

Исследование метапрограммного профиля кандидата для конфиденциального сотрудничества в ОРД

Алсу Асятовна Зуйкова

Кандидат юридических наук, доцент кафедры психологии и педагогики
Нижегородская академия МВД России
Нижний Новгород, Россия
zuikova@na.mvd.ru
ORCID 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 05.11.2023

Принята 24.12.2023

Опубликована 28.02.2024

УДК 316.774:004.738.5

DOI 10.25726/o4261-5620-9261-k

EDN ZEXTYB

ВАК 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

OECD 05.03.HE EDUCATION, SPECIAL

Аннотация

В статье рассматривается механизм получения первого впечатления при контакте оперативного сотрудника с лицом, представляющим интерес для конфиденциального сотрудничества со следствием. Для грамотного составления психологического портрета объекта, представляющего оперативный интерес, необходимо понимать алгоритмы внутренних познавательных процессов, искажающих восприятие того или иного объекта. Отказавшись от стереотипных шаблонных механизмов восприятия, улучшается качество получаемой информации об изучаемом объекте. При этом первый этап получения информации и составление психологического портрета является подготовительным, для более глубокого изучения структуры личности необходимо составление метапрограммного профиля. Такая работа является вторым этапом и одним из способов психологического изучения кандидата для конфиденциального сотрудничества. В деятельности конфиденциального сотрудника есть свои специфические особенности, оперативный сотрудник, раскрывая основные базовые фильтры, имеет возможность прогнозировать, насколько эффективно выбранный кандидат сможет справиться с поставленной оперативной задачей.

Ключевые слова

метапрограммы, конфиденциальное сотрудничество, объект оперативного интереса, достижение психологического контакта, механизм получения первого впечатления.

Введение

Главной задачей оперативного сотрудника является всестороннее изучение кандидата для конфиденциального сотрудничества. Оперативный сотрудник, подбирая то или иное лицо для привлечения к негласному сотрудничеству, должен четко представлять, какие задачи он будет выполнять. С этой целью он выявляет необходимые для такой деятельности качества у подходящего кандидата, изучает его мировоззрение, черты характера, мотивы поведения и деятельности – направленность личности (к чему стремится в жизни) и т.д. В частности, такими особенностями индивидуальной структуры личности кандидата являются:

- эмоциональная устойчивость;
- положительные свойства внимания;
- развитая кратковременная и долговременная память,

- способность устанавливать контакты с людьми, понимать людей, оказывать на них воздействие и подчинять своему влиянию;
- способность маскировать свои действия, поступки, психические состояния;
- способность перевоплощаться и разыгрывать определенную роль;
- способность быстро приспосабливаться к различным условиям и ситуациям.

Спектр диагностических методов, применяемых в ОРД, достаточно широк, в практическом смысле важно уметь составлять психологический портрет интересующей личности. На первом этапе происходит оценка внешних особенностей, анализ атрибутики и материальных объектов, следующий этап должен иметь отношение к внутреннему устройству личности. В данном случае оперативному сотруднику полезно знать о схеме получения первого впечатления, которое формируется за очень короткое время, а на более поздних этапах установления доверительных отношений составлять метапрограммный профиль.

Материалы и методы исследования

Располагая данными о психологических особенностях субъектов объектов ОРД, оперативный сотрудник имеет возможность решать широкий круг оперативно-розыскных задач. При тщательном изучении объекта, представляющего оперативный интерес снижаются риски дезинформации и двурушничества. Психологический контакт, возможно, установить с объектом, который понятен и изучен. Оперативный сотрудник, предварительно изучивший объект оперативного интереса более успешен и эффективен.

В формировании первого впечатления важную роль играют внутренние механизмы: такие как фактор превосходства, фактор проецирования и фактор привлекательности. Информация об объекте оперативного интереса обычно укладывается во внешние атрибуты, свидетельствующие о принадлежности к той или иной социальной группе. Дорогая или дешевая одежда, это тот самый атрибут, который встраивает человека в определенную группу. Фактор привлекательности работает как степень принятия того или иного внешнего типажа. Следует так же учитывать, что при получении первого впечатления включается психический механизм – фактор проецирования. Происходит приписывание психологических особенностей объекту оперативного интереса, присущих лично оперативному сотруднику. Для избегания ошибок восприятия при получении первого впечатления не стоит опираться на шаблоны и стереотипы, извлекаемые из прошлого опыта. Каждый новый объект рассматривать, избегая призм предыдущих впечатлений. Для более глубокого исследования структуры личности кандидата для конфиденциального сотрудничества следует изучить метапрограммный профиль.

«Метапрограммы – это базовые фильтры восприятия человека и фокусирования его внимания, которые применяются ко всему прошлому опыту, и определяют образ мышления, актуальные ценностные ориентации, личностные качества, стереотипное поведение, привычки, принципы и образ жизни». У каждой метапрограммы есть два крайних полюса, они формируют определенное развитие личностных качеств, ценностей, поведенческих и мыслительных стереотипов. Раскрывая внутренние компоненты метапрограмного профиля, у сотрудника есть возможность увидеть поведенческие стратегии и убеждения изучаемой личности. При этом при подборе оперативно-значимых задач для выбранного кандидата важно знать, какими ресурсами располагает объект оперативного интереса.

Результаты и обсуждение

Выше мы дали определение метапрограмм. Если оперативный сотрудник знает метапрограммный профиль конкретного кандидата, он может определить основные стратегии поведения, индивидуальные ценности и личностные качества объекта оперативного интереса, и тогда результат деятельности кандидата не будет для оперативного сотрудника неожиданностью.

Универсальные программы можно диагностировать в ходе непринужденной беседы с кандидатом для сотрудничества. Каждая метапрограмма содержит комплекс личностных характеристик, раскрывающих внутреннее содержание личности конфиденциального сотрудника. При составлении беседы важно подготовить вопросы, раскрывающие тип референции «активность – рефлексивность», а

именно определить, на что и на чье мнение при принятии решений избранный кандидат ориентируется. Кроме того, важно диагностировать скорость принятия им решений. В данном случае в соответствии с метапрограммой нужно распланировать, какой спектр заданий будет выполнять кандидат. Для того чтобы выявить насколько активно кандидат в конфиденты будет достигать оперативных целей, необходимо диагностировать метапрограмму «стремление к успеху – избегание неудач». Стоит выяснить внутренние механизмы мотивации, какие стимулы являются двигателями данного лица к цели. Необходимо учитывать тот факт, что мотив характеризует стремление у кандидата получить определенные блага, а стимул может не превратиться в мотив, если он потребует от кандидата неприемлемых или непосильных для него действий.

Отметим также, что в деятельности конфиденциального сотрудника отсутствует такой компонент, как состязательность, то есть он выполняет свою работу самостоятельно. В данном случае важно понимать, может ли кандидат работать индивидуально и не будет ли он при этом страдать монотонией. В этом оперативному сотруднику поможет метапрограмма «одиночка – командный игрок». Если в ходе беседы оперативный сотрудник видит, что кандидат пытается взять инициативу на себя, скорее всего, он предпочтет занимать лидирующую позицию и будет в основном занят самоутверждением, а не выполнением поставленных перед ним задач, как это требуется согласно метапрограмме. Такой человек склонен привлекать к себе внимание, поэтому режим конфиденциальности для него вряд ли подойдет. В данном случае оперативный сотрудник должен сделать вывод, что для решения оперативных задач кандидат не пригоден.

Еще одной особенностью деятельности кандидата является отсутствие четкого алгоритма действий. Конфиденциальный сотрудник действует в режиме быстро изменяющихся условий, должен уметь быстро адаптироваться и принимать решение. Для диагностики умений кандидата креативно подходить к решению задач или наличия у него стандартного подхода к конфиденциальной деятельности оперативному сотруднику поможет определение типа референции «процедуры – возможности».

Кроме того, необходимо отметить, что для работы кандидата типично постоянное противостояние с преступной средой, причем нередко в сложных конфликтных ситуациях, полных реального риска. В этих условиях он должен во всей полноте применять свои психологические и интеллектуальные способности, так как в сложных конфликтных ситуациях постоянно испытывает повышенное психологическое напряжение, риски в любой момент быть расшифрованным, отсутствие помощи со стороны окружающих. Все это заставляет кандидата опираться в своей деятельности только на самого себя и затрачивать значительные умственные усилия на анализ и корректирование ролевого поведения. Для диагностики таких возможностей оперативный сотрудник может применить тип референции «дедукция – индукция», определяющий, как кандидат строит суждения: от общего к частному или прямо противоположно.

Таким образом, детально исследуя метапрограммный профиль кандидата в строгом соответствии с вышеуказанными референциями, оперативный сотрудник снижает риск привлечения неподходящих кандидатов, и привлекая к сотрудничеству наделенных необходимыми характеристиками.

Кроме того, метод НЛП предлагает такой эффективный и надежный инструмент, как составление метапрограммных портретов. Он применяется для выявления предпочитаемого стиля мышления человека. Поняв, как мыслит человек, и определив тот стиль мышления, который наилучшим образом подходит для выполнения поставленных перед ним оперативных задач, сотрудник может оценить, насколько успешно будет справляться кандидат в конфиденты с той работой, на которую претендует. Учитывая эту информацию, можно избежать многих ошибок уже на стадии собеседования и гарантировать успешное развитие организации, подбирая сотрудников с наиболее подходящими метапрофилями.

Заключение

В представленной статье приведено краткое описание диагностических методов для использования в ОРД. Зная метапрограммный портрет кандидата в конфиденты, оперативный сотрудник

сможет более оптимально использовать его потенциал. Зная сильные и слабые стороны в стиле его мышления, легко поставить перед ним именно те задачи, с которыми он сможет справиться наиболее успешно. Кроме того, располагая метапрограммными портретами нескольких конфиденентов, можно заранее оценить, насколько успешно они будут работать над той или иной оперативной задачей.

В завершении статьи подчеркнем, что при оценке кандидатов для конфиденциального сотрудничества стоит учитывать настоящий потенциал объекта изучения, отделяя опыт, знания, способности от самопрезентации и внешнего вида. Описанная выше методика позволяет выявлять истинную мотивацию кандидатов на отборочном этапе к конфиденциальному сотрудничеству, что, в свою очередь, снижает риск дезинформации.

Список литературы

1. Зуйкова А.А., Шалюгина Е.С. Оперативно-розыскная психология: курс лекций. Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2019. 124 с.
2. Зуйкова А.А., Шалюгина Е.С. Использование метапрограмм в деятельности сотрудников подразделений системы МВД России. Н. Новгород: Нижегородская академия МВД России, 2022. 53 с.
3. Филатов А. Психодиагностика. Как разбираться в людях и прогнозировать их поведение. М.: АСТ, 2019. 416 с.
4. Jin, Weidong et al. 2024. "A Personalized Bidirectional Feedback Mechanism by Combining Cooperation and Trust to Improve Group Consensus in Social Network." *Computers & Industrial Engineering* 188: 109888. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360835224000093>.
5. Liu, Jiajun, Pingyu Jiang, and Jie Zhang. 2024. "A Blockchain-Enabled and Event-Driven Tracking Framework for SMEs to Improve Cooperation Transparency in Manufacturing Supply Chain." *Computers & Industrial Engineering* 191: 110150.
6. Liu, Weiwei et al. 2023. "Decomposing Shared Networks for Separate Cooperation with Multi-Agent Reinforcement Learning." *Information Sciences* 641: 119085.
7. Nijssen, Edwin J, and Andrea Ordanini. 2020. "How Important Is Alignment of Social Media Use and R&D–Marketing Cooperation for Innovation Success?" *Journal of Business Research* 116: 1–12.
8. Xi, Ning, Jin Liu, Yajie Li, and Bojun Qin. 2023. "Decentralized Access Control for Secure Microservices Cooperation with Blockchain." *ISA Transactions* 141: 44–51.

Investigation of the candidate's metaprogram profile for confidential cooperation in the ORD

Alsu A. Zuikova

Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy
Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia
Nizhny Novgorod, Russia
zuikova@na.mvd.ru
ORCID 0000-0000-0000-0000

Received 05.11.2023

Accepted 24.12.2023

Published 28.02.2024

UDC 316.774:004.738.5

DOI 10.25726/o4261-5620-9261-k

EDN ZEXTYB

VAK 5.8.7. Methodology and technology of vocational education (pedagogical sciences)

OECD 05.03.HE EDUCATION, SPECIAL

Abstract

The article discusses the mechanism of obtaining a first impression. To correctly draw up a psychological portrait of an object of operational interest, it is necessary to understand the algorithms of internal cognitive processes that distort the perception of an object. Having abandoned the stereotypical template mechanisms of perception, the quality of the information received about the studied object improves. The first stage of obtaining information and drawing up a psychological portrait is preparatory, for a deeper study of the personality structure. The second stage is the compilation of a metaprogram profile, as one of the ways to psychologically study a candidate for confidential cooperation. The activities of a confidential employee have their own specific features, an operational employee, a disclosure

Keywords

metaprograms, confidential cooperation, object of operational interest, achievement of psychological contact, mechanism of obtaining the first impression.

References

1. Zuikova A.A., Shalyugina E.S. Operational investigative psychology: a course of lectures. N. Novgorod: Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2019. 124 p.
2. Zuikova A.A., Shalyugina E.S. The use of metaprograms in the activities of employees of departments of the Ministry of Internal Affairs of Russia. N. Novgorod: Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2022. 53 p.
3. Filatov A. Psychodiagnostics. How to understand people and predict their behavior. Moscow: AST, 2019. 416 p.
4. Jin, Weidong et al. 2024. "A Personalized Bidirectional Feedback Mechanism by Combining Cooperation and Trust to Improve Group Consensus in Social Network." *Computers & Industrial Engineering* 188: 109888. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360835224000093>.
5. Liu, Jiajun, Pingyu Jiang, and Jie Zhang. 2024. "A Blockchain-Enabled and Event-Driven Tracking Framework for SMEs to Improve Cooperation Transparency in Manufacturing Supply Chain." *Computers & Industrial Engineering* 191: 110150.
6. Liu, Weiwei et al. 2023. "Decomposing Shared Networks for Separate Cooperation with Multi-Agent Reinforcement Learning." *Information Sciences* 641: 119085.
7. Nijssen, Edwin J, and Andrea Ordanini. 2020. "How Important Is Alignment of Social Media Use and R&D–Marketing Cooperation for Innovation Success?" *Journal of Business Research* 116: 1–12.
8. Xi, Ning, Jin Liu, Yajie Li, and Bojun Qin. 2023. "Decentralized Access Control for Secure Microservices Cooperation with Blockchain." *ISA Transactions* 141: 44–51.