

3. Протокол прокрастинации: «Если я откладываю задачу X, я спрашиваю себя: это смысловая, травматическая, перфекционистская или депривационная прокрастинация? Если смысловая – я напоминаю себе о своем "фрагменте смысла". Если депривационная – я даю себе легальное право на отдых».

4. Вечерний обзор: 3 стоических вопроса.

5. Еженедельная ревизия: «Приблизился ли я к своему "фундаментальному проекту"?»

Упражнение 6.2. «Круг признания».

Каждый участник отвечает на вопрос: «Что из того, что я обнаружил в этом тренинге, я унесу с собой на службу?» Группа поддерживает, без оценки и советов.

Упражнение 6.3. «Финальная метафора».

Ведущий зачитывает финальный фрагмент из «Мифа о Сизифе» А. Камю: «Борьба с вершинами сама по себе способна заполнить сердце человека. Следует представлять себе Сизифа счастливым» [9]. Обсуждение: как эта фраза звучит для сотрудника полиции? Что значит «счастливый Сизиф» в форме?

Обсуждение

Предложенная трехслойная модель и сопровождающие ее инструменты не являются универсальной панацеей. Они требуют от психолога ОВД выхода за рамки привычных диагностических схем и готовности работать с экзистенциальной проблематикой, что предполагает дополнительную профессиональную подготовку.

Важно подчеркнуть ряд ограничений и этических аспектов:

1. Модель не заменяет клиническую диагностику. При наличии клинически значимой депрессии, ПТСР или аддиктивного расстройства приоритетом остается медицинская помощь. Тренинговый модуль применим только после стабилизации состояния.

2. Экзистенциальная работа не должна превращаться в идеологическую. Цель – не убедить сотрудника «полюбить службу», а помочь ему осознанно выбрать свою позицию, включая решение об увольнении, если оно принято свободно и ответственно.

3. Организационные факторы не могут быть компенсированы индивидуальной психологической работой. Если источником кризиса является объективно токсичная организационная среда (моббинг, систематические нарушения прав сотрудников, нереалистичные планы), психологическое вмешательство должно сопровождаться обратной связью руководством. Иначе тренинг рискует стать инструментом адаптации к неадаптивным условиям.

4. Культурная специфика. В силовых структурах с высокой маскулинной культурой экзистенциальная рефлексия может восприниматься как «слабость» или «излишняя интеллектуальность». Ведущий должен обладать навыками перевода философских концепций на язык практического опыта, избегая абстрактной терминологии.

Выводы

1. Профессиональный кризис сотрудника полиции является многоуровневым феноменом, включающим экзистенциальный (утрата смысла служения), биологический (нейробиологическое истощение) и поведенческий (прокрастинация, операциональный саботаж) слои. Линейное воздействие только на поведенческий уровень неэффективно и может усугубить кризис.

2. Разработанный диагностический алгоритм позволяет психологу ОВД последовательно оценить каждый слой, исключить клинически значимые состояния, определить профиль кризиса и выбрать адекватную стратегию вмешательства.

3. Психо-тактический тренинговый модуль «Авторство в условиях службы» представляет собой структурированную 6-занятийную программу, интегрирующую телесно-ориентированные практики, элементы экзистенциального консультирования, стоическую философию и поведенческие техники. Модуль направлен не на адаптацию к неадаптивным условиям, а на восстановление субъектности сотрудника внутри существующих ограничений.

4. Внедрение предложенных инструментов требует дополнительной подготовки психологов подразделений по работе с личным составом в области экзистенциальной психологии и телесно-ориентированных подходов, а также организационной поддержки со стороны руководства.

Литература

1. World Health Organization. International Classification of Diseases, 11th Revision (ICD-11). Geneva: WHO, 2019.
2. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout // Journal of Organizational Behavior. 1981. Vol. 2, No. 2. P. 99–113.
3. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других. М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. 472 с.
4. Arnsten A.F.T. Stress signalling pathways that impair prefrontal cortex structure and function // Nature Reviews Neuroscience. 2009. Vol. 10. P. 410–422.
5. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 1. С. 90–101.
6. Pychyl T.A. Solving the Procrastination Puzzle: A Concise Guide to Strategies for Change. New York: TarcherPerigee, 2013. 228 p.
7. Steel P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure // Psychological Bulletin. 2007. Vol. 133, No. 1. P. 65–94.
8. Frankl V.E. Man's Search for Meaning. Boston: Beacon Press, 2006. 165 p. (1-е изд. 1946).
9. Camus A. Le Mythe de Sisyphe. Paris: Gallimard, 1942. (Рус. пер.: Камю А. Миф о Сизифе. Эссе об абсурде // Сумерки идолов. М.: Литература, 1999).

10. McEwen B.S. Allostasis and allostatic load: implications for neuropsychopharmacology // *Neuropsychopharmacology*. 2000. Vol. 22. P. 108–124.
11. Porges S.W. *The Polyvagal Theory: Neurophysiological Foundations of Emotions, Attachment, Communication, and Self-Regulation*. New York: W.W. Norton, 2011. 317 p.
12. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health // *Canadian Psychology*. 2008. Vol. 49, No. 3. P. 182–185.
13. Kroenke K., Spitzer R.L., Williams J.B.W. The PHQ-9: Validity of a brief depression severity measure // *Journal of General Internal Medicine*. 2001. Vol. 16. P. 606–613.
14. Saunders J.B., Aasland O.G., Babor T.F. et al. Development of the Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT): WHO Collaborative Project on Early Detection of Persons with Harmful Alcohol Consumption-II // *Addiction*. 1993. Vol. 88. P. 791–804.
15. Blevins C.A., Weathers F.W., Davis M.T. et al. The Posttraumatic Stress Disorder Checklist for DSM-5 (PCL-5): Development and initial psychometric evaluation // *Journal of Traumatic Stress*. 2015. Vol. 28. P. 489–498.
16. Cohen S., Kamarck T., Mermelstein R. A global measure of perceived stress // *Journal of Health and Social Behavior*. 1983. Vol. 24. P. 385–396.
17. Buysse D.J., Reynolds C.F., Monk T.H. et al. The Pittsburgh Sleep Quality Index: A new instrument for psychiatric practice and research // *Psychiatry Research*. 1989. Vol. 28. P. 193–213.
18. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. М.: Смысл, 2000. 18 с.
19. Längle A., Orgler C., Kundi M. The Existence Scale: A new approach to assess the ability to find personal meaning in life and to reach existential fulfilment // *European Psychotherapy*. 2000. Vol. 1, No. 1. P. 135–151.
20. Tuckman B.W. The development and concurrent validity of the Procrastination Scale // *Educational and Psychological Measurement*. 1991. Vol. 51. P. 473–480.

Поступила в редакцию: 04.08.26

Принята к публикации: 20.09.26