

4. Рямова, К.А. Социально-педагогическая поддержка жизненной позиции пожилого человека в образовательном пространстве фитнес-клуба: автореф. дис...канд. пед. наук 13.00.01 / К.А. Рямова; Челябинск, 2010. – 25 с.
5. Сурнина, О.Е. Геронтология (медико-биологический и психологический аспекты), учеб. пособие [Текст] / О.Е. Сурнина. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф. - пед. ун-т» – 2009. – 234с.
6. Шаповаленко, И.В. Социальная ситуация развития в позднем возрасте [Текст] / И.В. Шаповаленко // Психология зрелости и старения. 1999.– № 2. – С. 27-40.
7. Bromley, D.B. The Psychology of Human Ageing [Text] / D.B. Bromley – London : Pelican, 1996. – 201 p.

REFERENCES

1. Glukhanyuk, N.S. and Gershkovich, T.B. (2003), *Late age and strategy of its development*, publishing house of Russian State. prof. - ped. University, Yekaterinburg, Russian Federation.
2. Litvak, R.A. and Rezanovich, T.V. (2011), “The organization of leisure activity of elderly people in fitness club”, *Modern problems of science and education*, No. 6, available at: <http://www.science-education.ru/pdf/2011/6/262.pdf>.
3. Ovchinnikova, L.V. (2012), “Psycho physiological a condition of the elderly person in his retirement”, *Messenger of the Southern Ural State University*, Vol. 267, No. 8, pp. 22-28.
4. Ryamova, K.A. (2010), *Social-support of a vital position of the elderly person in educational space of fitness-club: dissertation*, Chelyabinsk, Russian Federation.
5. Surnina O. E. (2009), *Gerontology (medico biological and psychological aspects) studies: textbook*, publishing house of Russian the state. the prof. - ped. University, Yekaterinburg, Russian Federation.
6. Shapovalenko, L.V. (1999), “Social a development situation at late age”, *Maturity and aging Psychology*, No. 2, pp. 27-40.
7. Bromley, D.B. (1996), *The Psychology of Human Ageing*, Pelican, London, UK.

Контактная информация: kive@olympus.ru

Статья поступила в редакцию 06.07.2012.

УДК 159.9:355.01

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ, УБЫВАЮЩИХ В ЗОНУ АНТИТЕРРОРИСТИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ

*Наталья Петровна Расписенко, адъюнкт,
Академия управления МВД России, г. Москва*

Аннотация

В статье выявлены проблемы, с которыми сталкиваются молодые сотрудники в период профессионально-психологической подготовки к несению службы в зоне антитеррористических действий. Деятельность сотрудников отрядов мобильных особого назначения имеет большую общественную значимость, связана с осознанной ответственностью за результаты выполнения профессиональных задач (не сопоставимой с ответственностью сотрудников в обычных условиях), высокой степенью риска, опасностью для жизни и здоровья. От качества общения в коллективе, убывающем в служебную командировку на Северный Кавказ зависит успех понимания важности выполнения оперативно-служебных задач, стоящих перед отрядом. Поэтому в статье мы предлагаем ряд мероприятий, имеющих практическую значимость в подготовке молодых сотрудников к предстоящей служебной командировке для выполнения оперативно-служебных (боевых) задач.

Ключевые слова: молодые сотрудники, профессионально-психологическая подготовка, служебная командировка, зона антитеррористических действий.

ROLE OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT IN VOCATIONAL TRAINING OF THE YOUNG EMPLOYEES DEPARTING TO THE ZONE OF ANTI-TERRORIST ACTIONS

*Natalia Petrovna Raspisenko, the graduated in a military academy,
Academy of management of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow*

Annotation

The article presents the problems, with which the young employees face during the period of professional and psychological preparation for service in a zone of anti-terrorist actions. Activity of staff of mobile groups with special function has a big public importance, being connected with the realized responsibility for results of performance of the professional tasks (not comparable to responsibility of employees in usual conditions), high risk, and danger to life and health. The success of understanding of importance of performance of the operative and office tasks facing by group depends on quality of communication in the collective departing to the official trip to the North Caucasus. Therefore, we offer in article a number of the actions with practical importance in preparation of young employees to the forthcoming official trip for performance of operative and office (fighting) tasks.

Keywords: young employees, professional and psychological preparation, official trip, zone of anti-terrorist actions.

Профессионально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел, в том числе отрядов мобильных особого назначения осуществляется в соответствии с Приказом МВД РФ от 30.04.2004 г. № 273 «Об утверждении Комплексной программы медико-психологического обеспечения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации и военнослужащих внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации, выполняющих задачи на территории Северо-Кавказского региона».

Необходимо, чтобы личный состав, убывающий в зону антитеррористических действий, мог обладать высоким уровнем профессионально-психологической подготовленности, психологической устойчивости к деятельности в нестандартных, экстремальных условиях, связанных с риском для жизни.

Среди личного состава, убывающего в зону антитеррористических действий, есть сотрудники, которые неоднократно выезжали в служебные командировки на Северный Кавказ, где им приходилось выдерживать и преодолевать чрезмерные физические и эмоциональные нагрузки и есть сотрудники, которые не имеют такого практического опыта несения службы. Поэтому профессионально-психологической подготовке личного состава в зону антитеррористических действий должна отводиться важная роль. Профессионально-психологическая готовность молодых сотрудников не всегда соответствует желаемому уровню.

С целью изучения уровня подготовленности молодых сотрудников к несению службы на Северном Кавказе, мы провели опрос в форме анкетирования. В анкетировании приняли участие 170 молодых сотрудников подразделений отрядов мобильных особого назначения органов МВД России (35 человек – из Сибирского округа, 40 человек – из Центрального округа, 30 человек – из Забайкальского округа, 65 человек – из Приволжского округа), убывающих в служебную командировку в зону антитеррористических действий. Кроме того, оценку уровня готовности молодых сотрудников давали 54 руководителя (командиры взводов, отделений) и 32 психолога данных подразделений. Общая выборка составила 256 человек. Средний возраст большинства молодых людей 24 года, стаж службы 2,06 года. Средний возраст руководителей, выступивших экспертами, составляет 37 лет, стаж службы в органах внутренних дел в среднем 8-15 лет.

Полученные данные подвергались статистической обработке, в результате которой определялись частотные характеристики (относительная величина в процентах). Для оценки достоверности различий между различными группами исследуемых использовал-

ся критерий χ^2 Пирсона, который является непараметрическим и подходит для выборок с эмпирическим распределением отличным от нормального. Для выявления значимости различий между ранговыми показателями использовался критерий ранговой корреляции Спирмена. Учитывались результаты со степенью достоверности не ниже 95% ($p \leq 0,05$).

Результаты проведенных опросов позволяют сделать следующие выводы.

Молодые сотрудники, убывающие в зону антитеррористических действий, оценивали свой уровень профессиональной готовности. Кроме того, оценку также осуществляли эксперты (непосредственные руководители) (таблица 1).

Таблица 1

**Подготовленность к несению службы в зоне антитеррористических действий
молодых сотрудников, в баллах**

	Служебно-боевая	Морально-психологическая	Профессиональная
Молодые сотрудники	7,05	6,72	6,79
Руководители	4,83	3,5	4,31
Психологи	4,76	3,92	4,29

Молодые сотрудники оценили общий уровень своей подготовленности к службе в отряде мобильном особого назначения как достаточно высокий: 6,91 балла из 10 возможных, тогда как руководители и психологи подразделений дали меньшие оценки: руководители – 4,22 балла, психологи – 4,32 балла.

Из таблицы видна согласованность мнений экспертов о подготовленности к несению службы в зоне антитеррористических действий молодых сотрудников. Однако сами молодые сотрудники завышают оценку уровня своей подготовленности к службе. Завышенная самооценка свидетельствует о несформированности представлений молодых сотрудников, о некоторой романтичности установок. Разногласия в оценках молодых сотрудников и экспертов свидетельствуют о противоречиях и ведут к неадекватной оценке результатов профессиональной деятельности как со стороны руководителей и наставников, так и со стороны молодых сотрудников.

Наиболее высоко все респонденты оценили служебно-боевую подготовленность к службе: 7,05 балла – молодые сотрудники, 4,76 балла – психологи, 4,83 балла – руководители; наименее – морально-психологическую: 6,72 балла – молодые сотрудники, 3,92 балла – психологи, 3,5 балла – руководители. Эти данные еще раз свидетельствуют о том, что основные трудности и проблемы в профессиональной подготовке молодые сотрудники испытывают из-за низкой морально-психологической подготовленности, а следовательно, и психологической готовности к службе в зоне боевых действий. Профессиональную подготовленность сотрудника органов внутренних дел образует сумма профессиональных знаний, навыков и умений, которыми он обладает. Психологическая подготовленность является совокупностью сформированных и развитых психологических характеристик, отвечающих психологическим особенностям оперативно-служебной (боевой) деятельности и выступающих необходимым внутренним условием ее успешного осуществления. Именно этот вид подготовки играет важную роль в преодолении психологических трудностей профессиональной деятельности, и тем самым, в обеспечении успешного решения стоящих перед ними задач.

Как показывает практика, молодые сотрудники испытывают ряд трудностей перед служебной командировкой на Северный Кавказ (таблица 2).

Графа «процентное отношение ко всем обследованным» отражает данные об общем количестве молодых сотрудников, отметивших данную трудность в числе наиболее значимых; графа «удельный вес» удельный вес вида трудностей в их общем объеме; графа «ранг» – результаты проведенного ранжирования значимости трудности, где первое место присваивалось тому виду, который получил наибольшее число выборов.

Таблица 2

Трудности, которые испытывают молодые сотрудники за 40 дней до убытия в предстоящую служебную командировку в зону антитеррористических действий

Трудности	Выраженность		
	Процентное отношение ко всем обследованным	Удельный вес в общей структуре трудностей, %	Ранг
Безразличие к личным проблемам сотрудников со стороны непосредственных руководителей (командиров батальонов, командиров взводов, командиров отделений)	44,71	16,41	1
Трудности во взаимоотношениях с непосредственным руководителем (командиров батальонов, командиром взвода, командиром отделения)	43,53	15,98	2
Трудность вхождения в «новый коллектив», убывающий в служебную командировку	41,76	15,33	3
Возникновение конфликтных ситуаций с сослуживцами	39,41	14,47	4
Поучительно-пренебрежительное отношение к молодым сотрудникам со стороны коллектива	28,24	10,37	5
Незнание особенностей членов коллектива	22,94	8,42	6
Несправедливость поощрений и взысканий	13,53	4,97	7
Отсутствие практического опыта нахождения в служебной командировке	12,35	4,54	8
Недостаток знаний в определенной сфере	8,82	3,24	9
Психологическое давление со стороны сослуживцев	4,71	1,73	10
Психологическое давление со стороны непосредственных руководителей	4,12	1,51	11
Несправедливое распределение обязанностей	3,53	1,3	12
Ответственность за принятое решение	2,94	1,08	13
Плохое самочувствие, болезненность, переутомление	1,76	0,65	14

Как видно из таблицы 2, преобладающими трудностями, с которыми сталкиваются молодые сотрудники отряда мобильного особого назначения в период ожидания убытия в служебную командировку в зону антитеррористических действий за 40 дней до убытия, являются «Безразличие к личным проблемам сотрудников со стороны непосредственных руководителей (командиров батальонов, командиров взводов, командиров отделений)». Удельный вес в общей структуре равен 16,41%.

Трудность вхождения в «новый коллектив», убывающий в служебную командировку, имеет удельный вес в общей структуре 15,33%. Отряд, убывающий в служебную командировку на Северный Кавказ, формируется из сотрудников, желающих поехать на основе принципа «добровольности». Как правило, сотрудники служат в разных батальонах, взводах, отделениях. Поэтому сформированную группу можно условно назвать «новый коллектив». Вхождение в «новый коллектив», убывающий в служебную командировку, требует от молодого сотрудника принятия целей, планов коллектива как части своих жизненных целей и установок, включение в деятельность коллег по службе, внесение конкретного вклада, умение отстаивать интересы коллектива.

В этой связи руководству отряда, убывающему в служебную командировку в зону антитеррористических действий, следует отметить, что психологическая подготовка представляет собой сложную систему профессиональных знаний, умений и навыков, а также личностных свойств сотрудника, его качеств, которые обеспечивают надежность выполнения действий в соответствии с его профессиональными и психологическими установками, а также умением взаимодействовать в группе, включаться в активные совместные действия [1].

В целом, система психологической подготовки сотрудников ОМОН к несению службы на Северном Кавказе представляет собой мероприятия, которые с организационной точки зрения можно разбить на три этапа.

Первый этап – подготовительный. Этот этап включает психологический отбор сотрудников для несения службы в зоне антитеррористических действий.

Второй этап – психологическая подготовка к работе в экстремальных условиях. Мероприятия, осуществляемые на этом этапе, включают комплектование отряда, убывающего в служебную командировку с учетом социально-психологических закономерностей и индивидуально-личностных особенностей бойцов, профессиональную подготовку.

Третий этап – психологическое сопровождение личного состава, убывшего в служебную командировку на Северный Кавказ и их родственников.

На каждом из трех этапов психологического обеспечения деятельности сотрудников ОМОН, принимающих участие в контртеррористической операции на Северном Кавказе, используются различные организационные, методические подходы, специфический алгоритм действий психологов. Данная схема организации психологического обеспечения предполагает комплексность, системность и эффективность проводимых мероприятий, восстановление и поддержку способности бойцов спецподразделений выполнять служебно-боевые задачи.

Из вышеперечисленных задач вытекают основные направления работы психологов подразделения на этом этапе:

1. Предварительное собеседование с командиром отряда, выезжающего в служебную командировку (решение вопроса по отбору сотрудников, командируемых на Северный Кавказ).

2. Методом наблюдения изучить сотрудников в различных видах деятельности: в межличностном общении с сотрудниками, руководством (командиром взвода, командиром отделения); отношении сотрудников к ношению форменной одежде; четкость выполнения приказов руководства.

3. Проведение полевых учений, в условиях которых осуществить включенное наблюдение за поведением сотрудников: умение включаться в групповую деятельность, умение бесконфликтно общаться, проявлять ответственность за порученное задание.

4. Создавая экстремальные моделируемые ситуации на полевых учениях, отслеживать динамику поведения личного состава.

5. Проводить собеседование и психологическое обследование сотрудников на предмет психологической готовности к предстоящей служебной командировке.

6. Проведение мероприятий, направленных на сплочение сотрудников: тренировок, психологической полосы препятствий, обращая внимание на психологическую устойчивость к воздействию стресса, и умение проявлять взаимовыручку в сложных жизненных ситуациях.

7. Проведение методики «ЦОЕ», с целью выявления ценностных качеств, необходимых командиру, выезжающему в служебную командировку.

8. Подготовить совместно с командиром ОМОН, заместителями командира, врачом список сотрудников, направляемых в служебную командировку на Северный Кавказ.

Психолог подразделения должен тщательно подходить к проведению мероприятий, направленных на обеспечение личной безопасности, на сохранение физического и психического здоровья сотрудников, особо делая акцент для категории «молодых сотрудников».

Перед отправкой сотрудников проводится ряд специальных мероприятий по формированию у личного состава моральной и психологической готовности к деятельности в экстремальных условиях. В их число входит:

1. Информационная подготовка (этнографические особенности региона предстоящего несения службы, предыстория конфликта, причины его возникновения, особенно-

сти оперативной обстановки и состояние дел на современном этапе, национальный характер и народные традиции, особенности межнационального общения конфликтующих сторон, нормативные и законодательные акты, регламентирующие деятельность ОМОН).

2. Выработка у каждого сотрудника убежденности в обоснованности целей и задач, стоящих перед отрядом в период его пребывания в данном регионе (этот критерий включает в себя уверенность бойцов ОМОН в гуманности и необходимости предпринимаемых правительством России мер по локализации и урегулированию конфликта, чувство правовой и социальной защищенности каждого сотрудника и членов его семьи).

3. Подготовка личного состава к несению службы в неординарных условиях (погодных, сложных бытовых, социальной изоляции или даже враждебного отношения к сотрудникам окружающего гражданского населения, физического и огневого сопротивления).

4. Выработка у сотрудников ОМОН умения в случае необходимости действовать автономно.

5. Отработка специальных умений и навыков (оказание первой доврачебной помощи пострадавшему; общение с представителями конфликтующих сторон, предполагающих знание оскорбительных, доброжелательных, привлекающих внимание, располагающих к беседе, означающих приветствие или извинение жестов и выражений, умение по внешним признакам определять готовность собеседника к агрессивным действиям или располагать к себе граждан в процессе общения, вызывать у них чувство уважения; умение противостоять «мягкому нажиму», т.е. устойчивость к просьбам гражданских лиц, высказываемых в форме приглашения в гости, подношения даров, «слезных» уговоров о помощи и т.п., и связанных, как правило, с нарушениями должностных инструкций, отклонением от установленного маршрута, игнорированием правил сохранения служебной информации и т.п.).

6. Формирование устойчивой мотивации.

Профессиональное становление молодых сотрудников в системе МВД определяется 3-5 годами работы человека по определенному профилю с момента его поступления на службу в органы внутренних дел, то есть этот процесс длителен. Поэтому руководители подразделений должны проявлять заботу о личном составе, который выезжает в зону антитеррористических действий и способствовать их профессиональному становлению как специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стародубцев, М.П. Педагогические условия, необходимые для эффективного формирования профессиональной готовности у сотрудников органов внутренних дел к выполнению служебных обязанностей / М.П. Стародубцев, А.А. Плаксин // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2012. – № 4 (86). – С.153-156.

REFERENCES

1. Starodubtsev, M.P. and Plaksin, A.A. (2012), "Pedagogical conditions necessary for effective formation of professional readiness at employees of law-enforcement bodies to performance of official duties", *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*, Vol.86, No. 4, pp. 153-156.

Контактная информация: sistr74@mail.ru

Статья поступила в редакцию 27.07.2012.