

**МЕТОДИКА ИЗУЧЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
ВОЗДЕЙСТВИЯ****Сарелайнен А.И.**

*В статье описывается процесс разработки специализированного авторского опросника для изучения психологического воздействия в работе следователя. В основу опросника легли описания приемов воздействия двух видов – организационные и воздейственно-психологические в соответствии с классификацией Т.А. Кабаченко*

**Ключевые слова:** опросники, психология труда, психологическое воздействие, психология профессионала, юридическая психология.

В рамках проводимого нами изучения психологического воздействия следователей Следственного комитета осуществляемого в процессе их профессиональной деятельности, мы столкнулись с методической проблемой. В отечественной психологической литературе специализированные опросники, изучающие особенности использования психологического воздействия в профессиональной деятельности нами обнаружены не были. В зарубежной литературе похожие шкалы описаны, но их перевод и адаптация к современным российским реалиям – процесс, требующий усилий, равных усилиям по созданию такого опросника «с нуля».

В сложившейся ситуации для решения задач нашего исследования нам необходимо было разработать такой опросник. В рамках нашего исследования мы ставили себе несколько задач. Во-первых, прояснить к каким стратегиям воздействия чаще всего прибегают следователи, какие типы воздействия они используют. Это позволило бы нам выделить и описать несколько групп следователей в соответствии с предпочитаемым ими типом воздействия. В дальнейшем, предполагалось проанализировать, то какими личностными особенностями обладают следователи, избирающие ту или иную стратегию воздействия и выявить взаимосвязи между типом личности и предпочитаемой стратегией воздействия.

Во-вторых, нашей задачей было исследовать такую характеристику психологического воздействия как «правомерность» – допустимость того или иного воздействия с точки зрения законодательства, и оправданность применения – в данном случае подразумевалась предположительная эффективность того или иного приема. Необходимо отметить, что правомерность воздействия специалисты должны оценивать исходя из своих представлений о законности, т.е. из своих профессиональных знаний.

Оценивать эффективность как оправданность воздействия следователи будут в большей степени с опорой на личный прошлый опыт и распространенные стереотипы о том, какие способы воздействия с большей вероятностью приведут к желаемому результату.

Для определения предпочитаемого типа воздействия, в рамках решения первой поставленной нами задачи, нам было необходимо классифицировать все существующее многообразие приемов воздействия в соответствии с каким-либо теоретическим основанием. У большинства изученных нами авторов сколько-нибудь стройная классификация приемов воздействия в их работах отсутствует. Одна из немногих целостных классификаций обнаруженная нами принадлежит Т.А. Кабаченко. Поэтому в качестве теоретических оснований в разработке опросника мы опирались на классификацию методов воздействия этого автора [1].

В своей классификации автор предлагает делить все методы воздействия, по типу их реализации, на организационные и воздейственно-психологические.

Цель воздейственных приемов организационного типа – обеспечить оптимальную ситуацию встречи и контакта реципиента со средствами психологического воздействия [1]. Под оптимальным контактом понимается как необходимый для успешного воздействия тип контакта – опосредованный или непосредственный, так и временные характеристики контакта – момент его начала относительно других важных событий, а также продолжительность. Также учитываются другие условия контакта – место его протекания, статус воздействующего – если эта характеристика может быть изменена (подразумевается, что если на организационном этапе воздействующее лицо может быть заменено на более статусное и значимое для реципиента, то это должно быть сделано).

Все организационные действия, как правило, обуславливаются теми психологическими задачами, которые решаются в конкретном взаимодействии. При этом организационный контекст может быть явным или скрытым от реципиентов.

Исходя из работы Т.С. Кабаченко, ошибочно было бы делать выводы о том, что организационное воздействие заканчивается к моменту начала контакта, т.е. все приготовления совершаются до встречи с реципиентом, такие изменения и приготовления могут происходить и в течение контакта. В таком случае организационные приемы отличаются от воздейственно-психологических тем, что оптимизируют воздействие, а не осуществляют его.

Таким образом, Т.С. Кабаченко указывает на две системы целей воздействия и две группы задач, которые решаются при взаимодействии для обеспечения эффективности этого воздействия. Первая – система оптимизации взаимодействия – организационный тип; вторая – система реализации психологической задачи – воздейственно-психологический тип [1]. Успешное, с точки зрения воздействующей стороны воздействие гармонично сочетает оба эти типа.

Вместе с тем как указывает Т.С. Кабаченко «при анализе конкретных случаев не всегда просто выявить специфику воздейственно-психологического плана на фоне сходного организационного контекста» [1, с. 209].

Вторая классификация принимаемая нами во внимание при построении нашего опросника также приводимая Т.С. Кабаченко – основана на критерии того, что является мишенью воздействия. По мнению Кабаченко, и это отражено в определении ею психологического воздействия, такой мишенью являются регуляторы психологической активности. Вообще нужно сказать, что автор строит свой анализ методов психологического воздействия с точки зрения задач стоящих перед воздействующим. В случае, когда задача реализуется в определенных условиях – речь идет не о методе воздействия, а о приеме. Возвращаясь к методам и задачам, которые они призваны решать, необходимо раскрыть какие мишени воздействия в виде регуляторов активности автор описывает.

Всего описано четыре группы мишеней.

*К первой* относятся факторы, обеспечивающие ориентировку в действительности (субъективные модели действительности).

*Ко второй* – факторы, обеспечивающие исходное побуждение к определенной активности (потребности, склонности, интересы, идеалы, убеждения, чувства).

*К третьей* – факторы, влияющие на реализацию возникшего побуждения к конкретной поведенческой реакции (своего рода психологическим шлюзам, в определенных обстоятельствах либо способствующим

реализации активности в ее определенном воплощении, либо препятствующих этому – это установки, групповые и индивидуальные ценности, стереотипы, нормы).

*К четвертой* – фоновые факторы (состояние сознания, функциональные состояния, настроение) [1].

Основываясь на такой классификации методов мы ввели в наше исследование еще одну переменную – а именно условия реализации задачи психологического воздействия. Наша работа требовала рассмотрения указанных методов в условиях профессиональной деятельности следователя. Таким образом, при разработке опросника мы рассматривали методы воздействия организационного и воздейственно-психологического типа, классифицировали их в соответствии с четырьмя группами мишеней воздействия (мишенями предстали регуляторы активности). А затем, связав описанные методы с конкретными условиями протекания профессиональной деятельности следователя, на выходе получили матрицу характеристик отдельных приемов воздействия. В дальнейшем нам необходимо было описать или подобрать в психологической литературе описания приемов соответствующих характеристикам каждой ячейки полученной матрицы. При решении этой задачи мы использовали литературу, описывающую реально используемые приемы воздействия, разработанные, как в криминалистической тактике [2], так и в других профессиональных областях. Часто мы сталкивались с тем, что приемы, описанные применительно к сфере рекламы, прямых продаж [3], педагогики [1], а также к сфере внепрофессиональных межличностных отношений были универсальны для многих областей. На этом этапе нашей задачей было заполнение матрицы описаниями различных, включая внепрофессиональные, соответствующих критериям, приемов в количестве достаточном для составления опросника.

Поскольку в наши задачи входило изучение такой характеристики психологических воздейственных приемов, как правомерность, то в описания приемов были представлены как правомерные так и неправомерные приемы. Также, мы планировали оценить, какие приемы будут определены участниками нашего исследования как потенциально эффективные, т.е. с большей вероятностью приводящие к результату при их применении. При этом мы исходили из предположения, что ряд неправомерных приемов будет отнесен нашими респондентами к эффективным приемам. Чтобы определить описанные приемы в рамках их допустимости (правомерности) и эффективности (оправданности применения для более вероятного получения результата), мы просили участников исследования отнести каждый описанный нами прием к одной из четырех категорий «допустимо и оправдано», «недопустимо, но оправдано», «допу-

стимо, но неоправдано», «недопустимо и неоправдано». Таким образом, опросник позволяет выявить расхождения в представлениях об эффективности недопустимых и неправомερных методов. В данном случае мы исходим из предположения, что сотрудникам следственных органов свойственна установка на эффективность силовых методов воздействия. Предложенная нами сетка ранжирования приемов позволит выявить установку на неэффективность правомερных приемов воздействия.

Когда таблица приемов воздействия была заполнена, мы получили 51 краткое описание приемов психологического воздействия. В дальнейшем из них методом экспертной оценки были отобраны 32, которые и вошли в опросник. В качестве экспертов выступали следователи с большим стажем работы, а также психологи, разрабатывающие проблемы воздействия.

Приведем несколько примеров описаний составивших опросник. «После заданного вопроса выдерживается пауза примерно 10–15 секунд для того чтобы человек почувствовал «гнетущую» тишину и начал говорить (подтолкнуть человека говорить)», «Приводится сначала большее требование (завышенное по сравнению с необходимым воздействующему), потом оно «смягчается» его до более реального. Поскольку в таких случаях люди, чаще соглашаются». Затем эти описания были нами в случайном порядке (вне категорий матрицы) организованы в опросник.

В инструкции к опроснику требовалось отнести описанный прием к одной из четырех категорий: «допустимо и оправдано», «недопустимо, но оправдано», «допустимо, но неоправдано», «недопустимо и неоправдано». Пример бланка методики представлен в табл. 1.

Таблица 1

**Методика оценки правомερности (допустимости) и результативности (определенности) различных приемов психологического воздействия в работе следователя (некоторые утверждения)**

| № | Утверждение  | «допустимо и оправдано» | «допустимо, но неоправдано» | «недопустимо, но оправдано» | «недопустимо и неоправдано» |
|---|--|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|   | Разговаривать с участником следственного действия на жаргонном языке, если он его употребляет  |                         |                             |                             |                             |
|   | Обратить внимание собеседника на то, как меняется тембр и интонация его голоса, когда он говорит об определенных фактах дела                               |                         |                             |                             |                             |
|   | Помочь человеку правильно сформулировать свои показания в соответствии с общей картиной дела   |                         |                             |                             |                             |
|   | Дать пояснения о тяжести преступления и о смягчении наказания при содействии со следствием или чистосердечном признании                                    |                         |                             |                             |                             |
|   | Сообщить допрашиваемому о возможности применения более жестких методов допроса   |                         |                             |                             |                             |
|   | Привести допрашиваемому вымышленный факт, который позволяет ему воспринимать ситуацию однозначно в нужном следователю ракурсе                              |                         |                             |                             |                             |
|   | Для того, чтобы разрушить убежденность человека в каком-то факте, предъявить наглядные доказательства (предметы, документы) опровергающие его убежденность |                         |                             |                             |                             |
|   | Дать понять собеседнику о том, что время ограничено и решение о даче показаний нужно принимать сейчас, пока еще не поздно                                  |                         |                             |                             |                             |
|   | Преувеличить возможную тяжесть наказания для побуждения к сотрудничеству   |                         |                             |                             |                             |
|   | Предъявить информацию, которая не может быть проверена допрашиваемым   |                         |                             |                             |                             |
|   | Найти важный для собеседника мотив-«мишень», обращение к которому побудит его сотрудничать и быть более откровенным  |                         |                             |                             |                             |
|   | Намекнуть участнику следственного действия о возможном применении более жестких методов допроса, если он не будет сотрудничать                             |                         |                             |                             |                             |
|   | Привести показания других свидетелей, противоречащих показаниям допрашиваемого   |                         |                             |                             |                             |
|   | Для того чтобы убедить собеседника в чем-либо, надо самому быть убежденным в этом  |                         |                             |                             |                             |
|   | Описать подробности возможного наказания, чтобы создать эмоционально напряженную ситуацию и побудить человека к сотрудничеству                             |                         |                             |                             |                             |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | Представить мнение (или показания) о ситуации лица, авторитетного для собеседника   |  |  |  |  |
|  | Поощрять человека к диалогу – «вы же честный человек, давайте поговорим на чистоту...»  |  |  |  |  |
|  | После заданного вопроса выдерживать паузу примерно 10–15 секунд для того, чтобы человек почувствовал «гнетущую» тишину и начал говорить |  |  |  |  |
|  | Пойти на уступку собеседнику, дабы вызвать уступку с его стороны  |  |  |  |  |
|  | Использовать запугивание для создания эмоционального напряжения у допрашиваемого, чтобы побудить его давать показания                   |  |  |  |  |

Также требовалось оценить степень используемости того или иного приема следователями в их собственной работе по 5-балльной шкале, где 1 балл означал «вообще не используется», а 5 баллов – «используется постоянно». Таким образом, при помощи этого опросника мы планируем получить данные о том, какие приемы воздействия являются наиболее используемыми в работе следователя, а также степень их профессионализма в применении методов психологического воздействия. Кроме прочего опросник позволит выявить восприятие правомерных и неправомерных приемов воздействия как эффективных и неэффективных.

Нам представляется важным, что в опроснике заложено активизирующее воздействие. Оно, на наш взгляд, заключается в том, что с одной стороны, работая над опросником, следователи смогут провести «инвентаризацию» и осознание имеющихся у них в арсенале навыков и приемов психологического воздействия, а с другой стороны, познакомится с новыми для них приемами. Такой эффект опросника представляется нам полезным в плане повышения квалификации специалистов.

Поскольку исследование в данное время находится на этапе пилотажного, то мы посчитали целесообразным добавить в конце опросника один открытый вопрос, предполагающий развернутый ответ об используемых респондентами приемах воздействия не перечисленных в опроснике. Также учитывая то, что

исследование будет проводится в индивидуальном порядке, психологам проводящим психодиагностику дана установка фиксировать устные высказывания респондентов о практике использования ими психологического воздействия. В дальнейшем, после проведения пилотажного исследования и анализа его результатов, планируется заменить некоторые описания приемов воздействия теми приемами, которые будут упомянуты при ответе на открытый вопрос.

В заключение необходимо отметить, что после этапа анализа результатов пилотажного исследования и внесения корректировок и дополнений в опросник, мы планируем провести исследование в котором будем изучать то, как соотносятся используемые следователями приемы психологического воздействия с их личностными особенностями. Результаты такого исследования будут полезны, как на этапе профессионально-психологического отбора, так и в сопровождении деятельности следователей и повышении их квалификации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия. – М.: Педагогическое общество России, 2000.
2. Савельева М.В., Смушкин А.Б. Криминалистика. – М.: Издательский дом «Дашков и К», 2009.
3. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб.: Питер, 2009.