

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра

«Педагогика и психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Психологическая готовность к экстремальной деятельности как фактор,  
сохраняющий профессиональное здоровье сотрудников охранных предприятий

Обучающийся

Ю.В. Шатковский

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

канд. психол. наук, И.В. Кулагина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические и методологические основы профессионального здоровья и психологической готовности специалистов охранных структур к экстремальной деятельности .....	10
1.1 Понятие профессионального здоровья и психологической готовности к экстремальной деятельности.....	10
1.2 Особенность деятельности охранных структур и её влияние на психику сотрудников .....	25
1.3 Структура, содержание и особенности психологической готовности сотрудников охранных структур к экстремальной деятельности.....	27
Глава 2 Организация и методики исследования психологической готовности сотрудников охранных структур в условиях риска для жизни	38
2.1 Организация и методы эмпирического исследования .....	38
2.2 Результаты исследования и их интерпретации.....	43
2.3 Практические рекомендации .....	83
Заключение.....	86
Список используемой литературы и используемых источников .....	91
Приложение А Анкета для опроса сотрудников.....	98
Приложение Б Анкета эксперта.....	102
Приложение В Тематический план курса занятий по профессиональной психологической подготовке сотрудников.....	105

## Введение

Начало рыночных отношений в России привело к интенсивному развитию бизнеса, который нуждался в защите от посягательств криминала. Бизнес структурам необходимо было нормальное функционирование. Появляются многочисленные охранные предприятия. Их деятельность была определена законом «О частной детективной и охранной деятельности», от 11 марта 1992 года. В стране появляется большое количество охранных предприятий (ОП). На сегодняшний день в России зарегистрировано 17,5 тысяч частных охранных структур и свыше 670 тысяч квалифицированных охранников. Под их охраной – более 1,4 млн. объектов. В Санкт-Петербурге на сегодняшний день около 250 охранных предприятий, с численностью сотрудников около 40 тысяч. Ведётся интенсивная работа по совершенствованию законодательной базы. Администрацией Санкт-Петербурга разработана программа «Город», благодаря чему часть охранных предприятий имеют финансовую поддержку для приобретения современных технических средств в целях обеспечения общественного порядка в городе при проведении массовых мероприятий, а также в особых условиях. Специалисты охраны несут службу в условиях опасности для здоровья и жизни. Высокая психологическая и физическая нагрузка, монотонность службы с резким переходом к решительным действиям предъявляют высокие требования к психологической и физической подготовке специалистов, что требует соответствующей психологической готовности. Эта проблема достаточно хорошо изучена, но отсутствие системных, практических рекомендаций психологического характера создаёт трудности в разработке эффективной системы оценки, прогнозирования и поддержки психологической готовности (ПГ) сотрудников охранных предприятий к деятельности в экстремальных условиях, тем самым умаляя её значение для эффективности деятельности и сохранения профессионального здоровья. Особенности несения службы в охранных предприятиях диктуют необходимость в исследовании и решении проблем психологической готовности (ПГ), ее психологического

обеспечения, поддержания профессионального здоровья на высоком уровне. Анализ научной психолого-педагогической литературы показывает, что в юридической, военной психологии и педагогике исследовались проблемы психологической готовности к деятельности. Это работы известных учёных А.Г. Базанова, А.В. Барабанщикова, В.И. Вдовюка, В.П. Давыдова, М.И. Дьяченко, Л.Ф. Железняк, Н.И. Киряшова, М.И. Коробейникова, И.Д. Ладанова, Г.Д. Лукова, В.Л. Марищука, В.Я. Слепова, А.М. Столяренко, Н.Ф. Феденко, Я.Я. Юрченко и других авторов, исследования которых были использованы при написании данной работы. Различные аспекты процесса психологической подготовки специалистов к деятельности в условиях опасности для жизни отражены в работах А.И. Адаева, С.П. Безносова, В.Л. Васильева, Ю.Н. Буряка, А.Т. Иваницкого, Л.И. Коноваловой, А.А. Кочина, А.Г. Маклакова, Г.С. Никифорова, В.С. Олейникова, Л.Г. Почебут и других авторов. Их работы также оказали большую помощь в проведении исследований. Обозначенные проблемы позволили сформулировать цель исследования.

**Цель исследования:** Изучение психологических условий и путей для успешного формирования психологической готовности специалистов охранных предприятий с целью дальнейшего совершенствования эффективности деятельности и сохранения профессионального здоровья.

**Объект исследования:** психологическая готовность к деятельности в условиях риска для жизни.

**Предмет исследования:** психологическая готовность специалистов охранных предприятий к экстремальным условиям как фактор, сохраняющий профессиональное здоровье.

**Гипотеза исследования:** психологическая готовность (ПГ) специалистов охранных структур к экстремальной деятельности имеет глубокую всестороннюю связь с психологическими и социально-демографическими свойствами личности, при активном развитии которых обеспечивается сохранение профессионального здоровья и эффективность

деятельности. Среди базовых особенностей личности, обеспечивающих должный уровень профессионального здоровья, большое значение имеют: интеллектуальные, эмоционально-волевые, типологические, ценностно-мотивационные и социально-демографические характеристики.

В соответствии с целью и гипотезой исследования необходимо решить следующие **задачи**:

- Провести анализ психологической литературы по проблеме и систематизировать современные научные подходы понимания сущности психологической готовности специалистов к деятельности в условиях повышенного риска.
- Исследовать специфику и условия профессиональной деятельности охранников частных предприятий. Составить социально-психологический портрет специалиста охранных структур как субъекта правоохранительной деятельности.
- Обосновать критерии психологической готовности специалистов охранных структур к действиям в условиях повышенного риска. На этой основе определить основные факторы психологической готовности и подход к оценке уровня ее сформированности.
- Выявить психологические и социально-демографические свойства личности специалистов охранных структур с различным статусом психологической готовности к экстремальным условиям деятельности.
- Предложить обоснованные рекомендации по совершенствованию оценки психологической готовности и её прогноза у специалистов ОП.

**Теоретико-методологическую основу исследования составляют:**

- системный анализ, а также опора на базовое знание всех психологических явлений и взаимодействия объективных и субъективных факторов в развитии (С.Л. Рубинштейн [62], А.Н. Леонтьев [38], Б.Ф. Ломов [36], Б.Г. Ананьев [2]).
- исследования по совершенствованию профессиональной подготовки специалистов различного профиля (А.В. Барабанщиков [7],

И.В. Гайворонская [16] Н.Ф. Гейжан [18], В.В. Карпов [31], Е.Н. Хофф [87], Д. Стевенс [86], Л.В. МакАллистер [89], Л.И. Коновалова [30], Ю.А. Шаранов [79], А.А. Деркач [19], С.А. Дружилов [21] и другие).

– основы теории познания об источниках и методах познания и основных этапах профессионального обучения и воспитания, базовый фундамент философии, психологии и педагогики о всеобщей связи явлений, их целостности и взаимообусловленности (А.Ф. Назаренко, Г.Н. Хон [53]).

– идеи и положения ведущих специалистов по профессиональной психологической подготовке (В.И. Хальзов [81], [82] В.Я. Слепов [64], С.П. Безносков [10], В.Л. Васильев [12], А.Т. Иваницкий [27], В.С. Олейников [54], В.Н. Смирнов [65], А.Г. Шестаков [80], Ю.А. Шаранов [79]).

– основные используемые принципы глубокой и универсальной дифференциальной диагностики структурированной организации элементов психологической службы (В.Л. Маришук [45], Т.В. Михайлова [43], В.Ю. Рыбников [63], А.Г. Маклаков, В.Н. Машков [47], В.Я. Кикоть [28], А.И. Адаев [4]).

Для успешной реализации поставленных задач планируются следующие **методы исследования:**

- системный подход к исследованию психологических явлений в результате анализа психологической литературы по проблеме;
- проведение глубокого исследования с применением классических методов, а именно: беседы, наблюдения, анализа нормативных документов, анализа результатов деятельности, анкетного опроса, тестирования, экспертной оценки;
- статистическая обработка результатов.

В комплекс были включены следующие методики:

- Краткий интеллектуальный отборочный тест (КИОТ) – тест разработан В.Н. Бузиным в 1989 году. Адаптирован А.Г. Шмелёвым в 2021 году.

- Личностный опросник Р. Кеттелла – 16-факторный личностный опросник. Психодиагностическая методика, разработанная институтом под руководством Рэймонда Кеттелла.
- Методика Ценностные ориентации Милтона Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.
- Методика определения уровня нервно психической устойчивости «Прогноз». Методика является детищем Санкт-Петербургской военно-медицинской академии. Основное её предназначение определение психологической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе. Особенно ценна при отборе специалистов для деятельности в тяжёлых условиях.
- Методика изучения свойств темперамента (методика «ВТ») – предложена Л.В. Куликовым.

Помимо апробированных в психологической практике психодиагностических методик в целях исследования были разработаны авторские методики: анкета для опроса сотрудников, анкета эксперта, методика оценки эффективности службы сотрудника охранных структур.

**Опытно-экспериментальная база исследования** охранные предприятия города Санкт-Петербурга и Ленинградской области («Торнадо», «Северный форт», «АЛБ-ПО»). Специалисты охранных структур в количестве 87 человек возраста от 21 до 62 лет. В каждом предприятии имеется аудитория, позволяющая проводить исследования, а также современный диапроектор «Статус-24».

**Научная новизна и теоретическая значимость исследования** в том, что в нём:

- Раскрыто содержание и особенности деятельности сотрудников охранных предприятий.
- Обоснована структура и психологические особенности специалистов охранных предприятий.
- Выявлены критерии психологической готовности специалистов охранных предприятий к экстремальным условиям труда. На основе

этого разработана и апробирована авторская методика, позволяющая оценивать и осуществлять прогноз психологической готовности специалистов охранных структур.

– Выявлены социально-демографические и психологические особенности сотрудников охранных структур.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что результаты исследования могут быть применены при отборе специалистов для охранных структур и дают возможность прогнозировать деятельность специалистов в этой области с последующей подготовкой. Разработаны авторские методики: анкета для опроса сотрудников, анкета эксперта, методика оценки эффективности службы сотрудника охранных структур.

**Достоверность и обоснованность результатов исследования** обеспечивается использованием основ общей психологии, социальной, психологии труда, психологии здоровья, ясным определением целей и задач исследования, применением чётко подобранных методов исследования, большой выборкой испытуемых.

**Личное участие автора** заключалось в организации и проведении исследования: в выявлении теоретического и практического состояния проблемы психологической готовности, подготовке семинаров для специалистов охранных структур, а также создании алгоритма проведения исследований при прогнозе психологической готовности; в подготовке авторской методики.

**Апробация и внедрение результатов** исследования велись в течение всего исследования. Промежуточные и итоговые результаты отражены в публикациях:

– Шатковский Ю. В. «Психологическая готовность к экстремальной деятельности как фактор, сохраняющий профессиональное здоровье» // Журнал «Молодой ученый» (№ 41 (488), октябрь 2023 г. Рубрика «Психология».



– Шатковский Ю. В. «Надситуативная активность как фактор психологической адаптации в экстремальных условиях» // Актуальные проблемы теоретической и практической психологии: Материалы межрегиональной конференции ИВЭСЭП СПб.

– Шатковский Ю. В. Как специалисту сохранить психологическую устойчивость при встрече с боевой травмой // Академия открытого образования. Участник конференции. Санкт Петербург 16 октября 2023.

**На защиту выносятся положения:**

– Содержание и особенности деятельности специалистов охранных структур, и их социально-психологическая характеристика.

– Психологическая готовность специалистов охранных структур, как комплексная психологическая система, имеющая множество связей. Предложены технологии позволяющие определить критерии и уровень их выраженности.

– Профессиональное здоровье и эффективность деятельности специалиста охранных структур тесно связаны с уровнем его психологической готовности к экстремальной деятельности

**Структура магистерской диссертации:** работа состоит из введения, двух глав (теоретической и эмпирической), выводов, заключения, списка используемой литературы, включающего 89 источников. Объём основного текста составляет 105 страниц. В тексте представлены 15 таблиц и 14 графических изображений.

# **Глава 1 Теоретические и методологические основы профессионального здоровья и психологической готовности специалистов охранных структур к экстремальной деятельности**

## **1.1 Понятия профессионального здоровья и психологической готовности к экстремальной деятельности в психологической литературе**

Тема исследования является частью более общей проблемы готовности человека к трудовой деятельности, сохранения его профессионального здоровья. Виктор Франкл как-то сказал: «Человек ко всему привыкает, но не спрашивайте нас – как», но как раз в этом исследовании мы должны выяснить как. Как сделать так, чтобы специалист, находящийся долгое время в экстремальных условиях, легко справлялся с возложенными на него обязанностями по службе и при этом сохранил себя для семьи и друзей. Особенно в нынешней социальной ситуации с многочисленными кризисными потрясениями, когда происходит разрушение тех устоев, что были традиционными до 70-х годов, как утверждает Гюнтер Петцольд в своём «Руководстве по молодёжным исследованиям» [88].

Под профессиональным здоровьем понимается: «свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие профессиональную надёжность и работоспособность во всех условиях деятельности» [50], [15]. Следует понимать его тесную связь с адаптированностью человека. Профессиональное здоровье определяется не только соматическим, но и психическим здоровьем. Профессиональная адаптация часто определяется как процесс предполагающий баланс в системе «человек – профессиональная среда». Но человек, будучи одновременно и биологическим организмом по определению Б.Г. Ананьева существует как: «индивид, личность, субъект деятельности и индивидуальность» [1], [3]. С.А. Бугров и другие рассматривают профессиональное здоровье как систему,

причём её структурными компонентами будут клинический, физический и психический статус [11]. Эти составляющие определяют статус психических и физических качеств специалиста. В.А. Пономаренко [58] определяет профессиональное здоровье с точки зрения его уникальности стабилизировать компенсаторные механизмы, помогающие поддерживать работоспособность во время профессиональной деятельности во всех условиях. То есть, баланс здоровья и резервы организма, что в свою очередь обеспечивает профессиональную деятельность. Проблема здесь в системе функционального состояния организма и оценки его возможных резервов. Профессиональное здоровье всегда находится на высоком уровне при постоянном пополнении резервов [8], [26].

А.Г. Маклаков ставит вопрос несколько иначе: «профессиональным здоровьем следует считать определенный уровень характеристик здоровья специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность» [42]. Показателей и критериев оценки эффективности деятельности очень много. Перечислим основные: степень сложности поставленных задач; особенности возложенных обязанностей; объем выполненной работы; окончательный результат; время, потраченное на достижение результата; затраченные ресурсы. Совокупность всех этих показателей и составляет эффективность деятельности. Можно отлично справляться со своими обязанностями, но не соблюдать сроки. Таким образом, речь идёт о согласовании психологических особенностей личности и требований предъявляемым к той или иной профессии. Понимание этого условия очень важно для нашего исследования. Эти психологические особенности, в конечном счёте, формируют необходимую психологическую готовность, которая наряду с эффективным выполнением обязанностей позволяет сохранить профессиональное здоровье (таблица 1).

Таблица 1 – Факторы, формирующие профессиональное здоровье специалиста

Факторы	Сущность	Позиция личности
эмоциональные	эмоциональные стрессовые, определяющие и стабилизирующие профессиональное здоровье	активно противостоять стрессам, управлять своими и адекватно оценивать чужие эмоции,
поведенческие	Активный и целевой выбор определённой стратегии поведения в стрессовой ситуации	Способность активной адаптации к требованиям ситуации путем овладения, смягчения или ослабления этих требований
когнитивные	Информация о особенностях профессионального здоровья, факторах, улучшения или ухудшения здоровья, его роли в жизни	Способность принимать решения, определять нужную информацию, логично мыслить, концентрировать внимание, сохранять критичность ума, память, наблюдательность, их объём и мыслить позитивно

Почти треть своей жизни человек принимает участие в трудовой деятельности. Поэтому крайне важно, чтобы под влиянием внешних факторов в трудовой деятельности не ухудшалось состояние здоровья. Для этого нужно:

- создать минимальные негативные факторы производства.
- улучшать оборудование, технику и так далее;
- обеспечить лучшую организацию рабочего места;
- минимизировать долю физического труда;
- снижать нервно-психическое напряжение;
- обеспечить лучшую психологическую готовность к деятельности.

В данной работе не рассматриваются механизмы, приводящие к дезадаптации личности в процессе деятельности. Например, особенности профессионального выгорания [9], [13]. Хотя эта тема не менее актуальна. Об этом сказано достаточно и речь пойдёт о том, как формировать требования, которым должен соответствовать специалист при выборе определённой деятельности, чтобы в будущем не допустить подобных деформаций. А как говорил великий Пифагор: «начало половина целого». Профилактика это уже 50% успеха. Психологическая готовность имеет важное прикладное значение, поэтому привлекает специалистов из разных областей. Исследуя психологическую

готовность, необходимо упомянуть адаптацию и надситуативную активность. Полученный в экстремальных условиях стресс, который позднее может вылиться в посттравматическое стрессовое расстройство, существенно затрудняет адаптацию. Возможность самому контролировать рабочую ситуацию даёт человеку не только более крепкое здоровье, но и некоторые психологические преимущества [26], [56]. В.А. Петровский: «надситуативная активность фиксирует факт существования состояний, в которых субъект возвышается над ситуацией, преодолевая ситуативные ограничения на пути движения деятельности» [60]. Исследуется последовательность подготовки специалиста в различных видах деятельности, приводится подробный психологический анализ трудовой деятельности, выделяются психофизиологические основы преодоления трудностей и пути их совершенствования. Авторы этих публикаций уделяют большое внимание обоснованию сущности и содержания понятия «психологическая готовность» [25]. Очень часто готовность понимается как ситуативная настроенность и способность организма быстро реагировать на смену ситуации. Поэтому исследователи рассматривают отношение и устойчивые мотивы к деятельности как качественную характеристику. Оба вида готовности находятся в одной связке и взаимообусловлены, а различаются по направлениям: «По развитию – активное развитие и формирование подсистемы долговременной ПГ происходит заранее и проявляется устойчиво, способствуя эффективной, продолжительной деятельности во многих ситуациях, тогда как состояние самой ПГ возникает только при решении задач в конкретных жизненных ситуациях, отражая уже накопившиеся как объективные, так и субъективные условия, по роли данных подсистем в реализации регулятивной функции психики: подсистема долговременной готовности выступает в качестве стабилизирующего момента и подсистема ситуативной готовности является динамическим моментом регуляции» [23], [22]. В научной литературе психологическая готовность исследуется как системное свойство,

состоящее из подсистем: «морально-волевые качества личности, социально значимые мотивы, практические умения и навыки, знания о профессии; трудовые навыки и умения, нравственная готовность к труду, идейно-политическая воспитанность, знание по общеобразовательным предметам, индивидуально-психологические качества, обеспечивающие включение в новую сферу деятельности и эффективность ее выполнения, вооруженность трудовыми навыками и умениями, психологические функции и способности, необходимые для трудовой деятельности» [20]. Н.В. Кузьмина отмечает, что: «формирование готовности к профессиональному труду осуществляется средствами укрепления здоровья, формирования ценностного отношения к труду, развития способностей, умелости (или основ профессионального мастерства), целенаправленности в саморазвитии» [32]. Г.А. Томилова определяет: «готовность к деятельности как своеобразное психическое состояние личности, характеризующееся «оптимальным уровнем эмоционального возбуждения», осознанной мотивацией, стремлением достичь намеченной цели» [68]. П.К. Анохиным и А.Р. Лурия исследованы нейрофизиологические основы состояния готовности [35]. Дают возможность оценить психологическую установку исследования А.С. Прангишвилли и Д.Н. Узнадзе [71]. Б. Ломов упоминает: «об установке как о упорядоченном единстве всех биологических и психологических функций и рассматривает состояние готовности, как многомерную, многокомпонентную и многоуровневую систему, объединяемую в некоторое единство общим системообразующим фактором и именно установка является направляющим физиологическим компонентом готовности к деятельности» [36]. Особенно актуальны исследования психологической готовности в тех видах деятельности, где требуется напряжение всех сил и большая психологическая нагрузка. В системе общей готовности к трудовой деятельности исследуются проблемы психологической подготовки к деятельности [57]. А.А. Смирнов исследовал сам процесс психологической подготовки к деятельности [65]. Его работа «О психологической подготовке

к труду» до сих пор сохраняет свою актуальность. Следует отметить, что в работе ученых по данной проблеме недостаточно четко были разведены родственные понятия. «Психологическая подготовка» в отдельных случаях рассматривалась как результат, личностное образование, состояние, в других – как процесс формирования психологических качеств, а результат этого процесса обозначали понятием «психологическая подготовленность». Наиболее удачным, на наш взгляд, является понятие «психологическая готовность», которое отражает субъектное содержание личности во всем ее многообразии. Постепенно приходило общее понимание структуры психологической подготовки, определяются и исследуются ее цели и задачи, исследуются ее эффективность и направления развития, совершенствуются понятия и определения. В этот период исследований большое внимание уделялось идеологическим проблемам и в частности, морально-психологической подготовке. Ряд интересных работ появляется во второй половине 1980-х. Так, В.В. Сериков отмечает: «различают временную (ситуативную) и долговременную (устойчивую) готовность (Л.С. Нерсесян, В.А. Пушкин); функциональную и личностную (В.Л. Васильев, Б.Ф. Райский); общую и специальную (Б.Г. Ананьев); готовность к умственной и физической деятельности и т.д.» [12]. А.Ц. Пуни применил анализ психологической подготовки спортсменов в личностном плане. Им были обоснованы основные волевые качества, влияющие на ПГ и дана их характеристика: «решительность, целеустремленность, упорство, смелость, настойчивость, инициативность, самостоятельность, выдержка и самообладание». Для этого периода исследований характерным являлся подход к психологической подготовке как процессу и как результату (психологическая подготовленность). Положительным результатом у авторов можно считать подробный анализ множества проблем: особенностей состояний и эмоций, когнитивных процессов; утверждение понятий, обоснование определений «психологическая устойчивость» (надежность, работоспособность), активное применение диагностических средств для определения психических состояний, внедрение

способов управления состоянием и поведением в экстремальных условиях. В этот период, наиболее интенсивно разрабатывались проблемы психологической подготовки в молодых направлениях психологической науки – спорта и космоса [24]. Похоже, интерес к данной проблеме детерминировали характерные для них острые психические переживания, экстремальные условия, сложные ситуации. В частности, в спорте исследовались гонщики на автомобилях.

Морально-психологическая подготовка высококвалифицированных спортсменов рассматривалась на научных конференциях, исследовались основные положения по данной проблеме. В рамках космической психологии прорабатывались методологические и организационные принципы. В лабораториях Института психологии АН СССР аспекты тренировки космонавта при длительном пребывании в космосе. Важно отметить проведенные экспериментальные исследования А.А. Крылова [33]. Он показал, что не осознаваемая человеком обработка информации уже имеется в процессе решения простых сенсомоторных задач, обеспечивая принятие сознательных решений (в западных исследованиях роль когнитивного бессознательного начинает обсуждаться только с конца 1970-х годов.). В работах В.А. Денисова, А.К. Попова, Л.Г. Дикой, Ю.А. Романова и других, исследовались новые аспекты устойчивости и работоспособности психики. Появление в научной литературе ряда публикаций по проблеме совершенствования психологической подготовки специалистов было вызвано масштабами аварий, стихийных бедствий, катастроф и необходимостью изучения поведения людей в этих экстремальных условиях (авария на Чернобыльской АЭС, землетрясения в Армении, катастрофы в Башкирии и так далее). М.М Решетников, Ю.А. Баранов, А.П. Чермянин выдвинули предложения по особенностям психофизиологического состояния, поведения и деятельности людей в районах очагов бедствий и катастроф. Следует отметить появление в последнее время научных трудов, анализирующих проблему психологической подготовки с позиции социальной и политической психологии. Например, Д.В. Ольшанский, С.К. Рощин рассмотрели влияние



политических, социальных, экономических и национальных факторов на эскалацию психологической напряженности общества и предложили некоторые рекомендации по управлению поведением, по морально-психологической подготовке и регуляции поведения в условиях нарастания тревожности, и агрессивности отдельных групп населения СНГ. Анализ показывает существенную разницу взглядов учёных на проблему готовности, что в свою очередь может приводить к непониманию этого феномена. Необходимы новые исследования в этой области. Характеристика психологической готовности как многомерного образования требует продолжения изысканий. В настоящий момент выделены: «два вида готовности: длительная и ситуативная (оперативная)» [20].

«Длительная готовность представляет собой ранее приобретенные установки, знания, навыки, умения, опыт, качества и мотивы действий в экстремальных ситуациях. На основе ее возникает состояние готовности к выполнению повседневных или внезапно возникающих задач. Во многом она обеспечивается уровнем профессиональной подготовленности специалиста. Ситуативное состояние психологической готовности, это актуализация, приспособление всех сил, создание психологических возможностей для успешных действий в данный момент. Поэтому оно может включать некоторые элементы длительной готовности» [22].

«Оперативная (ситуативная) готовность, это динамичное целостное психологическое состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные и целесообразные действия. Ее возникновение и оформление определяются пониманием служебно-оперативной задачи, осознанием ответственности, желанием добиться успеха, установлением порядка предстоящих действий» [22].

«В общем виде длительная психологическая готовность специалистов ОП представляет собой структуру, в которую входят мотивационный, волевой, регуляторный, когнитивный и типологический блоки, характеризующие:

- психологическое отношение (ценностно-мотивационное) к тому или иному виду оперативно-служебной деятельности и конкретной предстоящей задаче;
- адекватные требованиям предстоящей деятельности черты характера, способности, темперамент, типологические особенности нервной системы;
- необходимые профессиональные, служебные, боевые, физические знания, навыки, умения;
- устойчивые профессионально важные особенности восприятия, внимания, мышления, эмоциональных, регуляторных и волевых процессов» [22].

Длительная психологическая готовность (ПГ) – стабильная долговременная система особых качеств личности необходимых в профессиональной деятельности. В оперативно-служебной деятельности она имеет решающее значение.

В длительной ПГ присутствует способность актуализации и быстрое включение в решаемую задачу, стабильность и динамика наряду с пластичностью. В ситуативной ПГ отмечаются: стабильность, эффективность влияния на саму деятельность.

Если ситуативная ПГ определяет эффективность, устойчивость длительной ПГ в конкретном деле, то оперативная ПГ возникает под влиянием длительной ПГ. Следует отметить их активность при осознанном самоконтроле и воздействии на подсознание специалиста. Интересно то, что обе эти готовности можно развивать с помощью дополнительных знаний, упражнений, моделирования ситуаций, проработки запасных вариантов решения и так далее. Этим уже активно занимаются в военной психологии для обучения готовности воинов к боевым действиям.

М.И. Дьяченко определял пять составляющих психологической готовности: «мотивационный (положительное отношение к профессии, интерес к ней); ориентационный (представление об особенностях и условиях

деятельности и ее требованиях к личности); операционный (владение способами и приемами профессиональной деятельности, необходимыми знаниями, умениями и навыками); волевой (самоконтроль, умение управлять собой во время выполнения деятельности); оценочный (самооценка своей готовности и ее соответствие требованиям деятельности)» [22].

В.И. Мясников выделил три составляющие психологической готовности, исследуя морально-психологическую подготовку во внутренних войсках МВД России: «мотивационно-ценностный, когнитивный и эмоционально-волевой» [48].

В научной литературе психологическая готовность к деятельности это: «сложное, целостное личностное образование, в состав которого включаются: морально-волевые качества личности, социально значимые мотивы, практические умения и навыки, знания о профессии» [17]. Такое многообразие не случайно. Именно в нём на конечном этапе воспитания и тренировок организм получает возможность справиться даже с супернагрузками, которые ему предъявляет внешняя среда [29].

Н.Н. Силкин ссылается на качественную сторону ПГ: «вычленяет ее основные компоненты и базовые качества, отражающие специфику профессиональной деятельности и составляющие содержание квалификационной характеристики сотрудника» [66], [67]. Г.И. Перекопский рассматривает: «педагогические условия и факторы формирования психологической готовности к служебно-боевой деятельности в экстремальных ситуациях» [59]. Автор определил: «5 компонентов ПГ (мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, регуляторный и поведенческий), выявил характер ее выраженности и внедрил пластичную программу формирования психологической готовности во внутренних войсках России» [59]. В то же время он не отработал диагностические оценки.

Это оценить заранее невозможно. Кроме того, Г.И. Перекопский включает: «эмоциональную устойчивость, умение управлять своими эмоциями, в состав волевого – настойчивость, решительность, волевою устойчивость» [59].

Хотя если рассматривать с ракурса классической психологии, их места в общей системе – эмоционально-волевой.

В работе Ю.Н. Голованова: «пять компонентов психологической готовности – мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, регуляторный и типологический» [17]. Однако, также отсутствует разработка диагностических методик и нет анализа эффективности этих компонент.

В работе Т.В. Михайловой [43] присутствуют достаточные критерии психологического отбора (на участниках Чеченского конфликта). Имеется правило оценки профпригодности, но ПГ не рассматривалась.

В.Н. Смирнов конкретно описал: «проблемы, направления и технологии профессионально-психологической подготовки сотрудников ОВД к деятельности в экстремальных условиях» [65]. И тоже не проявил интереса к психологической готовности.

Мы исходим из осознания понятия ПГ как комплекса профессионально-важных качеств и свойств личности, а также психических состояний в процессе деятельности и ориентируемся на определение, сформулированное М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовичем. Они пишут: «готовность к тому или иному виду деятельности – это целенаправленное выражение личности, включающее ее убеждение взгляды, отношения, мотивы, чувства, волевые и интеллектуальные качества, знания, навыки, умения, установки, настроенность на определенное поведение» [20].

Мотивацию по профессиям: «как психологические компоненты и особенности, определяющие направленность личности, выступающие предпосылкой эффективности профессионального роста сотрудника ОП» [22], [40].

Внешние и внутренние условия определяют ПГ специалистов ОП. Внешние условия – это особенности задач, их многообразие и сложность, условия, участие окружающих, экстремальность действий, погодные условия, наличие поддержки и так далее.

Внутренние условия это: «мотивация деятельности; стремление к достижению результата и оценка вероятности успеха; адекватность самооценок интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных и волевых возможностей; чувство ответственности и уверенности в себе и профессиональную подготовленность и личный опыт мобилизации сил на решение задач большой трудности (в том числе для действий в напряженных ситуациях); состояние здоровья и физическое самочувствие; уметь контролировать свое состояние готовности; настраиваться, создавать оптимальные внутренние условия для необходимой деятельности» [22].

Мотивация специалиста охранных структур имеет прямую связь с актуализацией потребностей, и на первом месте это личностная безопасность. Основное это: опыт, прогноз и оценка уровня притязаний и достижения цели деятельности, активная мобилизация своих возможностей и умений. Возникает так называемая мобилизационная ситуация: состояние мобилизации-задачи деятельности. Её огромное значение необходимо учитывать при экстремальной деятельности, так как она зависит от множества факторов. Определяемся с термином «экстремальная деятельность». Различные исследователи различно трактуют этот термин. В.Д. Небылицын считает, что это: «предельные, крайние значения тех элементов ситуации, которые в средних своих значениях создают оптимальный «фон» или, по крайней мере, не ощущаются как источники дискомфорта» [51]. В.И. Ковалёв понимает: «предельно сложные условия, неблагоприятные условия для жизнедеятельности» [20]. В.Л. Марищук, К.Д. Шафранская: «...условия, «требующие мобилизации обычных буферных резервов организма...» [44], В.В. Офицеров: «требующие аварийных резервов функционирования» [55], И.А. Кучерявенко как опасная среда [31]. Мы остановимся на определении, которое дал Ф.С. Ромен: «совокупность обстоятельств, создающих опасность для жизни» [47]. Понятно, что в данном случае речь идёт об экстремальных видах деятельности, где человек подвергается воздействию внешних негативных факторах среды. Нет необходимости перечислять эти факторы, но все они, несомненно, несут

опасность для неподготовленного организма и могут привести к необратимым последствиям.

Изучение длительного нахождения в экстремальных условиях деятельности показывает, что такие напряжённые состояния вызывают снижение функций организма и они могут быть вызваны самыми различными факторами. Вместе с тем имеются факты улучшения или стабилизации функций организма при нахождении в экстремальных условиях. Это связано с различными свойствами нервной системы и различия в характеристиках активации. Также это связывают с напряжением, которое мобилизует или дезорганизует организм при выполнении задач в экстремальных условиях. В.Л. Марищук выводит напряжённость из двух компонент: «первый – по характеру нарушений в деятельности, второй – по силе и стойкости этих нарушений. По первому признаку они различают такие формы напряженности, как тормозная, импульсивная и генерализованная» [44], [45]. В.Л. Марищук раскрывает эти формы: «Тормозная форма – замедление выполнения интеллектуальных операций, страдает переключение внимания, сильно затрудняется формирование свежих навыков и формирование старых, способность выполнять привычные действия в новых условиях ухудшается, генерализованная форма – этот вид напряженности характеризуется сильным возбуждением, ухудшением исполнения интеллектуальных функций резко, двигательной рассогласованностью, снижением темпа работы и нарастанием ошибок. Это приводит к полному срыву деятельности. У людей склонных к такой форме напряженности, присутствуют чувства безразличия, обреченности и депрессии. Импульсивная форма - выражается в увеличении количества ошибочных действий при этом сохраняется темп работы. В этой ситуации характерными являются тяга к малоосмысленным, импульсивным действиям, ошибки в различении поступающих сигналов, инструкции не помнит, даже самых простейших, спешка, суетливость и другое. Эти проявления в основном характерны у личностей с недостаточно сформированными профессиональными навыками» [44], [45]. М.И. Дьяченко выводит

напряженности: «интеллектуальную – при невозможности найти адекватный способ решения или выход из критической ситуации; перцептивную, возникающую в случае больших затруднений при восприятии необходимой информации; эмоциональную – при возникновении эмоций, дезорганизирующих деятельность; волевою – при неспособности человека проявить сознательное усилие и овладеть ситуацией; мотивационную, связанную с борьбой мотивов, например, выполнить долг или уклониться от опасности и риска» [22].

Н.И. Наенко выделяет два вида психической напряженности: «операционную (состояние, которое возникает как результат относительно нейтрального подхода испытуемого к процессу деятельности, характеризуется доминированием процессуального мотива); эмоциональную, которая характеризуется интенсивными эмоциональными переживаниями в ходе деятельности, эмоциональным отношением человека к условиям ее протекания» [52]. А.Ц. Пуни и В.Л. Маришук в спортивной психологии рассматривают: «предстартовые состояния и различают следующие их виды боевую готовность – характеризуется оптимальным уровнем эмоционального возбуждения, положительно сказывается на деятельности спортсмена в соревновании, стартовую апатию – характеризующуюся низким уровнем эмоционального возбуждения из-за охранительного торможения и ослабления возбуждения. Стартовая апатия не позволяет спортсмену мобилизоваться, деятельность его осуществляется на сниженном функциональном уровне. Спортсмен не может себя полностью реализовать» [44], [45]. Н.И. Наенко считает, что: «использование понятия «психическая напряженность» предпочтительней вместо понятия «стресс», так как понятие «психическая напряженность» конкретнее указывает на необходимость изучать именно психологические особенности функционирования человека в экстремальных ситуациях. Понятия «стресс» и «психическая напряженность» больше, как синонимы при описании психической деятельности человека в экстремальных условиях» [52]. Из анализа этих работ делаем вывод о высокой значимости напряжённости в её связи с психологической готовностью специалиста, а значит и с его

надёжностью, но только мотив придаёт устойчивость ПГ, так как имеет особый смысл и корректирует значимость задач. Поэтому эффективность и профессиональное здоровье специалиста ОП зависит от разработки и постоянной психологической подготовки, где образуется и развивается психологическая готовность [72], [76]. В.Я. Слепов наглядно демонстрирует структуру формирования моральных и психологических качеств, выделяя их полярность [64], [69], [70]. Я.Я. Юрченко подчёркивает: «что успех влияния на поведение воинов находится в прямой зависимости от того, как понимается психологическая структура дисциплинированности воина. Дисциплинированность как черта характера является результатом развития многих сторон личности воина: сознания, знаний, умений и навыков, воли и чувств, нравственных качеств, психических познавательных процессов» [75].

А.Т. Иваницкий [27] рассматривает следующие задачи психологической подготовки: формирование эмоционально-волевой устойчивости, развитие и закрепление военно-профессиональной направленности, формирование коммуникативных качеств, выработка представлений о будущей деятельности и формирование уверенности в своих силах.

Таким образом, обобщая анализ теоретических источников по проблеме, можно сказать, что понятие психологической готовности к деятельности является структурно многосложным. В зависимости от того, с каких позиций мы его рассматриваем, мы можем по разным основаниям его классифицировать и структурировать. Наиболее общим понятием является «готовность к трудовой деятельности», которая структурно включает в себя социальный, психологический, и физиологический компоненты. Следовательно, психологическая готовность аккумулирует в себе личностные и деятельностные аспекты готовности. Она выражает единство личности, ее психики и деятельности. Следовательно, эффективность деятельности личности в экстремальных ситуациях зависит от того, как оптимально соотносятся условия деятельности, ситуации ее реализации с внутренними личностно-психологическими составляющими сотрудника, осуществляющего эту



деятельность. Исходя из этого положения, в исследовании решаются задачи изучения специфики деятельности сотрудников ОП, а с другой стороны исследования самих сотрудников ОП на предмет их психологической готовности к деятельности в условиях повышенного риска.

## **1.2 Особенности деятельности охранных предприятий и её влияние на психику сотрудников**

Служебная деятельность специалистов охранных структур имеет много общего с деятельностью сотрудников ОВД, однако следует отметить, что она имеет очень существенные отличия и особенности, которые следует учитывать в организации службы охранных структур. Именно это обстоятельство требует исследования и научного обеспечения данного вида деятельности.

Как отмечал А.Н. Леонтьев: «Психический анализ отчетливо выделяет отдельные образующие деятельности индивидов и ее уровни. В качестве простых моментов, деятельность включает в себя оба связываемые ею полюса: полюс субъекта и полюс объекта» [38], [39]. Это положение А.Н. Леонтьева лежит в основе личностно-деятельностного подхода к исследованию деятельности. Именно это требует в ходе исследования с одной стороны изучать объективные составляющие деятельности и ее требования к субъекту, а с другой стороны изучать субъективные свойства индивида на предмет их соответствия объективным требованиям деятельности. Рассматривая уровни деятельности, А.Н. Леонтьев выделял категории «действие» как единицу деятельности, которая всегда имеет цель и контролируется сознанием и «операцию», которая является автоматизированным действием [37]. Это положение чрезвычайно важно при рассмотрении нашей темы, так как именно операциональная составляющая деятельности, на наш взгляд, в условиях экстремальных является решающим компонентом психологической готовности. Такой

подход диктует необходимость рассмотреть объективное содержание деятельности охранника и его субъективные состояния в ходе деятельности. Однако для этого необходим предварительный анализ социальной включенности той или иной деятельности в общую систему общественных отношений и определения того места и роли, которые реализует конкретная деятельность. Для этого необходимо изучение той нормативной базы, которая определяет задачи, функции конкретной деятельности, в нашем случае это деятельность ОП и ее сотрудников. Любые ограничения прав сотрудника охранных структур (особенно на необходимую оборону, использование оружия и тому подобное) в связи с особым характером профессиональной деятельности являются нарушением его конституционных прав.

Так, например, одним из основополагающих понятий, определяющих правовую деятельность частных охранников, является понятие акта необходимой обороны, под которым понимают правомерную защиту с причинением вреда посягающему. Необходимость обороны является не только обстоятельством, пресекающим общественную опасность посягательства, но и условием, исключающим наказуемость действий обороняющегося. Право на необходимость такой обороны вытекает из статей 20 и 45 Конституции как естественного, присущего человеку от рождения права на жизнь. Таким образом, правовая квалификация необходимой обороны, особенно в условиях крайней необходимости, когда причиняется вред при задержании лица, совершившего преступление, является обстоятельством, исключающим преступность этого деяния (как преступного действия, так и преступного бездействия частного охранника). Охранник должен четко осознавать, что каждый человек имеет право на защиту своих прав и законных интересов, прав и законных интересов других лиц, общества и государства от общественно опасных посягательств.

В структуру нормативно-правового обеспечения и реализации частной охранной деятельности входит целый ряд документов, которые создают юридическую базу этой деятельности.

### **1.3 Структура, содержание и особенности психологической готовности сотрудников охранных предприятий к экстремальной деятельности**

Анализ научной литературы, нормативной базы по проблеме психологической готовности и подготовки, а также собственные исследования индивидуально-личностных особенностей охранников и специфики охранной деятельности, позволили уточнить и сформулировать содержание, сущность и особенности психологической готовности специалистов охранных структур. Психические особенности конкретного человека, в нашем случае специалиста охранных структур, образуют психологическую готовность. Но это не просто проекция способностей на ситуацию. Специалист должен провести быстрый анализ и выполнить действие, приводящее к оптимальному решению проблемы. Здесь необходимо учитывать опыт и идеомоторную подготовку, если таковая имелаась. Кроме того, психологическая готовность зависит от внешних условий, а это уже конкретная деятельность в данный момент времени. Б.Г. Ананьевым были определены следующие факторы, от которых зависит деятельность: «субъективные (пол, возраст, физиологические и психологические характеристики) и средовые (условия труда, режим и характер деятельности, особенности социальной среды)» [1]. Из многочисленных существующих исследований видно, что большинство авторов пришли к выводу обусловленности ПГ как внутренними, так и внешними факторами. Внешние особенности деятельности сотрудников охранных структур, внутренние личностные психосоциальные свойства. Внешние и внутренние факторы взаимообусловлены. Взаимодействие личности, с профессиональными

ситуациями, происходит через психологическую защиту или как активное овладение ситуацией. Многообразие факторов в рисунке 1.



Рисунок 1 – Внешние и внутренние факторы, детерминирующие психологическую готовность

Хотя система «охранник-среда» балансирует в ту или иную сторону, уровень адаптации к виду деятельности существенно влияет на психологическую готовность. Поэтому при психологическом сопровождении необходимо, рассматривать условия обеспечивающие адаптацию и не допускающие дезадаптацию (плохие условия труда, повышенную трудность профессиональной задачи, несплочённый коллектив и так далее) [74].

А.Г. Маклаков утверждает, что: «существует такая характеристика психологического развития, как адаптационный потенциал личности,

позволяющая оценить уровень адаптационных ресурсов, способностей личности» [41], [46]. В данном случае речь идёт об адаптационной способности. Интересные идеи выдвигает Л.В. Гордон об измерении межличностных ценностей и их влиянии на принятие важных решений [86] Однако его идеи не нашли практического применения. В 1987 году Дж.Гоф. Харрисон предложил так называемый Калифорнийский опросник, где выявлялся настрой на оперативную работу полицейских [85]. Но без учёта мотивации он также не нашёл применения. Голдберг рассматривал множественные факторы, влияющие на психологическую готовность, выделяя особо фактор нейротизма [83]. Хофф предложил ряд тестов, выделяя социализацию [87].

Так как психологические особенности личности напрямую воздействуют на адекватную регуляцию функций организма, то они и составляют суть – адаптационной способности личности [73]. Чем они выше, тем больше возможности выдержать воздействие среды, а значит, оценивая психологические особенности личности значимые для регуляции, мы оцениваем и адаптационные возможности. К таким особенностям можно отнести: устойчивость психики, самооценка, ощущение значимости для окружающих, конфликтность, способность идти на контакт, опыт, морально нравственные характеристики и многое другое. Чем выше эти показатели, тем выше адаптация. Следует также соотносить адаптационные возможности к требованиям условий деятельности. С одной стороны (внутренней) психические затраты, с другой (внешней) эффективность деятельности. Это и есть критерии адаптации. Минимум затрат – максимум эффекта [6].

М.И. Дьяченко считает, что: «динамическую структуру состояния реальной психологической готовности к сложным видам деятельности составляют следующие взаимосвязанные элементы:

- Осознание своих потребностей, требований общества, коллектива или поставленной задачи другими людьми.
- Осознание целей, решение которых приведет к удовлетворению своей потребности или выполнению поставленной задачи.

- Осмысливание и оценка условий, в которых будут протекать предстоящие действия, актуализация опыта, связанного в прошлом с решением задач и выполнением требований подобного рода.
- Определение на основе опыта и оценки предстоящих условий деятельности наиболее вероятных и вспомогательных способов решения задач или выполнения требований.
- Прогнозирование проявления своих интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных и волевых процессов, оценка соотношения своих возможностей, уровня притязаний и необходимости достижения определенного результата.
- Мобилизация сил в соответствии с условиями и задачей, самовнушение в достижении цели» [20].

Одним из важных условий выполнения служебных задач является, прогнозирование ситуаций, настрой на совершение оперативных действий. Он как бы проигрывает в уме возможный исход событий и своё поведение в этом случае. Это можно сравнить с идеомоторной подготовкой спортсмена или танцора перед выступлением. На практике это максимальное внимание и в случае изменения ситуации быстрый переход к плану «В», а это достигается тренировкой, которая необходима в этой рискованной деятельности. В качестве примера можно проанализировать одну из наиболее часто встречающихся операций охранника при пропуске транспорта с грузом через КПП охраняемого объекта. Практический опыт подсказывает, что нарушители делают попытки незаконно вывести ценности через КПП. В результате разоблачения этих попыток может пострадать охранник. Алгоритм действий охранника:

- Идентификация личности по фотографии (портрет, печать, подпись.) Лицо (особенности, приметы), внешний вид, голос, эмоциональная реакция, глаза, реакция на проверку.
- Идентификация подлинности документа (переклейка фото, достоверность подписи, подделка печати, дописки и исправления, пятна, травления, подчистки, количество листов).

- Идентификация соответствия накладной: номер накладной-наименование продукции-количество-подписи должностных лиц.

Большое число мелких операций, совершаемых, в данном случае, охранником, требует от него соответствующего мастерства и психологической готовности. Сокращенные временные параметры, риск нападения преступников, большое число необходимых операций и другие обстоятельства создают психическую напряженность. Следовательно, от состояния психологической готовности охранника к деятельности в условиях повышенного риска зависит его профессиональная надежность. Резюмируя, можно отметить, что суммарно: мотивационные, эмоционально-волевые, когнитивные, операциональные стороны психических особенностей сотрудников структурируют психологическую готовность, исходя из поставленных задач в служебной деятельности.

Поскольку принято считать, что ведущая роль ПГ отводится внутренним факторам, то исследуют чаще именно индивидуальные свойства и состояния. Развитость этих факторов и есть развитость психологической готовности сотрудника. Так как всё это очень индивидуально, поэтому и уровень психологической готовности у всех разный. Также, существует и коллективная готовность к экстремальным действиям. Примером тому может служить боевой пожарный расчёт, воинское подразделение в армии, наряд полиции, служба безопасности в фирме. Это установки, традиции, согласованность, общая целеустремлённость. В общем как говорят «игра в команде». А общий успех складывается из успеха каждого в отдельности. Вот почему так важна слаженность в коллективе, которая и определяется коллективной готовностью.

Так Н.Н. Силкин дает структуру готовности боевого расчета к деятельности (рисунок 2) [67].

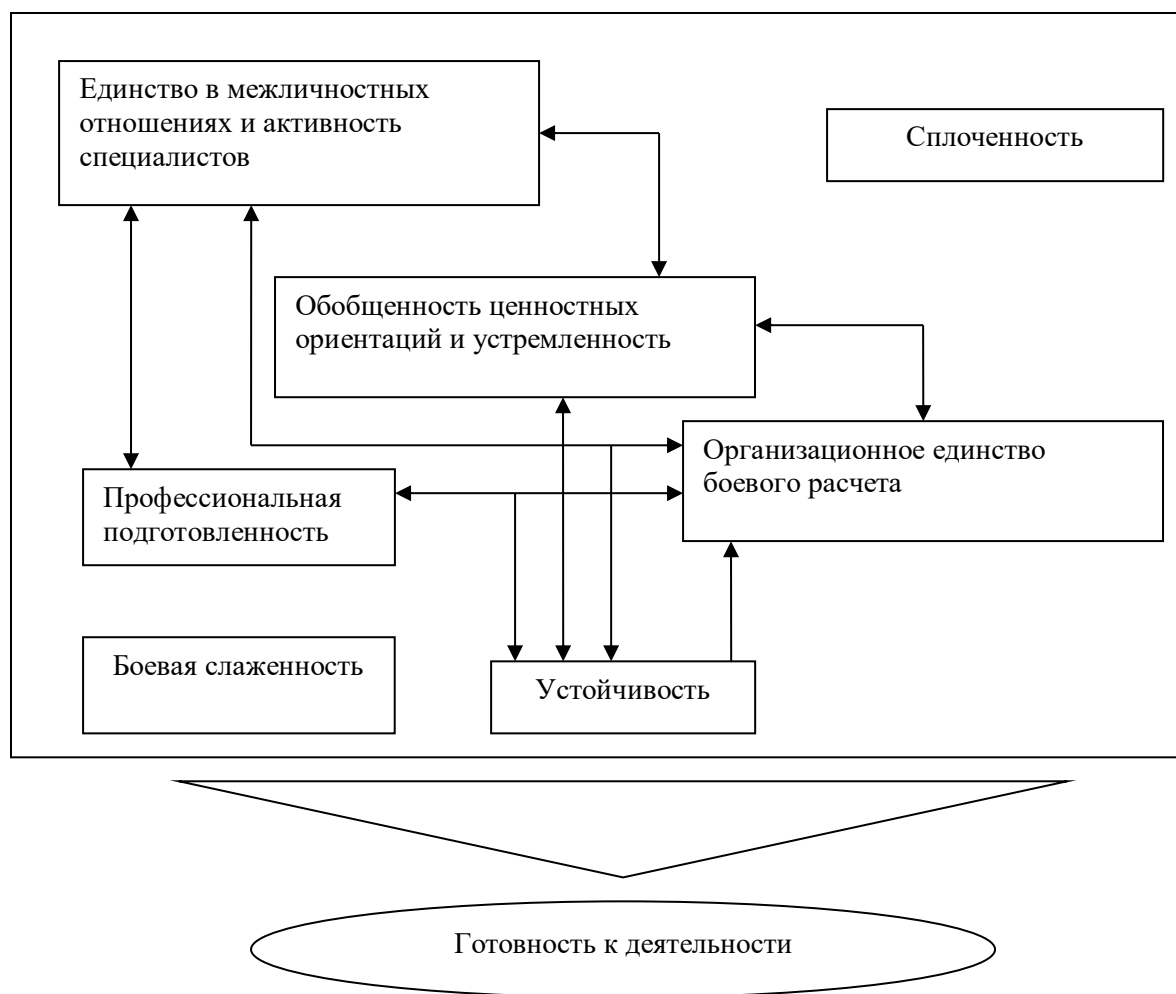


Рисунок 2 – Структура готовности боевого расчета к деятельности

В ряде обстоятельств сотрудники в ходе служебной деятельности вынуждены осуществлять совместную деятельность и поэтому потребность в коллективной психологической готовности крайне велика. В рамках нашего исследования мы её только упоминаем.

Теоретический анализ психологической литературы показал, что существует множество подходов к структурированию психологической готовности. Разные авторы, исходя из своего видения проблемы, по-разному структурируют психологическую готовность.

На наш взгляд, делают это не всегда удачно. Так А.И. Адаев [5] в своей работе разделяет регуляторный и волевой компоненты, что, по существу, является идентичным, так как воля выступает основой саморегуляции личности.



Как правило, основанием для классификации компонентов психологической готовности выступают общие положения о сущности познавательной, эмоциональной, волевой и мотивационной сфер психики, о личностных свойствах и психических состояниях человека.

Структура психологической готовности напрямую связана с видом деятельности. Так В.Т. Марищук кроме мотивационного и эмоционально-волевого компонентов вводит следующие компоненты: «содержательно-оценочный компонент: умение прогнозировать последствия принятых решений; самооценка выбора оптимальных действий; самооценка психолого-педагогических навыков, знаний и умений, знание особенностей подчиненных и их учет в педагогической деятельности; понимание особенностей педагогической деятельности в подразделении, мобилизационно-настрочный компонент: умение настраиваться на обучение и воспитание различных категорий личного состава; умение сохранять выдержку и самообладание при отрицательных педагогических результатах; настрой на проведение занятий; энергия и активность в преодолении затруднений педагогической деятельности; мобилизация на педагогическую деятельность в экстремальных ситуациях; управление своими состояниями в обычных ситуациях; коммуникативный компонент: умение преодолевать конфликтные ситуации; умение убеждать различные категории подчиненных; способность устанавливать верный тон взаимоотношений при общении с подчиненными, равными и начальниками; умение устанавливать общение между объектами и субъектами учебно-воспитательного процесса; знания, умения и навыки педагогического общения; умение определять воспитательные возможности подчиненных и использовать их в педагогической деятельности; владение методикой воспитательной работы; конструктивный компонент: умение проектировать деятельность субъекта и объекта педагогической деятельности; умение анализировать педагогические ситуации; гностический компонент: умение прогнозировать деятельность объекта; умение предвидеть возникновение педагогических ситуаций; умение определять причины возникновения педагогических ситуаций; организаторский

компонент: умение организовать овладение психолого-педагогическими знаниями субъектов воспитательной работы; умение организовать индивидуальную и коллективную деятельность; умение организовать учебно-воспитательный процесс» [45]. По сути, совершенствуя структуру деятельности в педагогике Н.В. Кузьминой и В.Г. Моисеева.

Теоретические исследования и анализ содержания деятельности сотрудников, привели к выводу, что в структуре долговременной психологической готовности целесообразно выделить следующие компоненты, представленные на рисунке 3.

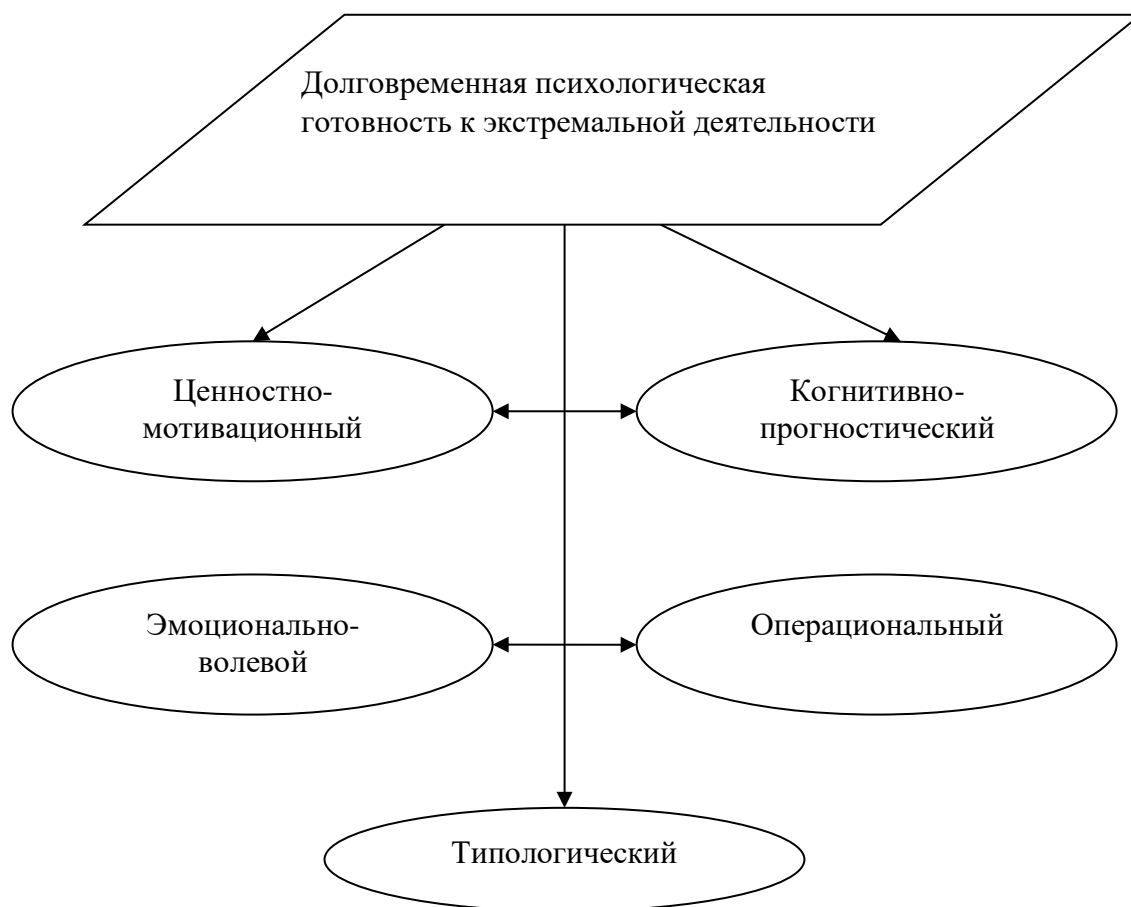


Рисунок 3 – Долговременная психологическая готовность к экстремальной деятельности

Ценностно-мотивационный компонент включает:

- наличие потребности и стремления добросовестно выполнять свой долг;

- убежденность в правомерности своих действий и социальная защищенность от негативных последствий;
- моральная и материальная заинтересованность;
- внутренние установки и готовность активно противодействовать правонарушителю;
- наличие мотивационных схем, соответствующих идеалам, существующих в личном опыте;
- положительная самооценка и осознание социальной значимости профессиональной деятельности;
- чувство уверенности в собственных силах.

Когнитивно-прогностический компонент включает:

- знание функциональных обязанностей, особенностей несения службы на конкретном объекте;
- знает уязвимые места в системе охраны;
- имеет достаточную информацию об оперативной обстановке на момент службы;
- представляет вероятные угрозы, действия и ухищрения со стороны правонарушителей;
- воображает и предвидит вероятность внезапных действий правонарушителей;
- имеет мысленные и двигательные модели своих ответных действий на возникновение ситуации.

Операциональный компонент включает:

- наличие необходимых интеллектуальных и механических навыков действий в ответ на возникающие экстремальные ситуации;
- мысленные модели ответных действий на действия правонарушителей закрепленные и автоматизированные на уровне навыков и умений (операций);
- имеющиеся навыки и умения не разрушаются под влиянием экстремальных ситуаций;

– имеющиеся навыки и умения пластичны и могут трансформироваться адекватно возникающим ситуациям.

Эмоционально-волевой компонент включает:

- способность управлять своими чувствами, эмоциями и поведением;
- самоконтроль, способность регулировать свое психическое состояние, подавлять отрицательные эмоции, страх, панические реакции;
- способность противостоять экстремальным раздражителям при выполнении оперативно-служебных задач;
- проявлять настойчивость, решительность, целеустремленность, упорство в преодолении возникших трудностей, самообладание, эмоционально-волевую устойчивость;
- способность брать на себя ответственность в экстремальных ситуациях;
- умение сохранять высокий уровень активности, инициативы, самостоятельности, способность противостоять усталости.

Типологический компонент:

- тип нервной системы (слабый-сильный), нервно-психическую устойчивость, адаптационные способности, индивидуальные возрастно-половые особенности.

В своем исследовании мы сфокусировались на системе внутренних компонент психологической готовности, и на основании ее структуры вся выборка была разделена на три уровня – высокий, средний и низкий. Каждый из названных уровней поддается описанию на основании критериев и показателей его развития.

Таким образом, структура и содержание психологической готовности сотрудников, имея некую общую составляющую, в зависимости от структуры профессиональной деятельности приобретает специфическое содержание и особенности. Особенности психологической готовности сотрудников определяются, таким образом, спецификой частной охранной деятельности; условиями в которых она осуществляется; а также социально-

психологическими и индивидуально-психологическими характеристиками контингента сотрудников.

### Выводы по первой главе

Подробный анализ исследований по этой проблеме показывает, что в психологической литературе достаточно полно представлена проблема психологической готовности. Однако некоторые аспекты этой проблемы трактуются различными авторами по-разному. Порой не чётко разграничиваются «психологическая подготовка» и «психологическая готовность». Не систематизированы психологические этапы подготовки к экстремальной деятельности.

Структура психологической готовности и ее содержание определяется, учитывая особенности профессиональной деятельности и степень ее экстремальности. Следовательно, в каждом подобном случае необходимо выработать свои критерии психологической готовности.

Специфика охранной службы, условия её осуществления, социально-психологические особенности специалистов определяют психологическую готовность в ситуациях риска.

Психологическая готовность является первым этапом для сохранения профессионального здоровья и успешности в выбранной служебной деятельности, что может быть обеспечено разработкой модели прогноза и психологического сопровождения в деятельности специалистов охранных структур.

## Глава 2 Организация и методики исследования психологической готовности сотрудников охранных предприятий в условиях риска для жизни

### 2.1 Организация и методы эмпирического исследования

Актуальность исследуемой проблемы определила основную цель исследования – выявить основные особенности психологической готовности сотрудников ОП к деятельности в условиях риска для жизни, определить критерии её оценки и прогнозирования, а также обосновать психологические условия и пути для ее успешного формирования.

Для исследования набирались работники охранных структур города Санкт-Петербурга и Ленинградской области («Торнадо», «Северный форт», «АЛБ-ПО» в количестве 87 человек. Выборка сотрудников состоит из специалистов различных служб: охранники на внутренних постах, инкассаторы. Группировка выборки проводилась на основе следующих характеристик: пол, возраст, стаж работы, образование, опыт предыдущей службы. Характеристика выборки сотрудников охранных предприятий, представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Характеристика выборки сотрудников охранных структур

Характеристики		Кол-во	% от всей выборки (n=90)
Пол	мужчины	83	93,3
	женщины	7	6,7
Возраст	20-29	9	9,5
	30-39	23	25,4
	40-49	38	42,9
	50 и более	20	22,2
Образование	Среднее	26	29
	Среднее специальное	35	38
	Неполное высшее	5	6
	Высшее	24	27

Продолжение таблицы 2

Стаж работы в ОП	Менее 1 года	17	19,7
	1-5	36	39,3
	1-10	26	29,5
	Более 10 лет	11	11,5
Опыт работы в силовых структурах	есть	44	49,2
	нет	46	50,8

Исследование проводилось в несколько этапов. Исходя из поставленной цели, была выдвинута гипотеза о том, что характер профессиональной деятельности сотрудников охранных структур, условия ее осуществления, социально-демографические и психологические особенности специалистов определяют структурную и содержательную специфику психологической готовности сотрудников в условиях риска для жизни и здоровья.

Учет специфики соотношения основных структурных компонентов психологической готовности, уровней ее сформированности позволит разработать методический аппарат по отбору и подготовке сотрудников, а также поможет разработать более эффективные пути формирования психологической готовности сотрудников к деятельности в условиях риска.

Далее были спланированы основные задачи:

- Провести глубокий анализ психолого-педагогической литературы, опираясь на задачи и систематизировать научные подходы в понимании особенностей психологической готовности в условиях риска для жизни и здоровья.
- Изучить нормативную базу, регламентирующую деятельность частных охранных предприятий, и определить специфику характера профессиональной деятельности сотрудников ОП, условий ее осуществления.
- Составить социально-демографический и психологический портрет сотрудника ОП как субъекта правоохранительной деятельности.
- Выделить особенности личности сотрудников ОП, обеспечивающие

высокий уровень психологической готовности к действиям в условиях повышенного риска.

– Определить специфику психологической готовности сотрудников ОП в условиях риска для жизни и здоровья.

– Сформулировать практические рекомендации.

Для обеспечения достоверности и надежности результатов исследования был выбран комплекс методов, который включает: теоретический анализ психологической, педагогической и юридической литературы по проблеме, изучение нормативных документов, анализ результатов деятельности, наблюдение, беседы, экспертные оценки, анкетирование, тестирование с последующей математической обработкой полученных результатов.

На первом этапе основные усилия были направлены на проведение теоретического анализа психологической, педагогической и юридической литературы, посвященной проблемам психологической готовности в условиях риска, изучению различных точек зрения на ее структуру и содержание. А также было проведено изучение нормативной базы, определяющей законодательно сущность охранной деятельности ОП.

На втором этапе осуществлялось планирование эмпирического исследования, подбор психодиагностического материала, проверенного практикой, разработка в целях исследования авторских методик, проведение пилотажного исследования.

На третьем этапе было проведено психодиагностическое исследование, которое предполагало изучение сотрудников по выделенным нами личностным параметрам, а также подгрупп с высоким уровнем психологической готовности и низким уровнем психологической готовности.

На четвертом этапе полученные нами результаты были обработаны с помощью методов математической статистики, интерпретированы, представлены в обобщенном виде и на их основе сформулированы соответствующие рекомендации.

Проведенное исследование позволило нам описать особенности



профессиональной деятельности сотрудников ОП, условий ее осуществления; составить социально-демографический и психологический портрет сотрудника ОП как субъекта правоохранительной деятельности; выделить характеристики личности сотрудников ОП, обеспечивающие высокий уровень психологической готовности к действиям в экстремальных ситуациях, и на этой основе определить структурную и содержательную специфику психологической готовности сотрудников ОП в условиях риска для жизни и здоровья.

В соответствии с целями и задачами исследования, а также, исходя из специфики деятельности сотрудников ОП, были подобраны методики исследования. В комплекс были включены следующие методики. В комплекс были включены следующие методики:

- Краткий интеллектуальный отборочный тест (КИОТ) – тест разработан В.Н. Бузиным в 1989 году. Адаптирован А.Г. Шмелёвым в 2021 году.
- Личностный опросник Р. Кеттелла – 16-факторный личностный опросник. Психодиагностическая методика, разработанная институтом под руководством Рэймонда Кеттелла.
- Методика Ценностные ориентации Милтона Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.
- Методика определения уровня нервно психической устойчивости «Прогноз». Методика является детищем Санкт-Петербургской военно-медицинской академии. Основное её предназначение определение психологической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе. Особенно ценна при отборе специалистов для деятельности в тяжёлых условиях.
- Методика изучения свойств темперамента (методика «ВТ») предложена Л.В. Куликовым.

Помимо апробированных в психологической практике психодиагностических методик в целях исследования были разработаны авторские методики: анкета для опроса сотрудников, анкета эксперта, методика оценки успешности деятельности сотрудника ОП в условиях риска для жизни. Подбор методик связан необходимостью всестороннего изучения психологического феномена, а

также получения надёжных результатов. Полученные в исследовании социально-психологические данные были обработаны компьютерной программой SPSS [49], [64].

Были выполнены статистические операции: «определение типов распределений данных, построение гистограмм разброса данных, расчет частотных таблиц как одномерных, так и многоуровневых, расчет элементарных статистик (средние значения, ошибки средних, среднеквадратические отклонения, размах разброса данных), построение и визуальный анализ корреляционных полей связи между анализируемыми параметрами, расчет корреляционных матриц на основе линейной корреляции и непараметрических методов, проведение факторного анализа с выполнением вращения факторов по методу Varimax, сравнение изучаемых показателей в различных группах и подгруппах в соответствии с целями и задачами исследования, проверка статистических гипотез на основе  $t$  – критерия Стьюдента для тех показателей, тип распределения которых соответствовал требованиям нормальности. Используемые системой методы статистического анализа не требуют специального контроля достаточности количества наблюдений, все допустимые оценки и заключения делаются при автоматическом учете фактически имеющихся данных. Критерием статистической достоверности получаемых выводов мы считали общепринятую в психологии величину  $p < 0,05$ » [64].

На основании поставленной цели проведено комплексное исследование. Оно включало апробацию авторской методики оценки уровня выраженности долговременной психологической готовности, а также психодиагностическое обследование с помощью комплекса психологических методик (опросник Р. Кеттелла, опросник «ВТ», КИОТ, методика «Прогноз», методика изучения ценностных ориентаций). Психологическое обследование было проведено с соблюдением требований к психодиагностике. Для исследования были выбраны методики, в которых была учтена практичность тестов, их валидность и надёжность для оценки компонентов долговременной психологической

готовности сотрудников ОП к деятельности в условиях риска для здоровья. Полученные в исследовании социально-психологические данные были обработаны компьютерной программой SPSS.

## **2.2 Результаты исследования и их интерпретация**

Как уже ранее было отмечено, критерии психологической готовности специалистов ОП в условиях риска для здоровья определяются особенностями профессиональной деятельности охранных служб, условиями ее осуществления, а также социально-демографическими и психологическими характеристиками контингента.

Анализ специфики профессиональной деятельности сотрудников ОП проведен нами на основе изучения теоретической части диссертационного исследования. В эмпирической части проведено изучение условий деятельности охранников частных служб, социально-демографических и психологических особенностей личности контингента, а также психологических факторов, определяющих высокую вероятность успешности деятельности сотрудника ОП в условиях повышенного риска.

Изучение социально-демографических характеристик личности сотрудников ОП проводилось по результатам анкетирования. Также по данным анкетирования был проанализирован характер трудностей как условия деятельности, которые существуют в повседневной службе охранников частных предприятий.

По гендерному признаку выборка сотрудников ОП представлена следующим образом:

- женщины – 6 человек (6,7% от всей выборки);
- мужчины – 84 человека (93,3% от всей выборки).

Распределение выборки сотрудников ОП по возрастному признаку представлено на рисунке 4.

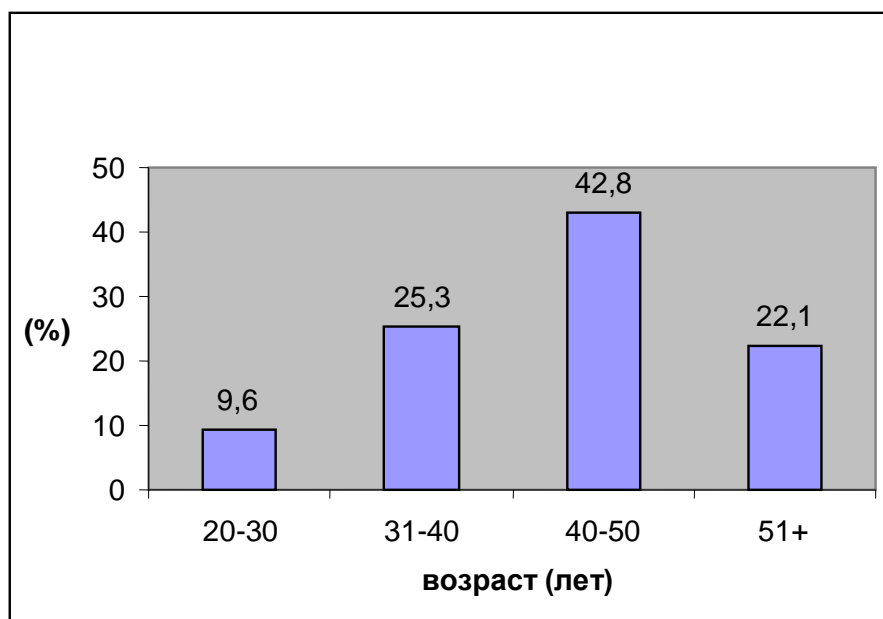


Рисунок 4 – Распределение работников ОП по возрасту

Средний возраст сотрудников – 42 года. Следует отметить, что возрастные группы по-разному представлены в частных охранных предприятиях. Так на предприятии «Торнадо» возрастная группа до 40 лет составляет 50%, столько же – после 40 лет, группа свыше 50 лет составляет 13,6%. В то же время на предприятии «Северный Форт» группа сотрудников старше 50 лет составляет 37%. Можно предположить, что возрастная специфика контингента разных предприятий обусловлена политикой администрации.

Распределение сотрудников по продолжительности работы в частных охранных службах представлено на рисунке 5.

Средняя продолжительность работы сотрудников в частных охранных службах по всему контингенту составила 5,3 года.

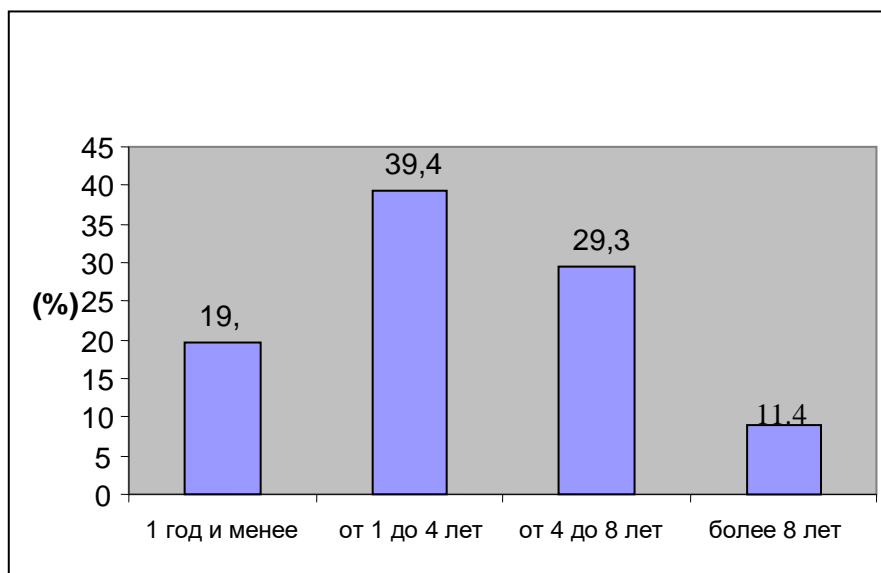


Рисунок 5 –Распределение специалистов по стажу

Анализ данных по образовательному уровню всего контингента обследованных, показывает, что наибольшее количество сотрудников имеет среднее специальное образование. Интересно отметить, что из категории сотрудников до 30 лет высшее образование имеют только 16%, а среди сотрудников до 50 лет – 27%, а среди сотрудников старше 50 лет с высшим образованием - 47%. Эти данные представлены на рисунке 6.

По опыту службы в силовых структурах и возрасту: в возрастной группе 20-29 лет в силовых структурах служили 16,6%, в группе сотрудников 40-50 лет – 42,3%, а в группе сотрудников свыше 50 лет этот показатель равен 60%. То есть, опыт службы в силовых структурах имеет контингент сотрудников ОП старшей возрастной группы. При этом надо заметить, что половина сотрудников до начала работы в ОП имела опыт службы в силовых структурах (49,2 %).

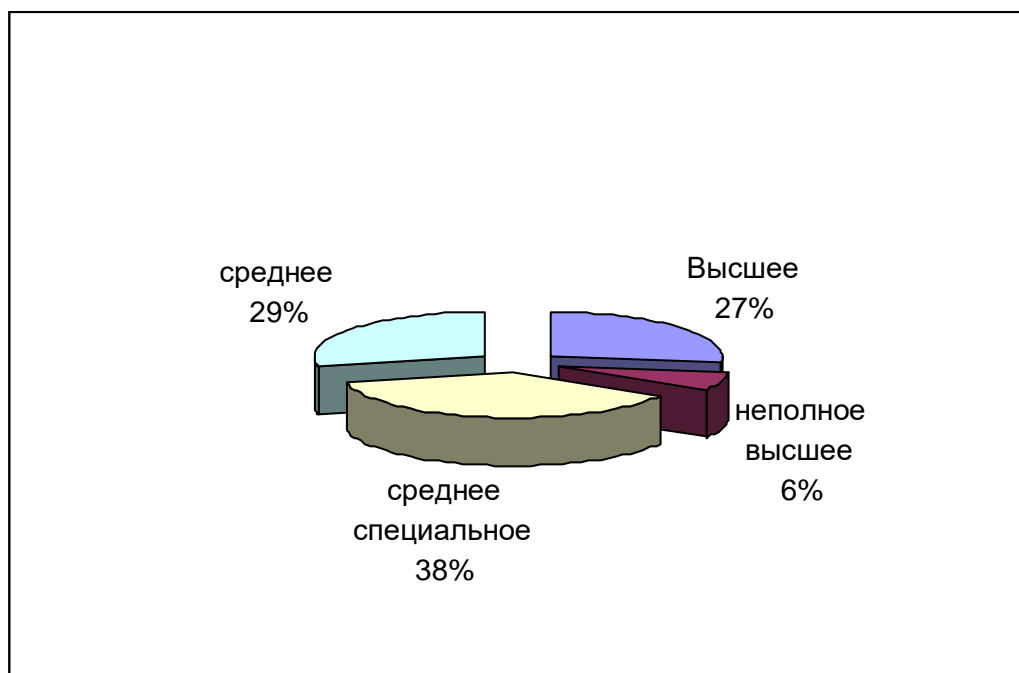


Рисунок 6 – Распределение выборки по уровню образования

Большое значение для процесса адаптации и последующей успешности профессиональной деятельности в ОП имеет то, насколько идеальные представления о деятельности совпадают с реальными. Так, отвечая на вопросы анкеты, 81% опрошенных сотрудников ОП отметили, что их представления о будущей деятельности совпали с реальностью.

Среди мотивов, определивших выбор данной профессии, преобладает мотив, связанный с приобретением свободного времени. Так, 32,8% сотрудников отмечают, что выбрали данную профессию из-за удобного графика работы. Следующий по значимости мотив, который определил выбор профессии – улучшение материального положения, этот мотив назвали 27,3% сотрудников. Отсутствие других возможностей трудоустройства, случайность выбора профессии отметили 25,5% сотрудников. Аналогичный характер профессиональной деятельности в силовых структурах определил выбор 12,8% сотрудников. Следующий по значимости мотив – активная реализация своих идеалов, его выбрали 10,9% сотрудников. Мотивы личного порядка: самосовершенствование; приобретение знаний, получение новой информации –

определили выбор соответственно 3,6% и 1,8% сотрудников. Эти данные наглядно представлены на рисунке 7.

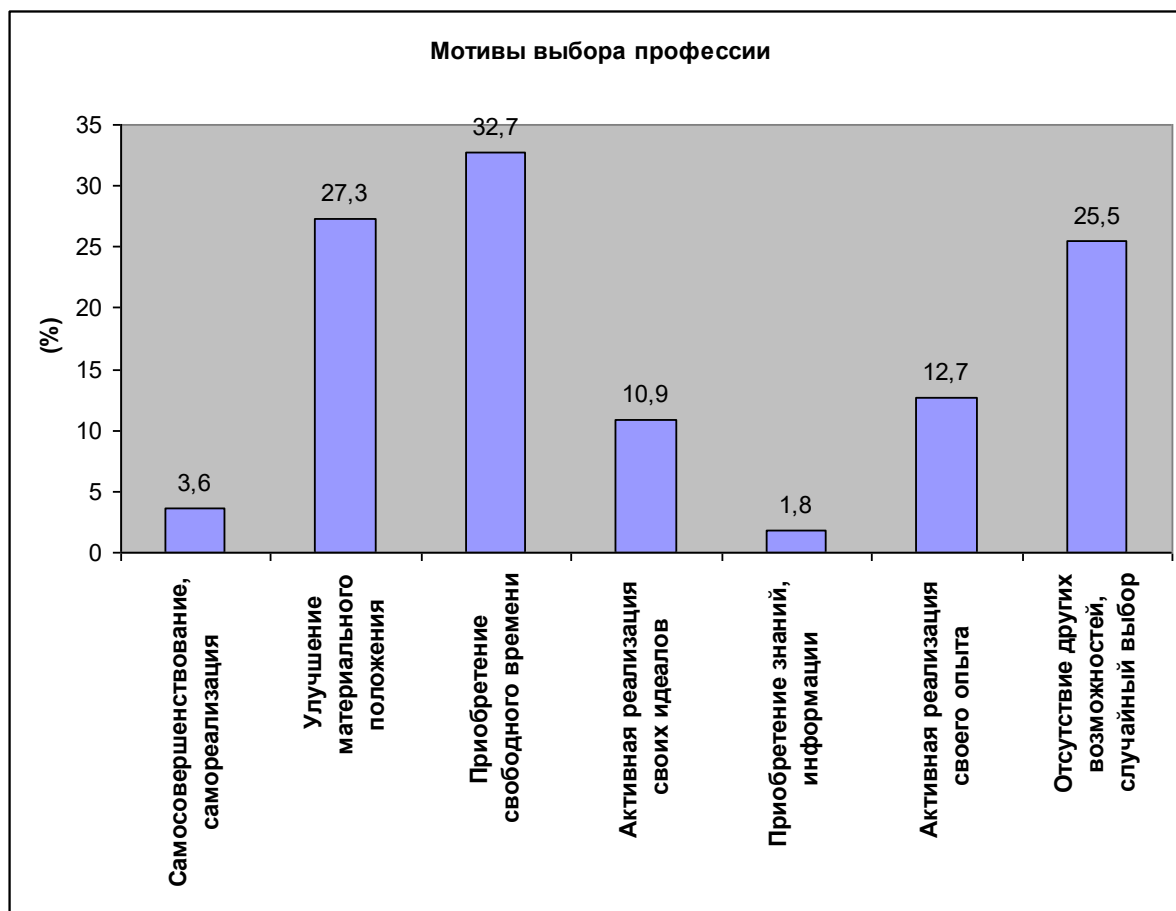


Рисунок 7 – Мотивы выбора профессии

Для целей нашего исследования представляют интерес данные о том, имеют ли сотрудники ОП опыт действий в условиях риска для здоровья. Так, 56% опрошенных отметили, что до начала работы в ОП у них был опыт выполнения действий в ситуациях повышенного риска, в «горячих точках» побывало 11,1% опрошенных, во время работы в ОП в ситуациях повышенного риска было 34,9% опрошенных. Использовать оружие и специальные средства приходилось 20% опрошенных сотрудников. Что касается оценки сотрудниками своей ПГ, то 67,7% сотрудников ОП имеют представление о том, как вести себя и действовать в ситуациях повышенного риска, и считают себя

готовыми к экстремальным условиям несения службы. Однако более половины опрошенных – 58,7% считают, что для выполнения профессиональных действий в ситуациях повышенного риска менее всего они подготовлены на психологическом уровне. Эти сотрудники считают, что в охранных предприятиях необходимо организовать проведение комплекса мероприятий, направленных на повышение уровня психологической готовности сотрудников к действиям в ситуациях повышенного риска.

Что касается анализа условий профессиональной деятельности сотрудников ОП, то представляет интерес изучение характера трудностей, которые создают напряженность труда и требуют особых волевых усилий по их преодолению. По частоте встречаемости сотрудники ОП определили характер трудностей следующим образом:

- монотонность – 30,4%,
- эмоциональные и психологические нагрузки – 20,8%,
- выполнение своих обязанностей ночью – 20,9%,
- длительности дежурства – 7,8%,
- отсутствие помощи коллег – 6,5%,
- постоянные контакты с посетителями – 6,2%,
- постоянное ожидание опасности – 6,2%,
- недостаток знаний и умений – 1,8%,
- физические нагрузки – 1,5%.

Интересно заметить, что сотрудники ОП в подавляющем большинстве удовлетворены взаимоотношениями с коллегами, так как ни один респондент не выбрал данную характеристику деятельности как трудность. Это убедительно показывает, что руководство обследованных охранных предприятий осуществляет грамотную политику при комплектовании нарядов. Сопоставление социально-демографических характеристик личности сотрудников ОП и характера испытываемых ими в ходе работы трудностей позволило установить следующее:



- сотрудники старшей возрастной группы в большей степени испытывают трудности, связанные с монотонностью деятельности, большими эмоциональными и психологическими нагрузками, выполнением обязанностей ночью и ранним утром;
- все перечисленные трудности в меньшей степени испытывают те сотрудники, которые имели опыт работы в силовых структурах;
- чем старше сотрудники, тем труднее им преодолевать возникающие в процессе службы трудности;
- сотрудникам с высшим образованием сложнее, чем сотрудникам со средним образованием преодолевать возникающие в процессе работы трудности.

Сотрудники ОП параллельно с государственными правоохранительными органами осуществляют свою службу. Интересно отметить, что 10% опрошенных сотрудников считают, что необходимо расширить полномочия специалистов охранных предприятий на законодательном уровне и более тесно сотрудничать с ОВД в сфере охраны правопорядка. Обобщенный социально-демографический портрет специалиста охранных структур наглядно демонстрирует психологические и социальные особенности этого контингента. В основном это лицо мужского пола. Возраст от 39 до 46 лет, имеющий среднее или среднее специальное образование, а также определённый стаж службы в федеральных силовых структурах. Также имеется опыт участника боевых операций. Мотивация подкрепляется рабочим графиком, а также удовлетворительной оплатой труда. Основные трудности и проблемы их служебной деятельности определены их работой. Это, прежде всего, монотонные однообразные действия с вероятной неожиданной сменой обстановки, психофизические и эмоциональные нагрузки, периодические дежурства в ночное время. Как правило, большинство специалистов правильно представляют себе риски, связанные со службой, и не позволяют себе расслабление. Сами проявляют инициативу по проведению мероприятий

способствующих совершенствованию их психологической готовности. Направляют руководству предложения повышающие эффективность службы.

Результаты исследования по методике Р. Кеттелла. Многофакторная методика исследования личности Р. Кеттелла наиболее эффективна и популярна по использованию среди других психодиагностических методик. Э.С. Чугунова считает, что: «для решения большого числа практических задач, где интерес к более конкретному знанию о психологических свойствах человека, методика Кеттелла достаточно широко может применяться для диагностики личности» [78]. Хотя рядом исследователей предложена похожая структура, основанная на пяти факторах, тем не менее использование английских терминов осталось за Кеттеллом [84]. Основы интерпретации 16 факторов, получаемых с помощью личностного опросника, были извлечены из руководства по работе с опросником Р. Кеттелла, Г. Эбера и М. Татсуона. Были учтены также некоторые изменения, которые на основе практического опыта применения методики и анализа литературных данных, внесены в интерпретацию факторов Л.В. Фаустовой [77]. В исследовании Л.В. Фаустовой определены надежность и валидность данной методики. В таблице 3 перечислены условные названия каждого из 16 факторов.

Таблица 3 – Условные обозначения показателей методики Кеттелла

Обозначения факторов	Условные названия
A	Замкнутость – общительность
B	Интеллект
C	Эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость
E	Подчинённость – доминантность
F	Сдержанность – экспрессивность
G	Подверженность чувствам – высокая нормативность поведения
H	Робость – смелость
I	Жёсткость – чувствительность
L	Доверчивость – подозрительность
M	Практичность – развитое воображение
N	Прямолинейность – дипломатичность
O	Уверенность в себе – тревожность
Q1	Консерватизм – радикализм

Продолжение таблицы 3

Q2	Конформность – неконформизм
Q3	Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль
Q4	Расслабленность – фрустрированность
МД	Уровень самооценки

В нашем исследовании были выявлены особенности личности ОП в сравнении с сотрудниками ОВО как раз с применением этой методики. Данные сравнительного анализа в таблице 4.

Таблица 4 – Сравнительной анализ личностных особенностей сотрудников ОП и ОВО

Шкалы	Сотрудники ОП		Сотрудники ОВО		Разность средних	Различия $p < 0,05$
	Среднее значение (М)	Стандартное отклонение	Среднее значение (М)	Стандартное отклонение		
A	7,4	1,2	5,3	2,4	2,1	0,140
B	3,8	1,3	5,1	2,4	1,3	0,284
C	8,9	2,2	6,6	1,3	2,3	0,003
E	6,2	2,4	5,7	2,6	0,6	0,518
F	6,2	1,4	6,5	1,7	0,3	0,640
G	9,1	2,5	5,5	3,2	3,5	0,004
H	6,9	1,2	7,7	1,4	0,9	0,398
I	6,3	1,7	4,2	2,3	2,1	0,457
L	4,4	3,5	3,8	1,2	0,6	0,547
M	5,4	2,4	3,4	1,5	2,0	0,482
N	6,3	1,6	5,9	2,5	0,5	0,609
O	6,0	3,2	4,7	2,4	1,3	0,543
Q1	6,8	1,4	5,4	3,7	1,4	0,345
Q2	5,7	2,5	4,0	1,4	1,7	0,746
Q3	8,4	1,7	5,7	1,2	2,7	0,002
Q4	4,3	2,4	3,7	1,4	0,6	0,369

Данную таблицу более наглядно можно иллюстрировать, представив типичные профили личности сотрудника ОП и сотрудника ОВО (рисунок 8).

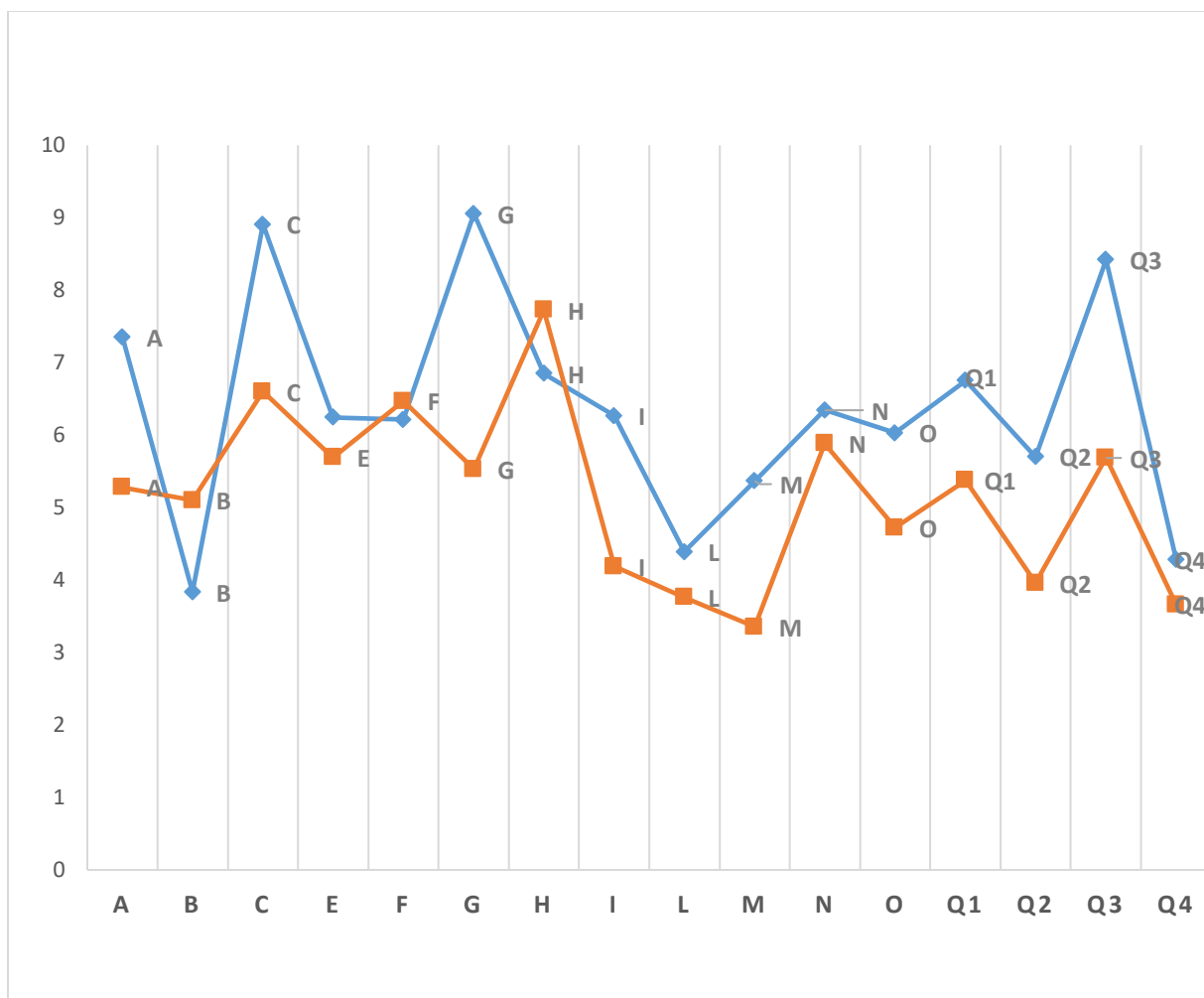


Рисунок 8 – Усредненные личностные профили групп сотрудников ОП и сотрудников ОВО

Статистически значимые различия (на уровне  $p < 0,05$ ) получены нами по шкалам: C, G, Q3, результаты по которым у сотрудников ОП находятся в пределах верхних значений (соответственно: 8,9; 9,1; 8,4), а у сотрудников ОВО – в пределах средних значений (соответственно: 6,6; 5,5; 5,7).

То есть, сотрудники ОП в отличие от сотрудников ОВО характеризуются эмоциональной устойчивостью, силой «сверх-Я», высоким уровнем самоконтроля. Они отличаются эмоциональной зрелостью, способны управлять эмоциями и настроением, находить им адекватное объяснение и социально приемлемое выражение, способны адекватно разряжать свои импульсы, эффективно управлять своей энергией, что определяет их способность к успешной адаптации в жизни. Сотрудники ОП более дисциплинированы,

организованы и ответственны, в большей мере стремятся к соблюдению общепринятых правил и норм, хорошо осознают социальные требования и заботятся о своей общественной репутации.

По другим шкалам обнаруженные различия статистически не значимы, поэтому мы можем интерпретировать их на уровне тенденций. Полученные результаты позволяют отметить, что группа сотрудников ОП по сравнению с сотрудниками ОВО отличается более высоким уровнем экстраверсии, тенденцией к соперничеству и готовности к демонстрации своего превосходства над окружающими, большей чувствительностью к психологическому подтексту ситуации, более высоким уровнем подозрительности, большей рефлексивностью, меньшей категоричностью в оценке ситуаций и зависимостью от мнения других людей. Таким образом, полученные с помощью методики Р. Кеттелла, данные позволили описать отличительные особенности личности сотрудников частных охранных предприятий.

Результаты исследования свойств темперамента.

Как отмечает Б.Г. Ананьев, «совокупность свойств индивида и их важнейших образований выступает в наиболее интегративной форме в виде темперамента и задатков, составляющий природную основу личности» [5]. Свойства темперамента определяют энерго-временной уклад психической активности индивида, а также его эмоциональность. Эти характеристики личности имеют огромное значение при осуществлении профессиональной деятельности, определяя ее индивидуальный стиль, а также влияют на поведение человека в экстремальных условиях. Поэтому при изучении психологических особенностей личности сотрудников ОП мы использовали данную методику.

Результаты изучения свойств темперамента представлены в таблице 5.

Таблица – 5 Сравнительный анализ характеристик темперамента сотрудников ОП и ОВО

Шкалы	Сотрудники ОП		Сотрудники ОВО		Разность средних	Различия $p < 0,05$
	Среднее значение (М)	Стандартное отклонение	Среднее значение (М)	Стандартное отклонение		
Энергичность	39,2	2,33	38,6	3,27	1,4	0,140
Быстрота действий	47,5	2,84	45,8	3,52	1,7	0,756
Эмоциональность	28,6	3,16	24,0	3,83	4,6	0,577
Импульсивность	36,1	5,12	26,6	4,28	9,5	0,002
Пластичность-ригидность	50,4	5,9	52,5	3,83	2,1	0,293

Статистически значимые межгрупповые различия обнаружены по шкале «импульсивность-сдержанность». Так, в группе сотрудников ОП среднее значение по данной шкале – 36,1 баллов, а в группе сотрудников ОВО – 26,6 баллов. Полученные данные проиллюстрированы в рисунке 9.

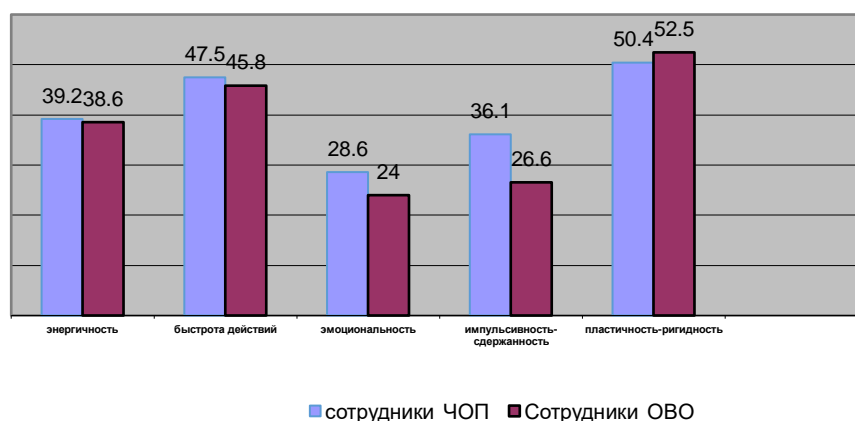


Рисунок 9 – Характеристика свойств темперамента у сотрудников ОП и ОВО

В результате получаем, что специалисты ОП в отличие от сотрудников ОВО проявляются лучше в плане сдержанности в быту и на службе, их характеризует уравновешенность, гармония эмоциональных и когнитивные

составляющих при быстрой оценке ситуации и при самостоятельном решении возникающих проблем.

Результаты изучения мотивации профессионального выбора. Разработанная нами анкета для сотрудников ОП и ОВО позволяет выявить фактическую информацию о мотивации профессионального выбора. Предложенные в анкете вопросы диагностируют реально задействованные мотивационные факторы, что дает данные об уровне личностной зрелости и когнитивной сложности сотрудника. Контент-анализ результатов анкетирования позволил нам выделить структуру мотивационной сферы (Таблица 6).

Таблица 6 – Структура мотивационной сферы

Группы мотивов	Сотрудники ОП (% от выборки, n=90)	Сотрудники ОВД (% от выборки, n=55)
Личностные	3,2	2,3
Экономические	27,3	8,5
Режимные	32,7	44,3
Подражание образу	10,9	11,2
Социальные	12,5	18,7
Профессионально-содержательные	3,9	6,8
Мотивы случайного выбора	12,5	8,2

Она включает в себя группы мотивов:

- профессионально-содержательные (реализация своих возможностей, опыта в данной профессиональной деятельности, удовлетворение результатами профессиональной деятельности),
- личностные (самосовершенствование, приобретение нового опыта, знаний, информации),
- экономические (улучшение материального положения),
- режимные (приоритет свободного времени, графика работы),

- социальные (востребованность данной профессии, отсутствие других возможностей),
- подражание образу (активная реализация идеалов, принципов, ценностей, установок), мотивы случайного выбора.

Проведенное исследование показало, что у сотрудников ОП и ОВО в мотивации профессиональной деятельности значимость мотивов жизнеобеспечения и социального существования выше, чем мотивов психологического роста или саморазвития. Существенное отличие мотивов профессионального выбора сотрудников ОП в сравнении с сотрудниками ОВО заключается в преобладании мотивов экономического порядка. Полученные результаты свидетельствуют об упрощении мотивационной сферы сотрудников ОП. Это может быть интерпретировано как признаки определенной профессиональной деформации личности специалистов, так как практически все мотивы, за исключением экономических и режимных, утрачивают свою побудительную силу.

Результаты изучения ценностных ориентаций.

В мотивации жизненной активности система ценностей это основа жизненной концепции и всей жизненной философии, личное мировоззрение.

На основе исследования и подробного анализа получена структура объясняющая систему ценностей сотрудников ОП и ОВО (Таблица 7).

Таблица 7 – Иерархия ценностных ориентаций сотрудников с разным уровнем психологической готовности

группы \ ранг	Принятые						Отвергаемые		
	1	2	3	4	5	6	1	2	3
ВУПГ	16	1	6	18	3	24	2	9	5,8
НУПГ	1	16	6	3,2	15	14	14	7,11	5



Таким образом, в ряду отвергаемых сотрудниками ОП ориентаций находятся гедонистическая (2), эстетические ценности (5,11), ценность самореализации (9), ценность дела (7) и принятия другими (13).

Результаты изучения ценностных ориентаций позволяют установить преобладание в структуре ценностно-мотивационной сферы сотрудников ОП ценностей витального характера.

Сотрудники ОВО называют в порядке уменьшения их значимости ценности: 18-6-16-1 (материальная обеспеченность – семейные отношения – физическое и психологическое здоровье – сохранение мирных отношений вокруг).

Из отвергаемых ценности: 5-2-11(понимание прекрасного и искусства- постоянный релакс – манеры поведения и внешний образ.

В ряду отвергаемых сотрудниками ОВО ориентаций находятся гедонистическая (2) и эстетические ценности (11,5).

Подтверждается факт, что в их структуре ценностно-мотивационной сферы преобладают ценности жизненного порядка над ценностями личностной и профессиональной самореализации. Сравнение результатов изучения ценностных ориентаций у сотрудников ОП и ОВО обнаруживают высокий уровень сходства. Выявляются тенденции упрощения ценностной сферы, что может быть интерпретировано как признаки определенной профессиональной деформации личности. В обеих группах ценности личной жизни преобладают над ценностями личностной и профессиональной самореализации. В группе сотрудников ОВО признаки такого упрощения выражены более отчетливо, так как в структуре ценностной сферы этой группы значимы только ценности витального порядка. В структуре ценностной сферы сотрудников ОП, помимо жизненных ценностей, значимы еще ценности общения и экзистенциальные ценности.

Сравнение результатов психодиагностики спецов ОП и ОВО дало возможность описать особенности личности сотрудников ОП. Это определило особенности психологической готовности контингента.

Сотрудники ОП, в отличие от сотрудников ОВО, имеют следующие особенности: эмоциональная зрелость, дисциплина, ответственность, забота о своей репутации, сдержанность, баланс эмоциональных и когнитивных частей. У специалистов ОП доминируют мотивы и ценности жизнеобеспечения, а также социального существования (ценностно-мотивационной сфера). Это свидетельствует об упрощении ценностно-мотивационной сферы сотрудников ОП и может быть интерпретировано как признак определенной профессиональной деформации личности специалистов.

Оценка психологической готовности предполагает рассмотрение направлений: субъективного (специалист оценивает свой уровень готовности) и объективного (формально-количественная оценка психологической готовности специалиста экспертами).

Субъективный показатель определялся нами по ответам на вопросы анкеты для опроса сотрудников ОП. При этом мы учитывали ответы на следующие вопросы: возраст, стаж в должности, опыт работы в силовых структурах, постоянное ожидание опасности в процессе службы, наличие ситуации повышенного риска во время и до работы в ОП, успешность действий в ситуациях повышенного риска, опыт использования оружия и специальных средств, наличие когнитивной модели действий в экстремальных ситуациях. Алгоритм балльной оценки ответов на вопросы анкеты представлен на рисунке 10.

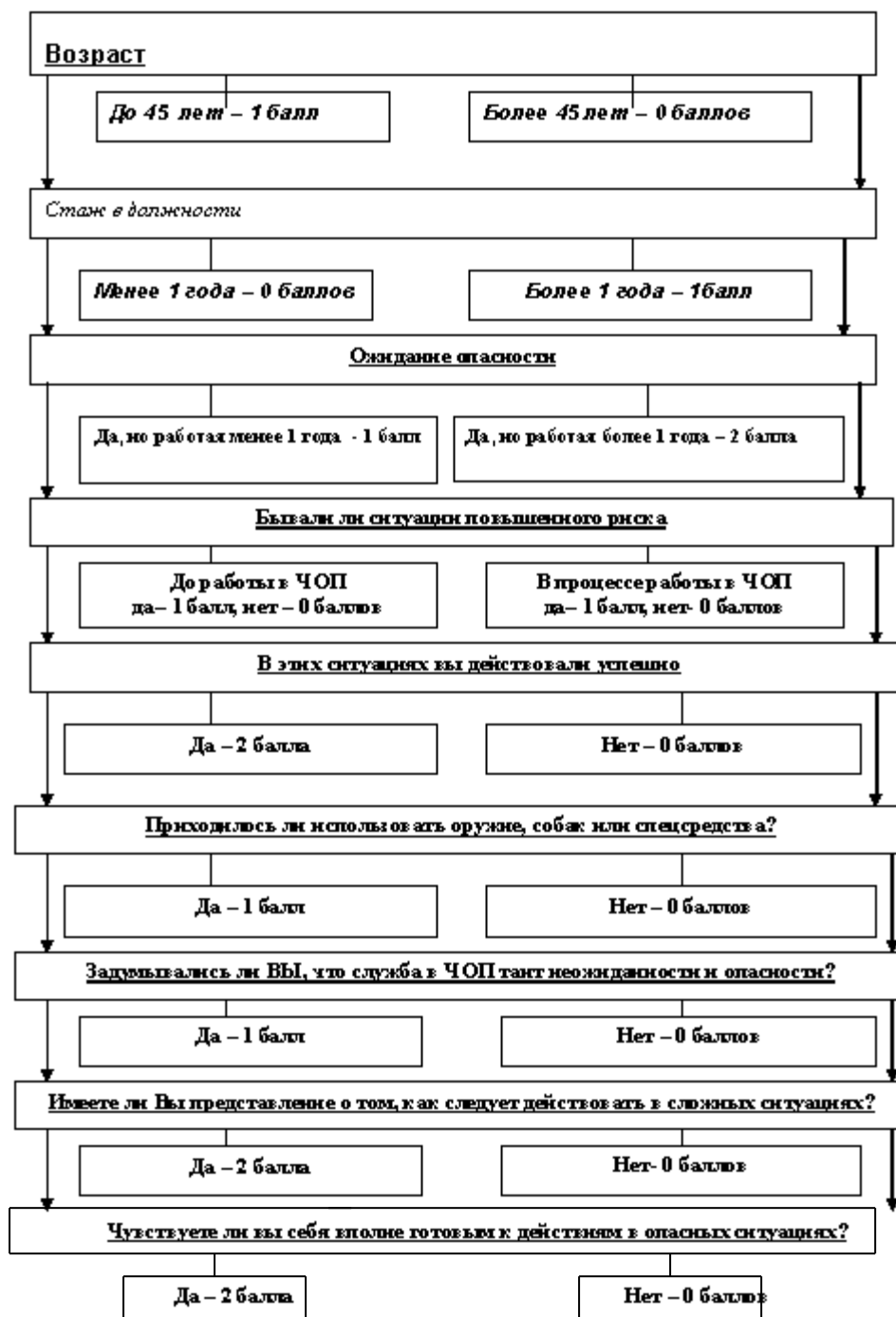


Рисунок 10 – Алгоритм перевода результатов анкетирования в баллы

Диапазон баллов, которые по субъективному показателю оценки психологической готовности мог набрать сотрудник, располагается в интервале от 1 до 14.

Объективный показатель определялся нами по результатам анкеты эксперта. По результатам оценки экспертами каждого компонента

психологической готовности сотрудника ОП к действиям в условиях повышенного риска рассчитывался средний балл, после чего определялся общий показатель объективной оценки экспертов и диапазон баллов, которые по объективному показателю оценки психологической готовности мог набрать сотрудник, располагается в интервале от 5 до 25.

На основе субъективного и объективного показателей определялась итоговая оценка психологической готовности специалиста ОП в экстремальных условиях, которая располагается в интервале от 6 до 39 баллов.

Выборка сотрудников ОП была разбита нами относительно среднего значения итоговой оценки на две подгруппы по уровню психологической готовности сотрудников ОП к деятельности в условиях риска: специалисты с высоким уровнем психологической готовности (ВУПГ) и специалисты с низким уровнем психологической готовности (НУПГ).

Классификационная статистика была использована для уточнения достоверности распределения испытуемых по ВУПГ и НУПГ.

Психологическая готовность специалистов ОП к экстремальной деятельности являлась приоритетной характеристикой, поэтому рассматривалось распределение всей выборки специалистов ОП по этому показателю (таблица 8 и таблица 9).

Таблица 8 – Данные выборки специалистов ОП по уровню их ПГ к деятельности (возраст и образование)

Х-ки УПГ	Сотрудники		Возраст								Образование							
	К-во	% от об. в-ки	20-29		30-39		40-49		более 51		среднее		Ср. спец.		Н/высшее		высшее	
			1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
ВУПГ	48	53,3	6	12,5	7	14,5	23	47,9	12	25,1	14	29,2	17	35,4	4	8,3	13	27,1
НУПГ	42	46,7	3	7,1	16	38,1	15	35,7	8	19,1	12	28,6	18	42,8	1	2,4	11	26,2

Таблица 9 – Данные выборки специалистов ОП по уровню их ПГ к деятельности (пол и опыт работы в силовых структурах)

Х- ки УПГ	Сотрудники		Пол				Опыт работы в силовых структурах			
	К-во	% от об. в-ки	Муж.		Жен.		есть		нет	
			1	2	1	2	1	2	1	2
ВУПГ	48	53,3	46	95,8	2	4,2	30	62,5	18	37,5
НУПГ	42	46,7	38	90,5	4	9,5	14	33,3	28	76,7
Примечание: 1 – Количество сотрудников; 2 – % сотрудников от подгруппы										

По уровню готовности к деятельности в условиях риска выборка сотрудников ОП распределилась следующим образом: сотрудники с высоким уровнем – 53,3 %, сотрудники с низким уровнем – 46,7. По таблице видно, что наибольший процент специалистов с высоким уровнем психологической готовности (ПГ) приходится на группу 40-49 лет, имеющих низкий уровень ПГ – 30-39 лет. Это можно объяснить эффектом накопления жизненного и профессионального опыта, который позволяет в условиях повышенного риска сохранять выдержку, более адекватно оценивать и действовать в ситуации. Уровень образования сотрудников, как показывает анализ табличных данных, не имеет существенного значения для оценки уровня психологической готовности к деятельности в условиях повышенного риска. Неоднородность выборки сотрудников ОП по половой принадлежности не позволяет обнаружить тенденций в изучаемом феномене по этой характеристике. Анализ данных показывает, что сотрудников с опытом почти в два раза больше в группе с высоким уровнем ПГ. Предыдущая служба в силовых структурах, характер профессиональной подготовки обеспечивают успешность их деятельности в условиях риска для здоровья. Анализ распределения сотрудников ОП по уровню ПГ позволяет выделить две социально-демографические характеристики, которые имеют значение для изучаемой проблемы, а именно: возраст и опыт работы в силовых структурах. Далее идёт сравнительный анализ психологических особенностей специалистов ОП с

ВУПГ и НУПГ в условиях риска для здоровья (ВУПГ и НУПГ). То есть имеем две подгруппы, так как деление на три подгруппы не даёт статистически различимых отличий. Средние баллы по факторам методики Кеттелла, для двух подгрупп в таблице 10 и на рисунке 11.

Таблица – 10 Сравнительный анализ особенностей специалистов охраны с различным уровнем ПГ к экстремальной деятельности

Шкалы 16 -ФЛЮ		ВУПГ		НУПГ		Различия ( $p < 0,05$ значимые различия)
		Среднее значение (M)	Стандартное отклонение	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение	
A	Шизотимия – аффектотимия	7,85	1,9	6,86	2,1	0,058
B	Интеллект	4,12	1,2	3,55	1,5	0,095
C	Эмоциональная уравновешенность	9,09	1,3	8,72	2,0	0,385
E	Конформность – авторитарность	6,7	2,6	5,79	2,4	0,161
F	Озабоченность – беспечность	5,91	1,8	6,52	1,7	0,168
G	Слабость «Сверх-Я» – сила «Сверх-Я»	9,42	1,4	8,69	2,1	0,097
H	Робость - смелость	7,61	2,0	6,03	1,8	0,001
I	Жесткость - мягкость	6,39	2,1	6,14	1,9	0,615
L	Доверчивость – подозрительность	4,39	1,8	4,38	2,0	0,976
M	Практичность – мечтательность	5,7	2,2	5,03	2,0	0,230
N	Наивность – проницательность	6,27	1,9	6,41	2,1	0,787
O	Самоуверенность – ранимость	6,06	2,3	6,00	1,9	0,911
Q1	Консерватизм – радикализм	7,3	2,3	6,21	2,0	0,051
Q2	Социабельность – самодостаточность	5,82	1,7	5,59	1,9	0,610
Q3	Слабый – высокий самоконтроль	8,67	1,9	8,17	1,6	0,274
Q4	Расслабленность – напряженность	4,12	2,0	4,45	2,2	0,541

Сравнение данных по факторам подгрупп специалистов ВУПГ и НУПГ с помощью t-критерия Стьюдента выявлено статистически значимое различие по шкале Н – «Робость – смелость».

Среднее значение в группе специалистов с ВУПГ значение фактора находится в полюсе высоких оценок – 7,7 баллов. То есть, сотрудники с ВУПГ менее чувствительны к угрозе, смелы, решительны, имеют тягу к риску и острым ощущениям, не теряются при столкновении с неожиданными ситуациями, быстро забывают о неудачах. Кроме того, они имеют меньше трудностей в общении, легче вступают в контакты, любят быть на виду, не боятся публичных выступлений, более быстро принимают решения.

В группе специалистов с НУПГ значение по фактору Н находится в диапазоне средних оценок – 6 баллов. Специалисты с НУПГ имеют более чувствительную нервную систему и остро реагируют на любую угрозу. Они более робкие, застенчивые, неуверенные в своих силах, с чувством собственной неполноценности (необоснованное), больше трудностей в коммуникации. В связи с существующими психологическими «помехами» эти сотрудники не способны быстро принимать решения.

На уровне тенденций обнаружены различия по шкалам Q1 – «консерватизм – радикализм» и фактору G – «Слабость «Сверх-Я» – сила «Сверх-Я»». Специалисты с ВУПГ имеют значения по этим факторам выше, чем сотрудники с низким уровнем психологической готовности. У них более выражена готовность к настойчивости в достижении цели, уважение норм и правил поведения, точности, ответственности, организованность, интеллектуальные интересы.

Результаты анализа психологических особенностей специалистов ОП, имеющих разный уровень ПГ с помощью опросника Р. Кеттелла позволили построить обобщенные профили двух подгрупп (Рисунок 11).

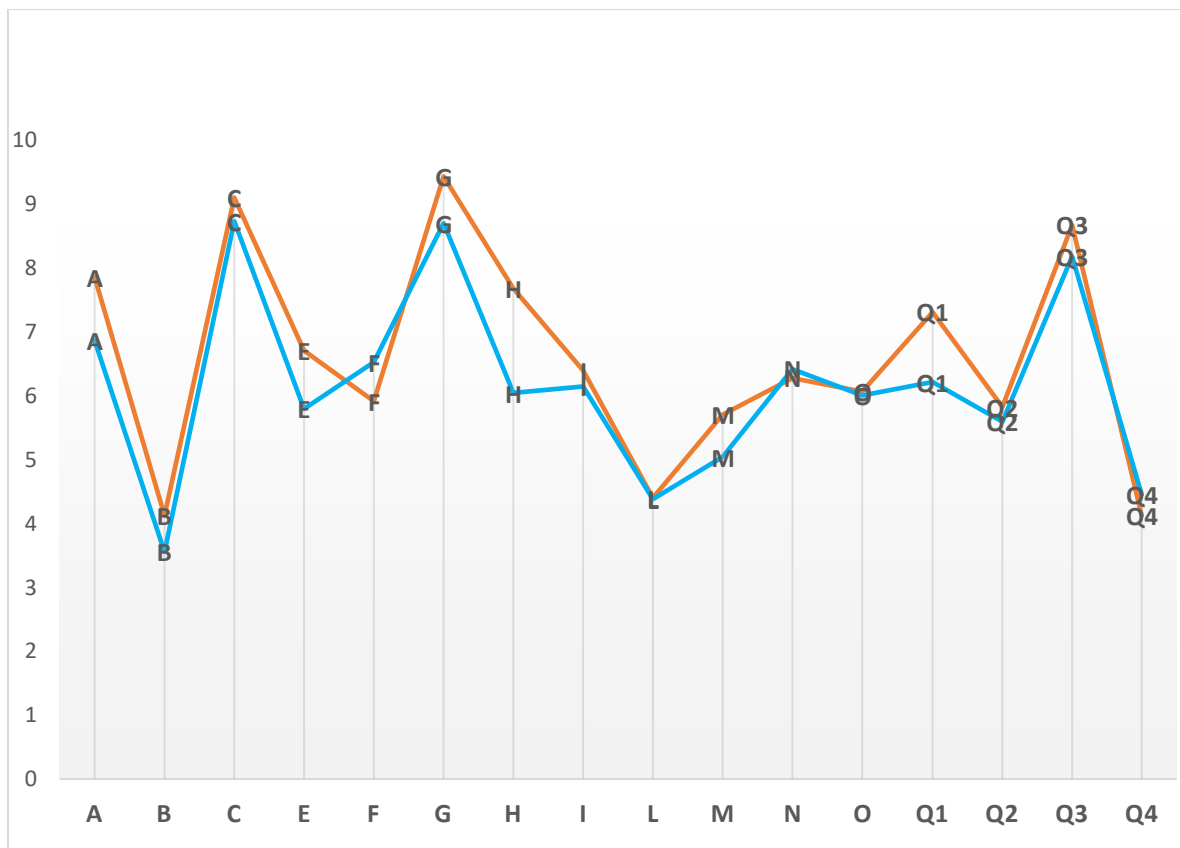


Рисунок 11 – Личностные профили групп сотрудников ОП с НУПГ и ВУПГ к деятельности в условиях риска

Итак, сотрудников ОП с Высоким уровнем ПГ отличают смелость, решительность, рискованность, не теряются при столкновении с ситуациями, способны принимать решения, коммуникабельность, организованность.

Полученные данные позволяют сделать вывод, что готовность к деятельности в условиях риска обеспечивается такими характеристиками личности как: смелость, решительность, четкое следование нормам, правилам, инструкциям поведения, организованность, ответственность, эмоциональная уравновешенность, критичность мышления, способность быстро принимать решения, отсутствие психологических «помех» в виде неуверенности, комплексов, страхов, тревог.

#### Результаты изучения ценностей

Результаты исследования системы ценностей специалистов ОП с разбросом уровня ПГ в экстремальных условиях, на основе частотного анализа показаны в таблице 11.



Таблица – 11 Система ценностей специалистов ОП с различным уровнем ПП

ранг группы	Принятые						Отвергаемые		
	1	2	3	4	5	6	1	2	3
ВУПГ	16	1	6	18	3	24	2	9	5,8
НУПГ	1	16	6	3,2	15	14	14	7,11	5

Анализируя данные таблицы определяем ценности для спецов ОП с ВУПГ в порядке уменьшения значимости: 1-6-16-18-3-24 (сохранение мирных отношений вокруг – семейные отношения – физическое и психологическое здоровье – преданные друзья – способность постоять за себя и свои права-материальная обеспеченность). Заметно, что в ряду значимых ценностных ориентаций специалистов ОП с ВУПГ доминируют ценность общения (3) и индивидуалистическая ценность (24). Ценности определяющие личную жизнь (16, 1, 6, 18). Среди отвергаемых специалистами ОП с ВУПГ ценности: 2-5-9. Соответственно длительный релакс, отдых, понимание прекрасного, талант.

Предпочтения ценностей специалистов ОП с НУПГ в порядке уменьшения значимости: 1-16-6-18-2-15 (мирные отношения вокруг, психофизическое здоровье, семейные отношения, материальное благополучие, длительный отдых, чёткая жизненная позиция и цель. То есть у сотрудников с НУПГ преобладают ценности личной жизни (1, 16, 6 18), гедонистическая ценность (2) и экзистенциальная ценность (15). Среди отвергаемых сотрудники ОП с НУПГ ценности: 14-5-7-11 (творчество в работе, ощущение прекрасного, искусство, активность на службе, манеры поведения и внешний вид). Сравнение структуры ценностей специалистов ОП с ВУПГ и НУПГ показывает, для специалистов с ВУПГ – это психическое здоровье и физическое здоровье (16). Доминирует установка на сохранение себя, своего здоровья. Ценность общения (3 ценность) и ценность индивидуальности (24 ценность) присутствуют только в структуре ценностной сферы специалистов с ВУПГ, что, по всей видимости, выступает в качестве социальной и внутренней (психологической) поддержки

личности, повышая ее уверенность в своих силах и рождая чувство защищенности. Гедонистическая ценность (2) присутствует только в структуре ценностной сферы с НУПГ, что определяет установку на покой, расслабление. Представленная в структуре ценностной сферы специалистов с НУПГ скорее всего объясняется тем, что средний возраст сотрудников этой подгруппы не превышает 40 лет. В этом возрастном периоде проявляются кризисные явления психологического характера, связанные с поиском себя, осознанием своих возможностей в соответствии с приобретенным жизненным опытом.

При сравнении отвергаемых ценностей обнаруживаем, что для сотрудников ОП с ВУПГ малозначимы гедонистическая (2 ценность) и эстетические ценности (9,5 ценности). Для сотрудников ОП с НУПГ малозначимы ценности профессиональной самореализации (14, 7 ценности) и эстетические ценности (11, 5 ценности). Таким образом, анализируя структуру ценностной сферы специалистов ОП с ВУПГ обнаруживаем ее большую гармоничность, представленность в ней ценностей жизнеобеспечения, социального взаимодействия, ценностей личностной и профессиональной самореализации. Результаты изучения свойств темперамента. Выраженность свойств темперамента у специалистов ОП имеющих различный уровень ПГ представлена в таблице 12.

Таблица – 12 Сравнительный анализ типологических особенностей личности специалистов ОП с различным уровнем ПГ

Группы		Энергичность	Быстрота действий	Эмоциональность	Импульсивность	Пластичность
ВУПГ	М	41,3	49,4	23,3	25,5	54,7
	ст.откл	9,1	9,7	8,1	8,6	8,0
	min	18,0	23,0	8,0	11,0	33,0
	max	57,0	69,0	40,0	46,0	65,0
НУПГ	М	35,4	41,6	24,7	27,9	50,0
	ст.откл	1,8	2,2	1,7	1,8	1,9
	min	22,0	19,0	8,0	10,0	25,0
	max	59,0	71,0	50,0	51,0	64,0
Значимость различий (p<0,05)	-	0,015	0,006	0,520	0,293	0,047

Полученные с помощью t-критерия Стьюдента значимые отличия в типологии спецов ОП с различным уровнем ПГ, выявлены по шкале «быстрота действий». Выходит, что специалисты с ВУПГ обладают сравнительно более высокой скоростью обработки информации. Быстрыми выверенными решениями и активными действиями выполнения задач. Они с большей легкостью приспосабливаются к новым видам воздействий, к изменениям деятельности и поведения, к новым требованиям в деятельности и поведении, способны корректировать свои действия в экстремальных условиях.

По другим шкалам значимых различий не установлено. Наглядно уровень выраженности свойств темперамента в группах сотрудников ОП с разным уровнем ПГ к деятельности в условиях риска представлен в рисунке 12.

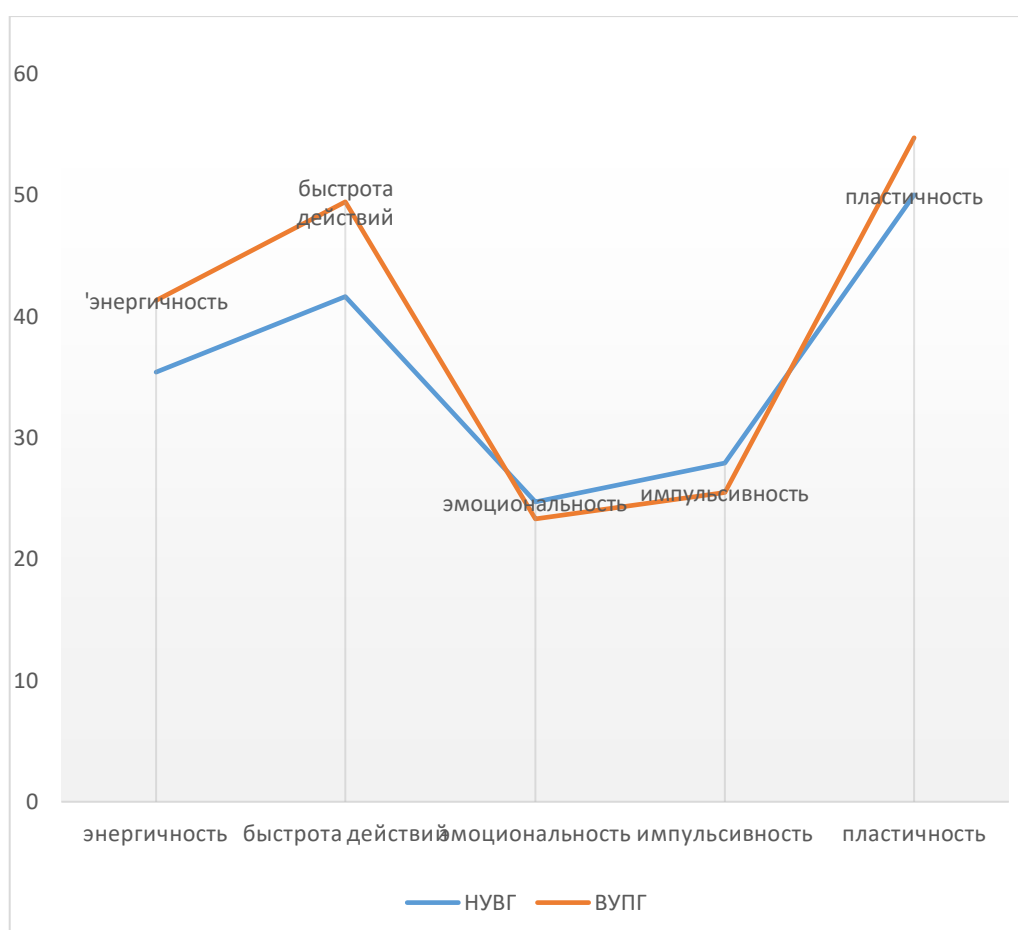


Рисунок 12 – Выраженность свойств темперамента в группах специалистов ОП с ВУПГ и НУПГ в условиях риска для здоровья

На основании полученных данных можно сделать вывод, что психологическая готовность к деятельности в условиях повышенного риска обеспечивается такой динамической характеристикой личности как темп психических реакций, которая определяет быстроту обработки информации, принятие решений, в том числе и в экстремальных условиях.

Результаты изучения интеллектуальных характеристик. Интеллектуальные характеристики личности специалистов ОП изучались нами с помощью методики КИОТ. Данные сравнительного анализа изучения интеллектуальных характеристик личности в группах сотрудников ОП с ВУПГ и НУПГ представлен в таблице 13.

Таблица – 13 Сравнительный анализ интеллектуальных характеристик личности специалистов ОП с ВУПГ и НУПГ в условиях риска

Характеристики	Внимание	Осведомленность	Простая верб. ин-я	Сложная верб. ин-я	Символьная	Образная	Формально-логические процес.	Абстрактно-логич. Проц.	Аналитическая ф-я	Синтетическая ф-я	
НУПГ	m	0,084	0,090	0,158	0,170	0,169	0,136	0,066	0,193	0,259	0,256
	M	0,958	1,057	1,603	1,363	1,308	1,139	0,593	1,813	2,052	2,569
	min	0,000	0,095	0,154	0,000	0,000	0,108	0,000	0,000	0,325	0,154
	max	2,153	1,880	4,227	3,450	3,989	2,849	1,471	4,642	6,449	6,187
ВУПГ	m	0,556	0,663	0,912	0,828	1,069	0,634	0,354	0,979	1,234	1,277
	M	0,977	1,373	1,963	1,479	1,892	1,108	0,700	2,022	2,715	2,865
	min	0,068	0,000	0,570	0,504	0,000	0,108	0,150	0,271	0,569	1,159
	max	2,153	3,236	3,626	3,450	4,576	2,545	1,471	4,086	5,225	5,633
Значимость различия (p<0,05)		0,508	0,007	0,312	0,608	0,004	0,604	0,202	0,418	0,002	0,284

При сравнении результатов, полученных в двух подгруппах, с помощью t-критерию Стьюдента были установлены значимые межгрупповые различия по шкалам: осведомленность, символьная информация и аналитическая функция. У специалистов ОП с ВУПГ значения по этим шкалам статистически выше. Значит в этой группе более осведомлены об окружающем мире, что облегчает им процесс принятия решений. Они более легко оперируют символьной

информацией. У них хорошо развита аналитическо-синтетическая функция, то есть они легко способны расчленить ситуацию на составляющие ее части и мысленно перейти от частей к оценке ситуации в целом.

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что ПГ спецов ОП обеспечивается такими интеллектуальными характеристиками личности как: общая осведомленность, умение быстро оперировать и анализировать символьную информацию, способность логично осознавать развитие ситуации высокий уровень аналитико-синтетической деятельности.

Изучение нервно-психической устойчивости. Изучение нервно-психической устойчивости (НПУ) специалистов ОП осуществлялась с помощью методики «Прогноз». Распределение всей выборки специалистов ОП по уровню нервно-психической устойчивости представлено на рисунке 13.

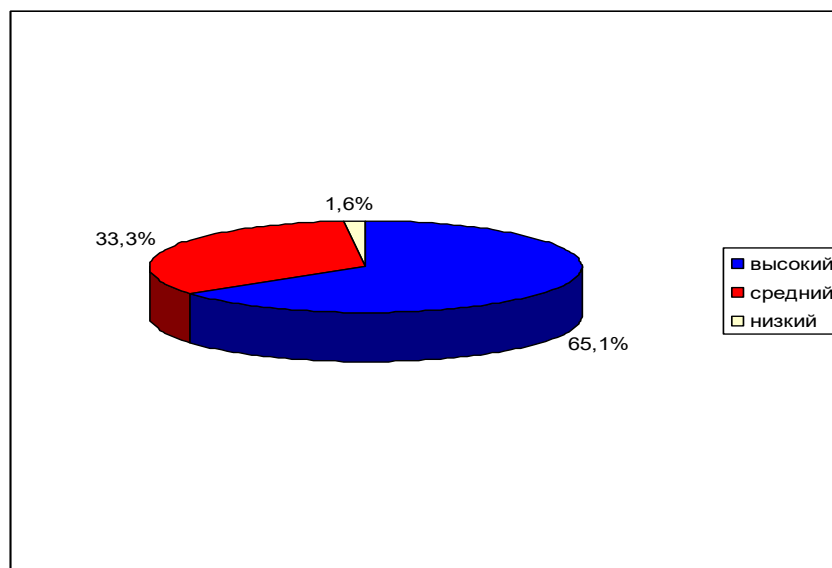


Рисунок 13 – Распределение специалистов ОП по уровню нервно-психической устойчивости

Данные свидетельствуют, что более половины обследованных специалистов ОП – 65,1% имеют высокий уровень нервно-психической устойчивости, треть сотрудников – 33,3% средний уровень нервно-психической устойчивости и лишь 1,6 % специалистов ОП имеют низкий уровень. Частотное

распределение специалистов ОП с разным уровнем НПУ в группах представлена в таблице 14.

Таблица– 14 Частотное распределение специалистов ОП с разным уровнем НПУ в подгруппах

Подгруппы	ВУПГ		НУПГ	
	Кол-во сот-в	% от подгруппы	Кол-во сот-в	% от подгруппы
Высокий	37	77	21	50
Средний	11	23	19	45
Низкий	0	0	2	5

В состав подгрупп специалистов ОП с ВУПГ вошли: с высоким уровнем нервно-психической устойчивости 77% специалистов и 23% специалистов со средним уровнем нервно-психической устойчивости. В группу специалистов ОП с НУПГ вошли 50% с высоким уровнем нервно-психической устойчивости, 45% со средним уровнем нервно-психической устойчивости и 5% с низким уровнем НПУ.

Данные свидетельствуют о том, что нервно-психическая устойчивость личности является значимой характеристикой в структуре психологической готовности специалистов к деятельности в условиях риска.

Анализ позволяет выделить отличительные психологические характеристики специалистов в зависимости от уровня их ПГ в условиях риска для здоровья.

Сотрудники с ВУПГ отличаются большой скоростью обработки информации, выполнения действий и деятельности, принятия решений, смелостью, решительностью, тягой к риску, не теряются при столкновении с неожиданными проблемами. Они коммуникабельны, соблюдают нормы и правила, проявляют настойчивость в достижении цели, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость. ответственность, организованность, имеют высокий уровень осведомленности, формально-логической и аналитико-синтетической деятельности, позволяющий им быстро анализировать

информацию, осознают ситуации. В структуре ценностной сферы этих сотрудников представлены ценности жизнеобеспечения, социального взаимодействия, ценности личностной и профессиональной самореализации.

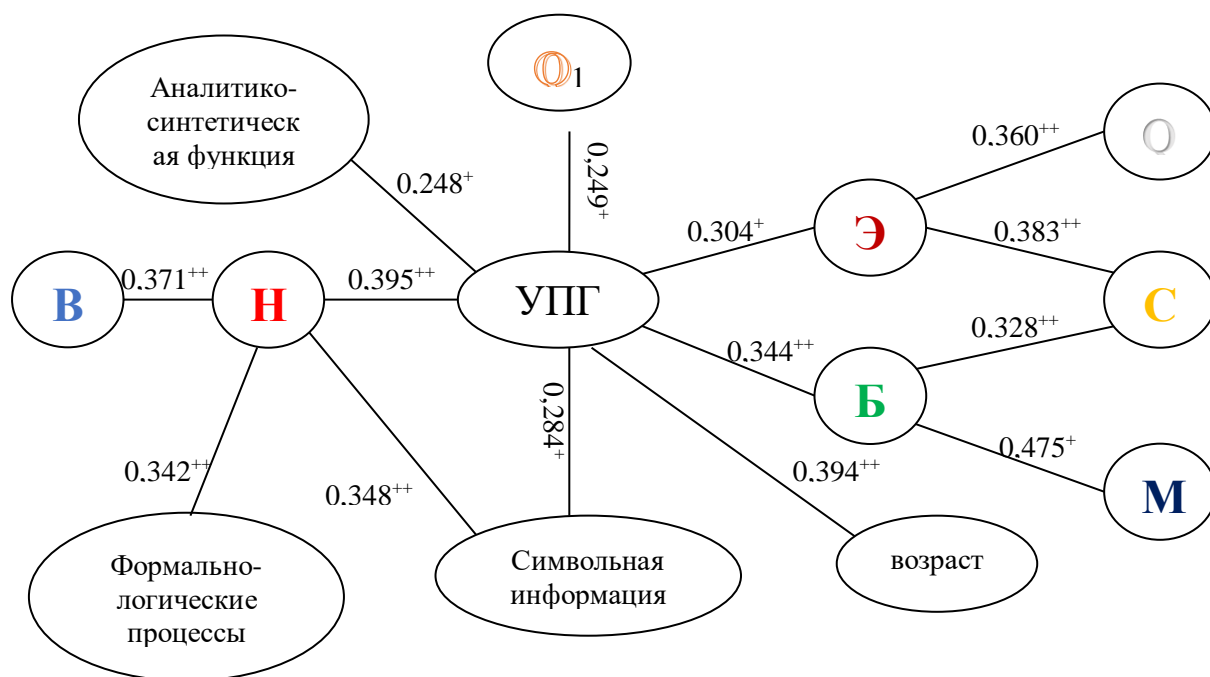
Обобщая, можно сделать вывод, что психологическая готовность специалистов ОП к деятельности в условиях повышенного риска обеспечивает типологическими, интеллектуальными, характерологическими и ценностными характеристиками личности.

Исследование психологической готовности специалистов ОП в условиях риска предполагает решение следующих задач:

- выявить отличительные характеристики специалистов ОП с ВУПГ к деятельности в условиях риска;
- показать связь социально-демографических и психологических свойств, их сущность и проявление на службе специалистов ОП и как они существенно влияют на деятельность в экстремальных условиях;
- определить значимые характеристики личности, обеспечивающие ВУПГ к деятельности в условиях риска для здоровья.

При моделировании корреляционной матрицы произведена разбивка на блоки для наглядного анализа признаков, которые впоследствии показаны в форме корреляционной плеяды.

Анализ, представленной матрицы в виде плеяды позволил обнаружить значимые положительные связи между уровнем психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях повышенного риска и демографическими, а также психологическими характеристиками личности. Эти данные наглядно изображены на рисунок 14.



Примечание: УПГ – уровень психологической готовности; С – эмоциональная устойчивость; Н – смелость; В – интеллект; Q<sub>1</sub> – радикализм; Q<sub>3</sub> – самоконтроль; Э – энергичность; Б – быстрота действий; М – эмоциональная возбудимость; + - корреляция значима на уровне 0,05; ++ - корреляция значима на уровне 0,01

Рисунок 14 – Корреляционная плеяда оценки психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях риска

В центре плеяды находится показатель уровня психологической готовности специалистов ОП к деятельности в экстремальной ситуации, который положительно коррелирует (на уровне значимости 0,01) с быстротой действий, смелостью и возрастными характеристиками, а также (на уровне значимости 0,05) с энергичностью, радикализмом и такими интеллектуальными характеристиками, как: способность оперировать символьной информацией, способность расчленить ситуацию на составляющие ее части и мысленно переходить от частей к оценке ситуации в целом, осознавая логику развития ситуации. Опосредованно, через эти характеристики личности, уровень психологической готовности положительно связан с эмоциональной устойчивостью, уровнем самоконтроля, с такими интеллектуальными характеристиками, как: вербальный интеллект, способность от истинных



суждений-посылок переходить к истинным суждениям-следствиям и эмоциональной возбудимостью.

Таким образом, корреляционный анализ позволил в структуре психологической готовности сотрудников ОП выделить наиболее значимые личностные компоненты, а именно: когнитивный, типологический и эмоционально-волевой.

Корреляционные модели наглядно демонстрируют взаимодействия признаков, но не способны фиксировать системообразующие комплексы, по объединяющей причине. Дают возможность выделить факторный метод, который и был применён.

Нами выявлены 14 показателей, которые определяют оценки ПП специалистов ОП к деятельности в условиях риска и наибольший вес имеют следующие характеристики личности:

- особенности темперамента – быстрота действий (Б), эмоциональная возбудимость (М), пластичность поведения (Р);
- возраст;
- интеллектуальные характеристики – внимание, умение оперировать образной и символической информацией;
- характерологические особенности – уровень самооценки (MD), уверенность в себе (О), радикализм (Q1), самоконтроль (Q3), сдержанность (F) и смелость (Н).

Благодаря применению метода выделения (анализ главных компонент) зафиксированы восемь факторов, охватывающих 68,3% показателя ПП специалистов ОП к деятельности в условиях риска (Таблица 15).

Определены образующие факторы психологической готовности специалистов ОП.

Таблица 15 – Матрица компонент

Матрица компонент(a,b)								
шкалы	Компонента							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Прогноз	-	-0,483	-	-	-	-	-	-
Э	-	0,465	-	0,523	-	-	-	-0,351
Б	-	-	-	0,561	0,438	-	-	-
М	-	-	0,621	-	0,355	-	-	-
И	-	-0,407	-	-	0,607	-0,387	-	-
Р	-	0,381	-	-	-	-	-	0,567
Внимание	0,642	-	-	-	-	-	-0,357	-
Осведомл.	0,387	-0,377	-	-	-	0,484	-	-
П.В.И	0,822	-	-	-	-	-	-	-
Слож. верб. ин	0,760	-	-	0,397	-	-	-	-
Символ .ин.	0,810	-	-	-	-	-	-	-
Образн. Ин.	0,687	-	-	-	-	-	-	-
Фор .Лог. пр.	0,783	-	-	-	-	-	-	-
Аб. Лог. Проц.	0,772	-	-	-	-	-	-	-
Анал. Функц.	0,875	-	-	-	-	-	-	-
Синт. Функц.	0,882	-	-	-	-	-	-	-
А	-	-	-	-0,441	-	0,493	-	-
В	-	-	0,352	-	-	0,446	-	-
С	-	0,433	-	-	-	0,383	-	-0,554
Е	-	-	-0,527	-	-	-	0,507	-
Г	-	-	-	-	-	-	-	-0,372
Г	-	0,356	-	-	-0,363	-0,378	-	-
Н	-	-	-	-	0,659	-	-	-
І	-	-	0,527	-	-0,414	-	-	-
Л	-0,358	-	-	-	-	-	-	-
М	-	-	0,362	-	-0,536	-	-	-
Н	-	-	-	-	-	-	-	-
О	-	-	0,420	-0,397	-	-	-	-
Q1	-	0,502	-	-	-	-	-0,450	-
Q2	-	-0,509	-0,498	0,451	-	-	-	-
Q3	-	0,554	-	-	-0,374	-	-	-
Q4	-	-	-	-	-	-	0,641	-
MD	-	0,646	-	-0,362	-	-	-	-
Возраст	-	-	0,555	-	-	0,442	-	-

Анализ позволяет выделить следующие системообразующие факторы психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях повышенного риска.

Первый фактор – интеллектуальные характеристики личности (дисперсия – 19,3) В нём то, что определяет эффективность аналитико-синтетической

функции ( $r=0,882$ ;  $r=0,875$ ); эффективность обработки информации: возможность эффективно работать с символьной и образной информацией ( $r=0,810$ ;  $r=0,687$ ); способность к анализу вербальной информацией, различной по сложности ( $r=0,822$ ;  $r=0,760$ ); склонность к формальному и абстрактно-логическому мышлению ( $r=0,783$ ;  $r=0,772$ ); распределение и концентрация внимания ( $r=0,642$ ); осведомленность ( $r=0,387$ ). Данные свидетельствуют, что главным механизмом выработки решения в условиях повышенного риска является установление посредством мышления целесообразных действий, логическое планирование деятельности, выработка адекватной программы реагирования.

Второй фактор – эмоционально-волевые характеристики личности (дисперсия – 9,5). Сюда вошли следующие компоненты: возможность активно и длительно выполнять задачи. ( $r=0,465$ ), повышенная самооценка ( $r=0,647$ ), повышенный уровень самоконтроля ( $r=0,556$ ), эмоциональная устойчивость ( $r=0,431$ ) При чём что интересно, эти особенности сочетаются с легкостью адаптации к новым видам воздействий к новым требованиям в деятельности и поведении, к изменениям деятельности и поведения, способностью управлять программой деятельности в соответствии с требованиями ситуации ( $r=0,381$ ;  $r=0,502$ ) и нормативностью поведения ( $r=0,356$ ).

Третий фактор – возрастной (дисперсия – 8,2). В него вошли демографическая – возраст ( $r=0,555$ ) и психологические характеристики – эмоциональная возбудимость ( $r=0,621$ ), чувствительность ( $r=0,527$ ), тревожность ( $r=0,420$ ), зависимость от мнения группы ( $r=\text{минус } 0,498$ ), подчиненность ( $r=\text{минус } 0,527$ ). То есть именно с возрастом изменяется характер эмоционального реагирования на внешние воздействия и особенности взаимодействия с окружающими, что имеет значение для оценки психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях риска.

Четвертый фактор – типологические особенности личности (дисперсия – 7,7). Здесь показателю психологической готовности сопутствуют

положительные значения энергичности, интенсивное решение проблем ( $r=0,523$ ), повышенная скорость обработки информации. ( $r=0,561$ ), темпа психических реакций, скорости обработки сложной вербальной информации ( $r=0,397$ ), также нонконформизма ( $r=0,451$ ) и отрицательные значения по показателям замкнутости ( $r=$  минус  $0,441$ ), тревожности ( $r=$  минус  $0,397$ ), низкой самооценки ( $r=$  минус  $0,362$ ).

Пятый фактор – это волевые черты характера во взаимосвязи с типологическими особенностями личности (дисперсия – 7). В него вошли биполярные признаки, одна половина которых имеет коэффициенты корреляции с положительными значениями, а другая – с отрицательными. Смелость, решительность ( $r=0,659$ ) сочетается со сдержанностью в поведении и поступках, уравновешенностью, баланс эмоциональных и когнитивных факторов в оценке и принятии решения ( $r=0,607$ ), быстротой действий ( $r=0,438$ ).

Шестой фактор – предыдущий жизненный опыт (дисперсия – 6,3). В него вошли с положительным значением корреляции возрастные показатели ( $r=0,442$ ), общая осведомленность ( $r=0,484$ ), вербальный интеллект ( $r=0,446$ ), эмоциональная устойчивость ( $r=0,383$ ), общительность ( $r=0,493$ ). Биполярные показатели: импульсивность, подверженность чувствам вошли в фактор с отрицательным значением корреляции. Этот фактор связан с реализацией опыта, накопленного в течении жизни, и применения его в своей профессиональной деятельности, в том числе, в условиях риска.

Показатели по седьмому и восьмому фактору не описывались, так как они более значимо представлены в других факторах. Таким образом, факторная модель психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях риска отражает специфику контингента ОП и включает в себя:

- интеллектуальные характеристики личности, определяющие эффективность переработки информации и являющиеся главным механизмом выработки решения в условиях повышенного риска;

- эмоционально-волевая устойчивость в сочетании с способностью корректировать программу деятельности в соответствии с требованиями ситуации в рамках нормативности поведения;
- психологическая готовность к деятельности в условиях повышенного риска положительно связана с возрастом и опытом работы в силовых структурах;
- типологические особенности личности, связанные с возможностью активного решения проблем долгое время, большая скорость обработки информации;
- волевые черты характера, связанные с проявлением смелости, решительности во взаимосвязи со сдержанностью в поведении и поступках, уравновешенностью, баланс;
- психологическая готовность к деятельности в условиях повышенного риска положительно связана с реализацией опыта, накопленного в течение жизни.

Проведенное исследование показывает, что отбор специалистов ОП целесообразно проводить с учетом обобщенной профессиографической модели сотрудника, способного эффективно выполнять профессиональную деятельность в условиях повышенного риска.

Далее рассмотрим методику прогноза психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях риска для здоровья.

На этапе теоретического исследования выявлены два вида готовности: ситуативная (оперативная), и долговременная. «Долговременная психологическая готовность – это устойчивая система профессионально важных качеств личности, ее опыт, знания, навыки, умения, необходимые для успешной оперативно-служебной деятельности в различных ситуациях. На основе ее возникает состояние готовности к выполнению повседневных или внезапно возникающих задач. Во многом она обеспечивается уровнем профессиональной подготовленности специалиста» [14]. «Оперативная (ситуативная) готовность – это динамичное целостное психологическое

состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные и целесообразные действия. Ее возникновение и оформление определяются пониманием служебно-оперативной задачи, осознанием ответственности, желанием добиться успеха, установлением порядка предстоящих действий» [14].

Эти два вида психологической готовности взаимосвязаны: «Оперативная психологическая готовность, это каждый раз создаваемое функциональное острое долговременной психологической готовности, повышающее ее действенность. Возникновение оперативной психологической готовности как состояния зависит от долговременной готовности» [14], в то же время «ситуативная психологическая готовность определяет продуктивность долговременной психологической готовности в данных конкретных обстоятельствах» [14]. Имеется возможность реализовать эти виды готовности. Но для этого необходимо профессиональное управление и воздействие на сознание специалистов, при этом учитывалось, что прогноз ПГ является одной из приоритетных задач исследования, с помощью валидных тестов, прогноз качества его психологической готовности к профессиональной деятельности, в том числе, и в условиях риска. Определение критериев прогноза необходимо провести, сопоставляя полученные данные с эффективностью деятельности специалистов в условиях риска, то есть их психологической готовностью, а она оценивалась с помощью авторского метода. Предполагается рассмотрение двух величин: собственная оценка своего уровня ПГ и оценка экспертами. Собственная оценка готовности определялась по ответам на вопросы анкеты для опроса специалистов ОП. Учитывали ответы на следующие вопросы: возраст, стаж в должности, опыт работы в силовых структурах, постоянное ожидание опасности в процессе службы, наличие ситуации повышенного риска во время и до работы в ОП, успешность действий в ситуациях повышенного риска, опыт использования оружия и специальных средств, наличие когнитивной модели действий в экстремальных ситуациях.

Объективный показатель определялся по результатам оценки экспертами каждого компонента психологической готовности: типологические качества, нравственно-ценностная ориентация сотрудника, его мотивация, познавательно-прогностические качества, эмоциональные и волевые качества. На основе субъективного и объективного показателей определялась итоговая оценка психологической готовности специалиста ОП к деятельности в условиях риска для здоровья. Выборка специалистов ОП осуществлялась на две подгруппы: Специалисты с высоким уровнем психологической готовности (ВУПГ) и специалисты с низким уровнем психологической готовности (НУПГ). Проверка достоверности распределения специалистов осуществлялась с помощью классификационной статистики. Выборка специалистов ОП распределилась: специалисты с высоким уровнем – 53,3%, специалисты с низким уровнем – 46,7%. Следующий этап: анализ социально-демографических и психологических характеристик личности специалистов ОП с ВУПГ и НУПГ. Полученные данные: «были подвергнуты математико-статистической обработке, с помощью t-критерия Стюдента, непараметрических критериев, частотного и корреляционного анализа были выявлены валидные показатели психодиагностических методик» [61]. Анализ результатов математико-статистической обработки (достоверность  $p < 0,01$ ;  $p < 0,05$ ), позволил выделить следующие показатели:

- высокий уровень нервно-психической устойчивости (методика «Прогноз»);
- высокий уровень осведомленности, формально-логической и аналитико-синтетической деятельности (соответствующие шкалы методики КИОТ); смелость (фактор «Н» 0 – повышенный темп психических реакций (шкала «быстрота действий» опросника «ВТ»);
- баланс ценностей: ценности жизнеобеспечения, личностной и профессиональной самореализации (методика изучения ценностных ориентаций), социального взаимодействия.

Данные свидетельствуют о том, что особенности личности, оцененные с помощью стандартизированных психологических методик, статистически достоверно различаются у специалистов ОП с ВУПГ и НУПГ.

Для специалистов ОП с ВУПГ характерны: смелость, решительность, ответственность, организованность, эмоциональная устойчивость, способность к быстрой мобилизации, быстрое принятие решения, активное выполнение деятельности в соответствии с ситуацией. Имеют высокий уровень общей осведомленности, быстрый анализ символической информации, высокий уровень аналитико-синтетической деятельности. Высокая коммуникативность и установка на соблюдение норм и правил поведения.

Психологический портрет группы специалистов ОП с НУПГ.

Невысокий уровень интеллектуальной деятельности, более развито конкретное мышление, сложности с логикой осознания развития ситуаций. Слабая скорость обработки инфо и принятия решений, снижена адаптация к новым видам воздействий. Их характеризует эмоциональная неустойчивость, тревожность, с трудом контролируют эмоциональные реакции и плохо управляют своим поведением в стрессовых ситуациях. У них более низкая социальная активность, организованность, чаще принимают выжидательную позицию. Ценностная сфера упрощена. В ней представлены ценности жизнеобеспечения и гедонистические ценности. В результате данные методики помогли определить психологические особенности специалистов ОП с ВУПГ и НУПГ.

Результаты сравнительного анализа уточнялись и проверялись по данным корреляционного анализа. Психологическая готовность специалистов ОП положительно коррелирует (на уровне значимости 0,01) с быстротой действий, смелостью и возрастными характеристиками, а также (на уровне значимости 0,05) с энергичностью, радикализмом и такими интеллектуальными характеристиками, как: способность оперировать символической информацией, способность расчленить ситуацию на составляющие ее части и мысленно переходить от частей к оценке ситуации в целом. Опосредованно, через эти характеристики личности, уровень психологической готовности положительно



связан с эмоциональной устойчивостью, уровнем самоконтроля, с такими интеллектуальными характеристиками, как: вербальный интеллект, способность от истинных суждений-посылок переходить к истинным суждениям-следствиям и эмоциональной устойчивостью. Корреляционный анализ не позволил определить все системообразующие комплексы с общей связывающей причиной. Они позволяют выделить факторный метод, в целях определения «веса» психологических значений свойств личности в ПГ.

Факторная модель долговременной психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях риска отражает специфику контингента частных охранных предприятий и включает в себя следующие по степени значимости симптомокомплексы:

- интеллектуальные характеристики личности, определяющие эффективность переработки информации и являющиеся главным механизмом выработки решения в условиях повышенного риска;
- эмоционально-волевые характеристики в сочетании со способностью корректировать программу деятельности в соответствии с требованиями ситуации в рамках нормативности поведения;
- жизненный опыт, связанный с возрастными характеристиками (40-50 лет), опытом работы в силовых структурах и выполнения деятельности в условиях повышенного риска;
- типологические особенности личности, связанные с умением решать задачи длительное время, сохраняя скорость обработки информации и решения;
- волевые черты характера, связанные с проявлением смелости, решительности, сдержанностью в поведении и поступках, уравновешенностью, баланс эмоций.

Представленные результаты эмпирического исследования посвящены изучению условий деятельности специалистов ОП, социально-демографических и психологических особенностей личности контингента ОП, а также психологических факторов, определяющих высокий уровень долговременной

психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях риска для здоровья. Первый этап исследования включал изучение социально-демографических характеристик личности специалистов ОП по результатам анкетирования в сравнении с особенностями социально-демографических характеристик сотрудников ОВО. Также по данным анкетирования был проанализирован характер трудностей, как условий деятельности, которые существуют в повседневной службе специалистов ОП. На следующем этапе для изучения психологических особенностей личности специалистов ОП была использована контрольная группа, в качестве которой были обследованы сотрудники двух взводов полиции ОВО при УВД Гатчинского района Ленинградской области в количестве 52 человек. Сравнительное изучение особенностей личности специалистов ОП и ОВО проводилось с помощью методики Р. Кеттелла, методики изучения темперамента (опросник «ВТ»), анкеты изучения мотивации профессионального выбора, методики изучения ценностных ориентаций. Сравнение данных проводилось по методу t-критерия Стьюдента и частотного анализа. Сравнение результатов психодиагностического обследования специалистов ОП и ОВО позволило описать психологические особенности личности специалистов ОП, что определяет специфику психологической готовности этого контингента к экстремальной деятельности. Далее было проведено обоснование методики, по которой оценивалась долговременная ПГ специалистов ОП к деятельности в условиях риска для здоровья и рассматривалась: собственная оценка готовности и оценка экспертами. По значениям ПГ к деятельности в условиях риска выборка специалистов ОП разделилась на две подгруппы: специалисты с различным уровнем ПГ (ВУПГ и НУПГ). В дальнейшем проводилось сравнительное изучение психологических особенностей личности специалистов ОП с ВУПГ и НУПГ. Выявлены статистически значимые различия по результатам психодиагностических методик в группах специалистов ОП с ВУПГ и НУПГ. Показатели сравнительного анализа психодиагностических тестов у специалистов с ВУПГ и НУПГ уточнялись и проверялись с помощью

корреляционного и факторного анализа. Применение этих видов статистического анализа позволило разработать корреляционную и факторную модели долговременной психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях риска для здоровья. На основе информативных показателей эмпирического исследования был определён алгоритм диагностики прогноза долговременной психологической готовности специалистов ОП к деятельности в экстремальных условиях. Рассмотрев, данные различных статистических методов обработки результатов психодиагностических тестов необходимо отметить следующее:

- долговременная психологическая готовность специалистов ОП к деятельности в условиях риска для здоровья статистически достоверно связана с рядом психологических и социально-демографических характеристик, являющимися профессионально-важными качествами;
- определяющий вклад в выявленные связи вносят психодиагностические характеристики, отражающие эмоционально-волевые, интеллектуальные, типологические и характерологические особенности специалиста.

Это указывает на необходимость использования предложенного в исследовании диагностического инструментария для долговременного прогноза психологической готовности специалистов ОП к профессиональной деятельности, в том числе и для сохранения профессионального здоровья.

### **2.3 Практические рекомендации**

Для психологического обеспечения деятельности специалистов охранных структур имеются следующие предложения.

- В крупных структурах имеет смысл организовать систему психологического обеспечения деятельности сотрудников, включающую в себя отбор специалистов и сопровождение их деятельности.

- При профотборе сотрудников в охрану необходимо учитывать психологические характеристики, социально-демографические обеспечивающие высокий уровень психологической готовности (ВУПГ).
- При оценке психологических свойств специалистов охраны, обеспечивающих высокий уровень психологической готовности (ВУПГ), желательно использовать психодиагностические методики: опросник Р. Кеттелла, КИОТ, опросник «ВТ», методику «Прогноз», методику изучения ценностных ориентаций.
- Руководителям ОП при анализе низкой эффективности деятельности специалистов в условиях риска возможно использование количественной оценки компонентов психологической готовности (ценностно-мотивационного, когнитивно-прогностического, волевого, эмоционального и типологического).
- При организации и дальнейшем проведении психологической подготовки специалистов ОП, делать акцент на всестороннее и непрерывное развитие у них регуляторных, когнитивных, мотивационных, компонентов ПГ. Темы в приложении В.

#### Выводы по второй главе

У сотрудников охранных структур имеются особенности психологической готовности к деятельности, связанной с риском для жизни, и она определяется содержанием, условиями деятельности и особенностями контингента охранной структуры. Её проявление оценивается в следующих направлениях: долговременная и оперативная. Обобщенный социально-демографический портрет сотрудника охраны показывает, что они существенно отличаются по личностным и социально-психологическим характеристикам от спецов ОВО. У многих специалистов охраны высокий уровень ПГ (53,1%) в условиях риска, и связан он с возрастными особенностями (40-50 лет), а также наличием опыта службы в силовых структурах. Подробная объективная оценка

индивидуально-психологических свойств личности спецов охраны с разным уровнем психологической готовности позволила найти характеристики, обуславливающие как низкий, так и высокий их уровень. Корреляционная модель психологической готовности сотрудников охраны к деятельности в условиях риска показывает связь психологической готовности с быстротой действий, смелостью, энергичностью, радикализмом, интеллектуальными характеристиками, эмоциональной устойчивостью, уровнем самоконтроля.

Факторная модель долговременной психологической готовности сотрудников охраны к деятельности в условиях риска отражает специфику контингента частных охранных предприятий и включает в себя обозначенные выше симптомокомплексы:

- интеллектуальные характеристики личности, определяющие эффективность переработки информации и являющиеся главным механизмом выработки решения в условиях повышенного риска;
- эмоционально-волевые характеристики в сочетании со способностью корректировать программу деятельности в соответствии с требованиями ситуации в рамках нормативности поведения;
- жизненный опыт, связанный с возрастными характеристиками (40-50 лет), опытом работы в силовых структурах и выполнения деятельности в условиях повышенного риска;
- типологические особенности личности, связанные с возможностью активно выполнять задачи продолжительное время, большой скоростью обработки информации, принятия решения;
- волевые черты характера, связанные с проявлением смелости, решительности во взаимосвязи с выдержкой, балансом когнитивных и эмоциональных качеств.

## Заключение

Исследование показало, что особенности деятельности ОП требуют дополнительных научных усилий для решения проблем психологической готовности и ее обеспечения. Данная проблема недостаточно исследована и отсутствуют практические рекомендации, что создаёт трудности в оценке и долговременном профессиональном прогнозе ПГ специалистов в экстремальных условиях деятельности.

На этапе исследования проблемы были выделены два вида готовности специалистов ОП: долговременная и ситуативная (оперативная).

«Долговременная психологическая готовность – это устойчивая система профессионально важных качеств личности, ее опыт, знания, навыки, умения, необходимые для успешной оперативно-служебной деятельности в различных ситуациях. На основе ее возникает состояние готовности к выполнению повседневных или внезапно возникающих задач. Во многом она обеспечивается уровнем профессиональной подготовленности специалиста» [14].

«Ситуативная готовность, это динамичное целостное психологическое состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные и целесообразные действия. Ее возникновение и оформление определяются пониманием служебно-оперативной задачи, осознанием ответственности, желанием добиться успеха, установлением порядка предстоящих действий» [14].

«Долговременная и ситуативная психологическая готовность находятся в единстве. Оперативная психологическая готовность, это каждый раз создаваемое функциональное острое долговременной психологической готовности, повышающее ее действенность. Возникновение оперативной психологической готовности как состояния зависит от долговременной готовности. В свою очередь ситуативная психологическая готовность определяет продуктивность долговременной психологической готовности в данных конкретных обстоятельствах» [22].

В результате исследования долговременной психологической готовности специалистов ОП к деятельности в условиях риска научно-практический интерес представляет определение ее сущности и структурных особенностей, а также выявление критериев ее оценки, прогнозирования и обоснование психологических условий для ее успешного формирования. Что и стало целью нашего исследования. Для этого было необходимо:

- провести анализ психолого-педагогической и юридической литературы по проблеме и систематизировать современные научные подходы понимания сущности психологической готовности специалистов к деятельности в условиях повышенного риска;
- исследовать специфику и условия профессиональной деятельности сотрудников ОП. Составить социально-психологический портрет сотрудника ОП как субъекта правоохранительной деятельности;
- выявить психологические и социально-демографические свойства личности специалистов ОП с разным статусом ПГ к экстремальной деятельности;
- обосновать критерии долговременной психологической готовности специалистов ОП к действиям в условиях риска. На этой основе выявить системообразующие факторы ПГ и подход к оценке уровня ее развития;
- разработать и эмпирически обосновать пути и средства эффективного развития ПГ специалистов ОП к экстремальным условиям службы;
- разработать конкретные рекомендации по улучшению оценки и прогнозирования ПГ специалистов ОП к экстремальным условиям службы.

Для эффективного решения задач разработана и использована методика оценки долговременной ПГ сотрудников ОП в экстремальных условиях, а также было проведено изучение уровней выраженности и особенностей составляющих ее факторов у 85 специалистов ОП. Кроме того, для изучения специфики контингента ОП проведено психологическое обследование 52 сотрудников вневедомственной охраны. В процессе исследования, использовалась

компьютерная программа SPSS – 13, позволяющая осуществлять классические виды анализа адекватно поставленным в ходе исследования задачам.

Обобщенный социально-демографический портрет специалиста охранных структур наглядно демонстрирует психологические и социальные особенности этого контингента. В основном это лицо мужского пола. Возраст от 39 до 46 лет, имеющий среднее или среднее специальное образование, а также определённый стаж службы в федеральных силовых структурах. Также у многих имеется опыт участника боевых операций. Мотивация подкрепляется рабочим графиком, а также удовлетворительной оплатой труда. Основные трудности и проблемы их служебной деятельности определены их работой. Это прежде всего монотонные однообразные действия с вероятной неожиданной сменой обстановки, психофизические и эмоциональные нагрузки, периодические дежурства в ночное время. Как правило, большинство специалистов правильно представляет себе риски связанные со службой и не позволяют себе расслабление. Сами проявляют инициативу по проведению мероприятий способствующих совершенствованию их психологической готовности. Направляют руководству предложения повышающие эффективность службы.

В результате апробации авторской методики выборка сотрудников распределилась на две подгруппы: сотрудники с ВУПГ – 52,3%, сотрудники с НУПГ – 46,8%. Анализ характера распределения сотрудников ОП по уровню их психологической готовности позволил выделить две социально-демографические характеристики, которые имеют значение для изучаемой проблемы, а именно: возраст (40-50 лет) и опыт работы в силовых структурах.

Сравнительный анализ психологических особенностей сотрудников двух подгрупп показал, что сотрудники ОП с ВУПГ отличаются скоростью обработки информации, выполнения действий и деятельности, смелостью, решительностью, тягой к риску, не теряются при столкновении с неожиданными ситуациями. Они активно идут на контакт, осознают нормы и правила поведения, настойчивы в достижении цели, эмоциональной и нервно-



психической устойчивы, организованны. У них высокий уровень осведомленности, формально-логической и аналитико-синтетической деятельности, позволяющий им быстро анализировать информацию и оценивать направление развития ситуаций. В структуре ценностной сферы этих сотрудников представлены ценности жизнеобеспечения, социального взаимодействия, ценности личностной и профессиональной самореализации.

Психологический портрет группы сотрудников ОП с НУПГ описывается следующими свойствами: достаточно невысокий уровень интеллекта, сложности в оценке логики развития ситуаций, более конкретное мышление, низкий уровень аналитико-синтетической деятельности. У них невысокая скорость информационной переработки, принятия решений, выполнения деятельности, приспособления к новым воздействиям, и требованиям к деятельности и поведению. Они эмоционально неустойчивы, тревожны, напряжены, с трудом контролируют эмоциональные реакции и управляют действиями в соответствии с требованиями ситуации. Их отличает более низкая социальная активность, организованность, склонность принимать чаще выжидательную позицию. Ценностная сфера этих людей упрощена, в ней представлены ценности жизнеобеспечения и гедонистические ценности.

Определение связи с психологическими свойствами специалистов ОП и ПГ к экстремальным условиям службы показала, что долговременная ПГ положительно коррелирует с быстротой действий, смелостью, энергичностью, радикализмом, такими интеллектуальными характеристиками, как: способность оперировать символической информацией, способность расчленить ситуацию на составляющие ее части и мысленно переходить от частей к оценке ситуации в целом, определяя направление развития ситуации. Опосредованно, через эти характеристики личности, уровень психологической готовности положительно связан с эмоциональной устойчивостью, уровнем самоконтроля, вербальным интеллектом и эмоциональной устойчивостью. Факторная модель долговременной психологической готовности отражает специфику контингента ОП и включает в себя следующие по степени значимости симптомокомплексы:

- интеллектуальные характеристики личности, определяющие эффективность переработки информации и являющиеся главным механизмом выработки решения в условиях повышенного риска;
- эмоционально-волевые характеристики в сочетании со способностью корректировать программу деятельности в соответствии с требованиями ситуации в рамках нормативности поведения;
- жизненный опыт, связанный с возрастными характеристиками (40-50 лет), опытом работы в силовых структурах и выполнения деятельности в условиях повышенного риска;
- типологические особенности личности, с выполнением заданий в течение длительного времени, большими темпами скоростью обработки информации, принятия конкретного ситуативного решения;
- волевые черты характера, связанные с проявлением смелости, решительности, во взаимосвязи со стабильным управляемым поведением, гармоничной характеристикой эмоциональных и когнитивных факторов в оценке конкретных действий и ситуации. Скорость принятия логически выверенных решений.

Таким образом, можно отметить следующее:

- долговременная ПГ сотрудников ОП к деятельности в условиях риска статистически достоверно коррелирует с психологическими и социально-демографическими характеристиками, являющимися профессионально-важными качествами сохраняющими эффективность деятельности и профессиональное здоровье;
- психодиагностические показатели вносят весомый вклад в совокупность выявленных связей, отражают типологические, характерологические, интеллектуальные, эмоционально-волевые, особенности специалиста.

Это указывает на необходимость использования предложенного в исследовании диагностического инструментария для долговременного прогноза ПГ сотрудников ОП к профессиональной деятельности, в том числе, в условиях риска.

## Список используемой литературы

1. Ананьев В. А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья. СПб. : Речь, 2006. 384 с.
2. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды. Т. 1. М. : Педагогика, 1980. 230 с.
3. Ананьев В. А. Психология здоровья: пути становления новой отрасли человекознания. СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2000. 235 с.
4. Адаев А. И. Оценка и прогноз психологической готовности сотрудников ОВД МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях: дисс. канд. псих. наук. СПб, 2004. 197 с.
5. Анастаси А. Психологическое тестирование: В 2-х кн. Пер. с англ. / Под ред. К.М. Гуревича, В.И. Лубовского. М. : Педагогика, 1982. Кн. 1-320 с; Кн. 2-336 с.
6. Алёшичева А. В. Психологическое здоровье личности: монография. М. : Когнито-Центр, 2019. 290 с.
7. Барабанщиков А. В., Муцинов С. С. Педагогическая культура офицера. М. : ВПА им. В.И. Ленина, 1995. 159 с.
8. Брайт, Д. Стресс. Теории, исследования и мифы. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2013. 115 с.
9. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Л. : Наука, 1988. 196 с.
10. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. СПб. : Речь, 2004. 272 с.
11. Бугров С. А., Лапаев Э. В., Пономаренко В. А., Ступаков Г. П. Проблема профессионального здоровья в авиационной медицине // Воен.-мед. журн. 1993. № 1. С. 61–64.
12. Васильев В. Л. Юридическая психология. СПб. : Питер, 1997. 655 с.

13. Водопьянова Н. Е. Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2015. 523 с.
14. Выготский Л. С. Психология развития. СПб. : Питер, 2017. 213 с.
15. Васильева, О. С., Филатов, Ф. Р. Психология здоровья человека: эталоны, представления, установки. М. : Изд. центр Академия, 2001. 352 с.
16. Гайворонская И. Б. Психологическое прогнозирование эффективности управленческой деятельности руководителей ОВД: диссертация кандидата психологических наук: 19.00.06
17. Голованов Ю. Н. Оценка и формирование психологической готовности сотрудников специальных подразделений МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях (на примере ОМОН МВД России): Дисс. канд. психол. наук, М.:ВНИИ МВД России, 2001. 230с.
18. Гейжан Н. Ф. Профессиональное воспитание учащихся. СПб. : Питер, 1994. 87 с.
19. Деркач А. А., Кузнецов Н. В., Акмеология: Пути достижения вершин профессионализма. М., 1993.168 с.
20. Дьяченко М. И, Кандыбович Л. А., Психологическая готовность М. : Наука, 2006. 152с.
21. Дружилов С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека. М. : Юпитер, 2019. 213 с.
22. Дьяченко М. И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: Психологический аспект. Минск : Мысль, 1985. 206 с.
23. Дубровина И. В. Психологическое здоровье личности в контексте возрастного развития. СПб. : ТЦ «Сфера», 2021.615 с.
24. Егидес А. П. Лабиринты общения, или, как научиться ладить с людьми. М. : АСТ-Пресс, 2011. 368 с.
25. Жукова В. Ф. Психолого-педагогический анализ категории «Психологическая готовность» – Текст: электронный //: [сайт]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-pedagogicheskiy-apsihologicheskaya> (дата обращения: 3.09.2023)

26. Зейгарник Б. В., Холмогорова А. Б., Мазур Е. С. Саморегуляция поведения в норме и патологии // Психологический журнал. 1989. Т. 10. № 2. С. 121-132.
27. Иваницкий А. Т. Совершенствование психологической подготовки курсантов вузов МВД к службе во внутренних войсках: Дисс... канд. пед. наук. М. : ВПА, 1997. 235 с.
28. Иваницкий А. Т., Кикоть В. Я., Безносков С. П. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблема профессиональной деформации). СПб. : Академия МВД России, 1996. 180с.
29. Ильин Е. П. Психология воли. СПб. : Питер, 2021. 346 с.
30. Карпов В. В. Педагогический менеджмент. СПб. : Питер, 1996. 224 с.
31. Кучерявенко И. А., Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности М. : Юпитер, 2021. 143 с.
32. Кузьмина Н. В., Слепов В. Я., Хальзов В. И. Акмеология и ее значение в профессиональной подготовке кадров сотрудников правоохранительных органов // Материалы межвузовской научно-практической конференции «Использование зарубежного опыта в деятельности органов внутренних дел РФ». СПб. : Юр.ин-т, 1995. С12-19.
33. Крылов А. А. Психологические проблемы самореализации личности. СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1997
34. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс / Под ред. Л. Леви. Л. : Медицина, 1970. С. 178
35. Лурия А. Р. Мозг человека и психические процессы. М. : Педагогика, 1978. 320 с.
36. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М. : Наука, 1984. 443 с.
37. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения. В 2-х томах. М. : Педагогика, 1983. 284 с.
38. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения. 2 том. М. : Педагогика, 1983. 320 с.

39. Леонтьев В. Г. Мотивация и активность личности // Ежегодник РПО: материалы 4 Всероссийского съезда РПО : в 3 т. Ростов на Дону: КРЕДО, 2007. т.3. С.236-237.
40. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2002. 400 с.
41. Машков В. Н. Методологические и эмпирические основания прикладной дифференциальной психологии. СПб. : Питер, 1996. 220с.
42. Маклаков А. Г. Основы психологического обеспечения профессионального здоровья военнослужащих: дис. . д-ра психол. наук. СПб. : ВМА, 1996. 392 с.
43. Михайлова Т. В. Оценка и прогноз профессиональной пригодности личного состава специальных подразделений МВД России к деятельности в экстремальных и чрезвычайных ситуациях (на примере ОМОН, СОБР): Дисс. ... канд. психол. наук. СПб.: ВЦЭРМ МЧС России, 2002. 189с.
44. Марищук В. Л. Психологические основы оценки профессиональной пригодности военнослужащих. Л. : ВИФК, 1990. 32 с.
45. Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: Дис.... д-ра психол. наук. Л., 1982. 418 с.
46. Маклаков А. Г. Общая психология. М. : Мысль, 2017. 593с
47. Машков В. Н. Методологические и эмпирические основания прикладной дифференциальной психологии. СПб. : Питер, 1996. 220 с.
48. Мясников В.И. Повышение эффективности процесса морально-психологической подготовки молодых воинов внутренних войск к служебно-боевой деятельности. Автореф. дис. ...канд. пед. наук. СПб., 1996. 17 с.
49. Наследов А. SPSS Компьютерный анализ данных в психологии и в социальных науках. СПб. : Питер, 2005. 416 с.
50. Никифоров Г. С. Психология здоровья. СПб. : Речь, 2002. 256 с.
51. Небылицин В. Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий. М. : Наука, 1976. 336 с.
52. Наенко Н. И. Психическая напряженность. М. : Изд-во МГУ, 1976. С. 7.

53. Назаренко А. Ф. Правосознание и правовая культура сотрудников ОВД. Л., 1981. 120 с.
54. Олейников В. С. Акмеологические проблемы воспитания профессионально-нравственной культуры. СПб. : Питер, 1996. 220 с.
55. Офицеров В. В. Проблемы морально-психологической подготовки личного состава. М. : МО СССР, 1971. 65с.
56. Олпорт Г. Становление личности. Избранные труды. М. : Смысл, 2012. 480 с.
57. Образцов Коммуникативная готовность в системе профессиональной подготовки студентов-юристов // URL : КиберЛенинка: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-gotovnost-v-sisteme-professionalnoy-podgotovki-studentov-yuristov>.
58. Пономаренко В. А. Психология человеческого фактора в опасной профессии М. : Мысль, 2009. 618 с.
59. Перокопский Г. И. Повышение эффективности формирования психологической готовности курсантов вузов внутренних войск МВД России к служебно-боевой деятельности в экстремальных ситуациях: Дисс. ... канд. пед. наук. СПб. : СПб Ун-т МВД России, 2000. 235 с.
60. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М. : Мысль, 1982. 256 с.
61. Рубахин В. Ф. Психологические основы обработки первичной информации. Л. : Наука, 1974. 296 с.
62. Рубинштейн С. Л. Основы психологии. М. : Педагогика, 1946. 706 с.
63. Рыбников В. Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности и пептидная биорегуляция специалистов экстремального профиля. СПб. : СПбУ-т МВД, 2000. 205 с.
64. Слепов В. Я. Педагогические основы обучения личного состава подразделения (в/ч) в условиях боевых действий. (На опыте ВОВ и «горячих точек»). СПб. : СПб ВВКУ ВВ МВД России, 1996. 16 с.

65. Смирнов В. Н. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников ОВД к действиям в экстремальных условиях : Дисс.докт.психол.наук. М.:Академия управления МВД РФ, 360с
66. Силкин Н. Н. Теория и практика формирования психологической подготовленности сотрудников МВД к служебной деятельности в чрезвычайных ситуациях. Автореф. дис. ... докт. пед. наук. СПб., 2003. 40с.
67. Силкин Н. Н. Формирование психологической подготовленности у сотрудников МВД к служебной деятельности в экстремальных условиях: Автореф. дис. ...канд. пед. наук. СПб., 1996. 17 с.
68. Томилова, Г.А. Содержание и методика формирования профессионально-педагогической направленности у студентов университета Текст. / Г. А. Томилова; ред. А.В.Деттерер. Томск : Изд-во Том. ун-та, 1978. - 127 с.
69. Слепов В. Я. Педагогические основы обучения личного состава подразделения (в/ч) в условиях боевых действий. (На опыте ВОВ и «горячих точек»). СПб. : СПб ВВКУ ВВ МВД России, 1996. 16 с.
70. Слепов В. Я. Морально-психологическая подготовка будущих офицеров ВМФ СССР к деятельности в условиях современной войны: Автореф. дис. д-ра пед. наук. Л., 1973. 41 с.
71. Узнадзе Д. Н. Экспериментальные основы психологии установки. М. : Мысль, 1961. 210 с.
72. Чердымова Е. И., Чернышева Е. Л. Мачнев В. Я. Синдром эмоционального выгорания специалиста М. : Просвещение, 2019. 370 с.
73. Хухлаева, О. В. Коррекция нарушений психологического здоровья дошкольников и младших школьников. М. : Академия, 2003. 148 с.
74. Процесс обучения как фактор воспитания будущих офицеров внутренних войск МВД России: Автореф. дис. ...канд. пед. наук. СПб.,1996. 16 с.
75. Юрченко Я. Я. Психология и педагогика в деятельности офицера. Л. : Военное дело, 1984. 323с.



76. Шувалов А. В. Психологическое здоровье человека // Вестник ПСТГУ. 2009. №4. С. 87–101.
77. Фаустова Л. В. Социально-психологические особенности личности инженера: Автореф. дис. канд псих. наук. Л., 1980. 19 с.
78. Чугунова Э. С, Чикер В. А. Опыт социально-психологического изучения личности инженеров различного должностного статуса. Вильнюс, 1977. 64 с.
79. Шаранов Ю. А. Психология деятельности служебного коллектива ОВД. СПб. : С.-Петерб. акад. МВД России, 1998. 383 с.
80. Шестаков.А. Г. Психология управленческих воздействий руководителя на подчиненных в органах внутренних дел: Автореф. дисс. на соиск. уч. ст. доктора психол. наук. СПб., 1997. 37 с.
81. Хальзов В. И. Педагогические основы воспитания военнослужащих внутренних войск. Л. : ВПУ, 1988. 65 с.
82. Хальзов В. И., Силкин Н. Н. Педагогика в правоохранительной системе. СПб. : ВПУ, 2001. 63 с.
83. Goldberg L. R. An alternative «description of personality»: The big-five factor structure // J. Pers.Soc.Psychol., 1990, v.59, p.p. 1216-1229.
84. Gordon L. V. The Measurement of Interpersonal Values. Chicago, 1975
85. Gough H. G. Career Assessment and the California Psychological Inventory // 1. of Career Assessment. 1995. v. 2, N2.p.p. 101-122.
86. Stevens D.J. Community policing and managerial techniques: total quality-management techniques // The Police Journal, 2001, v.74, p.p. 26-41.
87. Hoff E. H., Lappe L., Lempert W. Sozialisationstheoretische Ueberleguni zur Analyse von Arbeit, Betrieb und Beruf// Soziale Welt. 1982. 33. S. 508-536.
88. Hans-Gunter Petzold Holtzman W. H. Computer-assied Instruction, Testing and Quidance. N.-Y., 1992.
89. McAllister L.W. A practical guide to CPI interpretation (3-rd ed.). Palo Alto, C A: Consulting Psychologists Press, 1996.

## Приложение А

### Анкета для опроса сотрудников

В целях исследования нами была разработана анкета для опроса сотрудников ОП, которая позволила комплексно исследовать субъективную оценку готовности к действиям в условиях повышенного риска; условия деятельности охранников частных служб; характер трудностей, возникающих в процессе службы; социально-демографические особенности контингента частных предприятий. Анализ результатов, полученных с помощью данной анкеты, позволил нам получить обобщенную социально-демографическую и психологическую характеристику сотрудника ОП как субъекта правоохранительной деятельности.

#### Анкета

Уважаемый товарищ! Предлагаем Вам принять участие в исследовании, направленном на изучение проблем готовности сотрудников ЧОП к действиям в условиях повышенного риска. Надеемся, что полученные результаты помогут Вам и другим сотрудникам успешно решать проблемы такого рода. Заранее благодарим за участие в работе!

1. Ваш возраст \_\_\_\_\_ Образование \_\_\_\_\_

2. Стаж в должности \_\_\_\_\_

3. Служили ли Вы до работы в ОП в других структурах?

– да

– нет

4. Служили ли Вы в горячих точках:

– да

– нет

5. Характеризуете ли Вы свою работу напряженной и трудной?

– да

– нет

## Продолжение Приложения А

– затрудняюсь ответить

6. Какие трудности Вы больше испытываете в процессе службы:

- монотонность службы;
- эмоциональные и психологические нагрузки;
- физические нагрузки;
- выполнение обязанностей ночью;
- ожидание опасности;
- длительность рабочего дня;
- недостаток знаний и умений;
- постоянные контакты с посетителями;
- взаимоотношения с партнерами;
- отсутствие помощи от коллег;
- другие/

7. Какое время суток в течение дежурства наиболее трудно для Вас?

- сразу после заступления;
- вечер;
- ночь;
- раннее утро;
- день;
- перед сменой;
- другое/

8. Удастся ли Вам успешно преодолевать возникающие трудности?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

9. Совпали ли Ваши представления о работе в ОП с реальностью?

- да
- нет

## Продолжение Приложения А

– затрудняюсь ответить

10. Если не совпали, то в чем?

11. Бывали ли в Вашей службе ситуации повышенного риска до работы в ОП?

– да

– нет

– затрудняюсь ответить

12. Бывали ли в Вашей службе ситуации повышенного риска в процессе работы в ОП?

– да

– нет

– затрудняюсь ответить

13. В этих ситуациях Вы действовали успешно?

– да

– нет

– затрудняюсь ответить

14. Приходилось ли Вам в таких ситуациях использовать оружие, собак или спецсредства?

– да

– нет

– затрудняюсь ответить

15. Задумываетесь ли Вы иногда о том, что Ваша служба в ОП таит неожиданности и опасности?

– да

– нет

– затрудняюсь ответить

16. Опасности какого рода в ходе дежурства могут, на Ваш взгляд, возникнуть? \_\_\_\_\_

Продолжение Приложения А

17. Всегда ли Вы имеете представление (модель) о том, как следует действовать в сложных ситуациях?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

18. Вы чувствуете себя вполне готовым к действиям в опасных ситуациях?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

19. Считаете ли Вы, что специальные занятия по психологической подготовке были бы для Вас полезными?

- да
- нет
- затрудняюсь ответить

20. Напишите основные причины, которые определили Ваше решение работать в ОП:

---

---

---

---

21. Ваши предложения по улучшению работы ОП: \_\_\_\_\_

---

Благодарим за участие

## Приложение Б

### Анкета эксперта

Для оценки уровня готовности сотрудников, была разработана и использована анкета эксперта. Метод отличается высокой прогностической валидностью. Суть метода в учёте мнения нескольких экспертов, знающих сотрудника по совместной службе. В нашем случае это-3 человека: руководитель и коллеги по службе.

### Анкета эксперта

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. (должность)

Инструкция. Для каждого из приводимых ниже профессионально важных качеств личности укажите (отметьте крестиком) степень его выраженности у оцениваемого сотрудника, выбрав одно из следующих утверждений:

Очень высокая степень выраженности качества	5
Качество выражено сильнее, чем в среднем у других	4
Средний уровень выраженности качества	3
Качество выражено слабее, чем в среднем у других	2
Данным качеством оцениваемый не обладает	1

№	Группы качеств	Характеристика личности сотрудника	1	2	3	4	5
1	Нравственно-ценностная ориентация личности и ее мотивация	Стремление к достижению предприятий успехов					
2		Приоритет материальных ценностей над духовными					
3		Стремление к лидерству					
4		Установка на соблюдение законности					
5		Честность					
6		Принципиальность					
7		Порядочность					
8		Справедливость					
9	Познавательные-прогностические качества	Способность к принятию нестандартных решений					
10		Умение анализировать информацию и выделять главное					
11		Преобладание эмоций при выработке решений					
12		Способность к предвидению результатов планируемых действий					
13		Способность к принятию решений в условиях ограниченности информации					
14		Оперативность мышления					

Продолжение Приложения Б

15		Наблюдательность					
16		Хорошая память					
17		Интуиция					
18		Внимательность					
19		Способность к накоплению и применению профессиональных знаний					
20		Любознательность					
21	Эмоционально-волевые качества	Эмоциональная устойчивость					
22		Работоспособность					
23		Ограниченная способность к психической саморегуляции					
24		Сильная воля					
25		Оптимизм					
26		Целеустремленность					
27		Уверенность в себе					
28		Адекватная самооценка					
29		Решительность					
30		Энергичность, активность					
31		Операциональные качества	Умение и навыки профессионального общения				
32	Умение и навыки проверки документов						
33	Умение и навыки проверки грузов						
34	Умение и навыки владения спецсредствами						
35	Умение и навыки владения оружием						
36	Умение и навыки быстрого реагирования на ситуацию						
37	Умение и навыки соблюдения личной безопасности в условиях риска						
38	Умение и навыки работы с техническими средствами охраны						
39	Типологические качества	Способность интенсивно выполнять профессиональные задачи в течении длительного времени					
40		Скорость переработки информации, принятия решений, действий					
41		Способность реагировать на слабые раздражители					
42		Сдержанность в поведении, уравновешенность					
43		Легкость приспособления к изменяющимся условиям деятельности					

## Продолжение Приложения Б

Итоговая экспертная оценка рассчитывается на основе средних оценок по всем структурным компонентам психологической готовности сотрудника ОП в условиях риска для здоровья. Данные экспертной оценки затем были использованы при разработке комплексной методики оценки успешности деятельности сотрудников ОП в условиях риска для здоровья.

Многообразие эмпирических данных, полученных с помощью вышеописанного комплекса методик, позволило получить обширную информацию об изучаемом феномене.

Полученные в ходе эмпирического исследования результаты были подвергнуты обработке с помощью методов математической статистики.



## Приложение В

### **Тематический план курса занятий по профессиональной психологической подготовке сотрудников**

Наименование темы	Количество часов по видам занятий	
	Лекции	Практические занятия
Особенности действий сотрудников в экстремальных ситуациях	2	
Психологическое обеспечение деятельности сотрудников ОП	2	
Понятие экстремальной ситуации и особенности действий в них	2	
Способы психологического настроя на действия сотрудников в экстремальной ситуации		2
Особые психические состояния сотрудников в экстремальных ситуациях	2	
Техника и методы психологической саморегуляции сотрудников		2
Формирование психологической устойчивости для личной безопасности		4
Способы профилактики стрессовых состояний	4	
<b>Итого</b>	<b>12</b>	<b>8</b>