f

*ВЫ СШЕЕ ПРОФЕССИ ОНАЛЬНОЕ ОБРА 3 ОВА НИЕ*

##### В. Н. С МИРНОВ

психологип

УПРАВАЕНИП ПEPCOHAAOM В ЭКСТРЕМААЬНЫХ

саовилх

Рекоменdово//о

*£оветон по психологии Учебно-методического объединения по клоссическому университетскону обр0З080нию*

*в качестве 'учебного пособия для студентов*

*высших уяебных заведений, обучоющихся*

по *напровлению и специольностян психологии*

~~“~~ i

ACADEM А

Nосква

Издатепьскии центр Акадегтия 2007

У К 001.25:574.23(075.8)

fiБK бЅ.9я7З

C506

Р е п е н з с Н Т Ll:

иоктор психи›:іг›і к чсс ких наук, профессс›р кзфсдръі уголовного права и пpr›пecca іср›‹янчсского фукyлъзc га Росс ийскиі о унпsсрсите га дружбы народов *А. U. Гlапкин,*

доктор психслсгических каук. заместите.іъ нзчэльника унраsлсния

upi аНи aгtиc й работьi с ли н іьпи cocmaur›rt ДКО М B4 России /\У. //. *Марьик*



C506 Психоло ия управле ния персоналом в экстремальных услови›іх : учеб. пособие дл›і ступ. высш. учеб. завепе ний / В. Н. С мирнов. — М. : Издатсльс кой ne нтр «Акаде мия», 2007. — 256 с.

IS BN 975-5-7695-3557-4

Я vчcбнuм нособии освсгкены актуальныс проблемы нсихологическо- i о со верше нстRо Ва нии yn раsлен хя ne рсоналом в эксз ремальНlэіХ уСлоsиях. Книі а нзписйна на ocнose pc зулътатов научнъіх исслеоиваниtі, а нали а

*‹э i”e‹JccTReHнc›t* О н зарубсжг‹оі”о Олъ/Та. Д лп0Обнн *пре ожсны* сисі‘е з,

41СТО.1Іэі и ме годккн профессконалъ›к›іі экстремалъно-пскхологи•іеской пoo—

‹1лн сто дс птов sысmих у•іебных заведений, обучашгиххся по пснхоло- i нчсски ‹ спеиилчъностям, Мсіжет бъіть полезно препооаRйтелям, Прdкти - чсск›‹ м he Мхолога ‹, науч к ъни рабо гникам, исслед¿юиtим проблсмы »кст- рсм«.іьНоіі riLuxo.lot нк, рукивоЛнтслsім ра знъіх рзнгов, сгіеииалнс там эк- с i pc мLLчІэlіых нр‹э с сн и ( ситр¿л ннка м М ЯД, ФЕБ, ФСИ Н, органов лро— кур. т\'ръі. 31 ЧС, поМтисл\’жагиим и ,эр.).

УДК ООІ.25:574.23(075.5)

Б БК 68.9я73

*Оригинал —.чак ет данного издания является собственностью Издител ьск‹›го цеитра «Академия», и его воспрпизведение .любым спос’обом*

*без согласи i прпвообладателя зиnpeщиeтcя*

с Смирнов іЗ. Н., 2t)t)7

fi Образовательно-излател ьcKи Й цеі ітp ‹• Акаде мин», 2f107

IS BN 975-5-7695-3557-4 С“. О‹ ориление. И злательский центр «Акалс мия •, 20f17

ВВЕДЕНИЕ

В последние пссятилетия усилилась нестабильность социально экономических, политических, экологи ческих условий жизни. Увс- ли чилось коли чество стихи йных бедствий, техноге нных катаст- роф, соииальных потрясени й, вой н, выросла преступ ност ь. На- блюдается неуверенность в завтрашт‹ем дне , отсутствие психоло- гическои подготовле нности населения и недостаточ ная нодготов- ленность профессионалов к жизнедеятельности в экстремал ьных условиях. Поэтому на первы й план выходят ne только проблемы подготовки специалистов, чья профессиональная деятельность на- прямую связана с экстремал ьными условиями, но и пробле м ы управления этими сne циалистами, группам и, подразделе ни ям и в экстремалы4ых условиях.

Реформы, проходящие в Росси и, обнажили пробле му неэф- фекти вности систем ы государственного у Правления, и особенно управле ния в экстремальных условиях.

В качестве одной из основных при чи н упуще ни й при проведе- нии административных преобразований П резидент России В. В. Пу- тин выделил «отсутствие квюіифи цированных уііравле нческих кад- ров, с пособных ycпe шно работать в условиях me мократии и ко- ренных соииал ьных инноваций» '.

Анализ реше ния служебных задач в экстре мальных условиях специалистами разли ч ного профиля свидетел ьствует о том, что им приходится выдержиьать и преодоле вать чрезмерные физи че- ские и эмоционал ьные нагрузки. Их деятельность и меет большую обществе нную значимость и связана с осознан ной псрсональной ответственностью за результаты выполнения профессиональных задач (не сопоставимои с ответстве нностью специалистов в обыч- ных условиях), высокой сте ne нью рис ка, опасностью для жи зни и здоровья. Наиболее характер но особенности экстре мальнои дея- тельности спе циалистов пролвляются в ходс проведе нил боевых операций в зоне локал ьных конфликтов, где жизн ь, здоровье, ycпex, благополучие ли чного состава всецело зависят не только от личной и групповои профессионал ьнои экстремально-психо- лог ической подготовленности, но пре›кпе ьсего от профессиональ-

*' dl утин В. В.* П осла ние П резидeнта Гос ударстве нной дyuc Роеси ііской Фепе-

рации от 2S.U4.2UUS // России скан газета. — 20БЅ-. 26 апре.пл.



ІЈОГО МПCTe|ЭСТ BП И П|ЭО СССИОНdЛЬНОЙ ЭКСТ}ЭСМdЈІ bHO - I IСИ XOJIОГИ ЧеС-

кои подготовленности руководителеи.

Особое ііііимание следует o6paщaть на организацию профессио- нee ыіого психологического отбора. подготовки и сопровождения руководителей и личного состава, предназначенного ллн рабпть в экстремжі ьн ых ус.эовиях. Ничто так не дсзорганизует деяте зь—

fJOCTЬ СПО ЦИ fШИС ГOit 13 Э KCTpC М CI bH bl Х СЛО ВИ ЯХ, KПK HE КОМ ПeTCНТ-

ность управле ния, растерянность, метан ие и безответственная OTЛtÏНO ГІрИ Казов, противоречаших друг другу, обстановкс, логике развития событии.

С OOT BeTCТВИ И С ЭТИ М НП ДОЛ ЖН ОСТИ }Э КОВОДИТСЛС И В Э КСТ|ЭС -

мальных услоии›іх должны отби раться и назначаться авторитет-

II ЫЙ , КОМ ПCTCHTH ЫС С ПО ЧИ dЛИ СТЫ . }ЭИ О Чe НИ И КО ВОЛИ ТСЛGЙ

и спеииъ истов требуется соблюдать принци п: учить тому, что необходимо в экстремальных условиях, учитывать спеиифику де- ятельности (преимушественно коллективные способы выпол не- ния служебных запач, повыtиенная опасность), формировать зна- ни›і, умени›і, навыки, связанные с боль ои ответстпе нностью за результаты применения оружия. Требуется повышать компе- тснтность руководителей и специалистов в оценке возможны х вариантов развития экстремальных ситуаци й, их сушности , осо- бенностеи, способов деиствии в них, в учете экстремал ьных фак— торов риска. Необходимо формировать умения и навыки регули- рования позитивных психических состояни й в экстремальных ус- ловиях.

В гіронессе обучения следует использовать возможности моде-

.э ирования условии, прибли жен ных к служебно- экстре мальным (тренировка выносливости в сложных метеоусловия х, принятие на себя повышеннои ответственности за результаты своих дей- стви й и пействи й групп ьі), сочетать значительные физические

Н ПГ|Э "3 КИ С М О HOTOННbIМ И ДА Й СТВИ ЯМИ В НССТ;3 НДП}ЭТН ЫХ СЛ ОВИ -

IIХ, С)Н) 3ПH Н b) Х С |ЭИ С КОМ ДЛЯ ЖИ ЗНИ , С Н ПП|ЭЯ ЖСН ИCM ИН ТЕЛЛИ КТ -

ЗЛЬН ЫХ СИЛ . ]ЭС СТСЯ ИСПОЛ Ь3OBaT b ЭKCT СMdЛ bH ЫС СЛОВИ Я ДЛЯ

формирования и развития самоконтроля (приемов самоприказа, самовнуиіения, самоподкрспления), бдительности, навыков пси- холог ического позже йствия на контраге нтов и граждан.

Э KCT|Эe МПЛ bH bfX СЛ ОВИ ЯХ КО М ПНДИ р HE О ХОДИ МО О р ИС НТИ рО-

ватьс›і на лич ныи состав подразделения, пpoявлсниe максималь- но позможнои забо ьі о кажпом сотру нике в прелложенных усло- виях. Поэтом у моральные установки коман ира являются неотъем- лемои частью всеи профсссиональнои экстремально-психологи-

ЧССКОЙ ПОЛГОТОВКИ

*д* пpouecce подготовки нсобходимо использовать и возмож но- сти с пе uиiяьнo создаваемых стрессовых ситуаи ии для повыше- ни›і пси.хо.’іогическои устоич ивости и эффективности пеятель- носа И руКоRолителеи и сгіеиипз истов. При этом нужно использо-

d

вать ьозможности самих экстремальных условии, профессионтзь- но-психологический потенциал руковопителеи и спепиалистов, специфику управления специалистами и функпиональными груп- пам и в экстремалыіых условиях и особенности профессиональ- ной пеятельности. Жизнепеятелыіость pyкoвoдитeлeи и crie циа- листов в экстремальных условиях опрепеляст соответствуюгиую орган изацию и условие пpoвeдeния с ними восстановительно- реабилитационных мероприяти и, от чего зависит не только их работоспособность, но и подвержание психологического ко мфорта за счет гармоничного включения реапапиионных механизмом.

Г Л А В А 1

ОСОБЕННОСТИ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВНО

1 .1 . Экстремальные условия как элемент

**жизнедеятельности специалистов**

###### и функциональных групп

Становление психологи и управлени я персоналом в экстремаль- ных услояи ях как соста вной части практической психологии вос- требовано време не м и обшеством.

Научно-техгти чески й прогресс решает многие соци альные и

экономичес кие проблем ы. В то me время он при вопит и к отрица- тельным последстви ям, связанным с нарушением экологическо- го ра вновеси я, стихи йны ми бедстви ями, авари я ми, вЗрыва ми, пожарами, приводящи ми к большим человеческим ›кертва м и ма- териальному ущербу. Большое количество погибших, раненых воз- ни кает за счет соди альных конфли ктов и катастроф (войны, кон- фли кты, ре волюци и, терроризм). Снизить количество гибнущих спе циалистов, получаюши х физи ческие травм ы, поврежде ния, пси хогенные реакции мoжнo за счет совершенствования процес- са управление сие ци алистами, подразделени я ми и группами в эк- стремал ьныx условиях.

**Лсвхозоеня *управления* лерсопшіояі *в экстремальн*ьт*х* ј'сзовкях** *изучает луоуесс оптимизации жизнедеятельности специалистов, функциональных rpynn, их состояний, иных психические изменений в pR3уЛдШ ОШЯ П flОЯлЕН ческого езонмодействия руководител ей с иодчи- неннъіми в опасных для жизни и здоровья cumуациях, связанных с воз- деиствием стіьнъіх и чрезмернъіх стрессовых фак* mopoв.

***Объектом*** и зуче ни я пси хологи и управлени я п ерсоналом в эк- стре мальных условии х являются специалисты и функциональные гpyп ii ы, включе иные в управлен ческие отношен гія в процессе жизнедеятельности в экстре мальных условиях.

***Предмет*** пси хологии управлени я персоналом — это психоло- ги ческие аспе кты опти мьi за ци и взаи мовли яни я руководителе й, подчине нных, функциональных груп п в условиях риска для их жизни и здоровья, структурной целостности, при водящие к дос- тижению социально ожипае м ых и эффе ктивныХ результатов.

Именно опасностЬ ДЛR жИзни и здоровья де іает ситуация› объек- тивно экстремальной. Экстремальную ситуацию надо отличать от обычной ситуации с элементами напряженнос ги (например, пе- регрузки в работе, дефицит времени, недостаток информации, повышенная ответственность и т. п.) и от сложной ситуации (на- пример, межлич ностные конфли кты, недостаток де не жны х средств, несправедливость руководства).

Экстремальные ситуации всегда характеризуются сильны ми психологическими, а uacтo и психотравмируюгиими воздействия- ми событий, происшествий или обстоятельств на специалистов, но не все психотравмирующие события обязательно связаны с экстремальными ситуаииями. Так, гибель животного под колеса- ми автомобиЛR может быть психотравмирующим событием для одного человека и незначительным эпизодом лліі другого. Но она не является экстремальной ситуацией для окружаюгиик.

Отсюда следует, что помимо *ситуаций объективно экстуемаль-*

*ных* спедует выпсл›іть *’убьективно экстремапьные cum уации,* эа- БиСУtщие от личностнои annepuen ции конкретного специалиста. В отличие от объективно экстремальных ситуапи й количество субъективно экстремальнык ситуаций ДЛR Конкрет ных специалис- тов может быть как значительно меньшим (млн психологически подготовленных), так и больши м. Имеют место случаи, хотя и дocтaтoчнo редко, кoгдa человеком все ситуации, кроме ситуа- ции сна, воспринимаются как экстремальные (потенциально опас- ные длR жИзни и здороБЬR).

Для большинства видов деятельности специалистов и функиио- нальных груп п органов внутренних дел, ііодразделении министер- ства обороны, М ЧС, ФСБ экстремальные условия являются ха- рактерными.

Вместе с тем понятие *особые экстремальные) условия* более емкое. Оно включает в себя как содержание, так и форму его вы- ртения. Оно не ограничивается карактеристикой обстановки (си— туации), возникаюшей лиш ь при стихийных бедствиях, эпидеми- ях, эпиэооти›іх, а включает в себя более широкий круг обстоя- тельств социального характер-а 12 i

В понятие *условия,* кроме элементов обстановки, входит дeя-

тельностный аспект, что отличает «условиR•\* ОТ ПOHYtTИYt •Ситуа- мия», имеющее нейтральное по отношению к дe›iтeльнocти зна- чение.

А. Н. Леонтьев предостерегал от понимаиия деятельности че- ловека как отношени›і, существуюгиего между человеком и об- ществом. При таком понимании об ество составляет оля чело- века внешнюю среду, к которой он вын ужден приспосабливать- ся, чтобы выжить. При этом упускаетс›і главное: а общест ве че- ловек находит ие просто внешние условия, к которым он дoл- жeн приноравливать свою деятельность; сами общественные yc-

7

лови я несут в cefie мотивы и вели его деятельности, ее средства

и cпocofiн; слово м, общество производит деятельность образ ю—

ЩИ Х С ГО И НЛ И ПИЛО В [ .

К сожалени ю, это предостережение многи›Ји учеными и прак- гиками не учитываетсн, коі да речь заходит об экстремальных ус- ло ви ix. А.М. Столяренко справедливо считает, что отношение к юбому экстрем ьному соfiыти ю только как к негативному в жиз- ни человека ошибочно с позиций фило- и онтогенеза человека. Развитие человсчсски х качеств в истории человечества происхо- дило в каждом индивиде в npouecce преополения противоречий мсжду требовани›іми жизни и возможностями и вело к сопершен- ствованию поэможностей. А экстремальность — показатель особо- го состояния системы «человек в ситуамии », изменяюще йся в оп- ределенном пиапазоне в зависимости от степени попготовленно- сти и выfiора поведения и нпивида [25].

Соііиально-значимые психолог ические ценности и мотивы

спсииалисто в занимают пeдyru ю роль во всей их психическо й деятельности и повепении в экстремальн ых условиях. И мен но от них зависит в ре шающей степе ни успешность подготовки и про- фессионал ьной деятел ьности специалистов и функциональны х гpyп п в экстре мальных yc іовиях. Экстремальные условия нега- тивно действуют только на неподгото пленных или недостаточно подготовленных специалистов и функниональные группы. На поп- готовленны х специалистов и группы экстремальные усло вия дей- ствуют как по пол нительный обучающии фактор, который повы- шает их іlрОфессиональную готовность [23]. Отсюда можно сде- лать вывоп, что экстремальнос ть — объективно-суfiъективное

Я ВЛС Н Ий (Н dЛ И Ч ИС }ЭеЫl bH ЫХ ГрО3 ЖИЗН И И ЗЛО}ЭО БЬЮ, С ОДНОЙ

стороны, и их раэлич ное восприятие сотрудниками — с другой): опни люпи могут воспринимать экстремальные усло вия как ги- перэкстремальные, другие — как экстремальные, третьи — па- раэкстремальньіе, четвертые — как оптимальные условия и оfiъект- но-субъектные явления (объектом воздействия экстре мальных

СЛ О ПИЙ М OЖeT ЫТЬ И НЛ И ВИД Ыfl bH Ы Й И Г{Э П П О БОЙ С Ъe КТ ЖИЗ-

нсдсятел ьности).

В науч ной литературе встречае тся попмена ііонятий «борьба с преступностью•›, ‹ борьба с терроризмом» на понятие «борьfiа с экстремальными усло виями». При этом не учитывается факт, что экстремальные условия — это не только преступники, террорис- ты, их пособники или сочувстоующие, которые составляют фак- торы опасности са мои обстановки пля сотрудников, но и риски, угрозы иного роза: личностного (факторы психогенного риска), группового (факторы сопиально-психологического риска), пея- тельностного (факторы повсденческого риска). Поэтому «борьба с экстремальными условиііми» превращается, с опной стороны, в

«борьбу с самим собой›, а с другой — в борьбу с опним из элементов

#### 8

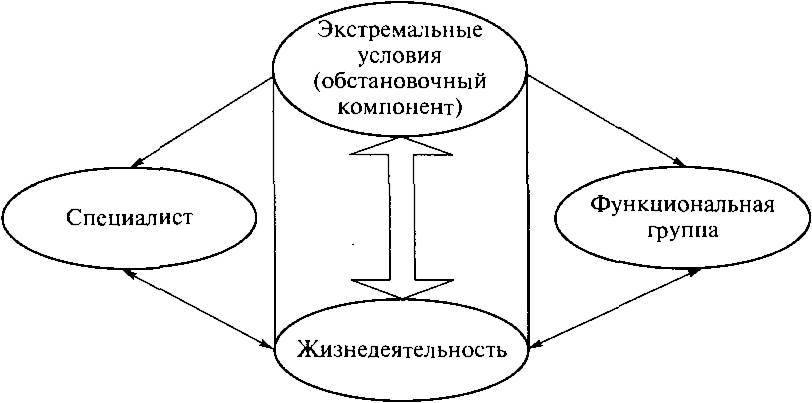


Рис. 1. Сиcтeма жизнеле ятельности сneциалистов и d›ункииональных груп п в экст ремал ьных усло вия х

объективно существующей системы (рис. 1), разрушение которой ведет к прекра щени ю существования и други х ее элеме нтов.

[[1]](#footnote-1)Объективно экстремальн ьte условие — это реалызые у грозы, опасности и трудности. Однако спсци алист, функциональная груп- па имеют выбор не только между избежание м или принятием их как нежелательного зла, но могут добиться ycпcxa, если отнесут- ся к экстре мальным условиям как к необходимому элементу сво- ей профессионыіьной жизнедсятелыlости. Тогда вектор дсятсль- ности будет направле н не на преодоле ние «экстремальности», не на борьбу с ней, а на ее познание (оценку), осмыслен ne, гвор- ческос преобразо вание и использованис. В свизи с этим мoжнo заключить, 'іто экстре мальные условия жизнепеятельности спе- циалистов объективно не противосто›іт им, а определя ют условии и являются необходи мым компонентом жизнедеятельности. Этот факт лег в основу коьуглуии професси ональной экстрем ально пси - хологи ческой подгото вки сотруднико в спeцпoдpaздcл i4 ИИ И НО- зволил построить систему подготовки сотрудников спецподразде- лени й нс на принцип ie проти водействия экстре мюіьным факто- ром, а на использовании факторы экстремальности как обу'таю- щего коміlоне нта (23].

В представлю ином гlогіитии требуется уточнить составляющие. Термин *профессиональная п*о отношению к ттодготовке означает

‹.полностью отвечающая требованиям данной труЈtопой деителк ности» І .

Термин лсд:со /озпvескоя, употребляемый тірих‹енителъно к под-

готовке, означает, что предмет воздеііствия в этом пpouecce име-

*' Ожегов* С.Л. Толковый словарь pycc кого яаы ка. — М ., 1997. — С. 623.

9

ет психологичсскую природу и что для его изменения использу- ются психологические средства.

*‹. Іlодготовка —* обучение, передача необходимых знаний, от- работка умений и навыков для какой-либо деятельности» '.

*«Экстремалhная —* краиняя, необычная по трудности, сложно- сти»’. В совокупности с термином «психологическая» ‹экстремаль- ная подготовка» означает, что предмет воздеиствия — психика специалиста, находящаяся или готовившаяся к воздействию эк- стремаль ных факторов (неожиданность, внезапность, ограничен- ныи резерв времени и т. д.). Кроме того, термин «экстремальнал'› указывает на Применение в процессе подготовки совокупности объедине нных общей целью специфических приемов, методов, учитывающих размеры и степень воздействия экстремальных фак- *іороВ* на гісихику *спеипалистов.*

@СЯТСЛ bНОСТБ СПR ЦИ БЈІИСТОВ В Э KCT СМБЈІБНЫХ ОСЛОВИЯ Х П}ЭОХО-

дит преимущественно в составе малых функциональных групп (бри- гад, отделений , оііераз ивных групп, команд), которые имеют свои характерологичсские особенности. К этим особенностям относят- ся общие закономерности формирования и развития функцио- нальных гру un. Процесс формирования группы и ее дальнейшего развити я может быть представлен как процесс сплачивания этой группы, но не на основе увеличения ее эмоциональной привле- кательности, а путем включения индивидов в процесс совмест- ной деятельности [2].

Было разработано понятие коллективного субъекта деятельно- сти (или субъекта совместной жизнедеятельности). Совместная дея- тельность стала рассматриваться уже не только как фактор, опре- деляющий психологию груп пы, и не только как средство суще- ствования групповой психологии, но и как собственно психоло- гически й феномен группы. А. Л. Журавлев выдвин ул динaмичe- скую концепцию совместной жизнедеятельности, суть которой заключается в том, что совместная жизнедеятельность разверты- вается в различных групповых процессах, совокупность и после- довательность которых позволяет описывать психологические oco- 6eнности содержания и формы организации совместной жизне- пеятельности. В совместной жиЗнедеятельности наиболее полно пpeдcтaвлeнa взаимосвязь и взаимозависимость (через взаимодей- ствие и взаимоотношение) основных психологических феноме- нов и понятии: личности, группы и жизнeдeятeльнocти, схемати- иески образующих вершины «треугольника», его стороны при этом символи чески обозначают взаимодействия и взаимоотношения, а плоскость треугольника — совместную жизнедеятельность [22]. Кон- *иеииня* совместной жизнедеятельности представляет удачную cxe-

'\*.rreeos С. Л. Толковы и c:loварь pycc кого пзы ка. - М ., 1997. — С. 534. ’ Там +е. — С. 908.

10

му, наиболее полно объясняющую психологию устойчивых про- фессиональных групп, которы ми являются функциональные груп- пы подразделений органов внутренних пел.

А. В. Брушлинский, расКрывая понятия *субьект,* констатировал, что человек не рождается, а становится субъектом в процессе сво- еи деятельности, обще ния и других видов активности. Субъе кт это человек на высшем уровне активности, целостности (систем- ности), автономности и т. д. [20]. Одним из теоретических досто- инств пон ятия «субъе кт» является его интегральный характер и возможность использования в психологии для обозначения харак- теристик как индивида (индияидуальный субъект), так и группы (групповой, коллективный субъе кт). Каждый индивидуал ьный субъект может существовать и действовать только при н аличии других субъектов. Но это справедливо и плл группового субъекта, который обладает качеством (способностью) к групповой само- рефлексии, т. е. идентификаиией груп пы, формирование м чувства, образа — *Мъі.* Кроме того, групповой субъект обладает такими признаками, как взаимос вязанность, взаимозависи мость (интен- сивность, теснота взаимных связей, зависи мостей межпу индиви- да ми в группе и сопержание этих зависимостеи) членов группы и совместная активность (способность проявл ять различные формы совместной активности, при'тем как внутригрупповой, так и меж- групповой) [20].

В пpouecce контактов, совместной жизни и активности на'ти- нают действовать и соииально-психологические механизмы: со- циальное восприятие, подражание, внушение, убежпе ние, зара- жение, принужпе ние, груп повое давление, ‹.массовая сила», ко- торые укрепля ют психологичес кую силу взаимно го сцеплени я между 'членами гpyп пы, энергию их взаи мных пействий. Положи - тельные измене ния в психологии групп благотворно отражаются на психическое состоянии, поведении и пействиях их членов. Это выра›кается, на при мер, в феноме не социально-психологического облегчения, уме ньшения силы негативных эмоций или их вытес- нения, повышении чувства уверенности, улучшении качества дей- ствий [25].

Проявл яя в экстре мал ьных условиях активность в совместной профессион альной деятельности, cne ииалист изме няет эти ус- ловия. Но он одновременно изме няет и психологические харак- теристики функциональной группы и свою психику. Пpouecc ак- тивности идет и в направле нии от гру пп ы к специалисту: функ- циональные груп пы cne ииалистов, проявляя в экстремальных ус- ловиях активность в совместнои профессион альной деятельнос- ти, изме ня ют эти условия, одновре ме н но и зме н я ют психику конкретных cne ииалистов, взаимодействующи х с ними груп п и свои психологические характе ристики. В результате влияние эк- стремальных условий на cne ииал истов и функцион ал ьные груп-

пы в значительной степени определяется характером самой со- вместной профессиональной деятельности и активностью спе- ииалистов и Ј’р нп. Кроме того, спеииалисты и функциональные груИNы не только испытывают на себе обоюдное влияние и вли- ннис экстремальных условий, но и сами изменяют экстремальные

ДCЛO БИН.

Поэтому особенно важным становится этап профессиональной экстрсмтіьно-психологической подготовки специалистов и групп к служеб но-э кстремальн ои деятельности, которыи обязан сделать эту іе›ітельнос гь максимально успешной, осознаннои, ответствен- нои, ини ііиативной, uелеустремленной, безопасной, принОсRгцей личное удовле творение. Такая попготовка позволяет специалис- там, функииональным груп пам не только влиять на экстремаль- ньіе ушіови›і деятельн ости, но и профессионально воспринимать экстремальные условия, предварительно сформировав у них экст- ремально-ориентированное сознание.

*Эистремалъно-ориентированное сознание — знание и понимание спѐциапистами своих возможностей onpeдennть цепи, оценивать ва- уиантьі своеи дептепьности в экстремальньт условиях,* уvитмаоть *поа•іедствия этой дептепьности и познавать самого себя как эпе-*

*!чент целостной функцирнирующей системы* (рис. 1 ).

А. В. Б ру ш.з и нс ки и СЧИТ;ЗЛ, ЧТО ЛИЧ HOCTЬ — ЭТО НКЦИ ОНБЛЬ-

иан, фyі ікиионирующан система. Ее функиионирование подчиня- ется (согласуетсн) не только с ее системными, индивидуальными особенностнми, но тaкиe с внешними условиями и требОВания- ми. Именио в момент их согласования или разрешения противо- речит метлу ними образуется то интерактивное пространство (меж- ду личностью и деистяительностью), которое должно быть орга- низоRано как нова›і система субъектом [20].

В рамках системно- ситуативного подхода военные Психологи исслепуют ситуацию как психологическую еfiинииу анализа дея- тслыіости, прсдс гавлн ют ее как иНтегральиую характеристику соотвстсз ви›і возможностей военносл ащих характеру решаемых завач в кон кретных пpиpoднo-климaтичecкиx, временных, соци-

іЪq lзHO- ПО 3 ИТИ°lCC КИ Х И Г}Э П П ОБЫХ СЛОБИЯХ [7] .

В синги с этим, в качестве предметных компонентов будем pac- СNl£lТривать не oтдeльнoгo спеииалиста как субъекта профессио- гішіьнои пентел ьности, а функционирующую систему, которую иелссооGразно предстdвИть в вине: •спеииалист — жизнедеятель- ность (дeнтшiьнocтныи компонент) и экстремальные условия (об- становочныи комИонент) — функииональная группа» (рис. 1). Пред- ставлсннан система образует коллективный субъект профессио- нальнои жизнедеятельн ости в экстремальных условиях.

В данной системе экстремальные условия были разделены на дентельностную и обстановочную составля ющие, а обстановоч- ная состаRлнющая вьiдeлeнa из категории жизнедеятельности.

|2

Психологической характеристикои представле ннои системы выступает tісикологичсскии потснциюt специалистов (способнос- ти, социально значи мые ценности, мотивы, цели, акстрсмально значимые психические качества, знания, умения, наізыки) и функ- ииональных групп ( гірог[›ессионализм групп, удоьлетворенность от- ношениями в коллективе, деятельностью; •надситуативі чая актив- ность», экстремально-психологи чсское мастерство гpyпп), пом но- женный на их готовность к пействиям в экс гремалыіых условиях. При этом уровень психолог ического потенциала спсциюіистов и rpyпп зависит от их умений взаимодействовать межву собой и воз- деиствовать на окружающую среду в экстремальных условиях.

Прсдставле нная система обладает рядом пси хологи чески х ха- рактеристик:

* сформированность профессиональных социально значимы х ценностеи, важных пси хологи чес ких ка'іеств и регулиция боеяых психические состояний ;
* мобили зованнОСТЬ;
* состояни с социально-всихологичсского клим ата в профес- сиональны х группух;
* регуляц ил боевых пси хи ческих состояни и t pynп;
* степен ь осмышіенности и оценка специазистами акстремюі ь— ньтх условий их деятельности;
* адс кватность решений и действий специалистов и функции—

Динамита взаимодействие структурных компонентов сисз ем ьі

‹.специалист— жизнепелтельность — экстремальные условия (обста- ноаочный компонент) — функциональная групла• характер изует- ся fipи чинно-слеАстве нті ыми завис имостя ми, объединен i i ы ми понятием функциональной модели этой системы. Она имеет сле- дующие функциональные зависимости:

* психслсги чес кая динамика системы протекает как ьзаимс- дейстьие спеииыlистсь, функциснальг‹ых групп, жизнедеятсль- нссти и экстремалькых услсі‹и ii (сбстаксьсчныіі ксм пскент), т. е. как сдинстьс индивидуальных, группсьых, оеsітельных и сбста- ксьсчкых ксмгlснентсв;
* »кстремальные услсьия ке статич ны, а нахсдятсл ь псстсян- нсм динамическсм разьитии, ll с аетермикирует у с псииыі истиь всзни кнсьение спережаюшеіі динамики психи'lссксй аеятельнс- сти, а у групп — опережаюшей динамики психологичсских харак— тсристик.
* экстремальные услови я ьоздействуюг на поведение специа- листов как непосредственно через их ли чностн ые качества и со- стояния, так и опосредованно — через характеристики функцио- нальных групп (благопри птность/неблагоіtринтность социально- психолог ического климата, сплоченность, наі іря женность, удоа- летворенность межличностными взаимоотношениями);

13

* экстремальные условия возпействуют на характеристики функ- циональных групп как непосредственно через личностные *каже -* ства **и состояния специалистов** , **так и опосредованно через их** ситуаиионно-значимое поведение и деятельность;
* спеииалисты и функииональные группы воздействует на из- менение динамики экстремальных условий посредством ситуаци- он но-значимого поведения и деятельности;

*—* спе циал исты и груп m влияют *(п зыeня юі,* корректируют,

регулируют) на свои психологические характеристики.

В зависимости от приоритетов можно выделить т р и т и п а э к с т р е м а л ь н ы х у с л о в и й.

П е р в ы й г и п, в котором перводействуюшее значение при- надлежит экстремальным условиям (обстановочный компонент), был назяан **обставовочьощ. Это** наиболее представленный практи- кои тип экстремал ьных условий (например, горя чие точки, мас- совые бес порядки, действия вооруженных преступников, терро- ристов и т. п.). Обстановочные экстрсмальные условия способствуют актуализации ситуаиионно-значимого поведения специалистов и/ или функциональны х групп, адекватного им go *ceoe* ыу *соэе9жа -* нию. Только в этом случае образовывается представленная систе- ма. Если же воздеиствуюшего стимула недостаточно (например, при реальнои угрозе жизни заложников и готовности спецподраз- лeлeни я, приказ на проведение силовой операции не поступил) или пси хологические характеристики специалистов и/или групп недостаточно развиты цля их восприятия (некачественный отбор, недостаточная психологическая подготовка отдельных специали- стов или групп), то система не образуется или образуется *усечен-* ная система: ‹.с пециалист — жизнепеятельность + *экст9е ыьлъные* условия (обстановочный компонент)» ил и \*функциональная груп- ria — жизнедеятел ьность + *экс* тр*емальные* условия (обстановочный компонент)'›. И злишне говорить, что любая усеченная система

**sаведомо увtербна при наличии в ией свободного sвеиа, не уви-**

за иного с ос новной структурой.

В т о р о и т и п, где деиствующее значение принадлежит от- дельным специалистам, был назван лиvьоствьш. Личностный тип экстремальных услови й составляют те, которые вызывается пси- хологическои готовностью специалистов к ситуаиион но значимо- му поведению (например, условия задержания террориста специ- алистом в свободное от служебных обязанносте й время).

Т р е т и и т и п, в которои перводействующее значение при- наплежит функциональнои группе, был назван *групповым.* Груп- повоіі тип экстремальных условий составляют условия, которые вызывается психологичес кой готовностью функииональной груп- пы к ситуационно значимому поведению (например, своевременно проведенная, хотя и не санкиионированная операция, позволив- шая избежать дополнительные жертвы и обезвредить преступни-

14

ков, или несанкционированны й, яооруже ннsі й лосмотр жилых помещений — «зачистка» я горячих точках, сопроRотлаемая гра- бежом и насилием, приводит к массовым возмущсниям и нар — шениям правопоріілка со стороны населения).

И меются различные клaccификauии экстремальных факторов психогенного риска. Например, Г. С. Човдырова классифицируст эти фaктopьi по: особенностям психосоииальнои мотивации эк- стремальных условий (апаптаиия к нояы м условием, болезнь), времени деиствия (плительного, кратковременного) и характеру леиствия на органы чувств (слухового, осязательного и т. д.).

Военные психологи классифипируют экстремальнье фaктopь

психогенного риска исходя из их влияния на Gоевую пентельность воиск: по cпeцифичнocти (угроза жизни, ранения) или неспеии- фичнocти (напрнженнан леятельность, тяжелые экологические условия) Их для GoeRou обстановки, пнеш нему (социальные, бо- евые) и внутреннему (физиoлoгичecкиe) признаку возпеиствия, признаку непосрепственного (опасность, внезапность) или опо- срелованного (дефицит времени. увеличение тем па леиствий) эмо- ционального воздействия.

А. М. Столлренко исходит из инои клaccификaции, выделяя об- становочные (материально-обстановочные, соииально-обстановоч- ньіе) и деятельности о-личностные (сопержательные. организа- ционньіе, операииональные элементы деятельности лич ности) экстремальные фaктopьi психогенного риска.

Исхопя из спе иифики деятельности сотрупников спегіиальных подразделении и придерживаясь системного полхола «спеииалист— жизнереятельность + экстремальные условия (обстановочныи ком- понент) — функииональна›і группам›, иелесообразно выделить сле- дующие группы экстремальных факторов: экстремальные факто- рьі условии пе›ітельности, личностные экстремальные факторы психогенного риска и экстремальные факторы соииально-психо- логического риска фугікциональных групп.

Экстремальные фaктopьi условии деятельности делятся на об- становочные и пеятельностные (факторы повеленческого риска). *Обстановоvными ј›акторами* Gyneм считать:

* отношение общества к специалистам, работающим в экстре-

мальньіх условиях, и вы полняемы м и ми задачам;

* содержание обстановки (разрушения, затоплен ия, пожары,

минирование местности, дальняя перестрелка);

* высокую динамику, полвижность информаиионного напол- нения экстремальных условий (от тишины до внезапный взрывов, массовых обрушении и перекрестного огня);
* неизвестную информацию, касаю иуюся обстановки (о на- личии хорошо организованных, подготовлснных и превосхопя- щих численностью вооруженных преступных групп, о пребыва- нии люлеи в запалах или в горя щих помегиениях и т. л.):

15

— отсу’гствие информации или затрудкительностъ ее получения *ь c:ior* ившихся условиях (в окружении, неисправностях средств связи в полевых условиях и большой удаленности от основных

С ИЛ , П/ІОХОЙ БМЈИMODTИ И Т. ,11.);

противоре•Јивость гіоступающей информации и дезинформа- цил (расхождсние мсжду поступающей информацией от централь- ного и местное о пункта управления и сведениями очевидцев);

пискомфортные условия (отсутствие необходимого времени

Н й О l’ДblX, ДOCTcfTO ЧНОГО КОЛИ°ІЕСТ Бif ПИ ЩИ , Б ОД Ы, KOHTjЭtlCTH ЫЙ

к.іиматические услови J и т.3.).

К деяте Јьностным (факторы повеиенческого риска) экстре-

MtlЛЬІ4 bI М фП К I O|ЭtlM ОТ НО СЯТСЯ:

* характер профессиональной деятельности специалистов и

rpyпп (шахтеры, спdСатели, вополазы, минеры, снаиперы, гpyп-

П Ы p‹l3БЫ.qKИ , Пр ИКрЫТИ Я И Т. Д.) ;

* неосвоснность или недостаточная освоенность профессиональ- ной деятельносз и сотрудником или группой (отсутствие навыков передвижения, маскировки и т. u.);

*— повышенная* степень риска профессиональной деятельности

(yi роза лизи и и здоровью);

* MOHOTOH FIOCT b ШІИ ПОВЫШУ НHdЯ ЭМОЧИОHdЛbH‹lЯ Н‹lCЫШeH HOCTb

деятельности служба на блок-посту или активные боевые действия);

* нспостатки в управлении действиRМи сперподразделений, профессион зыЈ ых групп и отдельных специалистов (противоре- чивые устныс и письменные распоряжения, иелогичность руко- водства развитие м событии в горЯчИХ ТОЧКаХ);

отсутствие авторитета у коМаНпИра (например, при назначе- нии комаплиром специалиста из upyroro пoдpaздeлeння, не име-

Ю HIS ГО Н cfБЫ КО Б }Э КО БО,ЦСТВtl ЛЮДЬМ И

* ОЩИД£lНие момента начала активных действий (эффект пред-

с i артовой зихорапки іЈеред проведением сл ужебной операции);

* исполь зование оружия на поражение (убийство преступника в первый раз в условиях е иноборства с ним);
* высокая иинамика профессиональных действий (при задер-

ЖіlНИИ ВООр\ЖС t4 НОГО П 0Т\ ПНИKfi, ПOЖfi]Эe ПOBbll1le ННОЙ СЛОЖНО— СТИ И Т. Л.) ;

* іЈепостаточное обес лечение профессиональной деятельности

(отсутствие необходимого вооружения, боеприпасов, спепиаль—

НЫХ CpeACTH, C}Эe CTB СВЯЗИ , Л ИЧНОЙ 3‹lЩИ ТЫ И Т. ,3.);

* промежуточные результаты выполнения профессиональных

действий (как позитивные, так и негативные могут отрицател ьно

БЛИ ЧТЬ Н‹І СОТ|Э ДН ИКОБ, 8bI3ЫБ‹ІTЬ НИХ ЭЙ О}ЗИ Ю ИЛ И НЫ НИe).

Jff ЧПO€’fffH *6lM Н* KCT}ЭeMdЛbHЫ М ‹1КТО ‹lM П С ИXOГeННОГО ЛИС K‹l

OTHOC ЯТС Н:

деиствующие на оргаиы чувств (наблюдение смерти, контакт

С |ЭП HC Н Ы МИ , f33{3 Ы ВЫ , СВИ СТ П Л b, Дtl}Эiэt ВО ЗНА Ш НОЙ 8ОЛ НЫ И Т.Д. J;

* опасные для жизни и здоровья сотрудников (примененис ору- жия преступниками, авиапионный или артиллерийский обстрел, угроза взрыва со стороны террориста и т. д.);
* мотипационные (недостаточная значимость ллп сотрудников содержания профессиональной деятельности, например ожида- ние пенсии);
* неЈіодготоюіенность профессионального восприятия обста- новки (непонимание или затруднения в понимании происходп-

ШИХ СО Ы ТИЙ);

* дегіерсонюіизацип непагологического характера (проявление цинизма по отношению к профессиональной деятельности, ха- рактеристика ее как бесполезной);

настроечные (выполнение профессион ьных действий по привычке, отсутствие веры в ycпex или безратіичие к результатам деятельности).

К *групповым* экстремальны м факторам социально- психологи- ческого риска относятся:

* HE ЗДОрОВЫИ СО ЦИ dЛ bHO - ПC И ХОЛО ГИ ЧgC КИ Й КЛИ М;ЗТ It С Пg ЦПОД-

paздeлeнияx и профессиональных группах (отсутствие психологи- ческой совместимости, повышенная напряженность, разобщен- ность; неудовлетворенность межличностны ми взаимоотношения-

МИ, СТИЛЬ М р КО BOДCTBif);

* низкий уровень боевого психологического состояния cneu- пoдpaздeлeний и rip фeccиoнaльныx групп (отсутствие слаженно- сти, взаимопонимания);

групповая изоляция (удаленность от основных сил в «горячих точках» при отсутствии контакта с населением);

* несогласованность действий между подразделениями и про- фессиональны ми группами (обстрел своего неопознанного под- разделения).

Таким образом, экстремюіьные услоиин объективно не проти- востоят персоналу, работающему в этих условиях, а пpeдoNpeдe— ляют их деятельность и успешность, в связи с чем систему подго- товки специалистов и функционызьных rpyпп к профессиональ- ной деятельности в экстремальных условиях целесообразно стро- ить не на прин ципе противодействия экстремальным факторам, а на использовании экстремюіьности как обучающего ком понента.

1.2. Отбор специалистов для работы в экстремальных условиях

*Ёlрофессиональный опібор,* в том числе и отбор специалистов для работы в экстремальных условиях, поЈіучил широкое расгіро- странение во многих странах мира и за длительную историю про- шел ряд этапов.

l7

П е р в ы й э т а п заключался в интуитивной оценке кандида- та, его психических, деловых качеств и состоянии. На этом этапе не сушествовало четких критериев отбора. Решение принималось в основном по результатам собесепования.

В т о р о й э т а п заключался в сравнении кандидатов с лииа- ми, имеющими клинические расстройства и отсеивание их по кос- венным показателям, так как не было исследований по значимо- сти профессионально важных качеств пля конкретных профессий (профессиограмм, психограмм).

Т р е т и й э т а п — создание статистических норм, основан- ных на психоло гических измерениях представителей конкретных профессии.

Так, пля кандидатов в полицию США были разработаны тес- товые показатели, cвeдeнныe к четырем факторам: эмоциональ- ная апаптированность; интегрированность или само контроль; ин- теллектуальная эффективность; межличностные коммуникации.

*PaзpQ5omкa критериев профессионального om5opa* предполагает проведение самост оятельно го исследования, состоящего из четы- рех последовательных этапов.

Н а п е р в о м э т а п е — проводится анализ профессиональ- ной деятельности.

Н а в т о р о м э т а п е — пoдбиpaютcя или конструируются пси- xoдиarнocтичecкиe методы (батареи тестов).

Н а т р е т ь е м э т а п е — осушествляется поиск критериев эф- фективности профессиональнои деятельности. Как правило, ис- пользуется метод экспертных оиенок. Наиболее перспективен ме- тод полярных групп, т. е, сравнение психологических характерис- тик наиболее успешных профессионалов (мастеров своего дела) и лии, от которых организация хотела бы избавиться.

Н а ч е т в е р т о м э т а п е — разрабатывается модель приня- тия решения. Психологические пере Јенные, которые оfiнаружи- вают взаимосвязь с эффективностью профессиональной деятель- ности, отбираются в качестве диагностического правила. Модель стро ится на предположении о существовании линейной зависи- мости межпу тесто выми показателями и критериями профессио— нальной успешности.

Например, в США ли п показавших низкие опенки, не при- нимают на службу, даже если людей не хватает, поскольку они имеют слишком мало шансов для yc пешного ее выполнения.

При некомплекте вакансий в некоторых видах вооруженных сил США из-за низкftх тестовых испытаний получает отказ при- мерно кажпый четвертый обратившиися.

В последнее время в органах внутренних дел России из-за не- благоп ИRТных количественных (демографических, миграиионных, криминальных, снижение рынка тpyдoвыx ресурсов) и качествен- ных (ухудшение физического и психичес кого здоровья, снижение

интеллектуальных способностей, уровня общего развития) фак- торов наметилась тeндeнция умышленно игнорировать основной принцип профессионального отбора: преоблавание числа канди- датов нав числом вакансий как в органы внутре нних дсл, так и для работы в экстремал ьных условиях. Поэтому на первое место выдвигается требование к аваптационным резерваМ Личности и в соответствии с этим выделение групп риска.

Обращает на себя внимание, что 46 % ‹не рекомендованных»

и 64 Ф «условно рекомендованных» тем не менее принимались на службу. Вместе с тем среди укыанных категорий сотрудники уволь- нялись на первом году службы в 10 раз чаще, чем по категории

«рекомендованные в первую oчepeдь», и в 3 - 4 раза чаще, чем по категории «•рекомендованные». Кроме того, вероятность развития психических расстроис тв в первые три roдa службы даже в обыч- ных служебных условиях coтpyдникoв, имевших неблагоприятный прогноз о профессиональной пpигoднocти, в 10 - 20 раз выше, чем у «рекомендованных». Анализ статистики в органах внутрен- них шел в 200 l г. показал, что из числа всех суициндентов, про- шедших профессионально-психологическии отбор и принятых на службу, около половины принадлежали к rpyппe риска и имсли низкую степень профессиональной при годности 11 6].

Научно-валидизированные методы отбора могут давать гораз-

до лучшии ре зультат, чем cлeдoвaлo ожидать от случаиного выбо- ра, но они не могут гарантировать абсолютно безошибочное пред- сказание последующей пpoфeccиoнaльнoй успешности кандидата на работу. Этому есть н е с к о л ь к о п р и ч и н.

* Методы отбора измеряют только часть существенных аспек-

тов профессиональной успешности.

* Неадекватное использование методов отбора.
* И зменения пoвcдeния человека с течением времени.
* Неудовлетворительность существующих критерие в отбора.
* Плохое знание требований профессии, которые к тому же

значительно изменяются с течением времени.

Многие ошибки, совершаемые при принятии решении о год- ности к работе, остаются незамеченными из-за того, что не все- гда проводятся исследования по валидизаиии оиеночной ripoue- дуры. Лица, принимающие решения, не получают обратнои связи для того чтобы оценивать успешность своей системы профотбора. Кроме того, большое количество ошибок при отборе не проверя- ется, так как отвергнутые кандидаты в дальнеишем не наблюда- іотся в психодиагностических центрах.

Важным является оценка приме няемых методов.

Наиболее высокую валидность (достоверность сведении) дают измерения когнитивных способностеи (интеллект и связанные с ним конструкты — г = 0,45), но они более применимы пля оцен- ки об чени›і и не дают достаточно точного предсказания успеш-

ности в работе, а тем более успешности в экстремальных услови- ях, где на первый план выступают личностные характеристики.

Лич ностные тесты име ют еще меньшую валидность— *г ——* 0,15 (плохое знание профессий, нeдocтaтoк попобранных метопов).

Рекомендации и слу›кебные характеристики имеют валидность

*г ——* 0, lS, профессиональные пробы — *г ——* 0,30, биографические oпpoc ники— *г ——* 0,37, стажировка — *г ——* 0,44.

Как видно, большую валидность име ют оценоч ные методы, связанные с профессиональным содержанием. Поэтому целесооб- разно формировать команпы оля работы в экстремальных услови- ях из работни ков, имеющих определенный опыт и стаж работы в смежных профессиях, но это сделать удается не всегда. В большин- стве случаев за ключе ние о годности кандидата делается раньше, чем проходи г стажироъка, что снимает качество профессион аль но-психологического отбора.

Сейчас чаще исследуются не только требования профессии к человеку, но и человека к профессии. Эти требования можно сфор- мулировать следующим образом.

1. Работа не должна быть разрушительной для психического и физи ческого состояние человека.
2. Не дoл жна наносить yщepfi социальному статусу л ичности.
3. Должна соответствовать потребностям и квалификации ра- ботника.
4. Не должна допускать индивидуальное и колле ктивное влия- ние на условия труда и п рофессиональные системы.
5. Должна способствовать развитию личности, стимулировать скрытые возможности и расширять компете нцию, поскольку со- циальная лич ность развивается в конте ксте профессиональной де- ятельности.

Как отмечают многие исследоватеЈіи, существует положитель- ная связь между сложностью профессионшчьных запач, степе нью свободы, широтой спе ктра пействий в трудовой ситуации, с од- ной стороны, и іісихи ческим здоровье м, увере нностью в себе, гибкостью интелле кта, моральным сознанием, социальной ком- петентностью, внутре н ним контролем, мотивацие й и тиорческим подходом к деЈіу — с другои.

В этой связи запаче й психологического отбора к любым про- фессиональным действиям, и особе нно к де йствиям в экстремаль- ных усЈіовиях, является определе ние предрас положе нности кан- пидата к профессиональной пеятельности, которая будет способ- ствовать развитию перечисленных качеств. В случае жесткого отбо- ра (годе н — не годе н) вопрос стоит следующим образом: кто из ыножестиа кандидатов подходит на определенную должность или **работу''** Таки м образом, психологический отбор п редполагает пс- реформули рован ие воп poca: какой вид деятельности н аиболее подходит конкретному челове ку?

Как правило, п р о ф е с с и о н а л ь н ьі й о т 6 о 9 к а нд и д a-

m о в л я е и с т в и й в э к с т р е м а л ь н ы х у с л о в и я х вклю-

чает несколько этапов.

П е р в ы й э т а п — изучение соииально-правового аспе кта (возраст, образование, служfiа в армии, регистрация по месту жительства и т. п.), правового и морально-эти ческого (лояльность пpoфeccии, отсутствие негативных биorpaфичecкиx данных, ком- прометирующих поступко в, связей и др.). ОтсеиваютсR ОТ 12 до

70 кандидатов.

В т о р о й э т а п — медицинский отбор (явная или скрытая патология, углубяенное исследование психической cфepьi). Отсеи- ваются до 15 Ф кандидатов.

Т р е т и й э т а п — психологический отбор, в результате кото- рого вы являются психогіатологии и профессионально важные ка- чества.

Сложная профессия, любая профессиональная деятельность в экстремюіьных условиях предполагает многоуровневую систему психологических и физиологических требований к нрофессиона- лу. В связи с этим при отборе персонала к действиям в экстремаль- ных услоііиях можно выделить основные п р о ф е с с и о н а л ь н о в а ж н ы е г 9 у п п ы к а ч е с т в с п е ц и ал и с т о в.

*Физиологические особенности* (состояние cepдeчнo-cocyдиcтoй системы, особениости высшей нервной деятельности, опорно- двигательного аппарата и др.):

1. особенности высших психических функций (внимание, па-

мнть, восприятие, мышление);

1. характерологические черты;
2. мотивационно- ценностные особенности.

Психологические различия межву люпьми могут быть настоль- ко значительными, что некоторые люси несмотря на достаточное здоровье и активиое стремление овладеть определенной деятель- ностью не могут достигнуть необходимое о минимума профессио- нального мастерства для работы в экстремальных условиях. Опыт показывает, что спеииъзисты, не оfiладающие достаточным и спо- собностями к работе в экс гремапьных условиях, не только значи- тельно дольше других и с большими трудностями овладевают этим видом деятельности, но и работают хуже других, чаше допускают ошибки и просчеты и ненадежны в рабо те.

При всем многообразии комплексов пpoфeccиoнaльнo важных качеств, можно указывать ряд личностных качеств, выступающих как профессионально важные для любого вида трудовой деятель- ности (положительная мотивация к деятельности, приня ние от- ветственности, самоконтроль, умение делать пpoфeccиoнanьнyю самооиенку) и cпeцифичec ких, характерных для экс rpeмальных условий (эмоциональная устойчивость, надежность, оптимапьный уровень тревожности, ниэкий уровень напряженности и лабиль-

ности, высокий уровень экстравертированности, разумное отно- шение к риску и т. д.).

Особе нно следует выделить эмоциональную устойчивость, ко- торая позволяет более эффе ктивно справиться со стрессом, уве- ренно и хлапнокровно приме нять усвое н ные на вы ки, при ним ать аде кватные решения в обстановке дефицита времени. Устойчивые к стрессу люди характеризуются как акти вные, не импульсивные, настойчивые в п реодолени и трудностей. Эмоционально неустой- чивые люди эгоце нт рич ны, песси ми стич ны, раздражительны, воспринимают окружаюшую среду как вражвебную и имеют склон- ность акнентироваться на раздражителях, связанных с опасно- стью. Эмопиональная устойчивость может быть обусловлена моти - вацией и уровне м притязаний на постиже ние высоких результа- тов, апекяатной влительностью и глубиной эмоционального пе- реживания, способностью трансформировать эмоции в положи- тельные.

Важную роль в профессиональной деятельности играет само- оценка. Ее неадекватность уменьшает надежность работы в нестан- дартных условиях. Повышенная самооценка порождает склонность

Высоко тревожные люди более чувствительны к эмоциональ— ному стрессу, с трупом выходят из этого состояния, наблюда ются эмоциональные нарушения невротического характера. Тревожность обусловливает риск заболевания неврозом. Менее тревожные быст— pee адаптируются в экстремальных условиях. Для высоко тревож— ные людеи характерна ри гидность ли чностные качеств и психи - ческих функпи й, затрудне ние социальных контактов, что снима— ет адапта цию.

Особенности неи родинамики и некоторые свойства темпера— мента оказываются значительными во многи х видах профессио— нальной деятельности в экстремальных условиях. Установлено, что испытуемые с сильной нервной системой имеют большую склон- ность к напряженной деятельности. Состоя ние попустимых стрес— совых нагрузок в экстремальных услови ях ухудшает деиствия лиц со слабой нервной системой и не оказывает влияния на специа— листов с сильнои нервной системой.

Профессионально важные психологи ческие качества — сово—

купность чи чностные, психологи ческих, психофизиологических и антропометри ческих свойств инди вида, обеспечиваюших высо— кую вероятность успешности его профессионального становления и деятельности.

Для работы в экстре мальных условиях важно определить, яв— ляется человек интровертом или экстравертом. Экстраверты под— вержены усталости при ограни чении контактов и при опнообра- зии работы. Они имеют тенденпи ю к сплочению, поддержке, боль— шей выносливости и оптимизму, быстрейшему pea ги рован ию на

изменившиеся условия и ситуацию. Поэтому, на перяый язглпд,

дЛЯ ОЛ bШИНCTBd ЭKCT]ЭeMdЛЬH ЫХ СИТ ‹ІЧИИ , КОТО{ЭЫ М СВОИCTCeН ,ОИ-

намизм, более подходит экстравертияныи тип личности (т. е. ори— ентирояанный на окружение). Однако исследования показали, что процесс реадаптации к услояинм мирной жизни лучше проходит у интровертирояанного типа личности [23]. Они быстрее яосста— наялияают сяои физические и психологические силы. Безусловно этот фактор следует учитывать и рекомендовать длн работы в эк-

CT}ЭeMЫl ЬHЫh СЛОСИ Чh ЛИ Ij‹lM, КОТО}ЭЫh И HTQO- ЭKCT}Э‹lBe]ЭCИЧ П}ЭСД-

ставлена я психологической характеристике равномерно.

В экстремальной ситуаиии требояанип к отдельным пси хиче- ским сяоиствам человека резко повышаютсп, при этом многие механизмы компенсации не срабатЫВают. Поэтому требуется оп- ределить критерии психологической пригодности работы спеииа—

ЛИСТОВ В ЭKCTQe МЫП ЬНЫХ СЛОВИН Х.

Профессиографическии анализ деятельности, изучение опыта и материалов психологических обследояаний некоторых специа— листов: пожарных, МЧС, специальных подразделений милиции и ФСБ — позволяет построить профессиографическии портрет и модель профессионально важных психологических качеств специ— алиста, работа которого проходит я экстремальных услояипх.

Установлено, что профиль личности профессионально успеш- ных я экстремальных услояинх деятельности специалистов по тес—

Ту Ї (ОП}ЭОСНИК ИНHeCOTCКОГО MHOГOMe}ЭHOГO ЛИЧНOCTHOГО

перечнп) сглаженный. Oднaкo предпочтение отдается кaнnидaтaм, я профилпх которых имеются повышенные показатели по шкале 9 (‹гипоманин»), так как эти люди быстрее адаптируютсп к услови— ем службы, легче переносят тнготы и лишения, связанные с не- стандартными, а порои и чрезвычайными условиями работы. Кан— дидаты с пояышенными показателпми по шкале 9 активны, ден— тельны, энергичны и жизнерапостны, любит работу с частой сме-

НОЙ ee СЛ ОСИИ , ОХОТНО КОНТЗКТИ}Э ЮТ С ЛЮД bM И , ЧТО С ПOC О $-

стяует успешности их профессионального обучение и дептель—

НосТи.

Профессионально неуспешные специалисты я экстремальнои ситуации пропвлпют конформизм и излишнюю избирательность в контактах. Профиль профессионально неустоичияых лиз ностеи сяидетельстяует о преобладании я их поведении импульсивности и агрессияности, что осложнпет межличностные контакты я кол- лективе и пялнетсп источником конфликтов при общении с кол- легами и я особенности с рукояодителпми. Эмоииональныи фон профессионально не успешных специалистов повышен, в их qеи- ствипх отсутствует регулнпип поведение.

По стилю межличностного пояеденин профессионызьно успеш— ные сотрудники, в отличие от неуспешных, я ситуации конфлик— та пропsлпют отяетстяенность, стремление к coтpyдничecтвy и

способность следовать за лидером, внимательн ы к мелочам и пе- репроверке cдeлaннoro.

По типу реагирования на ситуацию, регламентируемую соли- альны ми установками (норм ы. правила, указания). профессио- нально спешные спеииалисты проявляют тенде нцию к самоана- лизу, высокую чувствительность на воздействие среды.

Профессионально неусгіешные проявляют индивидуальность и

субъективизм, склонны к нарушение дисциплины.

Реакция на стресс у неуснегиных специалистов отличается не- нредсказуемостью, опорой на интуицию. По механизму ааиіиты от стресса они дают собственное объяснение ситуации. не совпа- дающее с признанным. Успешные объ›існя ют детали, если нужно с ают диапазон активности.

Успешные внимательны к мелочам и перегіроверке спеланно- го; неуспешные — к обобшения м. Успешные склонны к бecкoнф- ликтному сосущсствованию, к иэбежанию стрессов. к соблюде- нию морально-нравственн ьх норм поведени›і. Неуспешные — к индивидуализму и независимости.

Успешные и неуспешные специалисты имеют разные потреб- ности и мотивы поведения. Успешные в большей степени ориен- тированы на лело, на окружение, тогда как нсус пешные в боль- шей степени ориентированы на выделение своей роли в деле, на формюіьные показатели, внешн ие атрибуты деятельности.

В экстремъз ьных условиях негативные особенности неуспеш- ных пронвляются сильнее. а положительные ослабляются. У ус- пешн ьх, наоборот, усиливается самоконтроль, сдсржанность, ос- торожность, снижаез ся излишняя активность. Значительный про- цент неуспешных специалистов увольняют за пьянство, наруше- ния дисциплины. неисполнительность.

В специальных подразделениях OMOH (oтpядa милиции осо- бого назначения) и О MCH (отряпа милиции специального на- значения), предъявляющих высокие требование к скоростным и эмоционально-волевым качествам кандидатов, разработан пси- хофизиологический аспект психологического отбора, направлен- нЫй на измерение физической выносливости. быстроты и каче- ства реакции на внешние воздействия характеристик внимания, эмоциональной устойчивости и дpyrиx качеств, связанн ьІх с ос- новны ми своиствам и м ыше чной, нервнои и серде чнo-cocyдиcтoи систем. Дaнныи вип отбора проходят лица с выраженны ми специ- фическими чертами характера: повышенным мускулинизмом, агрес-

СИВ HOCTЬЮ, BOЛeЙ, ЭМО ПИОН31 ЬНОЙ СТОЙ ЧИВОСТЬЮ, НdДeЖHOCTЬЮ,

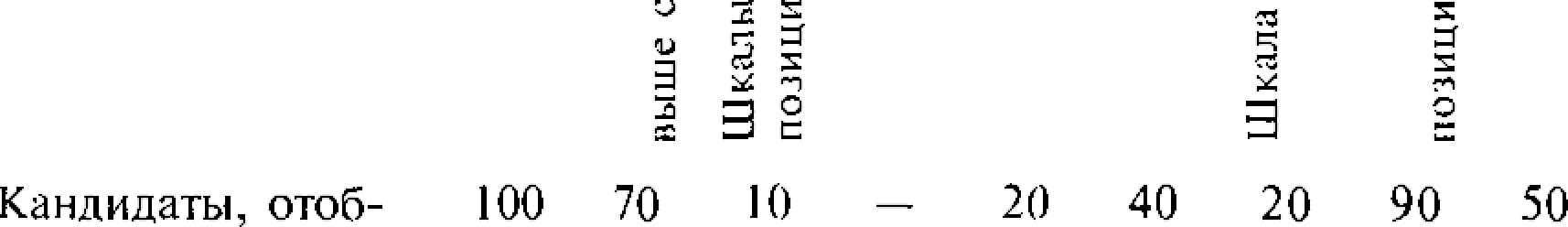
оптичальным уровне м тревожности, низким уровнем напряжен- ностн и лаsильности. У этой категории лиз достаточно часто вы- соко выражен показатель по шкале 4 теста ММPl («психопатия»). Установлено, что у всех успешно отбираемых в специальные подразпеления кандидатов шкала 9. а у 70 — шкала 4 распола-

гается, как правило, Rышс средней величины (больше 50 баллов). При этом шкалы 9 или 4 располагаютсіі на первых позициях в ослом н 90 *%* случаев (табл. 1), причем иікшіа 9 распола гастся ria первых позициях в 30 Ф, а шкала 4 — в 60 Ф случаев.

н

ста

Соч



ранные в спецпод- разделения

Код [ірофили (u %): л - 270

В изvченных профилях кандидатов в специальные пoдpaздeлe- нин наиболее представитсльныии являются сочетания: шкалы 9 и 4 ( 10 Ф случаев) и 4 н 9 (40 ). Схожие результаты были получены в исследованиях Н. В. Андреева [3] и В. М. Мельникова | 14a.

Следует отметить, что в дальнейшем в пpouecce профессио- нальнои экстремально- психологической подготовки дoминиpoвa- ние шкалы 4 уменьшается. Во многом это связано с развитием з аких черт характера, как самоконтроль, самооценка, самокри-

ТИ\*І ІЗ OCT Ь.

Психологическое обслепование пepen отправлением работни- ков в зоны чрезвы•іайн ых происшествий, а также при приеме на службу в отряпы спеииъзьного назначения чащс всего осуществ-

.зяется в нентрах психодиагностики с использованием различного набора мeтoдик и з’ес гов, в специально oбopyдoвaнныx помеще- ниях и. как правило, в пepsoи половине дня.

Перел тестированием у обслепуемых замеряется давление, оп- ределяется состояние сердечно-сосудистой системы (электрокар- диoгpaфия — ЭК Г) и провернется, насколько он полноиенно от- дохнул. Тесты выполняются ка лым индивидуально, но тестиро- вание может проволиться в гpyппe. В большинстве случаев пля те- стирования кандидатов в специальные пoлpaздeлeния исгіользу-

ЮТ С Ч eД Ю ЩИТ М СТОЛИ КИ.

Т а 6 л и u а I Предстааленность основных типов профнлей по методике MMPI

у кандидатов я слеиналъные лодраздепекия органов внутренних дел

меш кал 9 и 4

1. М ногостороннее исслепование личности (варианты Ф. Б. Бе- резина, М. П. Мирошникова или Л. Н. Собчик).
2. Исследование личности по Айзенку.

Обслепование и расчет степе ни профессиональной пригодно- сти опного кандидата занимает до 2 часов.

Стандартизованный многофакторный метод исслепования пси-

хофизиологических качеств ли чности СМ ИЛ, вариант методики М М P1 Березина состоит из 377 утверждений, Собчик — из 566 утверждений, которые испытуемые определяют верньтми или не- верными. Метопики содержат 10 основных и 3 оценочных шкалы. На основс обработки результатов строится профиль личности.

Методика исследования свойств личности по Айзенку содер- жит 57 вопросов, 24 из которых направлены на выявление экстра- версии — интроверсии, 34 — на огіенку эмoииoнaльнoй стабиль- ности — нестабильности (нейротизма), 9 — на оценку искренно- сти обследуемого, его отношения к обследованию и достовернос- ти результатов. При этом под экстраверсией понимается контакт с действительностью, под и нтроверсией — обращенность в себя, замкнутость, т›іга к новым впечатлениям, под нейротизмом эмоциональная неустойчивость, тревожность.

Таким образом, прогнозирование профессиональной пригод- ности кандидата к деятельности в экстремальных условиях прово- дится по интегральному показателю, включающему в себя 7 ко- личественных величин двух психические тестов М М PI и Айзенка

5 шкал, теста М М P1 F», «1», «2», ‹.4», «8» и шкалы экстравер- сии и «нейротизма» теста Айзенка.

Критерием яля зачисления кандидата является показатель ус- пешности, которыи вычисляется по формуле

*у ——* —0,0463, + 0,053 + 0,087 0, Іт—,

+ 0,1713 + 0,153, — 0,806,

0,0273, +

где *—у* показатель успешности; х, — баллы по шкале F (М М Pl);

х — баллы но шкале 1; х — по шкале 2; х — по шкале 4; х, — по

шкале 8; х, — по шкале экстраверсии Айзенка; х—, по шкале не йротизма Айзе нка.

Если в результате тестирован и я кандид am набирает более (+1,58) баллов, то с 95 -ной вероятностью он при годен, если меньше (—0,92), то не при годе н.

Если канпидат набирает количество баллов между этими пока- затели ми, то его можно отнести к группе риска или резерва и использовать только в крайни х случаях, когда нет других вариан- То В.

В качестве *лополннЧfльны х iecioe* лри *отборе спииньлнсіое к* экстремальным условия м деятельности часто ис пользуют методи- ку многофакторного. исслепования личности Р. Кетелла, цветовой тест Л юшера, методику диагности ки нервно-психической устой-

чивости «Прогноз», тест диагностики межличностных отношений Т. Лири, прогрессивные матрицы Равена или краткий отбороч- ный тест умственны х способностей (КОТ).

Meтoдикa многофакторного иccлeдoвaнин личности Р. Кетел- ла им еет 16 факторов, по которым строится профиль личности, и 4 фактора второго порядка.

Llветовой тест Л юшера основан на интерпретаиии 4 основных и 4 дополнительных иветов. Основным и цветами считаются си- ний, сине-зеленый , оранжево- красныи, cвeтлo-желтый. ДопоЈі — нительными: фиолетовый, коричневый, черный, нулевои (серыи). Они символизирует негативные тенденпии: тревожн ость, стресс, переживание страха, огорчения. По получен ным результатам со- ставлнетсн таблипа, по которои определнютсн состоннин канди- дата и уровень его конфликтности.

Длн диагностики нерв но-психическои устой чивости, риска дезадаптаиии в стрессе используют м eтoдикy, разработанную Санкт- Петербургскои вoeннo- меди цинской академией, под на- званием • Прогнозы». Оиа состоит из 84 вопросов.

Длн диагн остики меж личн остных отношений, как Правило, используют тест ДМО (Т. Лири). Полученные характеристики дают возможность подобрать команду по психологической совмести- мости и включают 8 шкал.

l. Властный — лидирующий.

1. Независимыи — доминирующий.
2. Прямолинейный — агрессивный.
3. Недоверчивый — скептический.
4. Покорный — застенчивыи.
5. Зависимый — послушный.
6. Сотрудничающии — конвен цио нальныи.
7. Ответственны и — великодушный,

По результатам тестирование составлнются заключения на каж-

дого испытуемого.

Длн определения интеллекта кандидатов применяют прогрес- сивные матрицы Равена. Стимульный материал состоит из 60 мат- рид или композиций с пропущенным элементов. Задания разде- лены на 5 серий по 1 2 oднoтипныx по сложности матрии в каждой серии. Трудность задание возрастает от серии к серии. Каждое вер- ное решение оиениваетсн в l балл и затем, в зависимости от воз- раста и сложности, пере водится в lQ показатель.

И ногда применяют тест КОТ — краткии отборочныи тест ум- ственньіх способносте й (50 заданий, которые решаются при огра- ничении вре мени no l5 минут).

В практике отбора персонала длн действий в экстремальных условиях существуют специальные категории групп риска. В отрн- дн или подразделения длн действий в экстремальных условиях их включать не рекомендуется.

Группы риска пoдpaздeляютcя на с е м ь к а т е г о р и й.

1. я к а т е г о р и я. Показатели М MPI — пики пpoфиля более

70 баллов:

* дoминиpoвaниe 2-й, 7-и, 8-й шкал в сочетании с низким

уровнем шкалы К;

* пики по 4-й, б-й, 8-й, 9-й шкалам как изолированные, так и в любом сочетании, особенно при низко расположенной 7-й шкале;
* пики по 2-й и 4-й шкалам при низко расположенной 9—й шкале;
* плато 7-й и 8-й шкал на уровне 7t) баллов и более;
* любое повышение пpoфиля MM PI выше 80 баллов;
* недостоверные результаты по М М PI при повторном тестиро-

вании.

1. я к а т е г о р и я. Ре зультаты по мeтoдикe «Прогрессивные мат- рицы Равена» ниже 28 баллов.
2. я к а т е г о р и я. Показатели цветово го теста Л юшера, пред- полагающие наличие де задаптаиии, особенно при недостоверно- сти пpoфиля М М PI:

* расположение 2 и более дополнительных иветов (0, 6, 7) на

первых двух позициях или сочетание их с основными цветами (осо-

бенно 7);

* существенная отрииательная динамика между пвумя выбора-

ми, т. е. перемещение 2 - 3 основных цветов с первых позиций;

* высокий показатель интенсивности тревоги (наличие 5 и бо- лее восклииательных знаков).

1. я к а т е r о р и я. Акиентуации характера.
2. я к а т е г о р и я. Психосоматические и вегетативные расстрой- ства:

* явления нервно-эмоциональной (веіетативной) неустойчи-

БосТи;

наличие отдельных психопатологических феноменом, пред- полагающих нервно-психическую патологию при отсутствии пол— нои нозологической картины;

* психический инфантилизм.

б-я к а т е г о р и я. Данные анамнеза: психопатологическая на- следственность, склонность к невротическим реакциям в экстре- мальных ситуациях, частое употребление алкоголя, череп но-моз- говые травмы.

7-я к а т е г о р и я. Низкие aдaптauиoнныe возможности к пси-

хическим и физическим нагрузкам.

Кроме того, пля отдельных служб, предънвляющих высокие требования к скоростным и эмо цио нально-волевы м качествам кандидатов (OMO Н, ОМ CH, OCH), разработан пcиxoфизиoлo- гический аспект отбора, направленный на измерение физической выносливости, быстроты и качества реакций на внешние воздей-

1Tfï ИЯ , XО|ЭИ КТї2ДИСТМ К ВНИ М ОНИН , ЭMOLtИ ОНЫЧ ЬНОЙ VCTOЙ ЧИ ВОСТИ И

,tpyгиx кЗчеLз u, связанных с ос›‹овными сиойствами нервной и ссрде« но -сосудистои систем.

В соотііетствии с комплсксной программои мехико-психологи- ческого обеспечения сотрудников органов внyтрeнгtиx дсл Рос-

С И ÈÏC КОИ С/fї2ДЗ ПИ И И UOï2 Н ІЗ OCJ1 ЖО LLt ИХ UH ] CHH ИХ ВОЙСК

России (20()4 г.), въіт олняющих задачи на территории Ссперо- Кавказского региона, психологическ ий отбор сотgулников оля ра- боты в экстремальных услоііилх имеет следуют ие особснности:

* нсихологичсски й отбор сотрудников и военнослужащих, на- i іраплясм ых плн выполнения задач на территории Северо— kавказ— с кого региона, организуется в подgазделенилх и службах органов

BH ДСНН ИХ ДАЛ, СОСД ИHeHИЯ Х И ВОИН1КИХ ЧАСТЯХ НЗ^І&Ч ЬНИКОМ О] Га—

на ил и пoдpa здcлeн и я, командиром соединения и воинской час—

ти совместно со своими заместите Іями и gсихологах‹и:

руково Іители органоі‹ ш+утренних дел. команди ры coeдинc- ний и воинских частсй несут персональную ответственность за

§›ормированис психологической готовности личного состава к

кох‹ан ировкс;

fï ДИ OTC СТВИ И МеДИКО— ПСИ ХОЛОГИ ЧССКИ Х ИЛИ ИН ЫХ ПДОТИ ВО—

tіоказании к комаіі ировке психологический отбор и комплекто— Rание подразделсни и проводится к соответствии с предъявляемы-

k1 И К СОТД yJf I I И КЕМ И BOe Н НОСЛ ЖОЩ ИМ П ДО е ССИОНАЛ ЬНЫ М И ТДС —

@OD0H ИН М И;

*—* гіспосрелственный руководитель, командир совместно с пси- хологом подразделения готовит і‹а каждого сотрудника служебно- психологиисскую характсристику в вух экземплярах;

* служебно-tісихологические xаpaктcјэиcтики coтpyд›iикoв пе-

редаютсsі в ііектры психозиагностики. в службу, формирующую

пoдpквлeлcниe;

* кaндидaтъi на должности gyкoвoдящ eгo состава ик омаі+аира формирусмоі’о подразделения iigoxoдлт глублснное пcиxoдиaг- ностическос обследоі›аиис, при котором оисниваютсл лилсрские способности, психологическая гото»ностък действиям в экстре-

МбЛЬНЫХ yfiЛOlJИЯX, KOMM Н ИКОТИПHЫї2 НАВЫКИ .

* НО ОС ffOB3H ИИ СЛ ЖС HO- ПC ИХОЛОГИ ЧССКОЙ X¿tД¿tKTï2 ДИСТИКИ,

результата психов\иагностического и медиминскоі о обследования

CПCLt ИЗЛ И1Т0МИ UP tJTДOB IIC ИХОД ИЗ ГНО1ТИ КИ , ПСИ ХОЛОГЗ МИ СОї2ДИ -

нений и i оинских частси готовится заключсние о степени при-

f’OДFlOCTИ СОТД ДН ИKП И BOï2HHOC.'I ДЖОI1tï2 ГО К lïЫ П ОЛН СН ИЮ ?0Д0Ч В ЭКСТ] eМЫЗb Н bf Х уCЛOBИЯ Х;

’/ахлючсние по результатам психодиагностического и меди-

цинского обследования пgелстаыілется јэуково4ителю органа внут- gеітих дел, командиру соединения и воинской части, формиру- ющему поз раздслен ие, ля принятиs‹ решения о кoмaндиpoвaнии сотру/ІНИка и вoeннocлyжaщeгo;

сотрудник и военнослужаший, не соответствуюший предъяв- ляемым требованиям, заменяется другим иэ резерва.

Структура эакліочений по результатам отбора включает:

* оценку функционального состоя ния кандидатов, т. е. психо- фиэиологичес кую и психологическую препрасположенность к ра- боте в экстре мальных условиях;
* моральные, профессиональные особе нности кандидата, мо- тивы для поездки я зону чрезвычайных ситуаций, жиэне иные интерес ы, потребности, личные планы, взгляды на работу, на жизнь в иелом;

уровень развития правосоэнания;

* понимание происходяших событий в зоне чрезвычайных си-

туаций;

* .зи•тные ха рактерологические качества, такие как патриотизм, граждан ская эрелость, честность, требовательность, органиэован- ность, доброс овестность, ответствен ность, дисциплини рован - ность, самокритичность;
* воле вые качества: целеустремленность, настойчивост ь, упор-

сТВо;

* *профессионально-пснхологгічсскнс* качества: внимательность, наблюдательность, память, нахопчивость;
* уровень профессионального мастерства, опыт работы в экст- ремальных условиях;

психологическую устойчивость и надежность.

Для изучения структуры личности кроме тестирования может нриме няться контент-анализ дoкyмe нтов: характеристик, аттес- таций, хопатайств, поручительств, объе ктивок, психологических пас портов, а также собеседование с кандидатом.

Психологический паспощ сотрудника, отобранного для рабо- ты в экстре мальных условиях, оформляется психологом. В паспорт включаются биографические данные канпидата, имеюшийся опыт рабоТы в экстре мальных условиях, особенности адаптаиии к эк- стремальным условиям, уровень работос пособности, факты ока- занин психологичес кой помоши и их причины, коммуникабель- ность, результаты психодиагностических обследований, сведе ния об интересах и увлечениях, самооценке характера, наличии в про- шлом состояний психологической деэадаптации, психосоматиче- ских расстройств, особенности й (акцентуаиий) поведе ния, взыс- каний, дополнительная психологическая информаиия.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Что *изјчьеТ ncиуологіія јпрпвлен* гі*я* в *эксіреыалън ых* условиях? Что является объектом и предмето м ее изуче ния?
2. Какое психологическое содер›кание включается в понятие «экстре- мальные услоьия»?
3. Насколько корректно понятие «борьба с экстремальными условия— мин»?
4. Из каких компонентов образуется и что собой представляе’г кол.эек— тивньій субъект профессионъзьной жизнедеятельности?
5. Какие можно выделить типы экстремальных условий?
6. Какие имеются классификаііии экстремальных факторов психоген— ного риска?
7. Какова задача психологического отбора?
8. Какие существуют этапы профессионального отбора'?
9. Что такое профессионально важные психологические качествам
10. Какие основные профессионально важные гpyпii ы качеств мож— но выделить при отборе персонала к лействи›ім в экстре мальных усло— виях?
11. В чем состоит отличие іірофессионально успеш ных спеііиалистов оз профессионально неуснеш ных.
12. Какие основные и допоіі нительные психолиагностические мето— дики можно использовать при отборе персонала к де йствиям в экстре—

МПЛ b Н ЫХ СЛ ОВИ Я Х\*

1. Что вшіючаетсн в структуру психологических заключений по ито— гаМ обследование кандидата при отборе к профессиональной деятельно— СтИ в экстремальных усЛОВИях?
2. Что включается в психологический паспорт?

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Андреев Н.В.* Гlсиходиагностика и возможность прогноза дезадан— тивных реакііий сотрудников ОВД в боевой обстановке // Гlсихологи ческая диагностика и коррекция постстрессовых состояний у сотрудни ков ОВД : материалы семинара практических психологов служб и под— разделении ГУВД г. Москвы. — М., 1997.
2. ***Андреева*** *Г.М.* Гlсихология социального познания. — М., 1997.
3. *Андреев Н.В.* Гlсихологические особенности личности и коллектива сотрудников отряда милиііиИ DCo6oro назначения: автореф. и дис. канд.

психол. наук. — М., 1991.

1. *Андреев Н.В.* Формирование групп и работа с личным составом ОВД в особых условиях: метод. пособие. — М., 1996.
2. *Бовин Б. Г., Мягких Н. И., Сафронов А.Д.* Основные виды деятельно— сти и психологическая пригодность к службе в системе органов внутрен— них дел: справ. пособие. — М., 1997.
3. *О.В.* Оптимизаііия профессионально—психологического отбора в спеііподразделенин ОВД (на материале УВД Тверской об.части): автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Тверь, 1998.
4. *Корчемный Б.N.* Военная психология: мстодологин, тсорин, практи— ка: учеб.—метод. пособие. — М., 1996.
5. *Кудряшов А.* Ф. Л учшие психологические тесты для профотбора и профориентаііии. — Гlетрозаводск, 1992.
6. *Лебедев В.* If. Личность s экстремальных условиях. — М., 1 989.
7. ***Лебедев*** *В.* If. Особенности психической дентельносги в изменен— ньіх условиях сушестяованин: автореф, докт. ... нсихол. наук. — М., 1983.
8. *Леонтьев А.* f/. Деятельность. Сознание. Лич ность. — М, 1975.
9. *Майдыков А.* Ф. П редмет, задачи и система курса: ‹.Уп давление орга- на ми вн утрен них дел в экстремальных условия х»: ле Кция. М. , 1909.

l3. *lvtapкoвa А. К.* Психология п рофессионализма. — *М.,* 1996.

1. *Мельников В. М.* Социально- психологичес кая п рофила кти ка и пси- хокорре кііия стрессовых состояни й сотрудников сводных отрядов ОВД в экстре мальных (боевыхЈ условиях. — М., 2001.
2. Морал ьно- психологическое обеспечение деятельности личного

состава ОВД и BB п ри i резвычайных обстоятельствах—. М. , 1990.

1. *Мяеких Н. И. R дофесс ионалънъі й n сихологическн’и* отбор кандида- тов на службу в ОВД РФ (концеп ция, п ри нци п ы, критерии техноло- гии): автореф. дис. ... канд. психол. на5’к. — CП6., 2004.

l7. //е.иов *Р. С. Rси.хач oruеее кая іеорня* колле ктива и проблемы груп-

повой эффективности // Bon росы психологии. — 197 0—. N°. 5.

1. *Петровск ии А.В.* Опыт построения социально-психологичес кой

кониел иии гpyп повой активности // Вопросы психологии. — 1973—. Ns 5.

1. *Пономаренко В.А.* Психология духовности п рофессионала.— М., 1997.
2. Психология индивидуального и гpyn пового субъекта / под ред. А. В. Брушли нс кого, М. И. Волови ковой. — М., 2002.
3. Проблемы психологического обеспсчения п рофессиональнои дея-

тельности пожарных и спасателеи—. М., 1993.

1. Психология совместной жизнедеятел ьности мал ы х груп п и орга- ни за ций / под ред. А.Л. Журавлева, Е. В. Пороховой. — М., 2001.
2. *Смирнов В.* й. П рофессионально-психологическая подготовка со- трудни ков специальны х под разделе ни ii ОВД к действия м в э кстремаль- ных условиях: дис. ... докт. психол. наук. — М., 2004.
3. *Столяренко А. М.* При кладная юридическая психологии. — М., 2001.
4. *Столяренко А. М.* Экстремальная психопедагогика. — *Ш. ,* 2002.
5. *Cmpeльченко А.Ь. , Човдырова £.* С. Пси хологи чес кие ас пекты обес- печения п ро‹|іессиональной надежности сотрудников органов внутрен- них дел в зксгремальных условиях // Псгіхопедагогика я правоохрани- тельны х opгa нах. — М. , 1996.
6. Формті рованис гpyп п и работа с лич ным составом ОВД в особых условиях. — М., 1996.

Г Л А В А 2

психология личности pvкoвoдитEля

В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

### Личность руководителя в экстремвльных



В советскии периоп большинство пс ихоло гов, изучаюгии х про- блемы пси хологи и лич ности, работбЛО ОaД Образом ‹челове ка формируемого» (через формирование отноіиени й через ведущую пентельность и т. д.) 10). В настоііщее врсмя особое внимание об- ращается на изучение феномен а «надситуативной личностной ак-

ТИ ВНОсТИ » И «С ЪС КТНОИ ;3КТИ ВНОСТИ» I . ЗТО и СgЯ ЗИ И Н Te Н -

СИ bHO OTC ЖДП ЮТсЯ ВОП}ЭОС Ы ПC И ХОЛ О ГИ\*ICC КОИ СТОИ°1 И ВОСТИ ЛИ Ч -

ности и поведениіі руководизелеи на уровне осознанных личност- ньіх поступков [ 1 2; 14]. Такая динамик а в постановке и изучении проблем закономсрна. Она свя за на с изyчe нием гісихологии лич-

НОС’ГИ В CC ЦЕЛ OCT НОсТИ l .

Проблема развития личности является опной из иентральных проблем современного человечества. Она определяется осознани- ем че зовеком свои х возможностеи, проявляемых в конкретных условиях, в том числе экстремальных. принятием отізетственно- сти за развитие самого себя, ближайшего окружения, общества. Значимость проблемы качесі вен но усиливается, если мы рассмат- риваем руководителя, ответственного как за себн и окружающих, так и за ре шепие проблемы, возложенной иа него государством, обществом. Не просто ра квиты й и попгвтовленный, а наиеле нный на дaльнeйщee пухоінЈое, социальное развитие и совершепствова- ние в профессиональнои сфере руководитель можст рассчитывать на адаптивную, сравнительно безопасную. относительно комфорт- ную и эффективную деятельность в экстремальных условиях. В этои связи требования к руковопителн м обычно рас крывают в разраба- тиваемы х психограм мах, в ко’горых отражаютс›і конкретные про- фессионішьно значиьЈыс качества лич ности. Они условно объепи- ннютс›і в ряп блоков: мотиваиионно-нравственные (личностно зна- чи мые псн ности, мотивы, i ражданстве нность, честность, поря- дoчнocть и т. п.), профессионально-qелоиые (профкомпетентность,

зз

бди гельность, моби зизованность, интеллект, креативность, ра- ботоспособносз ь и т. д.) и организаторские (напористость, дело- витость, энсргичность и т. .) [ l3]. Кроме того, необходимо учи-

ТЫ BUT b КОМ ПО НСЅТО}Э НЫС ВОЗМ ОЖНОСТИ Q КО ВОДИТЕЛ0Й.

Профессором Акапемии управления MBД России А. М. Столн- рен ко в структуре ли•шости выделены три важнейшие составл›і- ющие: сфера направленности, оііераииональнан и модулнцион- нал сфср°\* І 28].

Сфера направленности (иначе ее называют ценности o- мотива-

иионной), в силу своеи системообразующеи роли, в .личности on-

р ЗНАЛНIT ИЗО И JЭSTeЛ bHOCT b 00 aKTИ ВНОСТИ И OTHOШСНИЙ , ОТВ0ЧOH ЗА

то, к чему стремится личность и в какой мере вовлскает свойства

Д}Э ГИ Х ПO,QCT}Э КТ }Э ДЛН С П 0 Ш Н ОЙ ]Э0БH И ЗА LtИ И П СИ ХИ Ч0 С КО И ДА Я-

тельности . Она вюзючает в себн все побудительн ые сил и лично- сти ее идеалы, убеждения, жизненные планы, потребности, мотивы, вели, интересы, склонности, установки. Развитость и сба- лансированность по указанным составляют им сферы направлен- ности у руководителе шіедует рассматри вать как мотивационно- смысловую составлнющую потенциала его личности. Среди обра- зовани й панной подструктуры особую роль длн успеха в управ- зснческой деятельности играет развитость такой интегральной личностной характеристики, как анdаваdушіьнпя *управпенческая концепция.*

Операииональнан сфера включает элементы, представлнющие собой спосвбы и оп ыт, которыми обладает личность и которые используются ею длн достижения целей. В качестве основных ком- понентов данной подструктуры личности следует рассматривать одновре менно ее образовательныи и квалификаиионно-профес- сиональн ый оп ыт (знанин, навыки, уменин и привычки), интел- лектуальные и креативные, эмоционально-волевые, коммуни ка- тивные и организаторские способности. Развитость, взаи мосвязь и сбалансированное проявление их следует оценить как составля- ющую потенциала профком петентности личности руководителе.

Модулнционная сфера отражает наличие у человека спеиифи- ческих свойстR нервнои системы и психофизических функии й, которые оказывают дина мическое, но не содержательное влия- ние на психические npouecc ы, состоя нин и с воRства лич ности . В свнзи с там что компоненты данной подструктуры п редопреде-

.знют психофизиологические pecypc ы, пронвлннсь, в частности, в ее работоспособности (выносливости), их следует рассматривать в качестве психодинамической составлнющей потенциала лично- сти руководителе.

Все указанные сферы оказываются исключительно важными длн жизнeдcн гельности руководителе в экстремальных условиях. Было изучено содержание представлении командиров (руко- водителеи) спецподразлелении органов внутренних дел России о

Т а 6 л и u а 2

Сравнительная таблнца представленнй об успешной ЕоМвнднре

(руководнтеле) а экстремальных н обьтчнътх условиях

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Хара кте ристи ка ycneшного командира (руководител н) | | |
| Командиры сие цпo,apa зделени й ОВД в экстремал ьных  СЛОВИЧ Х | | Руководители В обыиных усло яия х |
| OMOH | OMCH |
| Л идерство | Лидерство | Личные достижени я |
| Профессионшч ьная компете нтность | Эффективность | Личные с вязи |
| Эффективность | Владение обстановкой | LОЯЛЬНОСТь |
| Видение персгтективы | Надситуативная  d КТИ ПHОСТБ | Предприимчивость |
| , | Видение перспективы | Яидерство |
| Удачливость |  |  |
| 3на ние особенносте й подчи ненньtx | Профессиональная компетен'гность | Реше ние пробле м |
| Коммуни ка- бельность | Рааум ная  иниииативность | Эффективность |
| Разумность | Ги6ки й стиль руководства | Перспективность |
| Восприимчивостъ | Порядочности | Восприимчияость |

качествах личности yc ne шного командира (руководителя) в экст- ремальных условия х. Результаты представлены в табл. 2. Эти пока- заwли сравн или с рсзул ьтатами oпpoca руководителей граждан- ских учрежде ний по их представле ниям об успешНом руковолите- яе в обычных условиях'.

Из табл. 2 вид но, изо в эк стрс мальных условиях востребованы соверше н но иные качест ва командиров (руководителе й), чем в обычгіых условиях. Командиры cne uпoдpaздeлe ни й органов внут- рен них дел в эк стре мал ьных условиях отдают предпочтен ие та- ким личностны м качествам, как лиде рство, эффе ктивность, пpo-

' Б la i одарл тыкому сраьне н гію наиболее рельсфно прос матри еается разни ца в приоритетах руководителе й, во м ногом огіредел яем ых условипми их деятель— ности и характсро м ьы пол няемьі х зanau.

, 35

фессиоііальна›і ком петентносз ь, владение обстановкой. Руково- дители гражданских учреждении в обьэ ных условиях ориенти- рованы на ин ые приоритеты: лич ные достижения, связи, Јіояль-

НОСТЬ, fl]ЭCЛП |ЭИ И МЧ И BOCT b. ASK DИ д Н О , В U KCTpe Мdl bH Ы Х СЛ ОВИ Я Х

более значимь для команпира (руковопизеля) не лич ные пости- гения, yc ііехи, а лидерс кис качества. П ричем лидерство было выпелено в качестве п риоритета большинством опро ше нных ко- мандиров (рукопопителеи) ciieuпonpaздeлeни й как О MCH, так и OMO Н. Это не случаи но. Реализаиия командиром (руководите- лем) липерских качеств способствует идентификации пoдчинeн- ных не только с обпlеи дел ью попразпеления, но и с самим пoд- paздeлeниeм. Благодаря неординарным личностны м качествам и *профессиоиали* зму команліЈри у сотрудников спеипорразлелен ий повы шастся уровень повери›і к нему, возникает стремление сле- ДODdTb за НИм , СНижается конфлиКТНость, рdстет соЯместимость и благоприятн ый психологичес ки й кли мат в подразделении. По- этому на поле нвсти руководителе и (командиров) в экстремаль-

Н bl Х СЛ ОВИ Я Х Д ОЛ Ж Н Ы Н П ЗН П Ч;fTbC Я С П e ПИ ;fJI И СТ Ы С Я]Э КО ВЫ]Э;fЖ e Н -

ными липерски ми характеристиками, которые способны при-

ЛИТЬ 1-fOBЫ Й ПОЗИ ТИ Bi-1 ЫЙ И М ПуЛ bC B3d И MOOTHOILI С Н И Я М С П ОЛЧИ —

не нными.

Назначение на pyкoвoдящиe полжности специалистов, у кото- рых недостаточно разбиты лиqерскис качества, с перспективой, что оии могут быть развиты или психологич ески компенсированы в пpouecce профессиональной экстре мально-пси хологическои попготопки и пpoфeccиoнaльнoй деятельности, следует рассмат- ривать как нежелательное исключение. В этом случае пpoпecc под- готовки не только руководителя, но и псеи KOMгlHДЫ ЗНачительно усиливается.

Л ичность руководителя в экстремальных условиях о прспеляет- ся ее способностью гармонично соединить в себе систему фор— мальных и нeфopмaльныx отношений со спеииъ истами подраз- деления и вы шестоя грим руководством (ответственность, требо- вательность, взыс кательность, межліЈчностные и межгрупповые симпатии, антипатии). В этом случае аіЈали э положения руководи- теля в Груп пе ведется через такие поняти›і, КаК СОцИ ПЛЬиЫЙ СТЗ- тус, социальная роль, com иальные ожиДdІзия, пpec ги ж, com июіь- но-психологическая ав горитетность, реализаиия лидерстиd.

Дліі изучения обвlих психологи іеских особенносте й руковопи- тел я в экстре мальны х услови ях испОЈІЬЙ ЮТСЯ г)ЙЛИчные тесты, опросники, анкеты и т. п.

Наиболее удач н ы ми из них Kz ифорни йскии психологический

О П |ЭОС Н ИК (TO СТ Ї , С ПО Ni ОІЦ b Ю КСЗТО|ЭО ГО И"3 Ч ПЮ ГСЯ С;fMOП |ЭИ Н Я -

тие, интерf іерсоиальное функиионирован ие командиров (руко- водителей), проявление соииыіьнои включенпости, независи мо- сти, лидерст Ва; з ест N EO- PI - R, пt›зноля юки и диarнocтиponaть

36 .

та кие группы качеств, как нейротизм, экстраверсию, сознатель- ность; сокраше нныи pycc коизычны й вариант теста, известный как N EO- FFl (разработан С.Д. Бирюковым) и удобныи для экспресс- оценки пси холоі ического по i енииала сотрупни ков.

И зучение мотива иионно-цеиностных особе нностей возмож но

осущестіtялть по тесту Роки ча, благодаря которому изучаются ори- ентаиии по терминальным (содержательгіым) и инструме нталь- ным (обеспечиваюиіи м) neнностн м. Жизне иные планы и смысло- вые приоритеты выявля ются по тссту «Смысложи зненные ориен- гаииИ», ра зработа нному Д.А. Леонтье вы м. По локазателим тести- pona ния профмотира иии могут выявлsіться командиры, для кото- рых характерна моти ва иия стрс ьтле ния к ycпexy или мотива иии избегании гіеулач. Коне чно, в экстре мальных условиях более ус- пешными ивляютсн командиры с мотивацие й первого типа. У со- трудников спеиподразделений имеется своя система личностно значи мых нсихологичес ких иенносте й и сneцифи чес ки и набор мотивационных предпочтений в экстрс мальных условиях. Поэто- му длн их выивлени я были разработаны сneциальные анкеты изу- чения значимых психологи чески х neнностей, мотива иии к подго- товке, деятельности в экстремальных условиях н удовлетворенно- сти деятельностью. Для осознани›і и коррскиии выивленных нен- ностеfі и мотивов, в соответствии с реалии ми экстре мальных ус- ловии, могут быть испол ьзованы упражнения ло корре кии и лси- хологи ческих neнносте й: «н — командир», «лидер — подчиненныи» (см. лриложе нии).

Важным для оне ті ки мотиванион но-с мыслового потенииала руководителіі ›івлиетси ие только изучение его нснностных ориен- тации, но и инди пиду‹шьной yпpa вленческой кониепиии, исполь- зуемой в экстре мальных услови ях. Она отличается от yпpa вленче- ских индитіидуальных кониепuи ii руковопителя в обы чных усло- виях (В. И. Бслозеров, Е. П. Клубов, А. В. \’ры на ев) как свои ми эле- ментами, так и содержание м.

В ка tестве э л е м с і‹ т о в и н д и в и н у а л ь н о й у п р а в л е н- ч е с к о й к о н п е п u и и р у к о в од и т е л я в э к с т р е м а л ь- н ы х у с л о в и я х следует выделить:

*— с* мыслообра зующую и цслепола га ющую мыслительную ден-

тельность;

* замыслы по реше нию выте кающих и поста вленных задач ;
* предвиде ние и прогноз в pcшении предполагае мьtк проблс м;
* активизаиию управлен чески х средств и функционал ьных еди - нии, реализующи х эти срсдстпа;
* владение оператиинои информ аииеи о состоянии пoдpaздe- ления, каждого сотрудника , деятельности, обстановки и их изме- нениях.

Тшательныи отбор сиеииалистов и ьыдвиженіае на руководи-

щие должности не то.д ько наиболсе компетентных, но и успешных

37

в экстремальных условиях, авторитетных является однои из гаран- тий их состоятельности, скорейшего раскрытия и дальнеишего ка- рьерного роста в новом статусе. Другой гарантией является их про- фессиогіальиан экстремально-психологическая подготовленность.

В экстремальных условиях для специагіистов и тем более руко- вопителеи нереализованность личных притязании и любой тип компенсации. направлснны й на замещение этой нереализован- ности, становится очевидны м для всего окружения. Это вызывает отторжение руководителя со стороны функциональнои группы или к нему нрименяются меры гісихологического давления (моббинг). Применяемые спеииалистами в экстремальных условиях меры на первы й взгляд могут казаться излишне суровыми и дaжe неадек- ватньіми. В свіізи с этим психологами предлагается целая система мер профилактики этого психологического явления. Часто ука- занные меры являются в экстремальных условиях средством со- хранения целостности и боеспособности всей команды. Несмотря на безусловиую репрессивнос ть отмеченных мер и их психотрав- мирующии характер, они позволяют сохранить жизнь субъекту аоздейстsИR.

Для изуч ениіі особе нностей познавательной сферы и для оце н- ки уровня интеллекта может при меняться достаточно разнопла- новыи инстГУментари й (краткии отбороч ныи тест, прогрессив- ные матрицы Раве на, тест Амтхауэра, тесты оценки уровня креа- тивности личности Э. Торренс а, Э. Боне, А. М ельника).

Для изучения эмоционально-волевых особенностей могут ис- пользоваться lб-факторныи тест Кеттела, тест оце нки уровніі субъективного контроля (YC К), тест межличностных отношений Лири, тест цветовых выборов Л юшера и др.

Изучение психодинамическои сферы личности можно прово-

жить но методу «рефлексометрии», тесту РДО и др.

Для формирования операциональнои и пси xoдинaмичecкoи сферы к работе в экстремальных условиях можно использова ть с пеииализированные психотренинги:

* интеЈыектуальные (на развитие мышле ния, памнти, рефлек- сии в напряженных, критических, экстремальных ситуациях);
* креативности (воображения, интуиции, образного восприя- тихо и переработки информации в нестандартных условиях);
* ком муни кативные (уровня доверия себе, товарищам по груп- пе, обществу, коммуни кативному и интерактивному мастерству, конфликтнои и переговорной ком пете нтности в экстремальных

СЛ ОВИ ЯХ);

* эмоиионально-волевои регуляции (уверенного или профес- сионального поведения в экстремальнои ситуации, оптимальнои работоспособности, психологической регуляции, трансрегуляции, медитации, дыxaтeльньie психотехнологии, воздеиствие на био- логически активные точки).

зs

* 1. ПрофессиональнаR компетентность

###### руководителR в экстремальных ycЛOвgtRX

В научной литературс лрофессвонольнпя *компетентность* рас- сма i риsается как *сисше!ча внугнуеннип ресурсав, неабхадимых для эф- фективных действий в опреде.Ценных ситуациях.* При этом *управлен- ческая компетентность* руковоdвшеля представляется как *систе- ма его внymp0ttttux ресурсов, необходимых дпя организации эффектов - ного руководства подчиненным подраздепением; знание существа выпопняемой работы, сложных связей, яв.гений и процессов, возмож-* аьіх *‹ noco5oв и средств достижения намеvенных целей, комплексная сис'те.ча, вш ючающая в се5я* соdерwательные, *ресурсные* u *социально - лгихопогические a‹’neкmы деятельности.*

*Содержательная составпяющая профессиональной компетентно - c'mи* руководителя предполагает его адекватную ориентации в це- лях и запачах, их приоритетности и соподчиненности как в управ- ленческой, так и в предметной области деятельности. В экстре- мюіьньіх условиях руководитель должен чутко реагировать на лю- бое, даже незначительное, изменение в обстановке, поведении лич ного состава. С учстом этих измене ни й руководитель обязан корректировать цел и, задачи профессиональной деятельности, фopмhl, СпОсобы их достижения и исполнения. Он должен свое- временно вносить коррективы в свою управленческую деятель- ность, в условия взаимодеиствия с подчиненными, в формы сво- его peai ирования (от делегирования подчиненным своих полно-

МО'ІИИ TO Л И ШУ НИ fI ИХ IІОЛНО МОЧ ИИ , CtlMOСТОЯTeЛ bHO СТИ fJpИН ЯТИ Я

решении, cвo6oды и т. д.

При чем Я подавляющем большинстве случаев для эффектив- ного управление в экстре мне ыіых условиііх руководитель исполь- зует разл ичные процессы взаимодействия с подчиненными (взаи- мосогласован ные, взаимодополняющие, координируюгиие дей- ствия, сопействия, улучіиаюіиие другие действия), а не психоло- гические воздейсз вия', которые преимущественно представляют собой пеятелыость, преодолевающую чужое сопротивление и навн зывающую свои условия поведения другим людіім, т. е. пред- стаазяюгиую особый вариант противопействия. Считается, что пси- хологическое воздействие эффективно лишь в отдельных, не тре- бующих првмедлени›і, случаях.

В.М. Розин, характеризуя ряд заблуждени й, которым нepeдкo

следуют гісихологи -практи ки, одним из них считает ни на чем не

основанную убежпенгіость, что, зная особенности психики и проб-

' В науч нои [из’сратуре (А.М. Столнренко) гoвopит о психологическом воз—

.зействи и, как об «остром». «жес гком › средстяе, cocтoнщeм в ііредгіамере н ном вмеша i ельсТRС RO внутрен н и й мир человека, ком Gи н ирующем убсждение, вну- ііісние, п равоме риос п ри нужде ние и яруі ие методы.

лет ы человека, психолог-практи к может в нужном объеме и на- правле нии управлять сго состоянием и повсдеітис м. Это заблужпе- ние характер но и для практи ка-руководителя с той лишь разни- цей, что основатіие м убежде нности яьллются не специальные зна- ния, а обширные в экстре мальных условиях шіастные полномо- чия и в отдельных случаях авторитет. Такая переоценка руководи - телем стіоих возможносте й ведет к сни же нию содержательной сто- роны cro ком пете тітности, а следовате/тьно, и к сниже нию его авторитета.

Руководитель должен быть готов к прогнозу развить я событии, перспе ктив дсятельности cпoeгo подразделения, самостоятельной постановке целей для подразделсни я, их когі крети зации оля каж- дого сотрулника. Он обязан уметь соотнести цели с возможностями попразделения и кажпот о спениалиста. Поэтому в сопержательную составлю ющую профессиональной ком петентности руководителя следует включить не только принятие и преобразояатіие поставлен- ных извне целеи, но и самосто›ттельное. творческое формулирова- ние, постановку, кон кретизацию и достиже ние (личное обеспече- ние выполнени›т или контроль за достижение м) целеи. Такая ком- пете нтітость препставляет собои особую интегральную систему, ха- рактеризующую стспе нь профессионал и зма руководителя.

В пpouecce предметной деятельности в экстре мал ьных условиях руководитель одновременно осуществляет сбор и анали з опера- тивной и нформатіии, необхопимой лля принятия управле нчес ко- го ре ше ни я, вы являст пробле мгтые ситуации , устанавливает прио- ритеты, определяет необхопи мые ресурсы ,un их ре ше ни я, уча- ствует в реали за ци и приня того решения.

Опнако паже поіінал ›існость плн руководителя поставле нных задач , приоритетов, целеи и ресурсов не мoжeт обеспечить абсо- лютно успетвного исхопа ре ше ния проблем ы, если она полжным образом н е вос принята кажпым сие ииал истом. Поэтому пути ре- шения проблем, по возможности , полжны быть обсуждены со всеи команпой, пе ред тем как руковопитель примет окончатсльное ре- шен ие. Только после этого руководитель приступает к реализации принятого решен ия. П ри этом само обсуждение может быть не- многословным, кратки м или паже си мволическим, основанным на жестах, мими ке и условных обозначе ни ях.

*Pec уусная составпяющая компетентност и ›і* вляется опнои из самых важных сторон у правле н‹теской компетен ттіости ру ководи- телей, характера зующей стиль управления руководителя. Она вюзю- чает в себя владе ние информание й rio трудоем кости , рис ку, слож- ности ре шае мых задают, учстv материально-тех вически х, вре ме н- н ых, .я юпс ки х (знан ие реальны х прог[іессион альных возможно- стей кажпого попч ине нного, прогноз пси хофизи чески х затрат и оцснка результативности) составляющи х pecypcoп, необхопимы х для их ре ше н ия.

Стабильность эффект и инои деятельности подразделения в эк- стремальных условиях всецело зависит от уровнн іірофессиональ- ной компете нтности руководителя, его ав горитета. мороз*ьноrо* права в глазах пoдчинeнньix ставить задачи, связанные с риском для их жизни, от уровня их взаимного поверил друг к другу. В экст- ремальных условиях ориентации pyкoвoдитeлн на яьполнение за- дачи включае’г в себя oднoвpeмcннo ориентагіию и на подразделе- ние, на проявление максимально иозможнои заботь в предло- жен гіых условиях о каждом спеииалисте. Реиіение конкретнои за- дачи может достигатьсл без учета мне ний. позиции, отношений специалистов, но получе нныс результаты в этом случае не допус- кают стабильности эффсктивнои деятельности, как правило, при- водят к психичес ким срывам, неопрЭВДѐlННІ>ім жертвам, чрезвы- чаиньм происшествия м среди личного состава. Кроме того, такие решения свидетельствуют о нeдocтaтoчнoй комгіетентности руко- eoдитeлн , поирывс его авториз ета в глазах rioдчинcнныx.

Сущность соииально-всихологическои составлнющей профес- сионалыіои компетентности руководителе определяется мерой связи между стоя гиими перел ним объективными запачам и в экст- рсмальных условиях и субъективными возможностями ero лично-

сти. Соииально-психологичсскан компетентность pyкoвoдитeлн является характеристикои его профессионально и сопиально важ- ных качеств. Оиа отраЖѐlет вектор психолог и ческои направленно- сти, степень гуманитарнои подготовленности, уровень п рофессио- нюіьных уме нии, знании, НаВЫК.ОВ, С пособносте й.

Н э соииально-психологическую составлв ющую профессиональ- НОИ RОмнетентности pyкoвoдитeлн оказывает вл инние уровень его самооиснки, уровень межлич ностных отношении, субъективный

локус контроля.

Исслелованичми, нроведснньми Ji 2004 г.. установлено, что у сотр лников cпeuпoдpaздeлeний по всем указаниям параметрам имеются высокИс ПOKclЙèlTeл и.

Так, ho мcтoдикe «лич ностныи ииффсрен ииал» высокие пока- затели самоо иенки вынвлены у ЅЗ сотрудни ко в ОМ CH и b5 *%*

СОТ]Э ДНИКОВ , ilДe Kl3; Ttl ЫЙ 1 *—* Й И l — .

По методике диагнос ники уровнл субъективного контроль Д. Рот- тера ііыявлен ьі высокие показатслИ *nO* ШКалс интернальностЈі в области служебно-боевой дсятел ьности во всех гіонразделениях (67,7 *OF —* у интерналов и 32,3 % — у экстерналов). У руководите- леи cneuпoдpaздeл cнии наблюдается поиы шснн ыи уровень ответ- ственности за происхоия щие события, высокая значимость лич- нои самореализаиии. Уровень личностных взаимоотНо шении ко- мандиров с сотрудниками характеризуется по метоиике диагнос- тики личностных отношении Т. Лири и авторскои анкете высо- ким уровнем взаимодовери›і и дружелюбия (более 60 % во всех обслспованных пoдpasдeлeHинx).

В итоге социально-психологическая составлю ющая компетент- ности находит выражение в профессионж ьной готовности руко- вопителіі осознанно, своевременно и тпорчески решать многооб- разные управленческие и профессиональные запачи. Этот психо- логический феномен представляет собой единсз’во мотивацион- но-иенностного, эмоционально-полевого и содержат ельно-опе- раиионального компонентов и характеризует уровень профессио- нального развития лич ности. Основной характеристикой соци- ально-психологической составллющей ком петентности руково- дителя лвляется его стиль руководства. Тот или иной стиль выра- баты ваетсл руковод ителем не только потому, ч го он экономич- нее (позволяет достичь цели с наимен ьшими затратами), но в большей степени потому, что в максимально возмож ной степе- ни согяасуетсл с индивидуальны ми особенност›іми самого руко- водителе. социально-психологическимvі особенностлми фyнкци- ональиой группы, позволяет учесть возможности кaждoro специ- алиста, складывающиеся условия, приоритеты группы в профес- сиональной деятельности (более подробно о стилях см. п подразд.

* 1. даиной главы).
  2. Роль лидера в экстремальных условиях

Если в обычных условиях роль лидерства является пажtіым эле- ментов управленческои концепции, то в экстремюьных условиях эта роль — ведущая во всех отношениях. Ее отсутствие исключает не только успешность и профессионали зм пелтельности, но и ее влекватность внешним условием, а часто и «жи пучесть•» всего под- разделения. Руководитель как упрапленеи—лидер лвлястсп необхо- димым, иементирующим звеном профессиональной груп пы, ко- торый позволяет добиться полного использования возмож ностей подчиненных. Он не только отстаивает vінтересы группы, каждого спеииалиста, но и аккумулирует в себе цели, мотивы, общи й интеллект, волю каждого члена группы. Hapлдy с формальной вла- стью, определенной должностным статусом, у руководителе по- лвлп ютсл основания для авторитетног влил нил (неформальной власти), основанной на доверии канд го специалиста и группы в телом (поверлетсл жизи ь, здоровье, возмож ность самореали заиии, благополучие и т. д.).

Раzработано множество теори й, которые раскрывают природу и механизмы лидерства: биосоциальные, поведенческие (этоло- гические), теории черт, трансформаиионного и ситуаиионного (вероятностного) лидерства, теория коиституентов (последовате-

.геи). теорил интерактивных взаимосвлзей и др. Форма лидерства зависит от ти па национальной и организационной культуры, осо- бенностсй лидеров и их последователей, конкретных ситуаци й и

динамики развитие oтдeльн ых групп характера типичных запач, которые в них реализуются, и др.

Так, Р. Стогдиллом и А. Кунсом в 1951 г. установлено, что эф- фективность лидepcкoro пoвeдeн ия руководителя зависит от раз- витости и баланса двух интегральных факторов: 1) структуриза- ции деятельности (т. е. от того, как он oпpeдeляeт свою роль и роль других в достижении цели rpyпп ы) и 2) внимательности его к людям (т. е. от уважения и поддержания лидером имей и чувств подчиненных).

В отечественной психологии большое количество ученых и прак- тиков считают, что про›івлнемое со стороны руководителя лидер- ство есть источ ник неформальной личной власти. Например, А.Н. Занковский утверждает, что лидерство руководителе высту- пает в качестве дополнительное власти — персонократической, реализуемой через такие формы, как референтная, экспертная и харизматическая власть. Она прибавляется к уже имеющейся у руководителя формальной власти.

Вместе с тем лидерство это не только и не столько персоно- кратическал власть, сколько персонокрагическая ответственность. Более того, само *понятие впасти можно определить, как предос- тавляемую лидеру возможность, при которой он способен полноценно осуществлять возложенную на него* обязанность о *нести персональ- ную ответственность.* В этом случае власть является лишь услови- ем Ответственности и она не может превышать пpeдeлoв ответ- ственности. Если же уровень власти превышает уровень ответствен- ности, то власть перерождается в насилие. Всякое же насилие, как известно, не эффективно и не дoлroвe• но.

Ответственность — это форма объективной зависимости людeй и коллективов дpyг от друга в условиях общественного разделения труда, форма зависимости судьбы человека, условии его жизни, трупа, отдыха J2]. В широком смысле ответственность руководите- ля-лидepa выступает как осознание им своего дoлra перед каж- дьім специалистом, группой, обществом, с одной стороны, и ожи- даниями этих специалистов, rpyп пы, обшества — с другои.

Ответственность связана с повышенны м уровнем, точнее, кон- иентраиией доверия лидера к себе, функциональной гpyп ne, кон- кретным членам гpyп пы, а так›ке кон иентраиией доверия гpyп пы к лидеру не только за результаты cвoefl деятельности, но и за перспективы cвoero благополучия и развития. В экстремальных условиях уровень доверия лидера к себе, rpyппe и конкретны м членам, а тaкиe дoвepиe групп ы и конкретных членов к лидеру является максимально высоким, так как реч ь идeт о Доверии ли- деру самого дорогого — жизни.

Ряд ученых ув›ізыRают умение доверять себе с умением «откры-

ваться» другом-у [ 17 1 Поэтому можно сказать, что дoвepиe — это

явление одновременно и внутриличностное и социальное. Каждый

специыіист, а тем Оолес липер вссгда направлен и в мир, с кото- *рьiе* он взаимодействует, сои змеряя свои возможности с пщпо- ставляемыми условиями, и в себя, учитывая при этом собственные интерес ы, потребности, цели. Опнако профессиональные иели, задачи, личностно значимые ненности, мотивы жизнедеятельно- сти руковопителя-лидера, функциональной группы и каждого спе- циалиста п экстремальных условиях полжны между собой совпа- дать. Только в этом случае может возникнуть необходимы й уровень кониснтрации взаимо- и самоповерил у руковопителя-лидера.

Исхопн из предстаьлеі i нои позинvіи, мoжнo сделать вывод о том, чз о и в основе неформального влияние руковопителя -лидера на подчине нных лежит авторитет, основанный на взаимном дове- рии липера и подчиненных и самодоверии лидера к самому себе, увере нности в себе. В частности, М . Ю. Кондратьев считает, что понятие «авторитет» необходимо интерпре гировать как « внутрен- нее признагіис за личностью права п ринимать ответствс нные ре- шение и о це нивать значимые обстоятельства сотіместной пентель- *носін»* (9J. В *своеїі ко ниen ин ti* он вьiдвн *net* пргізнак авэнсирова- ния поверие м как основной признак авторитет ности. П ризнавая за лилером право на принятие о гветственного ре шсния в значи- мых условиях совмсстнои пентельности, члены груп пы авансиру- ют ему поверие, иногда предоставліін недопустимую для них са- мих свободу действий. Они увере ны в том, что все это бyлeт ис- пользовано во благо | 91 .

Н еформальгіос л иперство я экстре моз ьгіы х условиях оп ределя- ется личной значимостью оля руковопитсл я-липера целеи и за- дач, стоящих перес функнионыі ьной груп пой, характером сло- жи вши хсн отношений, ос нованных на взаи м ной ответственно- сти, поверии, бое вом братстве, особенностями личностных свойств руководителя -липера, определ не мых высокой нравстве нностью, творчсскои и организанионгіой активностью, профессиональной воле и, стрс млен ие м к самореализации, реализании поте нциюlа группы и каждого специалиста, нал ичием ііозитивного служеб- но-экстремального опыта. В этом случае формальное лидерство до- ііолн яет неформальное и с пособствует образованию сплоче ннос ти, слаженности, боес пособности гpyп пы.

Если же формальным липером является не руководитель, а дру- гой спе циалист, то эффе ктивность профессионюіьнои делте/іьно- сти гpyii пы *зни чніелыіо сн there вся.* К *ро ме 1 ого, окс yicl вне* у ру- ководителя в экстрс мальных условиях неформального лидерства в i руп пе мoжeт привести ne только к неэффе ктивности груfіпы, но и к гибели с пециыт истов. Отличие формального от неформально- го руковопителя-лидера в экстре мальных условиях препставлено в таGл. 3.

Н еформальное липерство слепуст pacc матривать не как одно- стороннее влияние руководителя-лидера на подчиненных, а как

44

Т а б л и u а 3

Сравнительная таблниа отпичнй формального от неформального комавднра-лндера в экстремальных условиях

|  |  |
| --- | --- |
| *Фбр* мьi ьныгl команл *up -у* и лср | *V* е*пор* мозьны ii командир—лилср |
| Начsч ьник.  Полагаетс я на бу кну за кона. субордина гtи ю, лис iiи mr и ну  Приказ — основа и предсл ден- тельносз и  Работает по ueл я«. о t рсяслс н-  ньtм *вьtше сто* ншггм руконидLтним  CTdpdCTC Н СИ rfi зиі ь ypoве нь своей ответстве нноса и . neре поручая подчине иньlм выполне ние ряда орга низаиионны х задач и оста в лян за собоіі тo/t ько функ пию    Относится к службе в экстрема.аь- ных услонин х как К работе, за ко- торую получает хорошее возна- гранде ние. Исі іол ьзvет сл уже6 ную, геронтол‹эі и чес кую, инфор маиионную, матсриші ьную, ло гическую, эионионіы ьную класть  По алержи uaeт устрс м ae т iиость груп пы и сотрудн икоп к ре ii ieii икі запач. Прини маст участие в и х ре- ше нии по край ней гіеобходи мости  Принимает ре тііс ни н. Предпочитает сохр‹інп гь и ли ми нималъно р4схо.к‹›ва“і ь с ьою li си хическую и фи іи'ісскую энерги ю  И НС П]ЭОПDЛ Я b И Н ИЦ Иa1И BY  Не имеет высокого ли'т иого и профессионыг ьного статуса, анто- ритета и допсрин | Ответстве нныіі орган изатор. В оди— таковой степени полагае тся на се— бл , сотрудников, функ гtиo нал ьн ую  П ри кіі з — основа де›ітеЛ ьности, mo  .злп эф‹|іе кти uнoгo его выполнения нсобходи мо виде ние перспективы, р‹ізум нан гuopчec кая иниииатива, ре іііительность и настой чивость  Работает по своим целя м, которые  яoiя югсп *овно вреые*нно целями  КОНKpe TH ЫК С OTp\Д НИКО В И Г]Э \ ПП Ы  С вою отнстствс н ность оставляет пол ностыи за собой, расцснивая ее как зол г neрсд г pyn пой  В,зох нонл нет coi pvд ников свое й  преда нн‹істью me:гу, кома иде, бое- вому братстнv. Полноиенно живет D экстре мшз ьны х услови п х Доверяет себе, сотрудни кам, гЬункци ональ ноИ группо  Haгi рака лет сотрудников и групп у  по н at1Coлee эффе кти вному пути  ; e . -  тинное участие в деле или придас г имі іул ьс активности и доверие  П ре вр;а lнac т ре юенин в реальность. Макси мэл ьн‹і pc ал иауст ce5›i , pac— крыв‹ает потенциaл ьные возможно- сти сотрудни ков и т“руп п ы  И мсeт высоки ii vчич ныii и п рОД›ес сионтз ьныii статус. Пользустс п ав горите”гом и доверие м |

взаимодеиствие, где и реакиил попчиненных определяет то, как pyкoвoдитe.iь-лидер бупет вести себн в дальнейшем.

Ряд учены х в области мcнcджмeнтa (Д. М аксвелл, С. М aнu, Х. Симс, Д. Коллин з) выделяют такое явление, как «суперлидер- ство». Оно характерно и для пеятельности функииональных rpyпп в экстремъзьных условиях, когда под руководством руководите- ля-суперлидера каждыи специалист становится лидером в своей области.

В 20t)4 г. в pc зультате экспертного oпpoca было выяснено, что сотрудники спеиподразделении выделлют следуюгиие основные черты, Характерные для pyкoвoдитeлн-л ипера в экстремальных ус- ловиях: высокие нравственвые качества, вйдение ізерспективы, ком петентность, ответственность, доверие к себс, сотрудникам гpyп пы, группе в иелом, устремленность, последовательность и тяердость при cлeдoвaнии к иели, гибки й сз и tь pyкoяoдcтвa.

* 1. Стиль деятельности руководителя

**в экстремальнып условияп**

***деятельности русоводителя*** *— это индиеидуальное сеое- образие упраеленческих форм noeedeния, отражающее преобладаю- щий способ принятия* pyкoooduю *елем* ***управленче‹ких*** *решений, пост- роения общения и оказания влияния на подчиненных.* В нем находят отражение не тол ько личностные особенности руководителе, но и ero у правленчес кая кул ьтура, знан ия , приобрете н ны й ori ыт. В связи с тем что стиль руководства людьми — это совокупность повторяюгиихсл способов и приемов взаимодействия с подчинен- ны ми, он оказывает сугиествснное влияние на психологический климат коллектива и эффективность деятельности.

В изучении стил ей pyкoвoдcтвa сложились следуюгиие основ- ные теоретические нодхопы: .зичностны й, поведенческий, ситуа- ционныи и програм мно-ролевои.

К. Левиным в 1938 r. на основе экспериментального и мучения совмест нои дeятe іьности подростковых rpyllli бы іи выделе ны ав- торитарный, демократичсский и либеральный стил и руководства. Р. Блеик и Дж. Моутон выдeляли п›іть пискретных ci ил ей руко- водства: л иберюіьный, аи горитаргlый, команднЫ и, орган и заци- онный, номинальный. Р. Лаикерт раскрывает особенности четы- рех стилей руководства: эКСПЛ ПТаТОрсКО-аяТОрИТарный, бЛагоже- лательно-ав’горитарный, консультативно-демократи ческий, парти-

СИ ППТИ ВНЫ Й (ИЛИ СО Ч ПC ТВ ЮЩИ Й ) СТИЛ Ь. О СИ Т П ЦИ ОН НОИ TeO-

рии руководства В. Врума, выделя ются пять стилей руководства: автокраз ичес кий, консуЛЬТfiТИНН Ый и Групповой. Ф. Фидлер счи- тает, ч го для конкретных видов деятел ьности (ситуаций) напо подбирать руководителей со сложивгиимсл стилем. К. Бланчард и

Р. Херсей считают, что руководителю следует сорие нтироваться в том, на каком из возможных четырех уровней готовности н ахо- пятся его подчинен ные, и реализовывать соответству ющий стиль руковопст sa: делегиру ющи й , соуч аству ющи й, п редла га юши й, предпис ыsающий.

А.Л. Жураsле в в 1976 г. определил сложившийся стиль управле- ния руководителя как интегральное образование личности , выра- хая его через характеристи ки: целостность, устойчияость, инпи- яидуальность. Он эмпиричсски выявил семь разновидносте й (ти- пов) индивидуального стиля руковопства: директивный, колле- гиальньій, по пустительс кий, дире ктивно-коллегиальн ый, дирек- тивно-п ассивный, пассивно-коллегиальный и комбинированн ый. Кроме этого, Журавлев выделяет феноме ны идеального (желан - ного) и норм ативного (фактического) са иля ру ководства.

А.В. Борисовым s 1977 г. установлено, что при выборе стиля руковопстsа всегда нужно учитывать уровен ь профессионально- группового развития в рукоsодимом подразделе нии. Если он сло- бился как коллектив, мотивирован и ком пете нтен в sьlполне нии профессиональных запач, эффекти Ьно имен но демократичес кое руководство, и наоборот, при не достижения уровнл коллекти яа оказывается рсзультативнее авторитарный стиль руковолства.

Общая функция стиля ру ководителя, по мнению Р.Х. Шаку- рова (1952 г.), заключается в адаптаиии его поведе ния, с учетом индивидуальных психологических особенностей, к спеиифике дея- тельности ру ководи мого им коллектива (по стоя щи м задачам , условиям и способ ам их реализации, yposн ю подготоsленности самого командира и команды).

С.А. Ман ичев в 2000 г. препложил следуюшие стили руковод- ства: пиректи sный, кониептуальны й, фасилитативный (облегча- Ющий взаи модейстsия), поддержи sающи й , партиси нати sный (со- участsующий).

Многие ученые считают, 'тто s напряжен ных, сложных, нестан -

дартных ситуациях чаще Dстречается и оказывается более эффек- тивным авторитарный стиль руководства, а Нри руководстsе груп- пами, работающими в условиях изоляции , выяелена большая про- дуктивность коллегиального стиля в решении проблем различного характера (произвопственных, соииальных, бытовых и др.). Прак- тика показывает, что s экстремальных условиях аяторитарный стиль часто бывает малоэффективным, а иногда и у шербным.

Некоторые ученые предлагают менять стил ь у правле ния в за- висимости от социокультурной, орган изаиионной и гру п повой динзми ки , компетентнос ги и мотивирован ности персонала, осо- бенносте й конкретной ситуаии и и решае мой управленческой за- дачи (Т. Ю. Базаров, Е. С. Жари коя, А. Л. Журавлев, А. А. Русали - нов, В.М. Поздн яков). Но при этом никто нс сообщает, каким образом ру коsодителю (команли ру) ocy ществлять смену его сти-

лн угіравления в процессе самои профессиональной деятельности (в какои последовать зьности, с какои частотои, какими крите- риями при этом pyкoвoдcтвoвaтьcя). Смена стиля управлениіі хотя и возможный, но всегда псих ельны й и болезненный процесс, за- висящии не только от воли командира, но и от ожидания группы. Более того, в динамически изменнющейся экстремальной обста- новке смена стиля руководства часто становитсіі возможной толь- ко со сменой самого руководителя. Поэтому более разумным ре- шением является использование специального стиля управления

Г]Э П ПОЙ П ЭKCT]ЭeMdЛЬHЫX СЛ ОВИ ЧХ, КО’ГО Д ЫЙ М ОЖНО СЛО В НО HE-

звать как « зидерски й стиль». Практика деятельности спепподраз- деле ни и свидетельствует, что этот стиль давно и широко исполь- зуется успешным и коман ирами OMO Н и О MCH в экстремаль- ньіх условиях. Л идерский стиль впитал в себя лучшие характерис- тики авторитарного и демократического стилей, но в строго дo- зированных гіропорииях (табл. 4).

Из табл. 4 следует, что в экстремальных условиях деятельности,

несмотря на жесткие формы определения, постановки задач, при- ннти›і и способа поведения решений no пoдчинeнныx, наиболее предпочтительным является именно лидерс кий стиль руково ства, которыи позволяет функ ииональнои группе и каждому специали- сту не только быть успешным, но и реализовывать свой личност- ный потенциал, развиватьс›і, преумножан свою индивидуальность и профессиональное мастерство. Вместе с тем ли ерскиИ стиль управления предполагает личную значимость целей и задач дея- тельности дл›і каждого специалиста, высокую мотиваиию про- фессиональных достижений, наличие высокого уроинн разви тия функ ииональной группы, сплоченность, слаженность, взаимовы- ручку, взаимозаменяемость, взаимопомошь.

Липерский стиль управления не подвержен формализаиии от- ношений, а cлcдoвaтeльнo, и таким негативным последствиям, как бюрократизм. Представленный стиль, как и авторитарный, исполь- зует стандартные формы, процедуры и нормы поведения, но они по существу нюіяются хоть и необходимым (не пліі устрашения или

‹шоказухи», а плн мобилизации), но только внешним ритуалом.

антуражем этого стиля. Главное coдepжaниe взаимоотношений, про- являемое н .зидepc ком стиле, KQOCTCЯ ВО Rнуі’ренней личностно зна- чимои, рискованной совместнои жизнедеятельности.

При ли ерском стиле управление руково итель гpyпr ьі. если позвол›іет времн и обстановка, обсужпает поставлены ую залачу с конкретным специалистом либо срыу со всей группой в зависи- мости от того, кто будет ее выполнять. При этом руководитель оиенивает и учитывает высказанныс мнения, но прини маемое им решение не обязательно должно отражать чье-либо или групповое м не ни с. Решение pyкoвoдитeлн, как правило, основывается не только на мненинх группы, но и на личнос г НоМ анализа Обста-

Т а б л и ц а 4

Сравннтельпая таблнца основных парапетров лндерского u траднцнонных стнлей упра•леннs

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | А втортттарнмй |  | | | | |  |
| Пони мaниe | | Начал ьник, от- дающи й прика- зы и контроли-  by ЮШИ Й ИХ ИС—  полне ние | v | | s | ] | Р | ДODOft НИК *JC -*  пешной жизне-  *De* ятел ьности |
| ;‹ | | Бес me кослов- | uЧ иua, участяую- | | | | | Бр‹\тья по opy- |
| - | | ТЫС ИСFIOЛ НИ'Ш - | шие в при нятии | | | | |  |
|  | | ли | рeшe нии | | | | |  |
| Вектор ориен- тации | | Н\* дело | w | , | , a  + | | w | На .бич ностио значимое для себя, груп пы и *кп* л*ого* сотру.ч - никз дело |
| Принятие ре - шения и опреде- ление зздзч | |  | С учетом пред- ложи гіий подчи- не нных | | | | | ї ично руководи- тслсм, но с уче- тсм прса ожсний |
| Способ дОВg-  дения решения | | П риказ, катего- ричнoe требова- ние | Совет, рекомен- дация, нz\мек | | | | | Приказ-ре ко- ме ндацил |
| Сте је нь | |  |  | | | | |  |
| Характер обше - ния рукоаоди - T?JIM С FIOJZ ЧИ -  нс нны они | | Короткое, дtло- вос, сухое | Болсс продо:i  жіЈ гел ьu ое, при- ueм i re только деловое, но и зи'і ностное | | | | | Bcerfta .бич но-  с1 но-ftеловое,  i *lpODOя* жи тел ь-  НОСТ D KOTO ЦО ГО  *оп peDe я* яется |
|  | |  |  | | | | |  |
| Характер pery  g  w | - |  | Делает упор нв  ПООШЦС IT ИН | | | | | Рсгулирует noвe- fte ние и *D< я*тел*ь-* ность *пODч* игіен- |
|  | | | | | Н ІйХ В ОС Н OBHOМ  noc редством мо- |
|  | | | | | рэл ьных оце нок |
|  | | | | |  |

*Окончание табл. 4*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Параметры стилей управлении | А RТОЦИАЦН ЫЙ |  | Л идерски й |
| Мнение руко— водитель о now-  ЧИ Н fl Н Н bl х | Жесткое разде— ление на плохих  И XOQOШ ИХ, be 3  пере Roдa в дpy группу | Считает всех now-  чине нных изна-  Ч Ыfl bHO KOQOШ И - М И , НО ОЦ0 Н КИ  могут мен›іться по результатом их деяте.э ьности и при изменснигі условий | Считает всех под—  чиненньіх изна—  Ч dЛ bHO XOQOШ И -  ми, но oug нки  могут ме няться |
| Отношение руководителя к инициативе пoдчинeиньix | Heдoвepиe,  негативное | Гlooг рение  пpoii the ния  И НИ Lt ИdTИ ВЫ | Гlooг рение проявления  и нигtиативы в пределах постав- ленной задачи |
| Морально—пси—  хологиче  С КИ Й КЛ ИMdT В  организации | Наіірнженный |  | Благоприятный для развития гpyпri ь, каждого coтpyдникa и эффективиой деятеЈзьности |
| fЈокаэатели пеятельности организации | Высокие коли- чественныс, средние качест- венные | Средние коли— честRенные, вы- сокие качествен—  Н ЫЙ | Высокие каче- ственньіе и ко— личественные |
| OHTQOЛ b ф —  ководителн за деятельностью пoдчинeнньix | Й ОВЫ 1.HE И НЫ Й | Средний | Ситуативно—под— держивающий |

новки и интуиции, которое fіодкреплнется его авторитетом и ком- петентностью. Руковопи‹ель обязательно, если позв ляю7 СЛО- вин, разъясннет группе оsоснованность своего решения. Если ус- ловия этого не позволяют, то встугіает в силу фактор высокого уровн›і доверия группы и кажпого специалиста к лич ности руко- водителе. Вместе с тем для кажпого специалиста группь, иезави- симо от принятого руководителем решения, выполнение постав- ленной задачи имеет особую личностную значимость. Поэтому специалисты чувствуют повы шенную ответст венность за резуль- таты своей деятельности и деятельность группы. Сііециалисты также понимают, что руково итель, отдавая приказ, учел высказанное или обозначенное иным способом (мимикой, местами, выраже-

нием глаз, звуков) их мнение, и то, что он предъявил группе в форме короткое о іриказа, явл Јется конечны м, сжатым, но наи- более эффективtіым резул ьтатом анализа всех мнений. Специали — сты не лишены критическои оценки по отношению к деятельно- сти pyкoвoдитeл›J, как может показаться на первы и взгляд. Ими ocyruecтв:Iяeтcя внутренняя и внеш инь оценка всех приказов и распоряжении руководителя послс их выполнения с учетом полу— ченных результатов, непрерывная сверка путеи и целей совмест- ной жизнеие ітельиости.

Слсиует подчеркнуть, 'іто властные полномочия руководителя

при лидерском стиле руководства основываются не только на его ответственности Јзереп rpyilfioй и кажпым cneциалистом, но и на взаи мнои отвстствснности каждого снециалиста и группы в це- лом. Причем возможный уровень использования руководител ем как формальной, іак и неформальнои власти в экстремальных условиях пря мо пропорционалегі уровню его лич ной ответствен- ности, ответственности функииональнои группы и каждого спе- циалиста за порученное дело. Специалисты как бы реализуют власть нап собой и ситуаиисй через власть руководителя. В этом проявля- ется их свободный выбор. Поэтому уровень реальной власти руко- водителя нап сотрудниками объективно не может быть выше уров- ней власти наЛ собой и сих уаиией его подчиненных.

С учетом изложенного можно сделать вьІ вод, что на должность руководителя в экстрем зьных условиях следует отбирать и назна- чать таких кандидатов, которые не только имеют предпочтения по мотиваиионно-характероЈзогическому профилю личности пля реализаиии лииерско о стиля управления, но и с учетом возмож- ностей и onидaний rpyri зы. Кроме того, пля повышения профес- сионального управленческо-эксгремал ьного мастерства руководи- телеи требуется проводить их постоянное профессиогіальное эк- стремально— психолог ическое обучение, где в форме тренингов следует помоі ать вырабатывать и развивать индивидуальный ли- дерзкий стиль управления.

ВОПРОСЫ ДЛЯ CAMOПPOBEPKH

* + 1. Каковы психо зогические характеристики л ичности успешного py-

ковозитсля в экстрек1аз ьньіх услОПИХЇ

* + 1. Какие моЖно выше жить элементы инливидyaльнoй управленческой кониепиии pt ковозителя п экстре мальных услоеилх'
    2. Какие пcиxoдиaгнocтичecкиe методики ис пользуются яля опреде- ления профессионалыіо яажных характеристик руководителя, востребо- ванных в экстремалыіых условиях'/
    3. Как оценить профессиоиально-психологическую пoдгoтoвлeннocть cneuum иск ов по их внешним проятэениям в психологически напряжен — ной обстановке'/
    4. Что такое профессиональная компетентность руковопителл и какие компоненты в нее вез ючаются?

f›. Каковы oto5eннocти соаержательнои, ресурсной и соииально—пси— хологи• еской сос гавляюкtих профессио нал ьиой компе і’сн гности?

7. Как соотноснтся понятия «•лидерстsо›, «•власть›•, «отвстственнос ь»

и «•доsерие •• в экстре мальных условичх‘/

Ѕ. Чем опредслнется неформъэ ьнос •з идерство в экстрс мальных усло—

нинх?

. itKOBЫ tЭЗ’.!І ИЧ ИТе 3 bH ЫЙ ЧВpT1›I О}ЭМБЛbHO ГО И HCf)JOp UБЛ bH О ГО ЛИдС}Зfi\*

10, Что такое стиль дентел ьности руководители в экстремальных усло—

RИЯХ/

1 1. Чем отличаются авторитарный. псмократический и лидерский стили р коеодства? Какой стиль более i рие млем в экстрс мальных условиях пенте.яьности‘/

РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Богданович Н.В.* Смысііовос поле кате ории ‹•лич ізость• // Личность

и проблемы развития. — М., 2003.

1. Большая советская энциwопедия. — М., 1995. — С. 489.
2. *Бруш.іинt’к ий А. В,* Психология субъекта. — М., 2003.
3. *Вихин А.А.* О метоличсском прие ме oi реяеле н ия лидерского потен- циала в ко:ілсктиве орган изании // Современные проблем ы психологии упр‹івленин. — М ., 2002.
4. *Герасимова Т.В., Аорофеев Е. р., Поддц dный С.Е.* Влияние социаль-

НО - Гl С И ХОЛО ГИ'ICCКИ Х Xd}ЭitKTe}3 ИСТИ К ЛИ Ч Н tlCTИ ИСПО•З НИ‘ГСЛН Н‹t e ГО СО ЦИ -

ал ьные препстаазенин о стилях руковопства // Совремсн н ьhe проблемы

психо. оги и управле ния. — М., 2002.

1. *Аеркач А.А., Степнова Л.А.* Развитие аутопсихологичес кой ком пе-

с ен тности государстRен ных служащих. — М., 2003.

1. *банковский А. Н.* Организационнан психолоі’ил. — М., 2000.
2. *Каммероу Д. М., bapгep Н.Д. Kиpi›и Л.К.* Ваш психологически й тип

и стиль работы. — М., 2001.

1. *Кондритьее М.Ю .* Авторитет пслагога как результат е го персонали- заиии // Пcиxoлofиs развивакішс ііся .зичносз и / пoд pen. А.В. Пстров- ского — М 19Ѕ7.
2. *K‹›mnna И.Б.* Психо ioi ич ли•іности в России. СТоаетие развитиR. —

Ростов н/fi. 1994.

1 1. *Краъ’никовский В.Я.* Стиль рукояопства: ofI ыт разработки ситуаііи-

О ННОИ МО e•114 }Э КО ООЛСТ ВЗ JJ Й СИХ ОЛО ГИ Я СО hМCGTHO Й ЖИЗН eЛeП’ГDЛ bНО-

сти мъз ых i рупп и организации. — М .. 2001 .

1. *Куликов Л.В.* Психогиі исна личгіости. Вопросы психологическои устой чивос ги и психопрофиЛакти ки. — С Пб., 2()04.
2. Методы диагностики и развитии психологического потенциъза

руководи’і елеи OBД / пoд обш. ред. Н. В. Андреева. — М., 1996.

1. *.Морг унов* £. 6. Л ичнос гь и tірганизация. — *М., 1* 996.
2. Лал «а *А. И.* Психологии организационных отношений в управле- нии органами внутренни х де.э: аRтореф. дис. ... докт. психол. наук. — М ., 1990.

l6. *Папкин А.И.* Основы практического менеджмента. — М ., 2000.

l7. *Перпз* Ф. Внутри и вне помоиного псдра // Перлз Ф., ГудмСн Г1., Хефферлин Р. Практикум по i ештъэьттерапии. — С Пб., 1995.

1. *ПempoR‹кий В.А.* Личнос’і ь *ь ncнxvnvrнн:* пзрапигма субъектности. М., 1996,
2. *ПempoRt’кHtl А.Я.* Boпpotьi истории и тсории психологии // И збр.

тpyсь. — М., 1984.

1. *Пemyxon Е.В.* Психо.іоі ическап помоміь com pyдникaм в работе ру- ководителя opi ана внутрс нних де.i. // Акаде м и›[ управления М ВД Рос- сии: истории, совремеп ность, i ісрсііективы. — М ., 2000.
2. *Пemyxon Е.В.* Праноныс и opi ан изаііион ныс осноьы психологичс-

СКОИ ПOM OI I I И СОТ}Э Д Н И Kit М О}ЭI ‹I НО Б БН T}Эe II I IИ Х ЛСЈІ . — . , Ї .

1. Прикладная юрилическач пс’ихология / пол ред. А. М. Столяренко. — М., 2001 .

Ї . Дfi6ffЛ *. .* Й ИДИ ВИД tlЛ bНО - ll СИ ХОЛОГИ'le СКИС ОСОБО НHOCT И Kt7M —

пенсаііии лич ностью профессиtінтіьной неуспеш ности: автореф. дис.

канд. психол. наук. — М .. 2002.

1. Психолог ическое обеспсчсние работы с руководяшими кадрами органов внутренних дел: метод. пособие. — М ., 2003.
2. Психологи›і .зидерства: хрсстомагия / сост. К. В. Ссльченок. — Миі‹ск, 2004.

ф. *po3tj у Q. .* Й СИ ХОЛОГИ Я1 ТСО}ЭИfI И 11}Эa КТИ КО. — . , J 9 .

1. *Сек ун В.* й. Психология акти нносі и. — Минск, 1996.
2. *Сто!іпренко А.М.* Энііиклопепиіі юридическои психолоі’ии. — М., 3003.
3. *Тепнтииков Г.В.* Соотношенис мс i одолог ии, теории и практики

упраазения // Сонрсменные п роблем ы психологии упранлснич. — М.,

2002.

1. *Tyeйcti Б., Шее.іеи Ф.М.* Личность л идера. — Ми иск, 20()2.

3! *. Чериени іов В.И.* Сt›столнис н псрсііективы ра зsити›і іісихологии управления npaВоохранителы іыми органами // Психолtн’иіі в управле- нии, политике и праве. — М .. 2003.

Г Л А В А 3

##### ПСИХОЛОГИR УПРАВЛЕНИR ЛИЧНЫМ COCTABOM В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИRХ

3.1 . Профессиональный экстремально- психологический потенциал специалистов,

##### руководителей и функциональных групп

В литературе можно встретить различные термиты: «•человече- ские ресурсы», «чсловеческии капитал», ‹уровснь жизни•, ‹каче- ство жизни», которые рассматривают человека лишь как эконо- мичес кий pecypc или как потребиз еля различных бЈіаг. Понятие

«человсческий потенциал» выражает прелставлениR о человеке как о субъекте деятельности, активном, самоценностном и самораз- виваюшемс›і. Сам термин ‹•potencia», означающий одновременно и возможность и внутреннюю силу, ориентирует нас на гуманис— тическое восlіриятие людеи. По мнению В.М. Шепеля, в XXI в. качес тво работников как субъектов труда будет при зна но в ииви- лизованных странах главны м иенностным приоритетом во всех системах управления 53a.

П poфeccиoнaльный экстремагіьно-психологический потенци- ал с пеииалистоя прслставляет собои не только набор личност- ных, профессионлзьно значимых качеств, способностеи и опыта, т. е. пассивную соста вляющую, обеспечиваюшуЮ R ЗмОжность уС— пешно реализовывать профе ссионалы і ую леительность в экстре- мапьньіх условиях, но, что болес важно, является i енератором самопополнения, т. е. имеет активную состааляюиіую, наляющую- ся основои профессионально-личностного роста сізеииалистов в экстремальных условиях. И мен но э га составляющая потенииала обладает способностью к самопони манию, самопрогнозированию и саморазвитию, направлена на творческое самовыражение, иден- тифи капию специалистов.

Пoннтиe «потенциал» н настоящее врем›і изучается в следую- ниx аспектах: экономииеском (труловои потенмиал), соииально- организаиионном (человеческие ресурсы), сопиально—экологиче- ском (обtцая жизнеспособность, жизненныи потенииап), психо- логическом (Ji ич ности ыи гіотенииал), лис ности о-соииальном (opi анизаторскии потенциал).

В концеп ции психологического ізотенциала в управлении ОВД, разработанной груп пой учены х поп pyкoвoдcтвoм профес copa В. И. Чсрненилова, в структуре п р о ф е с с и о н а л ь н o-n с и х о л o- r и ч е с к о г о п о т е н ц и а.з а сотрудника выделяются cлeдyющиe две основные подструктуры: 1 ) пси хотехнологическая и 2) лич- ностная.

П е р в а я нризвана обес печить рациональное выполнение дoлж- ностнкіх обязанносте й, слу›кит показателем того, какого уровня специалистом может стать данный сотрудник, если определенные психологи чес кие пcpe менные будут актуализированы при вы пол- нении профессиональны х задач (функций).

В т о р а я запает систему смысловых координат труда и жи зни в иелом: определяст, какой :іичностью может развиться данный человек и как это может сказаться на его профессиональной дея- тельности и ж изни в целом.

В соответстви и с указан ной кониеп цией, В. М. П оздняков и И. Е. Реуцкая под профессионально-пси хологичес ким потенциа- лом coтpyдни ка ОВД понимают интеграти вное состояние имею- щихся, но иногда остающи хся нсвостребованными психологиче- ских составляющих лич ности, которые мо гут быть ею актуализи- рованы и реально использованы в п рофессиональной деятельно- стvі. При этом психотехнологическая нодструктура потенциала по- нимается как пpoe кция целостной психики сотрудника ОВД на члос кость требовани й к нему как специалисту, предъявляе мых в совреме нных условиях. В ней полностью проявляется личность в ее влиянии на все аспекты профессиональной деятельности. Лич но- стная подструктура поте нциала понимается как все то, что делает человека ли'Шостью, а не узким функционером: мас штаб пони- мания пpoиcxoдящeгo, мас штаб мышле ния, круго зор, открытость новому, гратанс кое му›кество, пони мание ответстве нности за судьбы людей, включая ответстве нность перед потомками и Оте-



В указанных пол xoдax нс lioлностью учитывается главная осо— бенность профессионально—психологического потенци ала, кото— рая пелает его основны м компоне нтом психики специалиста. Эта особенность наиболее рельефно пpoc матри вается в экстремаль—



К понятию профессионального экстремально-психологического потенциала сne диалистов следует подходить с учетом не только личностных kарактеристик, но и с учетом всей совокупности внеш- пих факторов, влияющих на эту ли чность, индивипуальных, со— циальных, деятел ыfоСтных, Обстаново•тных. В экстре мальны х ус— ловиях проvісхопит не гіросто актуализа ци я профессионального экстремально—психологического потенииала спеииалиста (кото— рьіи может быть представлен только с воей пассивной составляю— щей разли чного уровня, при этом акти вная составляющая может

отсутствоlЗать или быть незначительной), а его стано тіение и раз— витие, как снеиифического психического феномена. Причем, ха- рактсри зу› потен пинг, иелссообразно говорить не о результатах становления спепиалис га и развития личности, а об осоhенностях самого npouecca, возмож ностях, качес све, скорости, сроках ста- НОRЛСlіиіі и развитии мастерства специалистов. И мен но эти пара- метрьі, а не абсз рактны й, пусть дaжe позитивный реэульз’ат име- ют решаюгиее значение ііри характеристике профессионального экстреsншьно—психологического потен ииала и при профессиональ- но-.зичностном росте снеииалиста.

Г£ЇК, lіОжно зavз ючи гь, что поп *профе‹’сиональньі.'ч экстре-*

*мaльнv-психологиче‹ким потенциалом cneцua.iucma* следует пони-

МIT b ИНTOГр IT М БНЕЮ СОВОК\ 11 HOCTЬ ПСИ ХИ ЧСС КИХ КО М ПОНe Н ТОВ,

имеюших как пассивное, так и активное содержание разл ичных уровнс й и пропорции, которая Јормируется и развивается под нлилнисхі и янутрен н их ли Jностные услови й, и внешних — де- ятель ностны х, соииальны х, обстановоч ных. П ри чем возможно- сти, качество, сроки и скорость протекания этvіх процессов (фор- Ми ро вани›і и развития) зависи т от состояния и функ иион ирова- ния систем ьі: «специалист —жи знедеятельность + экс тремальн ье условия (обстановочн ый ком понент) — функииональная rpvn па»

{см. рис. 1).

В пассивную i pyппy компонентов профессиональиого экстре- мально-психологического потен ииала специалистов иелесообраз- но включить не обзапающие побудите.э ьной си›іой операииональ- ную (знанием, уме ниЯ, НtЈВЙІКИ, прИВычки, обш ие и сne пи альные

С П ОС OCH ОСТИ , С ВО Й GT BY) И ПСИ XGЛ И Н CM И ЧСС К Ю (В bI НОС Л И BOCT b,

энергичность, ритм трупа, работоспособность и пр.) составляю- щие структуры зичиости, разработанной гірофессором Академии упрашіения М ВД России А.М. Столяренко, в активную — обла- паюгиу» побуиительной силой н равственно-мотивационную со- стаиляющую (иенности, ипетіы, потребности, мотивы, направ- лен но сть, устаноаки, ueлиl.

Экс’гремальн ые ситуаиvіи не только снособствуют, но и явля- ются обя зательным условием формироваиия и развития профес- сионального экстремально психо іогического ноте нциала должным образом подготовлен ных спе ииал исТОR. Вместе с тем они могут привозить к полной профсссио нальной и личностиои пеградации НСПОиГОТОRЈіенных сие ииалистоп. Активная rpyппa компонентов гірофессионального экстрс мально— нсихоло гв чс ского потен ииала снепиалистов более восприим чива к изменениям условии пеятель- нести и мoжeт служить своеобразным и нди катором уровня сфор- мированности и развития всего потен uumia спеииалистов в экст- ремальных условиях. Эта диа гн ости ческая особенность потенциа- ла использовалась в пpouecce психологического сопровожления и подготовки сотрудников спеипопразделений в экстремальных yc-

ловиях. Активнзя группз компэнентов профессиокалького экст- ремыъно-fісихолпгическпгэ пэтенииалз спсииалистэіт способствует формированию и развитию ясего поте нциала, в том числе эа счет накопления поа е нций пассивной группы ком понентов.

Экстре маль ные условия профессиональной делтелыіости вы- нуждают спеииал истов осуществлять глубокие личностные транс- формации психики. Эти измсне ния проявляютси в процессе про- фессиона;іьного становле ния, алаптации, развития и совершен— ствования cneциал истов в экстремальны х условия х.

В экстре мал ьных условия х процесс профессионального станов-

ления в ас neкте его динамики протекает по дpyгoй cxeме. 'leм в обычных условиях. Он более стремителен, потому что выжить в экстремальных условиях можно, только обладая достаточным уров- нем профессионализма, как гlравило, конфликте н, так как ха- рактер личности наталкивается iaa жесткие услови›і жизнедеятель- ности и вэаимоде йствия между сиециалистами, имеет высокую степень пс ихологичес кого привыкания к риску (•сдвиг к рис ку»). А. М. Столярснко в психологическом потенциала руководителя ОВД предлагает у lитывать следуюшие особенности: 1 ) индиви- дуальн ую управлен'іескую конце пцию; 2) развитость морально- пснхологичес ки х качеств; 3) у правле т‹ческую пoдroтoвлeннocть;

1. интелле ктуальные с пособности; 5) эмоцион ально-воле вые свойства; 6) коммуl‹и кативные качества.

Профессиональный акстре мально- психологи ческий поа-е нци- ал рукововитслк подрззделениsі в экстремвльных условиях, no- иимо укаэанных ком по нентов, дoлжeн включать із себя:

* + развитые органиэаторс кие способности и навы ки (координа-
  + высокий урове нь доверия себе и функииональной rpyппe (сле- довательно, высокий уровень ответственности);

*—* способности к помог‹іющим (обучаюшим) действи ям, ул уч-

шающим (совершенствующим) дейст вия подчиненных сотрудни- ков (come йствие).

— развитую подсоэнателыіую сферу психики и высокие навыки

управления атой сферой.

Основным услоlіие м повы шсни›і профессионального акстре- мально- психол оги'lеского поте нциала руководителя в экстре маль- ных *услов*и *ях* является р‹азвитие у него аутопсихологической ком- петентности, которая приобретается в процессе профессиональ- ной акстремально-психологи ческой подготовки, самоподготовки, психоконсультированил и профес с ионіы ьной деятельности (взаи- модейст вие).

Аутопсихологическая ком петентность руководителя является составной частью его профссси оналыіой ком петентности. В соче- тании со способностями профессиональная компетентность об- разуют так называе мыи •практи'тескии интелле кт• (школа Стерн-

берга), которыи может рассмаз риваться как фopмa прИОбретае- мого опыта в пpouecce проведениR специальных операций.

Латинской слово *intellectus —* «разумение, постижеиие» — в словарях обычно переводится как «ум, умственные способно- сти». Считается, что именно они во многом предопределлют yc- nex в обучении и решен ии сотрудником возникающих жизнен- ных П роблем. Однако это оиенивание в области лишь так называ- емого «академического» интеллекта, характеризующего успеш- ность обучение и решение задач абстрактно-теоретического пла- на. Вместе с тем с 80-x гГ. XX в. психологаhіи разрабатываются понятия «социального», «эмоционалыіого», а также «практиче— ского•» интеллекта, которые позволяют более надежно делать про- гноз в отноше нии решение человеком проблем, возникающих в повсепневной жизни, в труде и при взаимодействии с другими людьми.

Интеллект, и прежде всего прбКтический интеллект, крайне важен Дал руКоводителеЙ, работающих в экстре мальных услови- ях, так как они обязаны для успешности своих действий распоз- навать и решать вн езаNн возникающие гіробле мы, намечать и форМули ровать стратегии решение задач, оптимизировать г отоки поступающей из разных источников информации и распределять имеющиесл ресурсы, лично участвовать в решении или контро- лировать решение проблемы и давать ей оценку. Развитие практи- ческого интеллекта связано с развитием у руководителей навыков работы в цpOфeccиoнaльныx ситуагtиях, наполненных избыток— ной оперативной информацией, lзри ее недостатки или полном отсутствии. Для развития практического интеллекта руководите— лей к деятельности в экстрем w ьных yc іовилх необходимо разви— вать у них навики кониентраиии, распределенил и удержа ния внимание на одном и нескольких оfiъектах, профессионального восприятие ситуации, распознавания, структурированил, сорти- ровки, ментального достраивания (конструированил), и Увлечения из памлти, использование различных инфopмauиoнныx гіотоков. Кроме того, важным лвллютсл навыки вербального и невербаль- ного общения на уровне полного взаимоп онимания с подчинен- нЫмИ.

При решении нових задач в экстремальных условиях руково- дителю нeдocтaтoчнo опного ин теллекта. Он лвллется лишь осно- вой, на коТорой базируЮТСн и приобретают веду ruee значение личностные особенности (креативность, мотивация, волл , интуи-

П\*\*)

Латинской слово *vreato* переводится как ‹сотворение, созида-

ние нового». Креативность прол вллется не только в особенностлх ыышпенил (превалирование дивергентного (разнонаправленного, целости о-образного) нап конвергентным (oднoнaпpaвлeнннм, ізарциальным) мышлением, по классификаиии Дж. Гилфорда),

но и в сгіепифике интеллектуальнои активности, связанной с осо-

бенностями мотивации (прежде всего со склонностью к любозна-

TeЛЬHOCTИ И QИ С К ) , П l”fiKЖe СО С ПOCOb НО СТЬЮ И HT ИТИ В НО ГО ПО-

стижения ніоансов с итуации и п peoдoлcни я барьсров в совмест- ной деяз ельности и общении [6|.

Учеными установле но, что в иелом пля творческих людей ха- рактерны такие лич носз’ные особе нности, как интерес ко всему новому и необ ыч ному, иммунитет к кОнформизму, способность не переставать удивляться и восхиіият ься. Соглас но исследовани- ям американского психолога П. Торренс а, уровен ь креативности личности в большей степе ни, че м интелле кт, обусловлен средо- вьlми воздействиями, но коррелирует с успехами в обучении и профессиональной фея гельнос пью.

Экстремальные усяовин, при наличи и в них опасносте й и рис-

KOB, Я ВЛ fl ЮТС Я ТОЙ ЕЛS ГО ПT НОЙ ПОЧ ВОЙ , KOTO ДtІЯ С ПOC О СТ В e Т Д0З-

витию руководителей за счет их творческой самореали за пи и. Они tlpинy ают посредством мотиваиионгіой сферы) подготовлен- ннх к их восприяти» pyкoвoдитe іей систематччески использо- вать и наращивать с вои креагивные способности, проявляемые в уиственнои и практической дея гельности, повышая при этом сте- пень внутри психической акти вности. Yc пешные руководители, сталкиваясь с фруст вционной ситуацией, осознает операпио- нальнне Карьеры, ограниче нин своси психики. В связи с эти м они используют весь свой потен циал, прояюіяют быстроту, гибкость,

ОрИГИ HdЛ ЬHOCTЬ М Ь1ШЛe Н Иfl, Н e СТО Н SQTHOCT b, Н ЫІС ИТ КТИ BH OCTЬ И

неожиданность решаемых запач.

Как считают Б. Трейси и Ф. Шееле н, творчсское мышление в деят ельности pyкoвoдитcлн прояшіяется при соблюдении ясности в определе нии сути проблемы и постановке пели, уме нии кон- аентрировать внимап ие на проблеме, гибкости ума при поиске разноплановых вариантов ее реше ния, м eтoди чн ocти, базирую- щеися на умен ии придерживdТься определснной ипеи [47 Ј.

В экстремальны х условиях важным пля руководителя является таюке повышенная ответственность, самостоятельность, оптими- стичность, профессиональная ком петентность, навыки слаже н-

НОЙ Qtl OTЬ1 СО 3 Н П fi И Я И ПОДС О3 НS НИ Я , М НО ГО B‹1Ц И Ы HT НО ГО }Зe ШСН ИЯ

палач, кругозор при их решении, объективность, беспристраст- ность, видение глубинн ых сложнос тей в кажугиейс я простоте, уиение использовать ііотенциал группы, сметливость ума, навы- ки сохранения больиіого объема информации.

Профессиональный экстремальн о— психоло гич еский потенциал функциональнои грунпы в экстремальных условия х не сводится к сумме nc ихологических потенциалов отдельиы х cne риал истов, образуЮщих эту гру my. Он Включает в ce6R профес сиональн ые экстремально -пси хологические поте н пиалы отдельных специа- листов, со циально- психоло гические комНоне нты гру пп ы (пси-

холоГв ческую совмес i гімость, уровень личностной идентифика- ции кaждoi о специалиста с i рунпой, ее пеля ми, задачами, пен- ногтям и, ме wіичностной напряже нности, разоб ен ности ; удов- летворенность ме жл ичн остными, фyriкпиoнaльнo-poлcвыми взаи- моотноіие ни ям и, стиле м руководства, сработанность, слажен- ность, взаимопонимание, эмпатию), оsстановочные и деятель- ности ые фа кторы экстре мальных услови й функпиони рования

Г]Э ГІ П Ы .

Традииионно психологичсски й потен ц иал группы (коллекти- ва) соотносят с реше н ием деловой (рабочей) функции, П ри этом п лучшем случае выделяют, кроме технг›логической, обшечелове- ческую составл›іющую. влияющую на формирование организаци- он ной культуры i рупп ы. Однако професс ионалыіый экстремаль- но-психологический нотен пчал функпиональнои груп пы являет- ся пoбyдитeльнoй силой формирования не просто оргкультуры, оп ределяющей особениости проте кания профессиональной дея- тельности специалист ов в экстремалыі ых условиях. а особой орга- низаиионной культуры ‹спецназовцев», вли›іющей на уклад их жи знедеятельности, установки, гіривьщ ки, пен ности, мотивы, наконец на менталитет сотрудников,

Знание и умелое исно іьзование особенностей сформирован- ной организаиионной культуры сотрудииков cne ппoдpaздeлeнии нвл›іется моміны.м фактором форми рования и развития каждого сотрудника, cyщecтвeнным ресурсов и условием эффективного управлении функциональной группой.

##### Коррекция психологических ценностей и мотивирование личного состава

в экстремальных условиях

Llенностные ориен’гап ии — ценііости, которые поияты, внук- рение oдoбpeны, приобрели личностный смысл и значение пля панного человека 1 45]. Благопаря ценностям и мотивам спепиали- стьі выстраивают стратегию и такти ку своей жизнcдeятeльнocти на ближайшую и отдалеи ную перспектияу. Поэтому руководители всех уровней должны быть озабочены тем, • тобы у care ииалистов и функ гlиональных груп п были сформированы, осознаны, скор- ректирова ны пс ихологические ценности и мотивы, адскватные экс грсмал ьн ым условиям их жизнeдeятeльнocти, Э го ›івляется обн- зательным условие м и ос новой формирования у них экстремаль- но-ориентированного сознания.

В пpouecce исследовали i у сотрудников спешюлразделений бьыи

вын влены три rpyп пы значимых психологических ценностей, свя- занных с их левтел нностью в экстремальных условиях, которое

условно были определены как индиПидуальные, групповые (кор- поративно-соииал ьн ые) и сони ал ьные (об ще гражда нские или обществе нио-сонилз ыіыс) | 41 ].

К *индивидуа.i ьны!ч ценностям* были отнессны: желание полу- чить повышение по службе, в звании, государственные награпы или иные знаки отл ичи я; матсриальНЗk ЗtlИНтересованность: зна- чимость работы и боязнь ее потер›іть, необхопи мость получить пенсию: vxoд от проблем на работе или в семье; стремление про- Rерить или укре пить cROИ Личі іыс боевые качества (волю, реши- тельность, смелость, мужество и т. п.), улучшиі’ь спои профессио- нально значимые качества (бдительность, работоспособность, вы- нослиsость, способность к уснеш нои деятельности и т. п.); с юзон- ность к преополению трудностей, вызванных экстремальны ми условиями, и постижени ю успеха, риску, опасностям; установ- ленньіс обязанности, которые вынужпен выполнять в силу про- фессиональной дисциплины.

Пepe тень *rpynnD8btx (еннDстеи* включи J ii *себя:* чувство коллек- типизма и преданности oтpядy (oтue гстпснности пepen отрядом), солидарности, братства с профессиональной группой (боевое со- дружество, отве гствснность перед товаришами); чувство товари- щecтвa и дружбы с конкретныst сотрудником; чувство принад- лежности к ocofioмy элитному подразделсни ю; традиции подраз- деления, память о погибших; желание не выделяться из лру ги х сотрудников, не потерять авторитет у сослужи вие в, не пы глядеть в глазах руководс тва трусом, гіриобрести или поддержать автори- тет среди товариіііегі и руководителей, завоевать ВtlЖение п кругу

рузей вне работы и (или) членов семьи.

В групп у социальных *общеграм'даиских) ценносіпей* вошли: осо- знание государстве н ной значимости и важности п равоохранитель - ной пе›ітельности: .з ичная ответственнос ть за происхопящее в го- сударстве. патриоти зм, гражпансі венность, qoл г перед Родиной, требовательность к себе как члену обиіества; выполнение профес- сионального ›іозга, любовь и преданность профессии.

Все соі’рудники спеиподразqелени й в экстремальных условиях имели несколько неичостсй одновременно. П ри этом сотрудни- ки, в системе ценностей которых преоблапали rpyп повы е и соци— альньіе ценности, были более успешно, пользовались авторите- том, поддержкой і’оварищей (в отличие от сотрудtіи ков, у кото- рьіх преоблvlали индивипуальные ценности), меньше noq верга- лись влияни ю дистресса.

Из приведенного материала следует, что в экстремальных ус- ловиях дe›iтeльнocти иенностя ми, релевантными жизни, являют- ся прежде всего ценности гpyп ііоБые и социальные. Однако R Обы•і- ньх условиях возможности коррекпии у спениалистов значимых психологических ценностей ограниче ны. Это связано с meet, ч го в таких условия х stежлич ностныс взаи мooтнoпme нин строятся на

6 l

иных, чем в экстремальных, нормах, ценноСТRх, приоритетах, смоделировать которые в полном объеме не представляется вот-

Поэтому в пpouecce предварительного этапа профессиональ- ной экстремально-психологической попготовки задача должна быть скорректирована в сторону достижения осмысленности специа— листами личн остн ых ценностей. Для этого может использоваться авторская анкета значимых психологических ценностеи и только в пpouecce непосредственного этапа профессиональнои экстре-

М Б-Ч b НО - ПСИХОЛ OГИЧe С КОЙ П ОДГОТО ВКИ , В СЛ ОВИЯ Х {ЭeБ-Ч bH ЫХ П QО-

фессиональных действий может выполняться задача по коррек— ции значимых психологических ценностей.

Ре зультаты осмысления спеииалистами значимых психологи- ческих ценностей представлены в табл. 5. Из них следует, что в обычных условиях специалистам свойственно примерно пари— тетное распределение всех групп психологических иенностеи в структуре ценностей (при этом однако уровни социальных и груп— повых ценносте несколько преобладают над уровнем индиви— луальных цен ностеи, что позволяет говорить о стремлении и от- боре к работе в экстремальных условиях лиц, у которых в струк— туре ценностей преоблалает указанное соотиошение). Кроме того, из табл. 5 следует, что измене ниR уровней ценностей у специали- стов на протяже нии исследуемого периода было незначитель— ным и не позволяло говорить о существенной их коррекиии в зависимости от условий деятельности сие циалистов, но тем не менее некоторые тенденции по изменениям ценностей просмат—

}ЗИ В tІЮТСЯ.

Значимость социальных ценностеи вновь принятых специалис- тов несколько снимается (табл. 5) после гіервого года работы из- за утраты ипеализированности профессии, формированиR более реалистичного взгляда на службу, своего места в профессии, об- ществе. Этот процесс позитивен и необходим. Но в экстремальных условиях, к сожалению, у специалистов наблюдается дальнейшее снижение значимости социальиых ценностей, что приводит к не- гативным явлениям. Это часто является следствием негіродуман- нои стратегии государства в отиошении функциональных rp un и специалистов, работающих в экстремальных условиях, их места, роли, а make следствием множества управленческих просчетов, упущении руководителей всех рангов.

Напротив, групповые ценности специалистов имеют тенден— цию к увеличению их значимости после первого года работы, а в 4кстремальньш условиях их роль еще больше повышаетс›і (см, табл. 5). Это является закономерным слепствием групповых форм обуче- ния, профессиональной деятельности, форм проведения кратко— временного отдыха и досуга функциональных rp un и специалис- тОВ.

Т а 6 л и ц а 5 Результяття изучения зияяимтях иснхологияеских цепиостей у спеіщалистоа экстремальпого ирофиля

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наи ме нование | Уровень значимость ценностей (в Ф); п = 587 | | | | | | | | | | | |
| Подразделе ния | Соияvьные  (общее u‹oaнrкwe) ценност | | | | Груп пояые це нности | | | | Инлиьидуа'і ьные neнности | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| OMOH А. -Ч. УВДТ | 38, 7 | 39,6 | 37,8 | 39,6 | 35,8 | 35,9 | 38,8 | 35,9 | 25,5 | 24,5 | 23,4 | 24,5 |
| OMOH С. края | 34,9 | 35,0 | 32,0 | 35,0 | 33,0 | 32,0 | 36,0 | 32,0 | 32,1 | 33,0 | 32,0 | 33,0 |
| OMOH Р.Д. | 44,8 | 43,1 | 44,1 | 43,1 | 35, 2 | 35,3 | 35,3 | 35,3 | 20,0 | 21,6 | 20,6 | 21,6 |
| ОМ ОН УВД П. обл. | 37,5 | 36,8 | 37,3 | 36,8 | 31, 7 | 33,7 | 33,3 | 33,7 | 30,8 | 29,5 | 29, 4 | 29,5 |
| М ВД К.- Б.Р. | 36,3 | 37,9 | 37,2 | 37,9 | 38,0 | 37,9 | 37,2 | 37,9 | 25,7 | 24,2 | 25,6 | 24,2 |
| ОМ ОН ГУВД Р. обл. | 37,4 | 34,7 | 36,1 | 34,7 | 37,4 | 40, 0 | 39,2 | 40,0 | 25, 2 | 25,3 | 24,7 | 25,3 |
| OMOH FУBД М. обл. | 39,6 | 39,6 | 39,3 | 39,6 | 37,0 | 36,8 | 37,3 | 36,8 | 23,4 | 23,6 | 23,4 | 23,6 |
| ОМ ОН МВД Р.К. | 36,2 | 36, 2 | 35,7 | 36,2 | 36, 2 | 36,2 | 36,4 | 36, 2 | 2 7,6 | 27,6 | 27,9 | 27,6 |
| Сред ний уровень по отрядам | 38,2 | 37, 9 | 37,4 | 37,9 | 35,5 | 36,0 | 36,7 | 36,0 | 26,3 | 26,2 | 25,9 | 26,2 |

йрпжечанпе: I — уровен ь значи мост и цен носте й на первом году работы; 2 — урояен ь знач и мости иен носгей после первого года работы; 3 — уровен ь значи мости neн носте й в экстре мальн ых условиях; 4— урове нь значи мости иен ностеи после вы пол иен ия сл уже6но-бое вых задач в экстремальных условиих.

В экстремальных условиях v многих спеииъзистов проиСходит снижение значи мости индивидуішьных ценностей и параллель- нос увеличение значи мости групповых ценностей (см. табл. 5). Про- исходит это ііс.асдствие того, что в условиях повышенного риска m ›і жизіш и здоровья бол ьши нство специалистов стремятся обес— печить себе физическую и психологическую поддержку своих то- варищей, грvнпы. Вместе с тем uacтo это происходит неосознан— но, неисленаправленно, с низкои динамичностью, интенсивно— стью, с опасным для жизни запаз ыванисм.

При возвращении специалистов к привычному, в соответствии

с ycтoявщи мсн режимом, срапнитсльно стабилыіому образу жиз— ни и службы по месту постоянной дислокации значи мость их ин— дивиДyaльныx и социальных иеніЈостей повышается и часто ос- ти гает прежнси величины. Это свидетельствует о стабилизации и необхо имой представленности данных групп иен ностсй в струк— гуре пс ихологи чес ки х ценностей спсииалистов на досТИf НЩОМ раиее уропне. Значение групповых ценностей иапротив нонижает- ся, что свидетельствует о ситуативной составляюшей этих эле— ментов оля представленной катеГории специалистов и достигну- той спеиишзистами рсалаптации к условиям мирной жизни (табл. 5), Вместс с тем имеют мех-го случаи, когда после пребывания в го-

]ЭІІ ЧИХ 3 ОЧ KПX, НАC МОТ]ЭЯ Hfl ІЗЫСО KVЮ ЗН flЧ И MOCTЬ И НДИ ВИД VdЛ ЬHЬX

и соиишіьных ценностей, возврата специалистов к прежней сис- теме ценностей не наступает. Это во многом связано с недостат— ками системы отбора и подготовки.

Для успешных специалистов профессиональная деятельность в ’Јксз’ремшэ ьных условия х является смыслообразующей. Она имеет свои особые характеристи ки. Проведенные исследования профес- сиональнои мотиваііии сотрудников спеииалыіых пoдpaздeлeний

8Ы ЯБИЛИ НtlЛИ\*I Иe В ОЛЬШe И CTC ПCНИ СОТ]Э НИ KOB И В

меньше и степени у сотрудников OMOH наличие высокой моти- вации профессиональных постиже нии, которая качественно от— зичшіась о i мотивации к экстремальным vсловия м деятельности сотрудников други х подразделе ний органов внутренни х дел, объе- зигtеккых в сввзьые отряды милиции (COM).

Как следует из полученных данных (табл. 6), ве ущими мотива— ми Деятельности сотрудников спеиподраздслений в экстремаль- ных условиR х было: чувство товаришества (ОМ CH — 22,2 %,

О МОИ — 17,4 *%);* желание быстрее закончить воину (О МОН — 16,8 *to);* служебны й рост (ОМCH — 20,4 *%).* Это их отличало от сотрудников сподных oтpяДoв мили иии (COM), у которых основ— ным мотивов была материальна›і заинтересованность (26,3 ).

Вместе с ’гем v сотрудников спеиподра зделений были выявле— ньі и такие мотивы, ка к мате риал ьн ая заинтересован ность (О МОН — 10, 2 *%,* О МСИ — 1,8 *%),* стрсмление сменить обста- новку в связи с проблемами на службе (OMOH — 4,2 Ф, OMCH —

Т а 6 л и u а 6

Результате нзученнв нотнваинн к девтельностн а экстренальнмх условиях к удовзетворенкостк деятез»косткю у скекхвлкстов эхстреивлького лрофкзя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Оцеі io'ii іый призи.ік | Результаты отиетив (в Pr); л = 44b | | |
| УВДТ | ГУВД | ГУВД |
| Материтlьная заин гересо ванность | 10,2 | 1,8 | 26,3 |
| Стреwзение сменить обстановку в связи с проблемами на службе | 4,2 | I ,2 | 5,9 |
| Уход от семе й ных проблем | 3,9 | 1,8 | 6,7 |
| Тяга к экстремальных, возбуждаюши м сиу'аііин м | I 1,4 | 10,2 | i і,з |
| Служить со свои ми товари нaми | 17,4 | 22,2 | 5, i |
| Защишпть национальные интересы | 5,4 | 4,8 | 3,8 |
| Желание быстрее закончил ь вои ну | 16, b | 1,8 | 19,1 |
| Служебный рост | 7,9 | 20,4 | 8,1 |
| Саиореш изаііи›і | 9,0 | I 2,4 | 9,5 |
| Стремление к и ни lиативной дея—  ТЕЛ ЬНОСТИ , ЛОб И TbC Я ВЫ СОКИ Х П рО-  фессионъзьііьіs результатов (поста— новка избыточных задач с точки зре—  НИЯ ПC ЈЗВОН ‹1 Ч ЯЛ b НО П OCTH RЛ e Н НОЙ  ) | 3,0 | 5,0 | 0,5 |
| lЈовышенное чувство личной ответ- ственности за происходл щее и при— нииаемые реше ния | 8,4 | 16,0 | 1,0 |
| Отсутствие нвно вьраженных моти — вов или sатрудне н ис в их определе— Нии | 2,4 | 2,4 | 2,5 |
| Удовлетворенность coтpyдникoв профессиоизл ьной деятельиостью | 26.5 | 41,5 | l 1,5 |

1,2 %). безусловно, эти мотивы rie могли стать стимулами, кото- рьiе помогали бы сотрудникам апекватно действовать в опасных для их жизни и здoponья условиях, так как они явно не сопоста- вимы с пенностью жизни и задачами профессиональной деятель- носТИ.

KpDмe того, у согрудников OMCH более высок мотив к служеб-

HDM QOC’f у (ОМ CH — 20,4 %, О МОН — 7,9 % и COM — 8, l Ф).

Однои из причин более низкого уровня мотивации к служебному росту у coтpyдникoв OMOH и COM по сравнению с сотрудниками OMCH ныінютсн ограничения в присвоении очередных званий по штатным должностнм большинства из них (это лица младшего на- чальствующего состава), затруднительность или невозможность получения высшего или среднего специального образование.

Oпpoc сотрудников COM, OMOH и аже OMCH показал, что подавляющее большинство не было удовлетворено своей профес- сионпзьной деятельностью. Одной из причин этому явилась нео— смысленность многими сотрудниками сяоих психологических цен- ностеи, своего места в жизни, целеи, значимости в отряде, роли

В Э KCT}Эe М ЫfI b Н ЫХ ДCЛ ОВИЯ Х.

В эксз ремальных условиях деятельности имеется вероятность утраты специалистами лич ностно значимых индивидуальных цен- ностеи (жизн ь и здоровье). Только одна угроза этои утраты часто приводит специалистов к потере ориентации и к дезадаптации.

H£tKO a НdЛ И 3 ДСЧТСЛ b НОСТИ Л Ч ШИХ С ПC ЦИdЛ И CTOB СВИДСТRЛ ЬСТВу-

ет о том, что это не единственные ценности, onpeдeлнЮщиe их поведение в экстремальных условиях. Многие специалисты имеют такие рслсвантные ценности, как «профессиональное братство»,

«совместная деятельность в профессиональнои гpyппe», «профес-

сиональное мастерство» и др.

Экстремальные услонин нилнются фактором, способствующим идентификации специалистов с профессиональной группой, дея- тельностью, коррекции психологических ценностей в сторону

ЗВАЛ И Ч Н Н И Н f І}ЭНДСТ;ЗВЛ Н Н НОСТИ СО ЦИЫFІ bH Ы Х И Г}Э П П OB Ы Х, Т;ЗК КБК

стаRят специалистов не ред ›кестким выбором между успешной деятельностью в составе функциональнои группы или отчу›кден- ностью от товаригцей, что ведет с высокой степенью вероятности

К HE И 3 С Ж НОИ ГИ НЛ И. ИТИ BO3М ОЖ НОСТИ Э KCTQC М БЛ b Н ЫХ СЛ ОВИЙ

используются психологами в процессе проведения профессиональ-

ной 4кстремально-психологической подготовки специалистов и

ГQ Н П ДЛ Я KOQ}ЭH КЦИ И И Х ПC ИХОЛО ГИ Ч CC КИ Х ЦН Н HOCTH Й И фO}ЭMИ]ЭO-

вания экстремально-ориентированного сознания. Сформирован- ные групповые и социальные психологические ценности вселяют в cc ieuиюiиcтoR уверенность в сохранении всей системы психоло- гических пе нностеи (в том числе индивидуальн ьх), неуязвимос— ти, успешности, определяет их лидирующее, авторитетное место в функциональнои группе. Однако способствующий фактор мо- жет так и остаться нереализованной возможностью или реализо- ваться в недостаточной степени, как следует из табл. 6. Поэтому так вели ка значимость профессиональной экстремально-психоло- гииескои подготовки, которая не только помогает специалистам

ОС ОЗ Н IT b И С К OQ Qg КТИ QOB;3Tb П СИХОЛ О ГИ Чё С КИМ ЦЕН НО СТИ В Н НОМ

направлении, но и сформировать экстремально-ориентированное сознание специалистов в иелом.

### Оптимиэация психических состояний специапистов и функциональных групп

в экстремальных условиях

Все психические явление (процессы, состояния. свойства), пси- хические образования (.знанип, уменип, навыки) специалистов золтнь быть в rloлe внимание pyкoвoДитeлeй и практически х пси-

ХОЛОГОВ В П ДО II С CC e И Х П ОД ГОТО ВКИ И В Э КСТД e М iПl b Н Ы Х СЛО ВИ П Х

деятельности. Вместе с тем приходится сталкиваться с ситуацией, когда сами ру ководители, специалисты, облалающие профессио- нально значимыми качествами, профессиональными знаниями, вмработанными уме ниями и навы кам и, оказываются не успеш- ними в пpouecce деятельности в экстремальных словилх. Причи- на этого факта кqоетсл в неумении многих руководителей и cпe-

ЦИdJl ИСТОВ ДС Г Л И ДО ВПТіэ СВОИ ПС И ХИ Чe С КИ e GOCTOiI НИ Ч В СЛ ОВИ П Х

повышенного напряжения психические, физических сил и ефи- цита времени. Если отсутствие каких-либо профессионально важ- ннх качеств у сие циалистов в экстремальных условиях может ус- пешно компенсироватьсл другими приобретенными качествами или образовани›іми, то отсутСтRи е навыков регулямии позитив- ньх, и прежле всего боевых психических состояни й, не может компенсироватьсл ничем.

Некоторые данные cвидeтeльcтвyют о том, что в экстремальных условиях оптимальное психическое состояние, при котором сохра- няетсл психическое равновесие и удовлетворитеЈіьныи уровень ра- ботоспособности, наблюдается у 47 *%* oбcлeдoвaнньix специалис- тов, при чем 15 Q обследуемых сохранлют высоки й уровень рабо- тоспособности, стреляют но противнику прииельно [20]. По дру- гим анным, в боевых деиствилх п горячих точ ках умело me йству- ют 18 В личного состава специальных подразлелении. М. Рейсер считает, что в экстремальных условиях от 12 до 25 % персонала оказываются в состоянии me йствовать достаточно эффективно ]50]. Таким образом, по различным оменкам, в экстремальных ус- ловиях дocтaтoчнo ycne ш но деиствуют от 12 до 47 Q персонала. Этот показатель зависит не только от уровнп отбора и пoдroтoв- ленности различных категории сотрудников, но и от уровнл вос-

flДИПТИ П СОТД ДН И КЕМ И Э КСТД e М dЛ bH bIХ СЛ ОВИ Й , КОТОД bI Й ВО М НО-

том связан с их функииональными состояниями.

Г. С. Човдырова проинтервьюировала сотрудников OMOH ГУВД Москвы, принимавших участие в бое вых деиствилх. По ее дан- ним, 70 Ф сотрудников ОМ ОН констатировали, что во вре мл боевых действии, кроме состолнил страха смерти, они испытьгва- ли состояние страха не удач, позора перес товари щами, 25 % оп- рошенньіх говорили, что состояние страха замеиіалось состояни- ем бесстрашил и уверенности в себе ]51).

Эти данные согласуются с теми, которые получены бьши or участников боевых действий в экстремальных условиях с помощью диarнocтичecкиx методи к: «Смысловые ассоииаиии», «Семанти— ческий дифференциал состояний•» и проективнои методики

‹Образные ассоииаиии›. Вceгo было обследовано 540 сотрудни— ков (табл. 7).

Т а 6 л и u а 7

Оценка сотрудннкамн спецнодразделеннй благонрнятных н неблагонрнвтных пснхнческнх состояннй по методнке

•Смысловые ассоцнацни•

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Оценочный признак | Онснк.i психических состояний (я %); а = 540 | | | |
| Ом Он  vвдт | омон  Двд | омсн  ггвд | омсн  двд |
| Категория «индиви- дуальное 6oenoe гісихи- ческое сосТОЯ ние»: «мо-  D ›, « ORbi-  шенное внимание», •со— средоточенность», бое— вои азарн, «подъем»,  •активизаиия› | 58,7 | 30,0 | 44,6 | 47,0 |
| Категория •боевое пси—  хическос сос гоянис  rpy -  «дружественность».  «симпатии», •лолг•›,  <восхише ние•, •уловлет— воренность» | 50,1 | 33,0 |  | 63,0 |
| Катсгорип «инливи— дуальное неблагопри— ятное психическое coc— тол ние••: «йТр2х» , «”грсво- га›, +ужас» , бес покой —  CTBO» , ЈСТЫЗOCT » ,  •ярость› | 30,0 | 30,0 | 60,0 | 60,0 |
| Категория «неблагопри— нтное психическое со— стояние функционазь— ной i pyn пы»: «обида», сан іипати›і» •Rpocтn»,  •вр зебность••, •нена-  висть», ‹•возмуіиение› | 45,0 | 45,0 | 60,0 | 60,0 |

В задании «Сммсловые ассоциации» сотрудникам специальных подразделении было пpeдлoжeнo указать понятия. связанные с благоприя гны ми и нсблаго приятным и психическими состояния- ми. Испытуем ыми было указано в среднем по 4 - 5 понятии в каж- noи смысловои катеі ори и. Зате м определнлась относительнан час- тота упоминания поннтий джон кaждoи смысловой категории, вы- рwеннан в процентах. В результате проведенного исследования из совокупности 6. агопри›ітных психических состоянии сотрудни- ков и функиионлзьн ых груіш удалось выделить категорию «боево- го психического состоянин›•. В табл. 7 категория «боевое психиче- ское состо›іние», благо принтнан длн работы в экстремальных ус- ловиях, пpeдcтaвлeнa подкатегоринми: •индивидyaльнoe боеяое психическое состояние› и ‹ боевое психическое состояние функ- пиональной rpyп пы».

Боевые психичес кие состо›інин были идeнтифиuиpoвaны по

признаком:

* актуализаци›і положительной мотивации, соответствующеи личностны м. i pyii но вы м с мыслам и целп м пpoфeccиoнaльнoи дeнтmiьнocти в экстремальных yc зовинх, осознании личности о

ЗНАЧИ М Ы Х П С И ХО 3 О ГИ ЧЁ С КИ Х ЦС Н HOCTC Й ;

* мобил и іаtіин необхоли мых пл›і успе ши ых деистви и физичe-

СКИХ, ПC И ХИ Ч CC КИ Х И I Q I I I lOHЫ Х DO ЗМОЖ HOCTC pt ;

yueл ичсние пpoдoлжитcльнocти осознанны х (не за счет уста-

новки) действий;

* усиление эмоционально й активности, не выходнщей за пре-

делы полезности.

Затем из этих с мысловых ассоциации был выстроен семанти- ческии дифферен tіиыі, пpeдпoлaraюuiи й наличие противополож- ных пон›ітии благо принтн ых и неблагоприятных психических со- стоянии длн работы в зкстре мальных условиях и различных степе- неи их выраженности.

Полученные результаты позволили сделать выяод, что в экст- ремальных условиях состоннин «сосредоточенности», «боевого азар- та›, «подъема», «активизаци и», «yдouлeтвopeннocти» испытыва- ли от 30 no 65 \* со грудников oбcлeдoвaнныx подразделении OMOH и OMCH. Однако от 45 до 70 *%* ли ц это и же категории находились хотя бм oднaжnы, rio их свидетельствам, п боевой ситуации и в состонни›іх «страха ›, •ужаса », «растерянности», что свидетельству- ет о нeдocтaтo іном умении большинства coтpyдникoв спе ииаль- ньіх подразделени й регулировать свои состояния.

Во всех иccлeдouaнньix пoдpa здeлe нинх большинство сотруд—

ников оі’метили, что в зкстре мальных условиях дл н них бьыи ха- рактерны как благо приятные так и неблаі or риятные индивиду- альные пси гические состо›інин (в cpcднe м с выше 61 Ф).

При иагности ке психических состоянии мы столкнулись с

ситуацией, когда сотрудники специтіьных пoдpaздeJieни й не могли

полностью передать особенностей и значений своих состояний в вербальнои форме. В этом случае примеиялись проективные мето- дикгі (зарисовка и описание состоRний). Результаты рисунков со- трудников в дальнейшем изучались и интерпретировались.

Анализ пол ученных результатов позволил опрепелить пере›ки- вание благогіриятного психического состояния у большинства o6- cлeдyeмыx, им были пpиcyгue также рациональность мышления, оЬдуманность и основатезьность решений, высокий самоконтроль, своеобразие установок, суждений, самостоятельность и творче- ское начало, активность и практическая ориентация, высокая са- мооценка, самоорганизованиость, отсутствие или прис утствие элементов агрессивности и оптимального уровня тревожности

СОТ}Э ДНИ КО8.

Рнп сотруди икон исследованных спеииюіьных noдpaздeлeний tпpи мерно 34 сотрудников О МО Н и 46 Ф — О MCH), опреде-

Л Чil С 8ОИ OCHt›Ie ffC И ХИ Ч СС КИМ С ОСТОЯ Н Иil, ГОЬО{ЗИЛИ О ТО ivl, ЧТО ОС-

новным элементом этих состояний является мобилизованность фи- зических и нсихичес ких сил в нужны и момент. В процессе моби- лизованности ратігі•іают:

ПОЛ Н 10 М О ИЛ И ЗО ВіЗН HOCTЬ;

* + дocтaтoчнyю моЬилизованность;
  + нeдocтa тoчнy вэ мобилизованность;

дeмo6илизoвaннocть.

В экстремальных условиях приемле ма только полная мобили- зованность сил (50]. Мобилизованность является важнейших ком- понентов усгіешнои работы сотрудников в экстремальных усло— виях, но только этого непостаточно. ,flaжe при полной мобилиза- лии сил челове к может быть не способным выполнить поставлен- нувы задачу из за низкого уровня професси онально- психоло гиче-

С KOfJ ПОД I ОТО &l OH НОСТИ, OTC ’ГСТВ¥lЯ Н СО ХОДИ М Ы Х ПC Ц ХО ИЗИЧ e-

ских качсс’і в, знании, уменгій, навыков для регуляпии боевнх гісихических состояний. Поэтому моб или зованность дoлжнa не за— менить, а дoпoлнять профессиональную экстремально-психоло- гическую подготовку сотрудников спеииальиых пoдpaэдeлeний.

С целью дальнейшего исследования разл ичных уровней боевых психических состояний сотрудников и функциональных групп, проя иллюиіихсн в экстремальных условиях при помощи метода

«Смыс Ioвыx accouиauиii› были изучены дaиньie, полученные от экспертов cпeuпoдpaздeлeний (руководители, инструктора, наи- болсе оп ытн ые coтpyднri ки, психологи — всего 24 человека).

В ЗfiЈ}£ЇНИи экспертам cпeцrioдpa4дeлeнии было пре ложе но ука- зать приэнаки, связанные с различными уровнями боевых психи- чесхих состояний.

Так, было указано в среднем по 5 - 8 признаков в двух смыс-

.новых категориях: ‹f ИНДи видуальное боевое психичес кое состоя-

ние», «боевое психическое состояние функционалызои группы».

Затем определялась относительная частота упоминания призна- ков дліі кажлои смысловои категории, выраже нная в процентах. В результате проведенного анализа из совокупности опрелелен- ньх признаков удалось выделить 7 подка reгopиF (4 — для катего- рии «индивидуальное Goeвoe психические состояния» и 3 — для категории «Goeвoc психическое состоя ние функ ииональной груп- пь»): «полной включе нности в экстремальные условия деятельно- сти», «повышеннои иключе нности в экстремальные условия дея- тельности›, «причастности к экстремальных условиям деятельно— сти», «отстраненности от экстремальных условий деятельности», вьСоhие, средние, низкие степени выраженности позитивных объек- тивньіх и субъективных характеристи к ф У нiuiиoнaльныx групп.

Эксперты считают, что одна из главных ocoGeи ностей высших

уровнеи (пол нои и повышеннои «включенности ) индивидуаль- *ных* боевых психи ческих состояни й заключается в «отс’граненно- сти» coтpyдникo в от внутренних переживаний за счет их иденти- фикации с функпио ныіьнои группои и экстремальным и условия- ми деятельности.

Более единолушны эксперты Gыли при оценке уровне и Gоевнх психических состоянии функ гіио нальных групп. Это еще раз сви- детельствует о пре и іушествснно гpyiJпoвoil деятельности *с* отруд- ников спепподразделс нии. Выпол нен ие совместных служеGно-Gо- евьх задач быстрее, чем инпивидуальная деятельность, посред- ством взаимопомощи, взаимодействия, взаимоподдержки, взаи- мозамен ясмости способствует развитию навыков регуля лии выс- ших уровней индивидуальных Gоевых психических состоянии в экстремальных условиях. т. е. Goeвoe іЈсихическое состояние функ- циональнои группы специального подразделения влияет на раз- витие индивидyaльны х Gоевых психических состоянии сон рудни- ков и, в свою очередь, зависит от их развития.

Таким образом, успех деятельности сотрудников, функпиональ-

НЫ Х ГQ П П Й И Й , ИХ ЖПЗ Hb И ЗЛО QO DbC ЗА ВИСН Т Н С ТОЛЬ-

ко от сформированных и развитых экстремально значимых психо- логических качеств и психологических характеристик, но и от умении сотр дникoв регулировать боевые психические состоя ния.

ИMeЮЩИe QOB НИ : Н ОЛ НО И , ПО ВЫ ШС Н Н ОИ «В КЛ Ю ЧС Н Н ОСТИ» В ЭКСТ-

ремальные усл Rия деятельности, прич ас нности и «отстраненно- сти› от экстремальных условий. Bыcui ие уровни (пол нои и повы- шенной «включе н ности») связаны со сте пенью иде нт ификации сотрудников с функгіионыіьнои группои и экстремальными усло- виями деятельности. Боевые психические состояния функпиональ- ньх rpyпп таюсе имсют ряд уропнеи, которые определяются как высокие, средние, низкие по степе ни выраженности их позитив- ньх оGъективных и суGъектипных характеристик.

Проведе ние исследования проявле нии Gоевых психических со—

стоянии сотрудников ОМ ОН и ОМ CH в экстремюіьных условиях

прохопило с помощью психологичес ки х методик: «Oпac т‹ости, встречаюшиеси в профессиональной пеятельности сотрудников сne иподразделени й», «Обра зные ассоциации oпac ностей» (зари- совка и описание oпac ностеГ‹) и теста определе ни я фонового эмо- иионального состояния, психологи'теской устойчивости и ситуа- tіионно й нaлe›к ности (по активагіиометру ATS-5).

По активациометру ATS - 5 были опревеле ны фоновые эмоцио- нальные состояния и глазомер сотрупни Ков. Зате м по специаль- ным формулам были рассчитаны пси хологичес кая устоичивость и напежность сотрупников сne пиальных подразделе ни й в обы чных, нап ряже нных и экстре мальных условиях де ятельности.

Фоновые эмоииональные состояни я сотрудников во всех ис— следованных подразпеле ниях варьировались в зависи мости от усло— вий их деятельности (обычные, напр›тженные, экстре мальные) — от ни зкого (9 баллоті) до высокого (158 баллов). Это свипетель— ствовало о том, что среди исследованнык ли u были люди с раз— яичньіми ти пами нервной систе мы (с преобладанием процессов возбужпени›т нал торможсние м, равновесием между пpoueccaмп возбужпе ния и торможе ния, с lіодвижными и инертны ми нервнн— ми проиессами).

В обычных условиях деятельности эмогtиональное возбу›кдение большинства сотрудников cne ииал ьны х попразделе ний (96,9 ѐ) имеет незначительные отклонен и я от фоновы х показа теле й, что с видетельствует о их достаточно высокой эмоциональной устоії- чивости. В напряженных условиях деятелыfоСти (занятия на про— фессиональной экстре мально- пси хологи чес кой полосе препят- ствий, фи зичес кие занятия, рукопашны й бой, песантная, штур- мовая и огневая полоса) у большинства сотрудни ков исследован— ных подразделе ни й было выявле но сильное змоииональное воз- буждение (в пределах от 64 до 113 баллов), а в экстремальных условиях — очснь сильное (до 154 баллов, за иС ключе нием боль- шинства сотрудн и ков OMCH).

В пpouecce исследования была установле на устойчи вая корре— ляиионная завис и мость между пока зателями психологической ус— тойчивости, ситуативной надежности сотрупни ков сne циальных подразделе ний в экстремальны х условиях с высоки м уровнем их боевых психических состоя ний.

В напряженных условиях у сотрудников наблюдаются усреднен— ные показатели небольшой психолога чес кой неустойчивости и ситуати вной не напежности (в пределах от 6 ло 20 @), что тем не менее позволяет им постаточно успешно с правляться с постав- ленной учебной запачей.

В экстре мальных условиях у большинства сотрудников иссле- дованных сne ииальных подразделений вьtявле тьы заметная эмо- ииональная неустой чивость и нен апежность (в пределах от 21 до 40 ѐ ј.

Подобные изменения п экстремыіьных усло пиях часто приво- дят к нежелатсльньЈм последствиям: необоснованнои агрессивно- сти tотрудников, напряженносз и в Отношениях, меwіичностным и межгрупповым противостоя ния м, озлобленности, уклонению от решения хозя йственн ых и служебных запач, нарушения м qис—

ЦИПЛИ Н Ы ,

Приведенные данные *ііозволпю+* сделать вывод о том, что в

экстремальных услови ях мы сталкиваемся с с итуацией, когда в

СИЛ dOЛ ЬШОИ ЛИН аМИ'1НОСТИ flpO ИС ХОД ІШИ Х COM ЫТИИ HE ПОQBЫ Й

план по значи мости и влия ни ю на поведение специалистов выхо- дят не качества, а их состоя ния, которые позполя ют оперативно разрешать калейдоскоп меняюшихся ситуаций. В связи с этим, для того чтобы професс иональные с итуаиии в экстремальных услови- ях разрешались оператинно, адекватно, без ущерба для пс ихи ки, специалистам требуется приобретать знан ия, умени я и навыки регуля уии бое пых пси хических состо›іни й.

Важное значен ие и меет способность руковопителеи предвидеть последствия деятельности специалистов u экстремальных услови- ях. Но препвидение не с пязано с умозрительными рассужпени я- ми, которые в экстремальных усло пиях неизбежно сопровожда- ются отри иательными переживагіия ми. Важно с уметь оценить мо- мент, когда действия в экстремальны х условиях являются неиз— бедным и необходим ым способом прореагировать на опасность — в соответствии с имеюши мис я навыками, но без неуместных пе- реживани й. Целесообразно, ч”іобы эта оценка несмотря на скоро- вечность, многовариантность и непредсказуемосз’ь событии, бьЈла макtи мально осознаннои, чего крайне трудно добиться при по- вишенной эмоциональнос іи. Анализ гіракти ки дeйcтви й специа- листов в экстремальных Условиях показывает, что адекватность реагирования в таки х условиях обратно пропорциональна повы- шенной эмоциональности.

В книге « Потерянный и возвращенный мир» А. Р. Лурия описывает тра- гический случай, происшедший во время Отечественной войны с Л, За- сецким, который сооб ги,ил, что он вследствие ранениR потерял возмож- ность понимать передаваемую ему вербальную информацию, хотя кар- тинку или рисунок воспринимал. «Я все стараюсь сверить с картинкой, ,., а без картинки никакое “словесное" до меня не доходило» [24].

У специалистов, находя щихс›і на высоких уровнях боевы х пси- хических состОя ни й (повышенной или i олнои «включенности» в экстремальные условия их деятельности), наблюдается похожая реакция. Вследствие скороте чности событий (а не физического недостатка, как в случае с Л. Засеики м) они не в состоянии и с— пользовать вербальные возможности и преqстатіения и могут толь- ко образно воспринимать ситуаии ю. Однако у специалистов, на— ходящихся на высоких ypo пнях бое пых пс ихически х состоя нии,

реагирование на экстремальные условия остаются максимально осоэнанными. Осмысление, анализ ситуации, прииятие решения проходит в более короткие сроки за счет особой концентрации внимания и собранности.

В 1999 г. после осsобо›кдениR Одного из населенных пунктов от боеви- ков сотрудники Пермского СОБР участвовали в осмотре жилых домов, в том числе и подвальных помещений, на предмет обнаружения и обезвре- живания ос тавшихся бандитов. Сотрудник СОБР В., зашедший в один из очередных подвалов, верно определил направление и степень надвигаю- щейся на него опасности. Он выстрелил в сторону угрозы. После осмотра подвала В. обнаружил в предполагаемом им месте тело только что убито- го им боеsика с оружием в руках. Позднее В . рассказывал: «Мне нyжнo было мгновение длR Оценки опасности, исходRщей из дальнего угла под- вала. Рука нажала на спусковой крючок... Только позже при осмотре все- го помещения я понял, что чудом избежал гибели».

Происшедшее ••чудо» бьiло связано с тем, что В. находился в повышен- ном уровне боевого психического состояния. Действия В. не были под- сознательными, интУитивными. Когда было высказано предположение, что на месте боевика мог бы находиться ребенок, он ответил, что его дей- ствия были быстрыми, но не механическими. В быст рую оценку ситуации В. включил не только темноту и неуместность присутствия случайного че- ловека в подвале, но и ощущение пристальности, жесткости направлен- ного на него взгляда, глубину выдоха, характерный звук, возникающий от с о прикосн овения тела (руки) с металлом.

Нами было проведено исследование 76 сотрудников OMOH и OMCH. Все испытуемые были поделены на две группы — экспе- риментальную и контрольную. В экспериментальную rpyппy во- шли лима, которые ранее на практике уже сталкивались с опас- ностями, в контрольную не имеюгиие такого оп ыта. Всем со— трудникам fiыли пpeдлoжeны 9 вндов опасностеи, пpeдcтaвляю-

ЩИХ В ТОИ ИЛИ ИНОИ СТО П eHИ ГДОЗ DЛЯ ИХ ЖИЗН И И 3 ОДОВЬЯ. О-

лучснные данные затем перепроверялись с помогиью проектив— ной методики ‹Образные ассоqиапии» (зарисовка и описание опас- ностеи).

При хараКтеристике экстремальных условий деятельности те сотрудники эксперимен тальнои и контрольнои rpyпп, которое fiы іи оценены экспертам и (руководи телvt, инструкторы, опыт— ные сотрудники) в ходе непосредственной части профессиональ- ной экстремально-психологической подготовки как находягииеся на высоких уровнях боевых психичес ких сосТОRНиЙ (72,5 COTQ Д- ников ОМ ОН и 75 — OMCH), воспринималИ в качестве объек- тивнои опасностvt факт непосредственной физической угрозы, например смерть или ранение, и не учитывали факт неопреде- ленности экстремальных условий их деятельности.

В результате эта неопрепеленность не подвергалась ими вер—

больному анализу с точки зрения предстоя гueй опасности. В то me

время с помогиью проектиRной метопиКИ было установлено, что на невербальном уровнс неопрепеленность экстремальных усло- вий деятельности этими сотрудниками вD принималась и осени- валась как опасная.

При обозначении экстремальных условий деятельности те со- трудники экспериментальной и контрольной rpyп п, которые на- ходились на низком уровне боевых психических состояний (27,5 свод пников OMOH и 25 — OMCH), при оценке опасности принимали в расчет не только факт непосредственной физиче- ской угрозь, но и неопределенность экстремальных условий ne ятельности (или затрупнялись пать дифферениированну» оценку опасности).

На первый взгляд это свидетел ьствовало о недостаточной поп- готовленности сотрудников, которые обозначали экстремальные условия в качестве опасн ых только с точки зрения факта иеіо- средстRенной физической угрозы, что вызывало сомнение по по- воду их профессиональной успеш ности и безопасности.

Однако подобны и вывод не уч итывае т особенностей боевых психических состояний. которые основыRаются не на вербальных pacc ениях и умозаключенинх, а на анализе обстановки по- средством образных представлений, благоприятном настрое, пли- тельности и кониентрации внимания. Отсутствие длител ьных pac- с ений заме няется конрентраиией внимания, уверенностью в себе и своих возможностях, однозначно реакиией на образное sоспрчятие опасности. В этом случае решен ие какой-либо пробле- ма становится более эффективным, не требующим напря жения сил, связанного с перебо ром эффективны х и приемлемых для си- туаиии моделей поведения и не содержащи м каких-либо сомне- ний или вербальн ых рассуждений о результате. Такой подход яв- ляется эффективной реализацией идеи выживания.

Бнло проверено исследова ние тех же сотр дников спецпопраз-

ДВЛВНїf Й ПOC ВД С T8OM МЕТОД ИК И і‹ d 'ЗН bIg БССОЦИБЦ ИИ›\*.

При оценке опасностей с помощью методики «Образные ассо- циации опасностей» сотрудники О МОН и OMCH (47 ) в конт- рольних и экспериментальных гpyппax выделяли опасности с эле- ментами неопределенности.

Примером решениR Профессиональной задачи в экстремальных усло- виях деRтельности посредством высокого уровня боевого психического состояния может *служнТь* случай, рассказаннь/й одним из сотрудников спецподразделения.

В 1996 г. после тяжелого боя с боевиками сотрудник К. был ранен и по- пал в плен. Полевой командир, узнав, что пленник являлся мастером спорта по рукопашному бою, предложил К. провести txвaткy с одним из боевиков. Результаты схватки должны были определить, погибнет К. или нет.

Длительные занятия спортом, неоднократное участие в соревновани- яхи служба в OMOH приучили К. к самоконтролю и регуляции боевого пси-

хического состояния, благоприятного для предстоящей деятельности, Несмотря на имеющееся ранение в ночь перед поединком К. хорошо спал. Он не думал о том, что со стороны боевиков можно ожидать каких-либо провокаций или подвохов, не планировал своих действий, ne моделиро- вал возможные варианты ситуаций. К. об этом вспоминал: М ысли о предстоящем меня не мучили. Возможно, сказались ранение и усталость. Я был уверен в своей правоте, и это давало мне силы. Когда мы сошлись, то я знал, что у меня будет только один удар, на который хватит сил, и я его сделал. У “чеха" был нож, но я его заметил только тогда, когда все было кончено». Kax рассказал К., во время схватки он не видел ножа, но знал, что нож мог быть, и боевих мог владеть приемами не хуже его. Если бъі схватка затянулась, на самочувствие К. могло повлиять его ранение, не- предвиденные обстоятельства. Все это К. было осознанно, оценено и при- нято решение в момент первого взгляда на соперника.

Некоторые специалисты спонтанно уходят от заблаговремен- ного поиска разрешения задачи и часто полагаются на свою инту— ицию и натрениро ванность. Однако интуиция мошкет подвести, а натренированность оказаться неприменимой к конкретной ситуа- ции. Поэтому бол ее результативным является приобретение экст— ремальны х пси хи чес ких знаний, умени й и навыков регуляиии боевых психических состояний.

Таким образом, пси хологическая устоичивость и ситуативная нaдe›кнocть специалистов в экстремальны х услови ях связана с высоким уровне м их боевых психических состояний, в спязи с чем приобретение знании, умении и навыков регуля иии боевых психических состоя ний в экстремальны х условия х получает осо— бое, первостепенное значение.

Сгіециалисты могут предвидеть последствия своеи деятельно— сти и при этом быть успешными только тогда, когда сфера их психики, воспринимающая стимулы, подготовле на к адекватные формам реакций, когда эти реакиии доведе ны до автоматизма я результате плительных тренировок и проте кают на фоне боевых психических состоянии, благоприятны х для рабов ы в экстремаль- ных условиях. Поэтому oднa из важны х задач профессиональной экстремально-психологической подготовки обучить спеииалистоя самостоятельнои регуляиии боевых психических состояний, об- разному восприятию, аде кватнои оценке oпac носте й, быстрой реак ции.

В тече ние 1995 — 2004 гг. проводили сь занятия по профессио— нально й экстремально—психологической подгото вке с сотрудни — ками экспери ментальных групп О М О Н и О MC Н по специально разработанным программам.

При диагностике пси хических состоянии сотрудников исполь- зовалас ь методика «Семантический диффере нциал состояни й.›.

В результате проведенных занятий .с сотрудниками экспери— ме нтальных групп большинство из них овладело навыками регу-

ляции боевых психических состояни й. Кроме того, по итогам всех этапов подготовки более чем в два раза уменьшилось количество сотрудников, считаюгиих свои группы подверженны ми в экстре- мальных условиях негативны м состояниям, и в два раза увеличи- лось количество coтpyдникoв, yтвepжnaющиx, что пля их гpyпr стали характернь ми в экстремальных условиях боевые психичес- кие состояни›і .

Кцвме обучснности регуляции боевых психических состояни й, большинство coтpyдни ков экспериментальных групп окаэались в большей степени yдoвлeтвopeнными межличностны ми отноше- ниями и профессионалыіои деятельн остью. У них повысился уро- вень профессионализма и i рупповое экстремально-психологиче- ское масс ерство. Эти результаты бы.зи поfiтвержпены экспертами (кoмaндиpaми и инструкторами нопразделениіі).

* 1. Регулирование коммуникативных процессов в экстремальн ых условиях

Ao эіулпкаqая рассматривается как *взаимодействие и отноше- ния между руководителем и специалисто ч, между специалистами, возникаюрие при обмене информацией и nyu реализации ими своих долмностных о0пзанностеk.*

*Профессиональное общение* рассматривается как *процесс уста-*

*новзенип и развития контактов между руководителем и специтіис- тами, а mac.me между cneyиaiиcmaми. поро.т’даеяый потребностяwи в совместной деятельности.* Его цель и специфи ка задана особен- ностями профессионшіьнои деятельности, иерархической струк- турой организапи и и подразделения , потребностями руководите- леи и специалистов. Суть профессионального общении я в экстре- мальньіх условиях состоит в выработкс и реализапии эффектив- нои стратеги и, тактики взаимодеиствия, гlостроения взаимоот- ношений пля нахожде нин взаимоп онимания, выработки совмест- ной позиции, совместного преодолени›і трудностеи, опасностей, преfiотвращения неоправданных и снижени›і неизбежных жертв и рисков при выІ олнении професс иональных задач.

8 профессионал ызом обмении в экстре.мальных условиях меж-

ду руководителем и специалистами проявляется два взаимосвя- занных аспекта: Rзаимодействие и взаимоотношени я. Взаимодей- *ствие* определяется полжностными обязанностями, нацеливая специалистов на согласованные де йствия при вы полнени и слу— кебно-экстремальных задач. *Взаимоотношения* возникают в резуль- тате проіівления специалистами эмоиий, переживан ии, симпа- тий (антипатии) друг к другу, иувств сострадания, сопережива- ния, явяяющихсн результатом их взаи модеиствия в экстремаль- ных условиях. Эффективность пзаимодействи i и профессиональ-

ных взаимоотношений в экстре мальных условиях зависит от раз- витости профессионального экстреиально-психологического по- тенциала, личностных особенностей, пoдгoтoвлeннocти. профес— сиональной ком петентности руковопителей и специалистов.

Пpoфeccиoнaльнoe общение, как правило, нормативно регла- ментировано. особенно в экстремальных условиях, но от этого оно не теряет личностной значимости и привлекательности. Нор- мативная регламента мия придает межличностным отношениям большую ответственность, лакоиичность , мелостность, важность, тем самым повышая ее общественную и личностную значимость, но она не можст заменить обшечеловеческих отношений меру спемиалистами и руковопителями.

Известно, что в профессиях типа «человек— человек» успех в

пеятельгіости зависит на 80 — 85 % от наличия коммуникативных навыков. Ниэкая коммуникативная комііетентность в экстремалh— ньіх услови ix влинет на понижение уровня управляемости под- разпеления и соответственно на возрастание уровня опасности пpoфcccиoнaльнoй деятельности для всего подразпеления и каж— дого специалиста. Искажения и потери оперативной информации несут за собой непоііонимание, повышенную нернозность, неэф- фективн ую деятельность и, как следствие, нeoпpaвдaнныe физи- ческие, психические потери, травмы, ранения личного состава.

Согласно исследозанию, в современных отечествеиных орга- низапиях до 70 % всеи информации находится вне контроля руко- водства [431- \*\* экстремальных условиях такая потеря информации происходит крайне редко и, как правило, сопровождается тяже— лыми последствиями. Вместе с тем 25 — 10a -ная потерн инфopмa-

EtГiГt В ЭKCTjЭeMHЛЬHЫX СЛО ВИ ЯХ ЯВЛ ЯeTCЯ ПОЧТИ НО МОÈÏ , С НИЖБЯ

результативность профессиоиальной де ітельности. Происхопит это по рамичныьt, но, как правило, личностиым или социальным (кор- поративным) основаниям. Например, вследствие недооиенки веч- ности инфopмa мии, переоменки лив ных возможностей, самона- деянности, расхлябанности, самоуспокоенности, недоверия, flо- вышенноі’о уровня агрессивности, групповои солидарность, лот— ного чувства товарищества в ущерб rpyп повым интересам и т. д.

Коммуника мия в экстремальных условиях об vсловливает основ-

ные особенности, игнорирование которых грозит самыми тяже— лыми послепствиями, уничтожением подразделения и гибелью специалистов.

1. Чрезвыча ная и безальтернативная необходимость в посто- янно пополняемой всестороннеи и точной информации, недопу- щение ошибок и искажений про дoвeдeнии п риказов до всех спе- м» алистов , при координаqии и контроле за их исполнением (спо- собы пополнения иифopмaпии и соответственно формы комму- никации меняіотся в зависимости от стапии проведения опера- ции)
2. Наличие яреме н ных ограниче нии при осущестяле ни и ком- муникатияньіх процессов (пефицит времени).
3. Возникнояе ние дополнительной фун кции взаимоотношений

я коммуни каиии, имеющеи поддерж ияаюше-восстанояительныи

XaQd KTR]Э Я CJJ ОВИ Я Х НО Я Ы ШR Н Н О ГО Н £•]Э В Н О ГО Н П П]ЭЯЖR Н И Ч.

П р и с о u и а л ь н о - п с и х о л о I‘ и ч е с к о м а н а л и з с о 6- щ е н и я обычно выпеляют и рас крывают закономерности и меха- низмы я прояялении т р е х е г о с т о р о н:

*перцептивной* (восприятие и пон има ние субъе ктами обще ния друг друга);

*коммуникативнои* (обмен информациеи между субъе кта ми o6-

*интерактивнои* (язаимовлияіЈия и отноше н ия между субъскта- ми Фшения).

0днaкo обмен информаииеи я пpouecce профессиональном о об- щения может определять и формирояа ние новои информации, ко-

Т0QdЯ М ОПЫТ ПОЯ Я ИTbCfI Н £• ОЖ ИД£1H Н О. ЭТOТ П]ЭО ЦРС С ТВО]ЭНРС КИ Й И

представляет самостоятельн ую, краине необходимую я экстремаль- ных условиях, сторон у общсния. Вместе с тем в экстремальных ус- ловиях больший интерес представляет формирован ие я процессе Фщвния не сл учайной, а ожидаемои и краинс востребован нои пля принятия епинстяе н но яе рного реше ния информаиии, которая рощается я результате совместных ізолевых усилии [56].

Разные в и п ы п р о ф е с с и о н а л ь н о г о о 6 щ е н и я я а к- с т ре м а л ь н ы х у с л о я и я х можно классифи иирояать по сле-

п о к о л и ч е с т в у у ч а с т н и к о я о 6 ш е н и я: мeня ичност- нос и межгруппояое;

п о т и п у о с у щ е с т в л е н и я о 6 щ е н и я: не посредстяс нное

«глаза я глаза» и опосрепояанное — на ос нове пере п ис ки, разго-

ВО 0Я ПО ТЕЛ РфO Н \ П ]ЭИ MM Н РН И Я ЭЛ e КТ ОН Н Ы К С рРДС Tp С ВЯЗ И И Т. Д. ;

п о х а р а к т е р у д о м и н и р у ю ш и х о т н о ш е н и и: офи- циальное или формальное (на при мер, командное общен ие по- сщдством npи казоя, распоряже н ии, указан ий) и неофи ии альное ігіи неформальное (на при мер, общение на оснояе взаимодействия метлу спеииалистами, не находящимися я попчинении пруг у пруга по службе);

п о ц е л е в о й н а п р а в л е н н о с т и: познавательное (пере- дача, обмен , получе ние, вычле неlзие н yжныx с вепе нии, мне нии , идей, необходимых пля яыполне ния слу›кебно-боевых запач, рас- ширение информа лион нои компете ни ии руководителя, подчи- ненных, напарника), акс прессиягіое (обмен ч увстяа ми, пере ж и- ваниями, формирояание психоамоиион алызого состоп ния, на- строя, побужден ий к препстоящеи деятельности), y6e ждающее (формирояание neн ностгіы х ориентаци й и отношен и и, с пособ- стяующих эффе кти вному язаимопеистяию, при мен с ние при емоя

аргументации пля нахождения единои позиции по проблеме): суг- гестивное, или внушаюшее (изменение мотивации, установок, отношении, поведения); ритуальное (закрепление и поддержание товаригиеских отношении в функциональных rpynnax, обесгіечи- вающих функционирование корпоративной оргкультуры);

п о д о м и н и р у ю ru и м с р е д с т в а м п е р е д а ч и и rt ф о р- м а u и и: вербальное (речевое обшение), невербальное (нерече- вое, с пoмoгиью мимики, выражения ли па, пантомимики, позн тела, жестов, экспрессивных реакции и др.), комбинированное (сочетание речевых и неречевых срепстіі).

Все перечисленные вины коммуникации пoдpaзyмeвaют обще-

ние в пиалоговом режи ме («диалог ичеСКtlЙ КОМ М НИ KtÏI\_(ИH\*8Jt KOTO- poe является единственно приемлемым в экстремальных условиях. Псевдокоммуникаиия и квазикоммуникация, не обсспечиваюгиие и не пpeдпoлai ающие постоянную обратную связь в экстремальных условиях, делают всех субъектов коммуникации в экстремальных условиях, уязвимым и в психологич еском и физическом плане, так как при этом теряется по 70 и меюгиейся и до 90 *%* прогнозируе— мой информации, которая могла быть потенциально сформирова- на в диалоговом режиме и которая способствует гіреодолснию в общении между сотрудниками «смыслового вакуума», возникаю— нeгo из-за неапекватнои интерпретаиии ими услышанного, а тaк- иe влияюгиего на межличностные и межгрупповые свя з• 1 2].

В качестве основных групп функций профессионального обще-

ния в экстремальных условиях иелесообразно выяcл ить обеспечи- ваюгиие и развиваюгиие. К о 6 е с п е ч и в а ю щ и м ф у н к ц и ›і м возможно отнести:

* инструментальную (для получения, пepeдaчи, преобразова- ния, формирования информации, используемой в пpouecce при- нятия решений и осуществления какои-либо профессиональной деятельности);
* трансляиионную (пля пepeдaчи конкретных способов пеятель- ности, оиенок, мнени й, cyтдeнии, предложении, препположе-

Н И Й И Т. Д. ) ;

* интегративную (пля объединения сотрудников в рамках про—

фессионального взаи мопействия);

* контролируюшую (пля ограничени›і речеіЗых и иных проявле- ни й у участников делового взаи мoдeйcтвия в условиях повы шен-

НОИ КОН И eH ЧИ dЛ ЬНОСТИ);

* экспрессивную (для выражени›і эмоциональных пережива— ний, характера отношен ии дp г к кругу и эмоииональнои поддер-

ЖКИ В Т]Э Н Ю МИ НЩ ).

К развивающим группам функций отнесем:

* СОЧИ flЛ И ЗtlЦИ Ю (DЛЯ ]ЭЗЗВИТИН И ІЗД И ВИ ЗЛ bH ЫХ П СИ ХОЛ ОІ’И Ч И-

ских свойств, стиля, базируюгиегося на групповой субкультуре и этике делового взаимодействия);

* СёМОЯыражеt‹ие (фиш самсраскрытия и самоутверждения иа ос›‹овс актуали заиии и дсмонстрзнхи различных составляюи‹их

ЛИЧ HOCT НОГП f IП ГО f 11 I И iUl П ) ;

* СіlМПЦОЗвиТи с (для формирования и развития коммуникатия-

НОЙ И ИНЫХ 4tЭ]Э М КО МПeTC Н ГН0 СТИ) .

ЭКСТ]ЭС 84 iLЧ bH lзlX OCH 0 ВИЯ Х дЛ Я 0 ПТИ МИ ЗЗl\_tИИ П}ЭО eCCИOHiUI ЬНО- ГО OF HIS НИЯ }ЭС 1 И3 ЮТСЯ ЗdДПЧ И: ИН ДO[)МППИ 0 Н НО - КО MM Н ИKПTИ В-

наіі, аффе ктивно- ком мVH l4KaTИBHПil И [)еГ Ляиионно-коммуника-

тивная.

Решение и н ф о р м а u и о н н о-к о м м у н и к а т и я н о й з а д а- ч И Охва ГЫ Васт процессы опти мизаиии передачи, приема, пере- работки и формирояанин значимой информации. Ее результатом может быть как o6ruec яйдение проблемы и путеи ее решения, так

И QOCXO WIC НИС ВЗГЛ ЯKOB, КОН Л ИКТЫ. Й]ЭИ ЧИНОЙ КОН ЛИ KTOB '1 CC -

то ›ікзяется искажсние, непон иман ие, непринятие информации при се передаче или иоснринтии. При этом яажн ым моментом яв- ляется эмоиионал ьное отношение руководителя, специалиста к

ДQ уИ М °ІПCTH ИKП81 ПИШУ Н ИЯ .

COM ХОДИCI ПCT t› [)СШС ïï ИЯ В П]ЭО ССС ИО HttЛ bHOM OF ШСН ИИ a -

фе к т и в н о—к о м м у н и к а т и я н о й з а ла ч и отражает важность

учета эмопионъзьныХ CПCTOii ний руководителей и спеииалистоя я

ЭКСТ]ЭСЅ1ttЛЬ НЫХ ДCЛOliИ›l Х. КО ГОј ЫС ІЈСИ3 СЖ НО BO3 НИKaЮT И ИЗМ e- НЯЮТСЯ С ЪСК I’G ІЗ ДС 3П BП ГО BЗПИ MORE ЙСТВИ Я . ЕCЛИ В ПОД]Э;ЗЗДСЛС -

НИРІ П OДDD}ЭЖ И ЈііЗОТСЯ ЕЛП ГОП ЦИЯTHЫЙ МО ЦdЛbHO - ПСИХОЛОІ”И Чe С КИЙ

климаг, специалисты способны к регуля иии босяых психических состол нии я критических yc oDи›ix служебно-боеяой дeятeльнo-

СТИ, ТО НО Л Ю dC ВСЯ СТАЛ И•З bH 0 ВЫ С О КИ Й ]ЭОВС Н b ЭЛИС КТИ В НОСТИ В

совместной деятельности. 8 недостаточно пoдгoтoвлeнньix пoдpaз-

Дt СНИЯХ С Н dП[)ЧЖС Н Н lxl М И MC ЕЛ ИЧ HOCTH bI МИ И М e Ж ГјЭ П ПОВbI М И OTHOШe НИЯ М И, 3ПТ1І Ж Н bI МИ CC С Т}Э КТИ BH bI МИ КО Н Л И KTПM И ( ПOД -

робнее см. раз і. 3.5 да инои главы) более яеронтны нарушения за-

КОН HOC’f И , РИС ПИ П й И Н bI , C}' И Ll ИДЫ , ГИ ЬСЛ b ОТДАЛ bH bI Х С Пe ЦИ iUl ИС -

тов и уничтожение подразделения я ислом.

Решение р е г у:і я u и о н н о-к о м м у н и к а т и u н о й з а д а ч и

В О ЩСН ИИ 13 С 'I ОВИ Я Х J KCT]Эe MCH ЬНОСТИ П[)СДПО ЧПГПСТ ЩІСТ Не ТОЛЬ КО

формалыі ЫХ НП[) м, П ЦdБИ/l, И HC3 Ц KuИ й, приказов («• интердик-

тивное обшение»), но и неформальных, опрепелнемых оргкуль-

ТОН Ы МИ С ГО1 I tЭ В Ко М И , T]Эt И LtИ fl МИ , OF bl•l ОЯМИ И MeЖЛ И Ч HOCTH bt- МИ В ЗіЗИ MOOTHO Ш e HИil МИ , СИ 84 ППTИ Ч МИ , ПТТ[)ПКЦИіІ МИ (l3[)ИТЯ ГОТСЛ Ь- НОСТЬЮ), BЗПИ М Н Ы М И « П ОДСТјЭОИ K£IM И» .

8 си гуаиии oбщeни›i u экстремал ыіых условиях имеют место

различного вида к о м м у н и к а т и я н ы е 6 а р ь е р ы, затрудня- юшие обшение:

*социалыо-к ультурные Карьеры,* иозникаюшие на оснояе разл и-

чий наиионально го, ре іиі иозного, политическое о, гірофессио-

HTH ЬНОГtЭ, ППЛО НО 1 О, BП З]Э0СТН ПГО X‹І]Э 0 KTC]Э0 ( НіЗП}ЭИ МС}Э, СЛ ОЖНО-

сти делового обшенгія представителей разных полов. возрастов, должностных статусов, профессиональнои спеииализации и ав- торитетности);

*психологические Карьеры,* позникающие из-за иняивипуально- психологических различии общающихся людеи (например, кон- трастность по иенностным ориентаииям и доминирующеи моти- вации, индивидуальным стилпм, типам психологических зашит, темпераментам и лр.);

*5арьвры отношения,* возникающие на основе сложившихся у руководителей и специалистов ме ичностных антипатий или по причине группоориентированноі о поведение (например, влияние недоверия ранее возникшего между людьми на гіередаваемую дело- вую информацию: формализованное или конфронтаиионное об- ращение с представителями дpyгиx функциональных групп из-ю наличия нвлении группового эгоиентризма);

*селQнmикa-Qoнemичecкиe бургеры,* связанные с различинми в пepeдaчe, приеме и понимании информации (например, лк›ди

различаются по лексикону, способноСТнh4 К ЛОгич ности при фор- мулировании сообгиений; возможно несовпадение тезаурусов (т. е. лингвистического словаря нзыка), стилевых особенностей речи (превалирование структурированин информации по «правил у рам- ки» или «•правилу цепи»), фонетических дефектов речи у говорн- шего, неразборчиван дикцин, плохая артикулнция, излишек в сообщении неречевых голоС Rыx пронвлений, назализации (в ча— стности, звуков-разделителеи типа ‹э-э-э-э», «хм-м - м-м») (27, 28].

При передаче сообщение вербальными средствами возможно, по П. Мицичу, следующие ее потери: за счет нзыкового фильтра словесного означиванин мыслей теряется 20 *%* задуманнои к пере- даче информации; за счет нзыкового барьера, бедного запаса слов потери при приеме информации составляют 10 Ф информации; за счет фгільтра воображения и недостаточного желание поннть со- беседника тернетсн еще 10 Ф информации; за счет естественного npouecca oтфильтpoвывaнин в память не попадает еше 36 ин- формации.

Основными компонентами npouecca общения явлпютсп пози- ции руководителем и спеииыистов, участвуюіцих в нем, их взаи- моотношения и коммуникативные воздеиствия дpyг на друга. Де— ловое общение в экстремальных условиях проявлпетсп в следую- щих основных формах:

* coтpyдни чe cтвo, согласие, приспособление, приноравлива- ние, способствующее npoueccy оGіиения;
* согіерничество, психологическая оппозииин, диccoциauия, конфликтное противостояиие может как способствовать, так и препятствовать npoueccy oбгиeния (в зависимости от форм и уровня интенси вности):

— психологическое давление, убежление, разъяснение, просьба,

приказ.

Стратегиіі профессионального обиіения руководителя со спе- циалистами в экстремальных условиях должна учитывать особен- ности оргкультуры подразпелений и оптимально соответствовать совместной эффективной деятельности специалистов в условиях повышенного риска. Выработка оптимальной стратегии общения руководителя со спеииалистами ocyщecтвляeтcя постепенно в процессе повы гения коммуниквтивной компетентнос ти и накоп- ления опыта. Оптимальная стратегия делового общения должна бнть максимально гибкой и включать в качестве элементов раз- личньіе формы в зависимости от складываюшеися ситуации и позиции собеседника.

В качестве типичных стилей построения делового общения оте- чественными исследователями выделяются: авторитарныіі, риту- аяьиьій, манипулятивный, официально-кaнцeляpcкий и гумани- стииеский. В экстремальных условиях для руковопителя более при- ечлем лидepcки й стиль общения, основанный на лидерском сти- ле деятельности, руководства коллективом (см. раздел 2.4). К его особенностям относится эмоциональный фон взаимного доверия, взаиМной ответственности руководителя и спеииалистов в про- цессе общения.

Вместе с тем более правильно выqелять у человека доминанту в индивидуально-cтилeвoи структуре общения, где наблюдается определенное соотношение проявлении различных стилей обще- ния. В этом случае говорят о манере общения, присущей челове- ку, кот рая представляет собой презентуемы й человеком другим людям «образ собеседника» 52]. В экстре мальных условиях манера общения зависит не только от индивидуального стиля, но и от статуса коммуникатора, существуюши х стандартах уставных взаи- моотношени й, телеи, задач, общения, особенностей ситуаци й, индивидуально-психологических осоfiенностей общающихся, уров- ня развития психологического климата, сплоченности группы. Кон- структивности общения способствуют такие лииност ные качества, как эмпатия, внешний локус контроля, высокий уровень само- увыкения и уважения к собеседнику, стремление к успеху.

На особенности общения в экстремальных условиях влияет нормативно-ролевая, внеш не наfiлюпае мая и содержательн — смисловая сторона взаимодействия. Причем при первом контак- те между спеииалисз ами основная роль принадлеж ит вне шне наблюпаемой и нормативно-ролевой сторонам, как внеш не про- являемьім элементам общения. Вместе с тем опытные руководи- тели обладают психол гяческой наблюпательностью, базирую- цеися на знан ии закономерностей социальнои периепции и уме- нии применять психологические прием ьі восприятия людей в Фцении по их вербальным и неверfiал ьным йроявлениям. Они

# sз

фокусируют вни мание, «схватывают» смысловое содержание речи собеседни ка, паже если в ней представлена только часть значи- мой информзнии или инфорhіЗиия передается иносказательно (намеком).

При общении руководителя со спепиалистами и специалистов между собой в экстремальных условиях важен ровень их взаи- мопонимания, основанный на обшем или близком мироощуще- нии, мировоззрени и, o6щeй системе психологически х ценностей. Экстремальные условия, обладал рядом квалифииируюиіих при- знаков, важнейшим из которых является опасность профессио- нальной деятельности пля жизни и здоровье людей, способству- ет уровню такого миропонимания, опреqелени ю совместной де- ятельности как особой миссии, выработки у специалистов схожих

«Я-концеп ни й», взглядов, планов, повеqенческих норм, устано-

вок, ресурсов, возможностей. В связи с эти м пиалогическое обще- ние ме лу руководителем и спеииалистами в экстремальных ус- ловиях приходит на высоком доверительном уровне, психологи- ческое воздействие руководителя на специалистов в пpouecce об- щения значительно повышается, дольше сказываются результаты этого воздействия.

Невербальноя коаЈмувикотивнол *система* состоит из комплекса неречевых средств обшения (визуальны *х,* акустических, тактиль- ных, ольфакторн ых), которые во многом детерминированы со- циокультурными условиями развитие человека и играют в дело- ЈЗОМ общении не только вспомогательнУ» роль как способ ориен- ТИQ0 ВАНИЯ R ИСтинности передаваемых сообщении , но в экстре- мальных ситуациях может занимать ведушую роль при пepeqaчe информации.

*Верdаіьные* проявления у человека в межличностном общении составляют менее 35 от общего объема информации, а более 65 Ф инфорМации передается с помощью невербальных средств. В экстремальных словиях до 100 *%* информации может переда- ваться с помощью невербальных средств. В обычных условиях ме у вербальными и невербальными средствами передачи информации существует своеобразное разделение фyнкци й: по словесному ка- налу передается чисто соqержательная информация, а по невер- бальному дополнительно смысл и отношен ие к партнеру по общения. В экстремальных же условия х невербальные каналы пе- редачи информации могут брать на себя указанные фуикнии: со- пержательнУю, пополнительно-смысловую, отношение к партне- ру по об је ни ю и ориентационную.

В социально- психологических исследованиях разработаны раз— ные клaccификзции невербальных срепств общения человека [22a. В экстремальных условиях наиболее часто применяются кинес- тетические невербальные средства общения (передачи информа— ции) — экспрессивно- выразительные движен ия (жесты, мими—

ка, поза, походка) и визуа зьныи контакт глаз (направление дви- ленин, частота паузы, ллина контакта). В некоторых случаях при- меняется таксси ка (рукопожатие, объятие, похлопывание) и прок- семика (ориентаии› , листанция); реже при меннетсн — просоди ка (взпох, смех. плач, кашель).

Н е в е р 6 а л ь н ы е п р о л в л е н и н в о 6 щ е н и и в э к с т- р е м а xi ь н ьі х у с л о в и ›і х могут выполнять р л д с п е u и ф и- ч е с к и х ф у н к н и и.

1. *Информиционно-коммуникативнуіо,* служагиую ллн передачи

констатирующеи информаиии п пpouecce общения (напри мер,

используя указател ьныс, описательные и символические знаки).

1. *Регуляторно-коммуник ативнуіо,* обеспечивающую управление ме ичностным контактов (напри мер, зна ки, свидетельствую- ние об установлении, попдсржании, изменении, усилении, за- вершении взаимодсйствин).
2. *Самовыражeнuя,* отражающую состоннин, процессы, отно- шения, желанffН, OMO нк и, которые присущи субьекту общения (например, ми мичес кие знаки могут быть и выражением эмоцио-

НdЛ bHO ГО СО СТО НН ИН И 3 Hil КО М М ОТИ ВЬIПИ О Н НО ГО ИЛИ М Ы CЛИTeЛ ЬНО-

Ю П]ЭOLteCC0 , ТИ ПИ Ч Н bI Х OTti ОШ СНИ И) .

Учеными усі’аі іовлено, что затруднения, испытываемые при воспринз ии и оиенке невербальных пронвлении другого челове- ка, значительно более многообразны, чем вербальные, и возни- кают в силу КуЗ ьтурных. наииональных, социальных СВоеобразий людеи, оіІЬеНелн ютсн ситуаиионными и индивидуальными осо— беннос гн ми ли іности, способностями чсловека управлять нере- вевнми пронвлени›і ми.

ДН£ІКО у сиепиши истов экстремального профиль у каза нные

затруднения во многом ни велируютсн за счет принадлежности к

ОДНОЙ К Л bT QНО Й , ЭТ 1 I И Ч СС КОЙ , СО ПИЫП ЬНОЙ , ЧЗCТО ПОЛОВО3QЗСT-

ной группе населе нин, совмест но провопимой профессиональной экстремально-психологическои подготовк и, форми рования xapa к- терных длн функ ниональных групп психологических иенностеи, мотивов, общих телеи, залач, оценки обстановки, осмысления своей роли в группе н икс i ремальных ситуаиинх, славе нности, приобретенного экстремального оп ыта.

Невербальн ьс виды передачи значи мой информации в экстре- мальных условиях имеют особое значение в силу свои х особенно- стей (скорости. бесшумности, п ростоты, доступности).

Качество передачи и нриема нсвербальнои информаиии, ее эффективность во многом зависит от соииальной аппериепиии руководителей, специалистов и функциональных rpyп п в экстре- мальных условиях (формиропанис образа, оценка npyr круга, «про- чтение» физических xapa ктеристи к, пси хологических своиств, поведение). При этом используются з акие п с и х о л о г и ч е с к и е м е х а н и з м ы м е ж л и ч н о с т н о и п е р u е п ц и и, как:

*физиогномическая редукция* прием и переработка визуальной информации о лругом снеииалисте на основе его внеиlних невер- Мальных проявлении, манеры поведения, особенностей личных аксессуаров, опежлы, оружиR, cpeдcтв защиты и т. л.);

*эмпатип* (ситуатионо-эмоциональное вчувствование в психи- ческое состояние и понимание переживаний партнера по обще- ния);

*идентификации* (м ысленна›і пос гановка себя на место другого специалиста и опрелеление тоі о, как он мoжeт лействовать, об- щаться u преЈілагаемых ситуациях);

*рефлексип* (раиионал ьное понимание трансформации поведе- ния дpyroro спеииалиста путем размышления о сути и направле- нии ero возможных личностных реакций в пpouecce развертыва-

Н ИЯ G ВОИ Х ДС ЙСТВИЙ) ;

*экспектацип* испоііьзование стереотипн ых опеночных сужве- ний на основе приобретеиного ранее опыта) |7],

При действии указанн ых механизмов (а особенно эмпатии vi экспектации, реализуемых на бессозназельном уровне функиио- нирования психики) возможн ьі искажения в восприятии лругого челове ка.

Кроме того, особенностью соииальгіой аппериепции является не столько акиент на отдельных качествах личности партнера по oбщeнию, сколько восприятие его во взаимоотношениях с други- ми специалистами (по исполняемым обязанностям, статусу в груп- пе. идeнтификauии с груз пои, притязаниям) с учетом межгруп- повьіх осознанн ых и неосознан ных механизмов пониманиR:

соииальиая категориэация (отнесение специалистов к услов- ным группам оля облегчеиия прогноза их повеления);

* rpyппoвaR илентификаиия (отнесение cefiя к какой —либо груті- ne с иелью использования потенциальных возможностей группы, приобретения комфортного состояния, чувства уловлетворенно- сти, групповой зашищенности, по щержки);
* социальное сравнение (сравнен не группы, к которой отно- сится специалист с иными группами, обеспечивающее выделе- ние и оценку позитивных и негативных особенностей группы);
* стереотипизаізия (понимание другого специалиста через от— несение его к какой-либо гpyппe и автоматическое перенесение на него типичн ых для данной i руппы характеристик).

Установлено, что при интерпретации и прогнозироваиии по- ступков гіартнеріі по общению срабатывает психологический ме— ханизм атрибуции (приписывания). Необходимость использования его спеииалистами обуслопливается тем, что информация, полу- ченная при визуальном наблюдении и восприятии партнера, мo- жeт оказаться нелостаточной, и тогда производится ее ‹ломысли- вание› — припис ывание дополнительных элементов по следую- грей схеме: частичная информаии i, воспринимаемая от собесер-

ника — атриsуиия — смоделирояанная требуюіиаяся информация,

СОСТОЯ lIldfI ИЗ ПОЛ ЧOHНОЙ, ПOCQeДCTBOM КОММ НИ К dІјИИ, ЧdCTИЧ-

ной информации + дoмыcлeннaя недостающая инфopмauин, по- строенная на основе представлений coтpyдникa об образе мышле- ния и поведения собеседника. При этом у конкретного спеичалч- ста на основе опыта вырабатываются определенные схемы кау- зальной атрибупии (причинного объяснения):

l) атрибуиии персональной ответственности, проявляющейся

В СКЛОН НОСТИ СПeIjИt I ИСТОВ СЧИТdТЬ КОГО—ТО ]Э ГОГО ВИHOBH ИКОМ

случившегося и приписывать сму причину произошедшего;

1. обстоятельственной атрибуиии, при которой специалисты

склонны винить в пpoизoшeдшeм сложившиеся обстоятельства;

1. стимульнои атрибуции, при которой при•ЈИНа случившего- ся видится или в предмете, на который было направлено дей- ствие (например, машина сломалась, потому что с ней дaвнo не проводили профилактиче ский ремонт), или в самом пострадав- шем (например, сам виноват, что не рассчитал свои возможно- сти при выполнении служебно-экстремального задание);
2. личностно- проективной атрибуции, где партнеру по об- юению приписываются определенн ие негативные личностные черты, которых на самом дeлe у него нет. Heдocтaтки самого субъекта восприятия им не признаются, а в силу действия «про- екции» — психологического механизма зашиты личности, он обвиняет в возникших тpyднocтяx партнера (например: «Если бы тебя не было, то я бы ycпe шно снравился с поставленнои запа- ней»).

Для повышения алекватности профессипнальноh аппериепиии необхопимо учитывать следующие моменты.

1. Объект восприятия является oднoвpeмeннo и субъектом об- щения. Он не пассивен и в экстремальных условиях психологиче- скн более значим пля воспринимакяиего субъекта (использование психологического потенииала собеседника для поддержки и сня- тия повышенного напряжения). В этой ситуации закономерно про- явление феномена аттракции, в результате которого сознание парт- нера по общению будет вестись на основе отношения, вызванно- го устойчивым чувством его психологической привлекательности. В экстремальных условиях воспринимаемыи специалист, даже не предпринимая каких-либо спеииальных усилий со своеи сторо- ны, оіиущает проявление к себе интереса со стороны собеседника. Причем независимо от того, что трансформации представлений о coтpyдникe может происходить как в благоприятную, так и в не- благоприятную miя него сторону, иметь различную интенс.ивность, степень психологическои значимости межличностн ых контактов для ка oro специалиста в экстремальных условиях значительно повышается, а значит, повышаетсн и психологическая венность кыкдого специалиста.
2. Ял›і преополения социальных стсреотипов, которые находят- ся вне критического анализа со стороны сознаиия, требуется об- ращать особое внимание на сигнтъі обратной связи от партнера по общению, фиксирул и сравнивая его вербальные и невербть— ные проявления по значению, ситуаиионному контексту, инфоц— манионному наполнению, эмоциональной окрас ке и насыщен- ности, личностноиу отношению к препмету общения.
3. Понимание партнера по общению должно осуіцествляться на основе анал иза его иенностных ориентаиий и установок, исполь- зуемых им гіравил коммуникации, а также в контексте пели об— щеиия и учета сложившегося отношения к нему (16 |.
   1. Методы профилактики и раэрешения

конфликтов при управлении личным составом

### в экстремальных условиях

*Конфпист* (от лат. *conflictus —* столкнове ние) как психологиче- ский феномен является условием возникновения экстремальнос- тсй социального характера. Его сутьт выступают социальные, груп— повые, межличн остные и внутрилич ностные противоречия, ко- торые возникают и не разрешаются мирным путем. Oднaкo и сами зкстремальные ситуаиии порожпаіот, как «снежный конф- ликты различной субъектности, ііродолжительности, напряжен— НОсти.



Согласно Ф. Глазлу, коифликт — это такое взаимодеиствие между двумя сторонами (индивипуумами, группами, организаци— ями и т. п.), при котором по меньшей мере опна сторона сознает несовместимость в мы шле ни и, представлении, восприflтИи, Б Ч\В- стве и/или в воле с другой сторонои (другими сторонами) и при ин тера кции наталкивается на ііротивопеиствие другои стороне (дpyrиx сторон). При отсутствии какого—либо из указанных основ— ных условий ситуация не конфликт на, а содержит оп репеленного вина противоречия: когнитивные разногласия (логические, семан- тические и нр.), периептивиые различия, несовместимость в чув— ствах, попепенческии инцидент и up.

К о н ф я и к т ы классифицируют:

по количеству участников ( внугрили чностные, межличност- ные, личностно- групповые, межгр пповые, организационные);

типу причин (объективного и субъективного характера);

количеству причин (опнофакторные, многофакторные, ку-

муЛRТивные};

* статусу участников (вертикальные, горизонтальные, смешан- ные);
* формам проявления (открытые, скрытые);
* объему распространение (канализируе мые, эскалируюшие);
* последствиям и значе нию пля групп (конструктивные и дес- труктивные);
* увравлнемости (стихий ные и организованные);
* форме разрешение («•схватка›, «дебаты», «игры »);
* наличие конфликтности (подлинный, ложный, смешанный,

неверно приписанныи);

* содержанню ко нфликтной суиlности (ко нфликт интересов, конфликт взглі дou, мироиоззрений, ко нфликт пенностей и пр.). Начало конфликтного взаим one йстиия может быть связано со случайным или специи ьно орга низова нным поводом и развива- ется через инцидент — «столкноие ние сторон›. Л юбой инцидент является прорыио м конфликта, активным действием. В инциденте ярко проявля ются позииии сторон, их намере нин, ко нфликтный потенциал. И нципент может разрешить, ослабить или обострить

КОН И КТ.

В экстремальных условиях иниилент может ЅыТь полезен пля снятия напряженности, но он же может быть и причиной новых происшествий, приводнщих к трагическим последствиям. Поэто- му опытные руководители стараются i re допускать инцидентов в экстремальных условиях или искусственно провоиируют их до мо- мента возникновения экстремвльных условий.

Однако ииеют место случаи, коі па pyкouoдитeли в экстремаль- ных условиях сознательно идут на обостре ние остро возникаюиlих конфликтов для их скорей шего, исчерпываюгиего и эффективно- го рырешени› . При этом о ни четко осознают степень риска не- конструктивного развити›і конфликта и его трагических послед- ствий, но обос ноианно (учитыиэя мора ьные и профессиональ- но-психологические особенности сторон конфликта, их компе- тентность, подготовле нность, обстановку, стоншие переп груп- пой цели и задачи, отистстие нности, поте нииал I руппы, свой авторитет) рассч итывают на по зитивный исход событий.

В проиессуально м плане конфликт обыч но развивается через

последовательно следуюшие друг за пругом стапии:

1. возникновение преппосылок ко нфликтной ситуации;
2. осознание ситуаиии как конф і иктной;
3. переход к конф іиктному поиедени ю:
4. разрешение конфликта и ero послепствин.

Cpeqи указанных стапи й нервые пве Явля ютс›і не столь остры- чн по на калу противостояния сторон и позяоля ют самим участ- никак или при внеш нем в мешательстве прервать дальнейшее дe- структивное развитие ко нфликта. Если последнее не cдeлaнo, то Фострение на третьей стадии противостояния — это активные действия участн иков по отношению дpyг к qpyry. Они могут про- являться в виде словесных угроз (ультима тумов) , агрессивных «не- вербальных атак», и гнорирования протиЈіоположной сторо ны,

сарказма и т. д. При этом разворачиваюгииеся взаимные действия способны значительно видoизмeн ить конфликтную ситуаци ю, вовлекая новых людеи и привнося в нее новые импульсы в конф- ронтацию. Часто из-за отсутствия у участников должной конф- зиктологической компетентности противостояние имеет тенден-

ЦИ Ю К ]ЭЗЗВИТИЮ ОТ СИТ КТИ BH ЫХ СТЫ ЧЁ К К ЗfiТНЖНО М П рОТИ ВО Ор-

ству и уілублению кри зиса взаимоотношений | 14].

В экстремальн ых условиях у специалистов может наблюдаться особый психологи чески й феномен моббин г (от английского *to mob —* приставать). «Пpoвeдeннoe в 2002 г. пилотажное исследова- ние позволяет констатировать, что в коллективах спеиподразде— лений моббинг проявляется, как нагру›кенное кoифликтoм взаи- модействие на рабочем месте среди коллег или между руководи- телнми и подчиненными, при котором притесняемый сотрудник (из-за недостаточной профкомпетеииии, проявления отличия по личностным характеристикам от других) не только системати- чески ие допускается к полноиенному участию в выполнении профессионшіьных задач, но и, плителыіое время подвергаясь пря— мым или косsенным придиркам (травле), испытывает серьезный психологический кризис и ухупшение физи ческого самочувствие (здоровь i)» 31].

Причины моббинга различны. Чаще всего указывают cлeдyю- шие пять:

* при чины, обусловленные изменениями во внешней среде;
* причины организа рион но го уровня;
* П]ЭИЧИНЫ СОЦИ ЫЙ bHO -П СИ ХОЛО ГИ ЧЁ С КО ГО ]ЭОВНЯ ;
* прИ чины, связанные с руководством подчиненными;

*—* причины, обусловленные индивидуально-психологическими

особенностями.

В большинстве случаев моббинг оказывает’ негативное психо— логическое влияние на конкретных специалистов и психологи- ческий климат подразделения в иелом. Однако следует помнить, что у «мо0б ин га» имеются и позитивные моменты, связанные с обесііечением физической безопас ности наиболее уязвимых в эк- стремальньіх условиях специалистов (так, например, недостаточ- но опытные специалисты не дoпycкaютcя к выполнению наибо— лее рис кованных задании).

На поведение сторон в конфликте, пинамику развития конф- ликта оказывает влияние не только экстремшіьн о- психологиче- скак компетентность специалистов, но и характерные особенно—

СТИ ОД ГК\ЈІ ЬТ\ bI ф\H КUИОНЫІ bH ЫХ ГQ\ ПП ПСИ ХОЛО ГИ°ІССКИЙ КТИ —

мат, боевые трапиqии, боевое содружество, иные атрибуты орг- культуры, которые могут пpeдoпpeдeлять манеру поведения сто— рон s противодействии друг другу.

Для конструктивного разрешения конфликтов в экстремаль- ньіх условиях необходимы знания по структурно-содержательно—

му анализу конфликтов. Психологи при анализе конфликтов ре- коменпуют вскрывать следующие его структурные элементы.

l. Участники (оппоненты, стороны) конфликта и его заинте-

ресованные наблюдатели.

1. Предмет, причина и повод конфли кта.
2. Тип поведение по отношению к противополож нои стороне.
3. Стратегии и тактики разрешение конфликта.
4. Исход кoнфли кта.

У участников конфликта американский психолог М. Доич ре- комендует выявлять следующие сноистаа: ценностно- мотиваии- онные ориентации, представление о конфликте, фигические, интеллектуальные и иные возможности личности по разреше- нию конфликта. В отношении заинтересованных в конфликте на- блюдателеи, по его мнению, нато обращать внимание на их ин- дивидуальные особеннос ги, отношение к конфликтующим сто- ронам, степень заинтересованности в результатах конфликта, роль и способ влияние на протекание конфликта {обещания, угрозы

Длн различенин реКьной причины и повода конфликта необ- ходимо, согласно Н. В. Гришиной ( 1993), анализировать позиции, отстаиваемые в противостоннии. При этом ценностные ориента- ции участников, выступаюіиие как причина конфликта, ими са- мими часто не осознаютсн и открыто не декларируются, но все- гда служат смысловой основои ізротиворечин и предопределнют остроту конфликтного взаи модействин [ 16]. Повод me есть конк- ретное событие, послужившее переходу конфликта из скрытого

ГШЗНП В COCTOHНИЗ ОТК}ЭЫТОГО П}ЭОТИ BOCTOH НИ Н. }ЭИЧeM C3M И ЭКСТ- QCMiПIЬНЫЙ СЛОВИН ЧSCTO НВЛіІЮТСН КПТdЛИЗЗТО }ЭОМ ВО4 НИ KHO BY Н ИН

конфликтов.

Конфликтологами при изучении особенностеи защиты сторо- нами oпpeдeлeнныx ценностеи, интересов и целеи установлена следующая закономерность: чем бoлee значимые длн человека ценности и интересы затрагиваютсл в конфликте, тем менее он будет склонен к уступкам и компромиссам. Противостояние меж- ду специалистами, порой возникнув по частнои проблеме (на- пример, по cpeдcтвaм достижсн ин цели), в дальнеи шем может углубитьсн за счет личностных особен ностеи и установок участ-

НИКОВ. ЭТОЙ CBHЗИ ПСИХОЛОI И СЧ ИTtlЮТ HCО ХОЈІИ МЫМ }Эtl3ЛИЧaTЬ

два типа конфликтов: реалистические и нереалистические. В пер- вом случае речь идет о налич пп бъективнои основы (предмета) длн противостояния. Если же участники взaимoдeиcтвин в отстаи- вании своеи позиции делают oпopy иа прошлыи неудачныи опыт взаимоотношении и стараются лишь эмоционально доказывать свою правоту, то имеет место нереалистичес пий конфли кт, так как целью последнегО яилнетсн открытое выражение накопившеисн враждебности и негативных эмоций.

9|

Психологами П. Ковачик и Н. Малиевой устанокіено, что не- реалистические конфликты, в отли• ие от реалистических, проте- кают более осложнено и являются нeпpeдcкaзycмыми по послед- ствиям, а поэтому их значительно труднее разрешать. Так, причи- ной межлич ностного конфликта могут выступать недоразумения, являющиеся следствием разных представлений сторон по поводу конкретных предметов, фактов, явлений и т. д. Механизм их про- исхождения раскрыт психологом М. Мольи. М ы часто ожидаем, что окружающие будут реагировать на те же факты или обстоя- тельства так же, как мы, делал те же выводы. Но человек реагиру- ет не на реальные факты, а на свои представления о них [26]. Кроме того, причиной межличностного конфликта часто высту- пают ролевые позииии, которые руководители и специалисты занимают во взаимодействии. Согласно Эрику Берну, создавшему теорию и психотерапевтический метод трансактноі о анализа, в основе противоречия в понимании людьми друг друга могут ле- жать различия в занимаемых эго-состояниях («ребенок», «взрос- лый», «•poдитeль»). Причиной конфликта может выстугіить и меж- лич ностная несовместимость — взаимное неприятие (антипатия) между руковопителями и спеииалистами, возникающее на основс несояпаденхя их хндх и хдуал ьно- психологи чес ких характерхстхк (по чертам характера, темперамента, психофизиологическим ре-

i3K І\_tИЯ М И П|Э.) . ЭТO П|ЭИ ВОДИТ К |Э OCT ЭMO ПИО НdЛ b НО ГО OT°I ЖДe НИЯ

мemy ними, проявлянсь в общении через сложные формы меж-

личностного антагонизма и противоборства.

В основе межличностных конфликтов между руководителями и спеииалистами могут быть и социальные стереотипы (по Л. Lloй), устоявшиеся взгляды, модели поведения, установки и дpyrиe про- явления, ставшие шаблонами и в силу этого находящиеся вне критического анализа со стороны их сознания и блокирующие конструктивную коммуникаиию. Особен но чacты такие конфлик- тьi межпу pyкoвoдитeлями и спеииалистами с большим профес-

СИОН dЛ ЬНЫ М CTdЖe М , С OF НОЙ СТО|ЭОН Ы, И BHOBЬ П|Э ИН ЯТЫ МИ СО-

трудниками — с дpyгoй. Руководитель дoлжeн разбираться в сте- реотипах, лежагиих в основе конфликтов.

К наиболее распространенным стереотипам относятся: интен- иия (позиция, вырванная из контекс га иелостноі о события и пpeд- ставляемая как единственно позитивная в данных условиях), ус- тановка на агрессивно-защитны й механизм реагирования (пози- ция, основанная на нeдoвepии), принятие интерпретаиии факта за сам факт (позиция, основанная на нсгативном ожидании), под- мена содержания формой (позиция, основанная на эмоиионю ь- ном восприятии формы сообщения за суть сообщения), негатив- ная интерпретация вопросов (отождествление содержания вопро- сов с прогнозируемыми ответами, восприятием и мнением ин- тересуюгиегося о самом человеке, основанными на собственных

прелубеждениях отпечающего), самоотождествле н ие себя с дру- гими субъектами, предметами; явле ни›іми (восприятие крити ки в адрес профессии, нац иональности, идеологии, партии, чело- века, и т. п. как критику в свой anpec), занятие позиции правлоис- кател›і (восприятие вс›ікого общения как борьб за правду, а со- бесед ни ков только как своих стороини ков или противников), за- ня ние позиции оскорбленного или обижс иного ( проявление об- винительных высказывании ил и агрессивных действии по отно- ше нию к обидчику).

Соглас но Н. В. Гр ишиной, сценарии конфликтного пояеле ния, которыи будут реализовывать его участники, а также его исход

ЗАВИС ЯТ КАК ОТ С ИТ a ЦИ И , T‹IK И ОТ ИХ И НЛ И ВИ dЛ bH ЫХ OCO С Н НОС-

тей и предшествующего опыта взаимоотношении. Это всецело от-

носится и к экстремальным условиям.

Согласно Ф. Глазлу, особенности поведения сторон в конф- ликте, создаюаіие особы и соииально- психологическии климат

B3a И MOOT НО Шe Н ИИ, ПO3ВОЛ Я ЮТ |Э ftЗЛ ИЧ ‹lTb ДB‹І ПИД;З КО НИЛ И КТОВ «ГО-

рячии› и «хололныи›. При «горячем» конфликте наблюдается до- минантная сяерхактивность и сверхчувстяительность в отстаива- нии своих идеалов со стороны сторон, прояяляюаіаяся преиму- шественно в тактике коротких ‹взрывных атак» и sнешне прием-

ЛeM ЫХ М ОТИВИ OBOK CВOЮ ГО ПOBCЦR Н М ¥1 . TO Н ИЛИ К ЮЩИ С СТО]Э ОНЫ

XOTfI Н П ДО Я ШІ ЯЮТ ЭКС П‹1HC И Ю, НО ПО|ЭО Ю Ч BCTB ЮТ И ТЯГ К ВЗ‹І И-

моиентрированию. И нтерве нция в ланном типе конфликтов из-за их публич ности можст илти по пути лич ного разъяс не ни я участ- ии кам обеих сторон неадскватности их пepueпuий, позииий, об- раза повеле ния. Дaлee уже могут быть конструктивные взаи м ные сопоставления и обсуждения сложиRіиейся систем ьі отношений.

В экстремальных условиях наиболее опасны •хололные•» конф- ли кты, которые не всегла внешне проявляются и для непосяя- щенного в них незаметны. Вместе с тем если в обыч ных условиях

«ХОЛОЛ Н ЫС» КО НИЛ И КТЫ ПДОХО,9ЯТ Ч eДC3 Tft КТИ Ку «ГЛ уХОЙ 331lly ИТЫ»

и велут к нарастанию парали заиии вся кои внеш не види мои ак-

ТИВНОСТ И , ТО В Э КСТ|ЭС М dЛ b Н ЫХ СЛО ВИ Ч Х ХОЛ ОЛ Н ЫС КО НАЛИ КТЫ ПДО-

ходят через такти ку «затаиваниіі» и перерастают при первом удоб-

ном слvчае в «горячие» конфли кты, которые про являются как

ftKTИ BHOC П|ЭОТ И БОСТ‹ЭЯ Н ИС С ПО Ij И‹UI И CTOB Л|Э Г Л|Э Г .

«Холодные› конфликты требуют активного вмешательства ру- ководителей. чтобы преодолеть наметившуюся в полразделе нии иентробежн ую тенде нцию («социальная эрозия целостности под- разлеления на оснопе поведения сізеииалистов в виде постоянных избсганий-уклоне нии ог контактов›). Урегулирование «•хололно- го» конфликта требует, пО С tlБнe нию с «гор›ічим•», значительно бо’іьшего времени. так как сначала нужно восстановить доверие у члснов сторон к самим себе (преодолеть заниже иную самооиен-

К , И ЗА ‹ІBИ TbC Я ОТ 3ftШ И Т НО ГО СТ ИЛ Я КЛО HE Н ИЯ) , a П ОТО М Н dЛ ПД ИТЬ

пocpeдничecтвo и ввести конструктивиые проиедуры взаимодей- ствия друг с другом (прежле всего через преодоление отрниания наличия конфликта и улучшения обратной связи в коммуника-

ЧИИ «С ГЛ‹lЗу НБ ГЛаз») .

Работа с конфликтом может осуществляться на разных ровнях:

1. превентивном — своевременные мероприятия, которые за- ранее предотврагиают готовящийся разрязиться конфликт:
2. куративном — внедре ние (интервениия) в конфликтную ситуаии ю, когда борьба сторон налицо и yжe нроявляются вред- ныепосяедствия

Воздействия в конфликте могут быть направлены на различ-

ные аспекты конфликта:

* на конфликтный потенциал через уменьшение действия не— благоприятных факторов субъективного (особенности характе— ра, привычки, мне ния и т. д.) или объективного (недостатки организации. «размытые• функииональные обязанности и т. д.)

ПЛБНOB;

* на конфликтный процесс, который определяется механиз- мами иск ажения мышления, пepueпuии и пр., усиливающими взаимное недоверие или приводящими к рапикализаиии полевых действи й;
* на последствия конфликта, чтобы уменьшить их как на лич- ностном (чувство обиды, изолированность и пр ), так и объектив- ном (снижение работоспособности и пр.) уровнях.

В зависимости от центрирования на конкретных из указанных аспектах или их совокупности рассматривают разные подходы к работе с конфликтами:

* разрешение конфликта — работа со всеми тремя указанными аспектами, но при акиенте на первом и втором и прежпе всего через такие меры, как улучшение организации профессиональ- ной деятельности, pacпpeдeлeниe ресурсов, согласование иелей представлений, ориентации и образа поведения сторон или при- менение мер по повышению квалификации руководителей и cпe-

управление конфликтом — где воздействия ведутся прежле всего на КОНфликтный npouecc пля обеспечения его благоприят- ного направления через попытку переломить динaмикy нараста- ния агрессии и других отрицательных пpoueccoв;

* контроль конфликта или oвлaдeниe и м — достигается череэ воздействия по уменьшению его последствий (посредством разъяс- нений, внуше ний, приказов, взысканнй, устранения одной иэ сторон и т.д.);
* урегулирование конфликта обеспечивается за счет воздей-

ствия на npouecc и последствия посредством нормирующего влия- ния руководителя, подчеркивания обших целей, запач, повыше- ния взaимoдoвepия.

— субс титуци я, т. е. замена или cмeгue ние конфли эта — обес— печивается за счст яыбороч ного воздеиствия на конкретныи ас- пект (поте нциал, процесс, последствия), чтобы произошла за- ме на изніічально сnopнoro моме нта на менее сложны й или заме- на ли ц в конфли ктующе й стороне, чтобы первич ны е факторы конфликта отступили на заднии план или процесс стал ме нее агрессивны м и т. д.

В любом случае w›i овладе ния и умелого управле ния конфЈіи к- тами в экстремальн ьх условиях руководителя м нужно обладать эк стремально- конфли ктологичес кои ком петентностью.

В словіірях cJ ово ‹компетентность» в обшеупотребитсяьном зна-

чении oпpeдeляcтcя как облапание ком ne генцие й, а последняя, в свою очередь, как круг воlіросов, в котором кто-либо хорошо осведомле н или которы м хорошо владеет.

Пoд экстремюі ьно- конфли к’голоі ическои ком петентностью в препставле н нои работе пон им гіется управление конфли ктами в экстре мальны х условиях на оснопе имеющи хся профессионально значи м ых качеств, зна ни й, уме ний, навы ков. Упріівле ние конф- ликтами в экстре мальны х условия х заключаеі сл в апекватном по- нимании руководителями роли райли чных типов кoифли ктов в обше нии со специаЛИСТ£lМИ, между группами, пoдpaздeлe ни ями, умении с учетом особе н ностеи ситуации и спеииалистоs приме- нять конструктивные стра re гии обще ния и психотехни ки воздей- ствия в конфликте, me руковоиителям прихопится быть опной из действующих с’горон или выступать в качестве третьей стороны, привлеченной к его paзpeuie нию.

В настоящее время ком пстентное понимание конфликта осно-

вывается:

* на неоиеноч нос, нейі’ральном отношении к конфли кту (кон- фли кты са ми по себе ни плохи. ни хороши, они могут и меть де- сто ктивиы й и конструктив нЬ й характер, все зависит от вы пол- няемой ими функции и их форм ы);
* более широком и глубоком понимании конфли ктиоі о фено- мена (конфликт — это не только стихии ные, неоргани зован ные столкновения людеи, но и пи жили зованные функциональные взаи- модействия, формы реали зации разиити›і людей и де ятельности, регуляцион но-упраsленчес кие влия ния и воздействия люде й и обгиества;
* ііктивной и эффе ктивнои позиции но отношени ю к конф-

ликтной реальности (спеииюіьно- научное, конфли ктологическое изучение: развитие новых конфли кз ных практи к, инструмента- рия воздействия на конфликты; становление конфли ктологиче- ского образования, культу9апи›і конфли ктной реальности) [491

Структура экстремально- конфли ктологической ко мпетентно-

сти руководителе в экстремальных условиях основывается на на- правленности, мотивации, иенностно-с мысловых, стилевых oco-

fiенностях, познавательно-прогностических и орган и за морских способностях при разрешении конфликтов.

Руководитель в xoдe конфликтов между специалистами в экст- ремальных условиях может рсализовывать один из пяти основных

стилеи (по К. Ч. Томасу, Р.Х. Килменну) разрешения конфликта: уступч ивость, уклонение, компромисс, конкурен иию и сотруд- ничество. При выборе конкретного стиля учитывается значимость конфликта пля конфликтующих, отряда и руководител›і. Прини- мается во внимание авторите’гность, опыт ность, профессиональ- ные возможности, компетентность сторон, характер сложивших- ся отношении между сторонами и каждои из сторон, наличие взаимных интересов, а также динамика развития когіфликта, ее влияние на функционирование Г[7 ппЬ1 И ПОдразделенЈія в экстре- мальной ситуации.

При разрешении конфликтов руководитель может использо- вать одну из следующих ролей: третейс ко і о судьи, арбитра, по- средника или помощника. В экстремальных условиях, как прави- ло, руководитель имеет дело с быстро обостряющимися конф- ликтами. Приче м у него нет времени на детальное разбиратель- ство конфликтов, а сами конфликты, как правило, носііт ситуа- ционнм й, кратковремен ный, но часто обостренный характер. Поэтому, с учетом отмеченного и должностного статуса руково- дителе иелесообразно принимать роль арбитра, но могут быть и исключения, когда более целесообразно избрать роль посредни- ка, помогиника (наличие у конфликтующих сотрудников большого опыта, авторитет а, хороших навыков общения и взаимодействия, отсутствие четких критериев разрешения проблемы, недостаточ- ная опытность самого руководителя) или третейскоі о судьи (при- мерение сторон через совместное участие в меропринтинх, требую- щих поддержки, взаимовыручки, опытности руководителя, уве- ренности в потенциале групгіы и подраздеЈіения в иелом).

Важность гірофилактики деструктивНь;х конфликтов в экстре-

мальных условиях обусловле на не голько их негативны м влияни- *ем на* лси хи чес хо е состоян›fС И ЗДО[7Оsье слеииалистов, ›то и ухуд- шением работоспособности, эффективно и деятельности спеииа- листов, функциональных rpyпп, подразделении, что неизбежно привопит к ранениям и гибели специалистов, срыву выполнения поставленной профессионъзьнои задачи, осложнсни ю оператив-

НОИ OF СТІІНОВКИ

Существуют две модели анализа и последующе i о воздействия на разрешение конфликтов: с бъектная (персонально- проиессу- альныи, или анаскопическии пoдxoд) и объектная (структурныи, или катаскопичсский подход). П ри первои модели изучается и оказывается воздействие преимущественно на образ мыслеи, по- зицию и формы поведения спеиитзистов, на отношения межпу отдельными лицами и rpyп пами. П ри втором подходе ставится

вопрос об организационных. ci атусных изменениях в функцио- нюІыіои rpyii не, подразделении, р£lСпределснии ролеи, функци й. измснении системы сти мулирования.

В экстремальных условиях чacты ситуации, коі’да для конс г-

руктивного и скореишсго разрешения пеструктивного конф іикта иелесообразно применять комплсксную модель субъектно-объект- ную, опнонре мен но воздеиствуп как на причину возни кнове ния конфликта, так и па факторы, вли яющие на его разрастание.

При разрешении конфликта руковопи гель полжен обеспечить, условия, при которы х бы сами стороны конфликта принимали участие в его разрешении. В св›ізи с тем что любои конфли кт (по какои бы причине он не прои зошел) содержит в себе противоре- чие между ожиданиями сне циалистов и фактическим і’іоложени- ем дел, всегда необходимо добиваться и зменения отношения спе- циалистов к факт ическому положению дел и к их ожиданиям, а нри необходимости исменнть и сами реальности.

Независим о от при меи яемых конкретных методов разреше-

ния іеструктиtЗн ых конфли ктов усилия руководителя прежпе всего должны быть направлены проти в негативных явлсни й, порожда- ющих конфли кт, но ііри оритетньгм в экстремальных условиях всегда яяляетс›і боеспособность подразделени›і, Груп пы, от ко- торой зависит жизн ь всех спеииалистов. Поэтому в исключитель- ных случаях при разрешении пеструктивных конфли ктов руко- водите іь может изолировать конфли ктующие стороны или одну сторону от остального подразделения, rpyп пы (отстрани ть ог вы пол нения задание, службы на определенньгй промежуток вре- мени, эвакуировать в мес’го постолн нои дислокаиии, арестовать), т. е. направить с пои усилия про i ив сами х конфли ктующи х сто- рон.

Pyкoвoди тел ь дoлжe н использовать все средства mr я вы пвле— ни п и устране ния еще в доэкстре мыльный пepиoд скрытых или открыты х конЩл иктов. И ногда сами экстрсмальные условия по- могают руководителем разрешить конфликты между отдельн ы-

МИ СПe LI ИЫІ ИСТ ‹1МИ , С ПOC О CTB Я О ЪСДИ Нe Н ИЮ И МOF ИЛ И З‹ІЦИ И

конфликтуюиіих специалистов на совместную деятельность. Это может п роизоити только в хорошо подготовленном подразделе- нии, имеющем 6 іагоприятный социально-пси хологически й кли-

Овладение технолоі’ией работы с конфликта ми и ее практи- ческое ізрименение в экстремюіьных условиях основано:

* на базопых профессионально значимых качествах: направ- лснности, мотивации, коммуникации, проЈессиональноч вни- мание, наблюлаі ельности, интеллектуальных, волевых, физиче- ских, психомоторных качествах, эмоциональных особенностях [39a:
* специшіьных профессионально значимых качествах: бдите.іьно- сти. оптимшзьной работоспособности, способности к мноіопариант-

ным, но алекватным я экстремальных условиях и быстрым деистяи- ям, а make специальным знанием, умениям и наяыкам [41];

знаниях, умениях, наяыках: нахождения причин конфлик- тов и возможностеи его разрешения, оказания психологического sоздеіістsи J на участников конфликтов с пелью его урегулирова- ния, оказаііия консультатияной помощи и осуществления посред- ничестяа я урегулироsании и разрешении конфликтов, построе- ния работы с конкретными кoнфликтaми.

Руководитель я экстремальных условиях должен быть способ- ным эффективно работать с самым и различными видами и типа- ми конфликтов, владеть широким репертуаром конфликтологи- ческих техник.

Например, для разрешения межличностных конфликТоR меж- ду спеииалистами возможно использовать технологию «4-шаго- яыи метод», разработанную американским психологом Д. Дэном. Она базирустся на дяух ключевых правилах: me *прерывать общение ни при каких обстоятельствах* и *не применять сюіовых метоdов [* 14]. Ш а г 1. Признайте сущестяояание противоречий и найдите яре-

мя длн бессды. При осознании хотя бы одной из конфликтующих сторон наличия противоречий уже есть шанс дл я начала диалога. Ш а г 2. Поді о гояьте условия конструкти sнои беседы. Вь;бор с позиции упобстяа места и времени встречи, обеспечение требуе- мой продолжительности, конфиденциальности и других условий

будет способстsояать эффектияному общени ю.

Ш а г 3. Обсупите совместно проблему. Пpoпecc встречи дoл- жeн яюlЮчать 4 части.

* Вступительная часть (через подчеркиsание важности и необ- ходимости решения проблемы, обсуждение праsил язаимодей-

СТВИіІ) .

* Приглаше ние к откровенному разговору (через яыяснение позиции партнера по предмету протиsоречии, гранииам претен- зии и т. д.).
* Диалог между сторонами конфликта (яыяснение возможно- стей устранения разногласи й и демонстрагіия поддержки, в том числе на оснояе «жестов примирения»).
* Пpopыs (проявляется через смену у партнеров позиции от про- гиsостоя ния («я — проти я тебя») на поиск решения, где уже де- монстрнруется позиция сотрудничества ( мы — проти я проблемы»). Ш а *г* 4. Заключите договор (яыход на совместное решение). Глав- ным при этом являются некоторые методы урегулироsания меж-

личностного конфликта.

*Метод «выхода чувств».* Оппоненту дают возможность яыска- мать ясе, что у него наболело и тем самым понижают спрояоииро- яанное конфликто›t эмоционально-психологическое напряжение. После этого человек я большей мере предрасположен к поиску яариантоя конструктивного sыxoдa из конфликтной ситуации.

*Метод ‹ по. ожитепьного отношенип к личности».* Конфликтую- щий, несмотря на то, прав он или виноват, всегпа страдалеп. По- этому надо высказать ему свое сочувствие и пать положительную характеристику его личным качествам (например, через фразу типа:

«Вы человек умныи, а поэтому...»). Стремясь оправдать положи- тельную оменку, прозвучавшую в его адрес, оппоне ит бyлeт стре- миться наити конструктивныи способ разрешения межличност- ного конфликта.

*Метод «вмешательства авторитетного третьего•›.* При не вос- приятии оппонентом позитивных слов целесообразно привлечь к сопействию «третье лицо», которое пользуется доверием участни- ков конфликта. Оно способно подвести намерения сторон к ком- промиссу и способствовать протеканию межпу ними переговор- ного пропесса.

*Метод ‹•расширения духовное горизонта конфликтующих».* С помо- щью третьих лиц предпринимаіотся попытки вывести конфликтую- щих за рамки субъективного восприятия конфликта и помогают уви- петь ситуацию в целом со всеми возможными последствиями.

*Психотехника •оdмена позиций•».* Конфликтующим преплагается высказать претензии с учетом позиции оппонента. Пocлeднee по- зволяет «выйти» за предел ы своих личных обип, пеле и и интере- сов и лучше понять оппонента.

Среди методов профилактики руководителем конфликтных ситуаций в подразделении следует вылечить следующие:

орган и запионные методы, препполагающие создание усло- вии, направленных на устранение конфликтнои среды, ослабле- ние или ликвидапию источников конфликта. Для этого следует повышать четкость требовании по взаимодеиствию межпу спепи- алистами (однозначное формулирование и внедрение прав, обя- занностеи, норм, правил работы, подкрепление их традициям и, обычаям и, особенно в экстремальных условиях), формирование общеотрядных пенносте й и пеле и, общепонятные критерии и показатели в системе поощрении (например, премирование по итогам успешно провепенной операции против преступной груп- пы, запержа ние опасных преступников);

*—* персональн ье методы, препполагаюшие инл ивидуальное воз-

деиствие руководителя на спепиалистов через пемонстрапию по- зитивных способов и приемов paзpeщeния споров, исключение фактов затя иных, не конструктивных конфликтов, корре кцию мотивамии специалистов на открытое обсужпе ние проблем, вза- имное доверие, открытие чувств, взаимопонимание, взаимовы- ручку, поддержку, выработку совместных телеи, решении, взаи- мозаме няемость, совместную пентельность, ее успешность, ис- пол ьзованис личной власти как последнего, но наиболее рапи- кального способа пля прекращения эскалации конфликта и его разрешения.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

Ї . Й І”О ПОН И М SeTCЯ П ОЛ П }ЭOJUcC И О Н ШІ b Н bI М Э KCT{Эe ivi dЛ іэНО - ПС ИХОЛ ОГИ- 'I CG КИ М 11 OTC Н ПИ ilЛ О84 [3 КО ООЛ ИТСЛ Я И Н KflИ О HE 1 b Н ОИ Г[3 П П Ы И KfiKИC

компонен гы в него включаютсн''

1. Каковы условия повышения проd)сссион зьного экстремально—пси— хо.эоі и ческого потенгіиала?
2. Что влзючаетсл в понятие «•п роі|)сссионыі ьнан компетентность py—

Kt4 БОЛИ І’0.3П '›')

1. Какие по’зитивіі ые эмоіtион:tльно окрашснныс нсихи ческие состо—

Н Н 14 fl МО Г Т ВО ЗН И KdT b С П e 11 f4 33 И ЦТО Н Н Э КСТ{ЗС S4 tL3 b Н bl Х СЛ ОВИ ПХ\*

1. Почему в экстре мzзьных условиях важен настрои на прелстопщую

ЛСН TО? 1 bHOCT b И В '1e М ЗА \_Ч Ю^1 ПЮТС Н С Гtl ОСОЙСН Н(4СТИ ‘/

1. Какие вы знаете уровни моGил изонанности, Goe ных психичес ких состоянии спемиzзистов‘' Какие из них приемлемь для лентел ьности в

Э КСТ{ЗС МБЈ1 bН bl Х VCЛО ВИП Х\*

1. Что такое коммуникация и профессиональное оGшенис'
2. Ка КИС ОСОбе ННОСТИ ОЙ СЛОВД ИВЕСТ КОМ М НИКа ц Ия в э кстремальны х

OCHО БИПХ‘!

1. ПО К8КИМ ОСНОВПНИП М ВОЗмОжн классифи пи ровать разл ичные виды пр@›сссионального общения в экстремальных условиях? Какие основ— ные rpyi Iны функііий выпо.з няет профессиональное oGuieниe в экстре— мальн ых ус'іови›іх''
2. Клкие Карьеры и но i ери существуют при профессиональном oG—

шении в экстрсм °і ьных условиях''

l l. Какис стратс гии и сти:іи профессионzз ьного общения примеііяют

в экстре мальн ых уcл tiRllH Х‘!

1 2. Kt4 К ЙС f ))'H КЦіlи ны полн›і ют неве рбzз ьн ые проя вления в оGшении в экстрем з ьных yc.зti вин х''

13. Как пpo›i в шстсч психологичес кий механ изм атрибунии (припи— сыванин) н экстрс мюіьн ых условиях? Какие психологические особенно— сти следует учиз ывать ,ъз›і повы шения адекватности профессиональной аппернепни it в экс грсма.'іьных условиях?

4. tlКИ С С V IJICCTH ЮЗ КО Н .0 И КТЫ И ИК КЛПССИ ИКОПИ И\*

1. Какие и інсстны стадии развития и разрешения конфликтов?
2. Какие суllіествуют струк бурные элементы конфликтов?
3. В чем sаклю• аются tі собенности «•работы» с конфликтам и, раз— решение «гops•Iи х › и ‹хtілtідн ых•› конфликтов в экстремал ьных усло — вилх?

l Ѕ. Что нони мзстс›і пtiд экс і’ре,мально—конф.эиктологическои компе— i ентностью р коно іитслн'? Какие меч осы ііелесообразио исііользонать при разрешеііии конtЬ.'іиктtін н ’экс i ремальных условиях?

РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Аверии В А.* Пcиxолtн ич .' нчности. — С Пб.. 1999.
2. Актvzэ ызые п роблс мьi совершенствования работы с калрами пpa—

HOO k pПНИTO.Ч bId f›l Х t3 ГtlH(3Й . М . 20 04.

1. *Андрееп il. В., Хонinвa II. Г.* Изучение пропвлений стресса и п робле- мы пcиxo.itii ичес кtirti г›бec печени я деяте. i ьнtіс ги сотрудников OMOH ГУЬД г. Москвы н экстре мzзьных ситуаііипх // П робле м ьі деятельности О ЬД п эксз реsвтя ьны х уСЛОRИ Я Х: Сб. IiayH ньl Х з’рудtзН b Н И И М bfi РФ, tJL П). — М., 1995.
2. *Асмолов А.Г.* Гlсихологиіі .зичнос ги. — М., 1990.
3. *Ь’овин Е›. I“., Mnгкиx il. И., Сафронов А. р.* Оснtінные виды деятельно- сти и психологичес кал li ри i ояность к службе в системе opi:інов ян утре н - НИ Х ДСиЗ (СFl H П{j'l i i ое пос сібис). — М . , 1 997.
4. *Ьогопвлен‹’к an А. Б.* Гlсихолоі‘ип ’гнорческих способностеи. — М., 2()()2.
5. боdюіе« *А.А.* bocп ринтие и понимание человека чслоіЗеком. — М., 1982.
6. *Воробьев А.И.* Синдром посттраіЗматическоі’о с rpccca у ветеранов ноины, гас реиесших боевую me и хичсскукі травм у // Ьоснно—меди гіи н— СКИ Й ж ] Н"rLfl . *—* 199 1 . — N\* 8.
7. *ГpиШиH*ff *il. В.* Давайте договоримся. П рпк’l’ичсское пособие пзп з'ех, кому при холиться раЗреш‹lть конфликты. — G Пб., 1992.

l (). *Горе.ioв А.А.* Бессловесно›"і мысли знак. — М., 195().

11. Лпsпя *Л. Г., С уходоев В.В., Шапкин С.А.* Исслепопание психолог и —

ческих мехинизмон на геиности человека-one раз opa в экстремальных ус-

.зовиях трудовой деятельности // Материіпі Х науч ных Г‹і гари нских чте-

ниii nti космонавтике и авиации. — М., 1991 .

1 2. *Л›идзе Т. М.* Kt›ммуни каііил и i га з’l нсрстіЗО // Ко нфо икi О f ol’И Я R трансфорхзи руltіщсмси россииском оfiществс: з сория и практика. — М., 1998. — С. ll — 12.

1. *Дрtідзе Т. М.* Согіиыіьнан коммуникаііия в yi іраюзснии обраті іой свн

зьк› // COUИ С. — 1998. — № 10.

1. *Дэн Д.* Прсо,ltі,зсние разногласии. Как ул у пиить пзаимоо і ношснин

на работе и лома. — G Пб., 1994.

Ї . *ІЦ G IIKO 3* Й. e ГАЗ'М іЗН bI с ПС И ХН '1 СС К Иe COCTOil НИ Я Н ЛС HTH 3 bНОСТИ

со грулн икон СОБР и пути i іреопо.іенин их последствии: ‹liз’l Ореф. и дис. ...

канд. i icиxti і. на к. — Tsepь, 193)7.

1 6. Ѕпако« *В.В.* TOНИ М•l Н И С Н ПO’3l l itI 1 ИИ f1 В Общении . — Са м apt4, ()()().

1 7. /f.i veв *А.А.* Бог ьшан :эн1 іи клоП0ЛИ Я Bbc ЖИ 8П Н ИН в экс’г pc м з ьньіх

СИ TJit 11 ИНХ . — . . Ї .

18. *Kumaen- L’iiыK zЧ. А.* ПСИхО.Зо 1 И›І с I’pecca. — М. 1953.

) . *(1I*f2 *t’H HH . .* G И КО 3ОГИ'iCCKПП ЛИ 3 ГНОС’І‘И К 1 11 OCTCT{ЭeC COI1 bI Х С OCTOH

нии у сотрудникОП О by. — М., 1997.

1. *Котенев И IN., Фи.iиnnoв il. М.* Психtнlогичес кие ас neкты гозопно- ci и ли чнtiгti соста нз частей и подразделе ний Орl’анов sнутре нних дел к

e ИСІ'ВИП М П OCH ОНИ il Х NIC ЖН іЗ Ll И OI I iUl bHO ГО КО Н .3И К 1 11 ,/,/ TO HC р 111 С Н СТВО-

паНие систе мы экстре нноі u pca i и ptiHd НИ Ч О ЬД па чре зпычай ные сих уа— іlии. — М., 1993.

1. *Ку.iuкon Л. В.* ПcИ hичес кие состоянии: Xpec’l оматин. — С ГІ6. 2000.
2. *Лабун‹’кая В.А.* Нене pOtL3 ьное поіЗеде i іие. —’ РосГОВ Н/Д, 1956.
3. 7/eйedc« Л. If. ОсобеНHtlcти ПТИ ХИ•і сс кой дентел ьности в изме нен—

1 i bl Х )’СЛОПИ ПХ С)’Шe CTBOВЬI Н И П! 11 В I tЗ]ЭС J1. . . . t3КТ. ПС И ХОЛ . Н‹U К. — . , .

1. *Л урия А. Р.* Гlотернн ныи и возвраще нныи мир. — М.. 197 l.
2. *Мельников В. М.* Сtіtіиально—психологическая профиііак мика и i ісихо— коррекиип стрессовых сон i ti›l нии сотр;лникtів сводных отрядов О ЬД п

зкстремал ьных (бое вы х) условиях: автореф. и лис. ... канд. психол. наук. — М., 200 1.

1. *Мольц М. 9 —* это Я , или как стать счастли вым. — CП6. , 1992.
2. *Панасюк А.* Ю. Психология профессиональной коммуникаиии юри- ста // Юpnc i . — 1996. — № 2.
3. *Пинфилова А. П.* Деловая ком муникаиия в профессиональной дея- тельности. — С П6., 2001.
4. *Петровесий А. В. , Ярошевссий А. В.* Теоретическая психология: учеб. пособие. — М., 200 І.
5. Лиз *А.* Язык телодвижени й. — Н. Новгороп, 1992.
6. *Позднясов В. М. О* профилакти ке мобби нга в коллективах спецпод- разделе ний ОВД // Ежегодно к Pocc нйского пси хологического общества ( Материал ы 111 Всероссийского съезда психологов). — СПбГУ МВД Рос- сии , 2003.

52. *Поздняков В. If. , Ре уцкая И. Е.* Пробле м ы в профессионально-лич- ностном росте руководите.эс й ОВД и психологи ческая поМощь при их разре me нии — М., 2005.

1. Посттравмати іески й и поствое нный стресс. Проблем ы реабилита- ции и соииал ьной алаптагіии участникоD ірезвычай ных ситуаций: меж- дисци плинарны й подход // Материал ы третьей науч но- практичес кой конфере нции — Перм ь, 1998.
2. *Почепцов L.* f. Имидж- меикср. — Киев, 1995.
3. Психологи'іес кое обеспсче ние деятельности личного состава ОВД в акстре мал ьных условия х (на опыте психологического обеспече ния в *пepиoa* вооруженного *конфликта* в *heченс код* Республике): *xieioa. ресо-* мендации // Директивные материал ы МВД России за 1997 год по работе с личны м составом в ОВД. — М., 1998.
4. Психологи чес кое обеспече ние профессиональнои пеятельности сотрудников ОВД и BB МВД России // Тезисы выступлений участников Всеросси йского совещания руководителей подразделений психологиче- ского обеспече ния орга ноя вн утре нних дел и внутре нних войск. — М., 2000.
5. *Романови Е. С., Потемсина О. Ф.* Графические методы в пснхологи- ческои диат ностике. — М., 1992.
6. *Селье* f. Стресс без днстресса. — М., 1977.

49. *Соловьев И.В.* Психологическая адаптация воен нослужащих внут- ренних войск МВД России к служебно-боевой деятельности в усло виях вооруже нноі о конфликта: дис. канд. психол. наук. — М., 1998.

1. Ckupв*ов В. Н.* Особе нности профессионал ьной экстремально -пси- хологической подготовки сотрудников специальных подразделений ОВД. — М. , 2003.
2. *Смирнов В.* If. Профессионально психологическая подготовка юри стов к действням в зкстремальных услови ях. — М. , 2003.
3. *Смирнов В.Н.* Профессион ально-психологическая подготовка со- трупников сneиподразделени й ОВД к действия м в экстремальных усло- виях: автореф. и дис. ... док. пснхол. наук. — М., 2004.
4. *Смирнов В.* If. Профессиональная экстремально-психологическая подготовка сотрудников специальны х подразделени й ОВД: учеб. посо- бие. — Домодедово, 2005.
5. *Снетков В.М.* Гlсихология коммуникации в организаііиях. — С Пб., 2000.
6. *С пернберг Р., Форсайт Д., Хедлант Д.* Практический интеллект. — CП6., 2002.
7. *Столяренко А.М.* Экстремальная психопедагогика. — М., 2()02.
8. *Tpeиcи* 6., *Меелеи Ф.М.* Личность лидера. — Минск, 2002.
9. *Трубочкин В.П.* Гlсихологическая культура в органах внутренних шел: проблема и кониепиия // Гlсихологин в управлении, политике и праве. — М., 2003.
10. *Трубочкин В.П.* Кониептуальные смыслы конфликтной компетент— ности // Актуальныс проблемы совершенствования работы с кадрами правоохранительных органов. — М., 2004.
11. *Ушатиков А.И.* Психологическая подготовка сотрудников псни— тенииарных учреждений к действиям в экстремальных условиях: учеб.— метод. пособие. — М., 1997.
12. *Човдырова Т. С.* Проблемы повышения психологической стрессоус—

ТОЙЧИ ВtЗСТИ ЛИ'І НОГО COCTП БЅ СИСТО М bI ROCC ИИ В Э KCTJ3e МdЛ bНЫХ G-

ловиях. М., 1998.

1. *В.М.* Имипжеологил: Сскреты личного обаяния. — М., 1994.
2. *Шепель В.М.* Управленческая антропология. — М., 2000.
3. *lllnaлинcкий В.В.* Гlсихология менеджме нта. — М., 2000.
4. Шюапаіь *А.* Язык тела. Познание людей в профессиональнои и обы- денной жизни. — М., 1993.
5. *Рноушек Р.* Гlроблема обгиения в условиях совместной деятельно— сти // Вопросы психологии. 1982. — *N.* 6.

50. *Reiser* М. -Stress Distress and Adaptation in police Work. // The police Chief, USA. — 1976. — No.1 .

Г Л А В А 4

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОй ЭКСТРЕМАЛЬНО-ПСИХОЛОГ ИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ГРУПП

* 1. Современные требования к профессиональной подготовке

и подготовленности руководителей, специалистов

#### и функциональных групп экстремального профиля

Основгі ые соврс менные i рсбования профессионал hной пОДГО—

ТОПКИ Н ПOД ГОТОВЛ0 Н НОСТИ }ЭЈКОВО ИТО.Ч ЭЙ , CПeЦИd.П ИCTOB И HK-

i іиональн ьіх 1 рун п экстре sЈзльного пРоф илн свнзаны с и нте нси— фи каиией процесса пoдгoToВКИ, NttlKCИ SI ïlЛьН ЫМ при бли Же нием coдepжaнин обучение к речь ьныМ СЛоtшя м экстремально-служеб- нои денте.аьнос ’и, улу• ше нием мcтoдичecкoгo обеснечснин и yc-

31 ОВИИ НЦО1t0ЛС 11 ИН 33Н ЧТИ Й. ОВЫ ШС НИ e ЭЛИСКТИ Bf t ОСТИ СВОИ НИН

знании и практи'іес ки х наtіЫKOB Гlt) ГЈ£(П раіз re ниН М СЛ теб ЦОЙ ,іј0- нтельности зависит от иіирокого при менегіин комплексн ых занн— ти й и nptlKTИ ЧАСКИХ З’р ни ровок. внедрснин компьютерной тех- гіи ки и технических cpenc гв обучение.

Пцо@СССИt)Н£ШЬГl£ЇН I lопготовка руково іи Целей, специагіистов и

функц иональных i pyпп к пе›ітельности в экстремальных условиях

Ч 8ЛЯeTC5J Ч3GThЮ ВССИ Cl4 L7 CM hl П ДОДЖ СС ï1ОНШІ bf4 ОГО О ДflЗОBY Н Иli

по профсссиям экстремші ьного профил›і. Эта сИСТ0 Me HepaзpbfBHO связана с п ронессами, происхо іч гuи ми в oбiuecтue. Ухупшение эко іогическои, техногенной, социъзьной, обос rpc ние кри ми но генной обстановки в стране, и змене ние качествснных харак гери — сти к i ірсступ ности , разрастание террорИ зМа ОбуС.зопи lи потреб— нос i ь в опреде Іении , уточ не нии и корре кции п рофессионлзьнои no готовки pyкoвoдитe.нeй, снеииалистов и фух ікцион‹ьзьных i pyпп экстремального п рофиЛЙ, tÏ3 П6t) І’КИ IloBыx пoдxoдoв, форм и мeз’oдoв. Не секрст, •ITo мноі ис и з них давно уст арели , так как

БЫЛИ ОрИ0НТИ ]ЭОВЭНЫ HE IIОЈІГОТОВК СПИ LtИ Of ИС2’ОВ ЛЛЧ СОВА ЭШ 0 F1 -

но н н ык услопи и p£lбt)Д ь .

В настояшее врсмя назре а гісобхо имость введе ним новой,

HO ПОЛ НИТАЈ t bl I ОЙ С ПО Lt ИНЛ bfl ОСТИ В ПО{ЭЙ•І 0 Н b CПC I\_tИ НЛ bНОСТИ Й ВЫС-

ШсгО Профсссиональноі о образование — служебно—экстремальной. С:іужсбно—экстремальнан де›ізельность обуслов lеиа своеи cne- LlИt И КОИ. KRИ н гэссс нииеи э гой дснте.э ьности я влнетсл спасение

1()4

жизни и здоровье людей, выполнение созидательных функции в ситуациях ііовышснной опаспсзсти для жизни и здоровья, а также пресеченис физического и психологического сопроти иления пра— воиарушителеи с врvімснением сил ы.

Деятел ьность руководителей, спсниел истов и функцион ь—

UЫ Х Г}Э П П II }ЭОХ ОД И Т, K‹t К П }ЭП I)ИЛ О , В GJl ОВИ ЯХ , ДJl 11 KOTOplэl Х Х ‹1-

ракте рна не ’только попышеннаН Had ЯЖСІЗ HOCTЬ. НО ï4 пОвы шен- ная личная отве гственность. Умение воврем›і и правильно по- іінть требования, нpeдъявлнeм ые профессион юіьной дся гельно— стью к руково ителям. специалистам vi функ рио нальн ым rpyп — пам в экстремальны х условиях, гіозволяет гіривнести в пpouecc подготовки своеобразие, акиен тирОRаі › подго”іовку прежле все— го на формировании особого экстремалыо—ориентированного со— знании у специюіистов и rpvnn, используя спепиюіьныс cpen-

L I БП И CII ОС ПО Ы , ПО liIII Ш‹ІЮI ПИe ПС ïJ ХОЛ ОГИ ЧCC К Ю СТОЙ ЧИВОСТ b

персонала.

t‹ С ИGХ ОЛ ГИ ЧИC KctЯ СЗ ОЙ'ІИ ВОСТb — С ВОЙ CTBO Л ИЧ НОСТИ pJKOБО-

иителя, специалиста не поддаватьс›і неблаі огіриятным психоло— гически м обстоятельствам решаемых задач, не сни жать под их влиянием качество выполнения профессиопюіьных действи й•» [1 Sj.

Академией уПраиленич МЬД Pocc ин u 200 l г. в МЬД — У ЬД субъектов Российской Федерации было i іроведсно анкетирование сотру ни ков органов внутрениих дел некоторых ііодразделени й, наиболее часто вы гіолняюіиих задач и в экстремальных условиях, на предмет устаношіения их субъскти внои оценки в отношении cлУжeбнoй и профессионалыіой подготов.іеннос ги к де йстви›ім в

ЭKCTpe МаЛ bHЫХ СЛОВИ Я Х.

Результаты анкетирования показали. что далеко не все сотруд—

ни ки пepen их деятельностью в экстрсмюіьных условия х проходи-

ЛИ П}ЭО eCCИOI IHJI bH Ю ПОД ГОТОВК UО CПC ЦИКЛ liHOrÏ П}ЭОГ}Э‹ІМ MC. e М

не менее о cuoeй по зготовленности к действии м в экстремальных условия х сообщило i іодавля ioiuee бол ьміинство сотрудни ков. а количество vвсренных в сноей подготовленности сотруііникои было ііочти 100 %.

Для подобны х опти мистичес ких выиолов имел иcь как субъек—

тивные, так и объективиые основания.

СЪМ К ГИ ВН bIМ ОС HOBП НИ e М Д.Ч Я 'ЭТИ Х В Ы ВОДО П П ОСЛ ЖИЛ Х‹І}Э‹ІК-

тер вы пол н›іемых служебно—боевых задач большинством сотруд— ников в экстремальных услОВИЯ Х СО С £lВНительно небольшой сте- пенью рИСK£l. К Н И М бЬгли о несены: осуаіествлсн ие проп yc кного режима на Ѕлок-постах, участие u осмотре населен гіых п унКтов, освобожде иных от боевиков, в сопроиожде нИИ £ІВТОКОЛОНН ИЛИ

›іи u начальствующего состава.

b операни›іх, связанных с повышенной yi розой дли жи зни и

ЗдО]ЭО lt bfl СОТрудU ИKOB, 'IПCTИe В КОТОрЫ Х С ВИНСТОН bCТВОВЭЛ О OF ИХ

Nолнои еннои подготопленности к экстрсмзльны м условиям, тре-

бовало особых усилий и настроя, было заве йствовано только око- ло трети личного состава.

К субъективным основания м, вселившим уверенность в со- трудников в их подготовле нности к де йствиям в экстре мальных условиях, были отнесены их результаты по служебной и физиче- ской гтопготовке в систе ме служебной, физической и бое вой под- готовки.

Однако выполнение служебно-бое вых запач в экстре мальных условия х сотрудниками органов внутренни х шел показало, что подготовка и подготовленность личного состава дале ка от реаль- ных требований. Результаты служебных расследований, проведен- ных инспе кцией по личному составу М ВД России, свипетельствуют о множестве фактов профессиональной некомпете нтности сотруд- ников, что приводит к росту числа «не боевых потерь», в том числе и среди руководителей.

Свидетельством ни зкой сте псни профессиоlзализма сотрудни- ков я вил ась, по результатам анкетирования, и one нка экстре- мальных услови й, их неизбежных последствий частью сотрудни- ков как психотравмируюших. Они не были попготовле ны к п ро- фессиональному восприятию происходящим событий как к объе к- тивным фактам экстре мальной дей ствительности. Поэтому на таких сотрудников сильное психотравмирующее влияние оказа- ли гибель друзе й и сослуживие в, большие разруше ния зданий и других объе ктов, руины городов, ночные дежурства и обстрелы, картины боя,

Во многих случаях отрииательные эмоциональные состояниіі у

'lасти сотрудников вызывали недостатки в организации служеб- но-боевой деятельности и отноше нии общества к этой деятельно- сти: несправедливое освеще ние в средствах массовой информа- ции происходящим событий, отсутствие правильного руководства и взаимоде йствия между милииией и войс кам и, замалчивание

«окоп ной правды».

Объе ктивным поптверждением неподготовленности части со- трудников к действиям в экстремальных условиях и, вследствие этого, их неспособности самостоятельно справиться с психотрав- мирующи ми событи›т ми и отри иатель ны м и эм ouиoн альны ми состоя ни ям и явились массовые уволь не ния из органов внутре н- них дел сотрудников, вернувшихся из горячих точе к после неус- пешных бое вых ле йстви й и гибели значительной ч асти ли чного состава.

Из проведенного анализа следует, что овлапе ние руководите-

лями, спеииалистами, функциональными группами профессио- нальнои деятельностью, проте каюше й в экстре мальных услови- ях, повышение ее эффе ктивности и безопасности образует п ро- блему, св›тзанную с их профессиональной экстре маль но- психо- логической подготовкой и подготовке нностью,

Гіодготовленность оказывает влия ние па отношение руководи- телей, спеиитзистов к своему здоровью, жизнедеятельности, дo- стижению высоких профессиональных результатов, сослуживиам,

]ЭОДН Ы М И ИЛИ ЗКИ М И М ЛЮДЯ М.

### Профессиональная экстремально- психологическая подготовка руководителей,

специалистов и функциональных групп

Ll е л ь профессиональной экстремально-психологической под- готовки — формирование и развитие экстремально-психологичес- кой подготовленности руководителей. специалистов и функпио-

НdЛ bH ЫХ ГQ П П .

О 6 ъ е к т профессиональной экстремально-психологической по готовки — индиви уальный (руково итель, специалист) и групповой субъект жизнeдeятeльнocти (функциональная rpyппa), представленные во взаимосвязя х.

П р е д м е т профессиональной экстремально-психологической подготовки — формирование и развитие знаний, умени й, навы- ков, профессионально важных качеств руководителей, специали- стов, экстремально-психологических по своей природе, психоло- гических характеристи к функциональных групп.

3 а д а ч и профессиональной экстремально-пси холо ги ческой подготовки состоят в решении психологических проблем, выз- ваннмх спеиификой функционюі ьных обязанностей сотрудни ков, функциональных групп, экстремальных условий их жизнедеятель- ности. Результаты теоретических и экспериментальных исследова- ний показали, что cpeди таких запач имеются обиіие и специаль- ные, решаемые на индивидyaльнoм и групповом уровнях.

Обиіие запачи, актуальныс для подготовки руководителей и специалистов попразделений — формирование экстремально-ори- ентированного сознания и развитие интегрированных психиче- ских качеств (бдительности, оптимальной работоспособности, спо- собности к многовариантным, быстрым и апекватным действи- ям), а также приобретение знаний, умений, навыков:

*—* по овлапению компетенцией руководителя-лидера;

кониентраиии, распределению и удержани ю внимания, раз- витию профессиональной памяти, мышления п пpouecce подго- товки и деятельности;

ментальному моделированию экстремальных условий, успеш-

ной деятельности, чувственных образов;

* релаксапии и регуляции боевых пси хических состоя ний;
* поддержанию высокого уровн›і выносливости, пси хологиче- ской устойчивости, напежности, интеллектуальных действий после физических нагрузок;

попышегіию самоконтроля за споими действиями, деистпия-

ми подчине нных, уровнем проявления агрессии.

— быстрои и алекпатнои оценке обстановки, опасностей, усло-

вий пея гельнос ги;

при нятию правильного одиночного решения и решения на компстентную профессиональную деятельность rpyп пы ;

пербальн ым способом позпейстпия на население с иелью не-

О I I 1lJe fl ИЯ С ИХ СТО ДОН Ы ПQOTИROПQПП НЫХ ДА Й СТ ПИЙ И ППНИКИ,

* налажипанию контактов, бecкoнфликтнoмy общению и те-

чению переговоров с иной этническойmi’py ой населения.

К оGщим задачам, являюгиимся актуальными пля подготовки функциональных rpyпп ncex подразделении, относится осознание особого экстремально-ориентированного статуса rpyпп ьі, а также повь шение:

* продуктипности группопои деятельности (правильность, бы-

строта пыполняемых задании, ypone нь попускаем ых ошибок);

* степени удовлетпорениости отношениями в коллективе и пе- ятельностью (социально-психологическии климат, эмоциональ- ныи уровень сплоченности, пе›ітельная ориентаиия).
* уропия боевого экстремально-психологического мастерства

(формиропание знании, умений, напыкоп по регуляции группопых боепых психических состояний. профессиональным деистпиям п составе rpyiш ь, смешным обязанностям; навыков пэаимопонима- ния, пзаимопсйстпия, поддержки, пзаимозаменяемос ги, оказания

П ОМ ОЩИ lЛe НЗ М ГД П П Ы , ОПЛ dДC Н ИС Мe НИ ЯМИ , Н ПBЫKПM М Д КОПОД-

стпа, лидерстпа и сознательного подчинения п гpyппe; рнзпитие

коммуникативи ых способностей профессиональном о общения и

ПЫХОДП И 3 КО HфЛИКТНОИ CИTytlljИИ П Э КСТД e МilЛ bH ЫХ СЛ ОПИ ЯХ ,

* надситуатипной активности п rpyп ne (способность фyнкuиo- гіыіьных групп подниматься нал уровнем требований ситуации, ставить избыточные задачи с точки зрения исходнои (постаплен- нои) иели, проявление иниииативной пе›ітельности, бескорыст— ноі о риска в условиях временного и информаиионного дефиии-

Т8, Д КОПОдСТВ ЯС b Гp8ЖДa НСКИМ дОЛГОМ И ГOCyд8ДCTПe НHO- ПД8 ПО-

вым смослом п споеи пpoфeccиoнaльнoи деятельности).

Имеются общие залачи, относнщиеся как к подготовке руково-

ЛИ ІСЛ e И, С ПCПИ ttЛ ИСТОП, TtlK И К ПОДГОТОП КО ф Н КПИО НttЛ ЬНЫХ Г]Э П П .

* осуществление диагностики руковопителей, спеииалистоп,

функпионті ыіых rpyп п на всех стадиях попготопки и п пpouecce

ИХ ДСЯТСЛ ЬНОСТИ ,

* осознание личностно значимых ценностей и целей профес— сионтlьной деятельности, увеличение доли ясных, эмоциональ— но нacыщcнныx социальных (общественных и группопых ценно— стеи) п общеи структуре ценностеи;
* приобретение знаний, умений и навыков по соблюдению

безогіасности рукоподителями, cneциалистами, фyнкциoнaльньi-

ми гругшами. обеспечсиию безопасности посторонних граждан в

ЗКСтре ii 3.3 bH Ы Х )'СЛ О RИ Я Х;

OПAC ПОЧС Н ИЗ О ПТИ 8tf I Ы I OMO р0ЖИ CI ïl ЖИЗН УДК Н ТСЛ bHOСТИ pVKO-

вoдитeлiiми, специалис гам и, Јункииона з ьн ы ми гругіііам и (ис- пвльзовагіие и пополнешзе своих психических и фи зичсских сил; пвддерживанис и восстан овле ние работоспособности в экстре маль-

Н bI Х СЛ ОБИ Я Х).

Hap›iiiy с обои ми и мсютс›і и специальные залачи, оііределяе- мые привритетн ы ми направления ми п де›ітсльности конкретных полразделени й.

Общие и специальн ме (• астныс) пе іагогичеСкие принtlиПы ЗК- стремальнои по готопки достал в іно нолробно изложен ь А. М. Сто- лііренко 20]. Все прин пи › iii разделены им на четыре гругіны: об- щие, организаиионные, мeтoдичeCкиe и содержательные. В Kpyf’ обоих прин типов вюіючсны с.іслую иіис: экстрс мальной приро- двcooбpaзнoc ги, э кстрС MiLЗl›HOИ Hal \*1 ldOCTИ, психолого - пепаі‘оги- чесгvго е›іинства, экстреМwl›ной целеустремленности и надел- ности, i уманизма и :іичностноі о попхода, orn имизма и позиз ив-

НО СТИ . О р ГО ї I И 3d ЦИ О dl Н Ы М 11 р И Н ЦИ I I MPI OTH 0С0 Н Ы1 II ЦИ 11 Ц It П t ІСД іЗ-

гогичсскоіі системности, елинстиа грунпового. лиффереи хиро- Данного и ин ли пидуального пonxoдoв. cпeuи іы ioro обеспече ния экстремально й по готовки. В псречен ь методи• еских прин ив пов вхоля т: методики J го мотиваііи и, восп итан ию и развитию іиино—

СТИ i П]ЭИ Н ЦИ П III TOС Т П Н OCT И , П ОС 3 СТО БЕТ СЛ I›HOC ГИ И П pO'I Н OCH И ПО ГОТО БКИ; NI 0 ТОДИ Ktl И I ITC Н СИ Н£І ОЙ М О ИЛ И 3 ЮШС И П ОЈІГОТО Н КИ ПјЭИ Н Lt И П М a KC И М ttЛ b ïl О BO3 М ОЖ11О ГО П р И ЕЛ И ЖЕ I i И11 Tp Д £І О СТО Й И CC -

зови й обучения к рсальн ы м экстремальнb м.

В перечсн ь методических принии пов профессионал ьнои экст-

QСМЗЛ bHO - ПС И ХО ЗО ГИ Ч 0 С КО Й ПОЛ ГОТО НКИ С OTp ДН И КОБ, 30 ÈICT Б ЮШИ Х Б ЭКС ГрС MilЛ trH lэJX СЛ О БИ Я Х, KpO ME ТО ГСІ, ПOЈІ 0 С ОО р 33 £І О П]ЭИ MCH ИTlr ПрИ Н tlИ П БЫЛ ЮЧ0 Н ИЯ В П рО LtCCC I4 О ГОТОІ1КИ Са МИ Х Э KC Tpe Mtt bH l›i Х Cv3O БИИ ЛИ ЯTeЛ IRFI ОСТИ . БЫЛO Б ТО М , 'ITO Л Ю III 0 П QИ ЕЛ И ЖЕ Н ИЯ ЧС - Н ЫХ СЛО 8И И К ЭКС Tp0 МП\_Э bH Ы 8t OTH ОС ИTeЛ lrH l›i i С ОТ]Э Н И КИ БС0 ]ЭdБ- НО ОТ НОС ЯTCIl К НИ М I IX KaK К П ОЛ 3 И 14 Н lxl dl Э КСТр0 М ttЛ bH Ы М СЛ ОБИ -

я м. Это оказывает влияние на Јормирование их ncvt хо іогически х

ценностей. Вместе с те м сами экстремальных условия деятельнос- ти pyкoвoдитeлeй, специ ті иств в и функпион:шьНых rpyп п не ис-

КЛ Ю°І aЮT ПОЗМ ОЖГІ ОСТ0 П DЛЯ ПОІЗ f›I ШОН ïI Я ИХ ЭКСТ]ЭС МЫП bH О - 14 СИ Х О

логическои попготов re нносі и. (Так, например, гЈериольЈ несения службы на блок-постах, активн ы и поиск. проведение cлeдcтвcн -

Н ЫХ, ]ЭОЗ1›1С KH ЫХ ДС ИСТ tt И Й , 3 КТИ HH bI Й ОТЛ Ы Х М ОГ С CC П OXO М И С -

пользоваться сотрудниками моя повешен ия экстремтзьно—психо— логическои нопго i овлснности.) О нако наVче ние гіосрепством экстремальных условий (боевви разпел попготовки) может при — меняться только при нтзи•Јии yжe имеюtиеі ося необходимого vpoв—

НЯ ПОЛІ ОТОБ З011НОС4 И Q КО HO ИТ,СЈ10 И CIIC tlИtU1 ИСТОН И НК tl ИО —

нальных групп, полученного на предварительном этапе и в ре—

зультате предбоевого раздела непосредственного этапа професси—

OHЫfl ЬНОЙ ЭKCT}ЭeMЫflЬHO— П С ИХОЛОГИ ЧАС КОЙ ПОДГОТОВКИ.

К сопержательным принципам профессиональной экстремаль— но—психологической подготовки сотрудников спеиподразделений иелесообразно отнести принцип экстремально—психологической подготовленности руководителей, специалистов и функииональ—

НЫХ Г}Э ïI П.

Вся профессиональная экстремально- психологическая подго- товка состоит из теоретичес ких и практически х rpyп п заняти й. В теоретическую группу входят лекиионно-семинарские занятия. Остальные темы профессиональнои экстремально-психологичес- кой подготовки являются практическими, распределяются по раз- делам боевои, служебнои, физичecкoи подготовки (предваритель- ньіи, непосредственныи этапы) или входят в этап подготовки в условиях активного отдыха. Они прелназначаются либо длв всего личного состава, либо для определеннои категории руковопите- леи, специалистов и функциональных групп (например, снаипе- ров, минеров-подрывников и т. д.). Кроме изучения теоретичес- ких и практических тем в пpouecce лекций и семинаров в подго- товке используется психологический практикум, психологичес- ки й и экстремально-психологический тренинги.

Теоретическии курс профессиональнои экстремально-психо- логической подготовки универсален для всех подразделений, вы- полняющих профессиональную задачу в экстремальных условиях, включен в oтneльньIи курс подготовки в рамках служебной подго- товки и направлен на: уяснение иелеи, задач, содержания обуче-

НИЯ ; ПОНЯ ТИ Й « ГОТОВHOCTЬ», «ПОДГОТОВЬ e НHOCTЬ», «MaCTe]ЭCTBO» ,

«•конфликт•», «тревога•, «страх , «риск», «oпac ность•», «адаптаиия•,

«стрессоустойчивость». Изучаются пoзнaвaтeльньIe процессы, пси-

хические свойства и состоя ния.

Практическии курс профессиональной экстремально-психоло- гической подготовки строится на знаниях, полученных руководи- телями, спеииалистами и функіtиональными rpyп пам и при изуче- нии теоретического курса. Он построен в форме психологического практикума, психологического, экстремально-психологического тренингов и группы упражнений в пpouecce активного отдыха.

Разнообразие занятий должно достигаться путем смены мест и условии занятии; изменением учебных условий выполнения про- фесс иональных пеиствии, последовательного увеличения напря- женности ввoдныx.

Профессиональная экстремально-психологическая подготовка

имеет свою структуру, модель и алгоритм.

Вся гірофессиональная экстремально-психологическая подго- товка структурно состоит из предварительного, непосредствен- ного и этапа в условиях активного отдыха (рис. 2).

|  |  |
| --- | --- |
| Этап профессиональной экстре мально-пси хологи ческой  подготовки я условиях актияного отдыха | |
| Реабилитационно— яосстанояительный раздел | Раздел подпержани я экстремально— психологической подготовленности |

Рис. 2. Этапы профессиональной зкстремально-психологической подго товки рукояопителей, специалистов и функциональных rpyп п



Ѕоевой раздел (экстремально-

психологический тренинг)

П редбое яой раздел

(психологический тре нин г)

Этап непосрслстве нной профессиональной

экстремально-психологической подготовки

С пениальны й раздел

(психолпги ческий практи кум)

Общий раздел

(лекционно-семинарские занятия)

Этап предяарительной профессиональной

экстремально-психологической подготовки

Э т а п п р е д в а р и т е л ь н о й п р о ф е с с и о н а л ь н о й э к- с т р е м а л ь н о-п с и х о л о г и ч е с к о й п од г о т о в к и руководи- телей, специалистов и функииональных групп охватывает обший и специальный разделы, учитывающие специфику подразделений IP\*C 3)

Совокупность психологических элементов и профессиональных

функциональных процессов, корректируе мых и регулируемых на

Диагпостика психических качеств руководителе й

и сиениалисто я, уяснение нелей, задач, содержания обучения, психологических понятий. Изучение поэнаяателъных

пронессов, психических с яойстя и состоени й

Обший раздел этапа предяарительной профессиональной экстремально— псикологической подготовки

Диагпостика, осмысление и оценка психолоі’ическик ненносте й, обшеприменимых, спениальных индивидуальных и групповых знаний, умений, навыков, экстре мально-психологи ческих по своей природе,

психологических характеристик функциональных групп, интегрированных экстремально значимых качеств

С пециальный раздел этапа предварительное профессиональной

экстре мально-психологи ческой подготовки конкретного подразделе ния

Рис. 3. Разделы этапа предварительной профессиональной экстре мально психологи ческой подготовки

пpeдвapитeльнoм этапе профессиональиой экстремально-психо-

Л ОГИ INC КОЙ ІЗОЛГОТО 8 КИ , О СЛ ОЫЗ0 Hft С Ш НОСТНОЙ П]Э И]ЭOМOЙ объе K-

га професс иональной деіітельности, а также дeтepминиpyeтcя ее

LIDJI HM И , об щи м и И С ПО ЦИ CI bH Ы МИ ОБЛft Ч ftMИ .

КУПИ М OЛD ЙС Т ВИД ВCEX ПСИ ХИ ЧАС КИ Х ЭЛЬ MCH ТОВ И ГІ}ЗОЦDССОП Н It

стадии преиварител ьного этапа ііолготовки обусЛОRЛе НО НЫИЧИ -

D S4 ИДИ НОИ ЛЛ›t НИХ Цt2ЛИ ДОСТИЖD HИil М Э АСИ UH ЬНОИ ПОДГОТОR-

ЛСН ностИ руКОRОДителе й , ciieu иалИ CTOR И ф Н КЦИОН tlЛbH Ы Х г]Э П П

к де иСТRИ Н М R Э КСТ]Э0 м ЕЛ bH Ы Х СЛ ОНИЯ Х.

ГОQИ TM П]Э0 БПQИТОЛ bHO ГО ЭТіЗ Пft П]ЭО DCCИOH ПЛ b НО Й ЭКС TQ0 -

MЫflЫ IO- ПСИХОЛОГИчОС КОй поДгОТОRКИ отличается от профессиональ- но-психолог ичес кой подготовки спеииалисТОR СЛDДЈЮЩИNІИ О - с’гонтельстRами:

* УЧ0TO5f НЯ RCOX 30НН1 ИЯХ 0КТО]Э0 ЭК1Т|З0!ИЗЛЬНОСТИ (ОСМЫСЛО -

НИС, О ЦИ ІЗ Ktl, ИС ПOzЧ b3OBftH ИЗ Э KCT]ЭD MILЧ Ы4 Ы Х СЛО RИ Й СПЯТИЛ ЬНОСТИ);

* преимугцестRенной ориснтаиией подготовки на работу с фун-

кциональньіми rp ппами, но с учетом инпИRИДузльноГО гІОДХОДП К

OTдeЛЬH blM ]Э KOBO ИТОЛЯМ И СІ10 ЦИ tlЛ ИС"ГЗRІ;

* иффере н иированностью по хо oR (учет спеиифи ки) при

пош отовке отде i ьны х р КОRОДИТеле й, с пе пин г чcTOR И ф Н КЦИО-

Н tlЛ bH blX ГQ П П ;

* использованием спеииалыіо раэработанны х и ііодобранных,

С НЧ ЭТOМ СТОЯ LЦИ Х ПD]ЭСД ПOД]Эa3ЛCЛD Н UH МИ, ]Э КОНОЛИТDЛ Н М И И С ПУ- ЦИ f i И CTft4I И ЗПЛ ftЧ , П СИ XOTD Х Н И К И П]ЭftЖ Н e Н И Й ;

* СО Ч OTC Н ИС М QiIЛП ПС И ХОД С Х Н И К И ІЗ QП ЖІЈ D Н И Й С ЗА Н ЧТИ iI М И ,

П]ЭОRОДИ М Ы МИ R пpouecce лругих виДOR пOДГOTORO К: боеRой, физи-

ческои, тактическои и т. д.

На пpeдRapитeльнoм этане профессиональной экстремліьно- пси хологи ческой подгОТОRКИ осуществляется форМИ ORaHИO БCEX компонентов психологической под гоТоRленн ости руководителей

И С П 0 ЦИ ЫП И СТО R' МОТИ Rft Ц ИОН НО- ЦС ïJ HOCTHO I О, ЭМОЦИОН;П1ЬНО - RО-

левого и когн итивногО (пОЗНаRаТеЛьного). Руковолителямvі, сгіе- L{И£ШИСТ8М И прИоб реТа ются зН8НИЯ, H8Rы КИ, умения, экстремюі ь- НО-ПСИ ХОлогичес кие пО с Roe й пpиpoдe, осмыСЛИR8ЮТС›і требоRа- ни›і, предъявлнемые деятельностью, экстремюіьными условиями,

Н К.ЦИО НЫП ЬНОИ ГQ П ПОЙ К ИХ ПСИ ХО И ЗИОЛОГИ ЧАС КИ М , ЛИЧ HOCT-

Н Ы М И П]ЭО CCC ИОНПЛ bH Ы М K8'fCCTRП М, С ROe от ношен ие к выпол-

нснию служебно-экстрсмюіьных задач.

У Q КОRОДитслей, спеииал иcTOR фО]ЭМ ируются особе нности п рофесс ион arl bHO ГО ROC П]ЭИЯТИ Я Э KCT]ЭDMЫfI bH bI Х СЛ ОRИЙ. би ител ь- ности, оперативного мыінлениУt, памяти, оптимыьноМ раЙОТО- с пособности, с пособНОСТИ К МНОГОR‹lQИаНТны М, но быстрым дей- сТВИям. устОйчИRая система профессионально значимых качестR

( ІІОЛ ОЖИ TсЛ b Ht3D OTHO ШD Н ИЗ К П]ЭО DО"СИИ , OQ ГП Н И ЗО ROH Н OCTЬ, ОСО-

31a ЗИ HOCTЬ, СПМООбЛадан ие и т. д. ), соRершен CTR ЮтСН пСИ ХОЛОГИ -

ческие характеристики функииональны х групп.

БО2ІЬШИНСТВО ф НКПИоНальных групп иьlе ют опредслен ные co-

пит ьно- нси кологичес кие і‘іризнаки профессиональнои экстре-

MiUIbHO- ПСИХОЛ О ГИ\*IСС КОИ ПОЛ ГОТОIIJID Н НОСТИ, КОМПОНИНTfiMИ KOTO-

QOИ 8ЫС dcl 1 t\*ЙtÏ ЦИзльные» харакз’еристики: oпpeдeлeнныe уров- ни улоилетворенности руковолителями, cneциалистами, отноше- ниями в коллективе, ле i гельностью, экстремально-психологичес- кого мастерства. Вместе с тем ’i o:1 ько пеленаправленная профес- сиональная экстремально-психологическая подготовка позволяет сформировагь и развить иелостиые «интегративные» характерис-

ТИ КИ Н КЦИОНifЛbHЫХ ГQ П П i « IQ ОДИ CC ИОН ifЛ И ЗМ ГQ П П Ы» , « Н dД-

ситуативную активность групп», ‹экстрсмально-гісихологическое

мастерс ово FQ iIii•›.

Алгоритм этапа н с п о с р е п с г в е н н о й (рис. 4) п р офс с- с и о н а.з ь н о й э к с т р е м а л ь н о-н с и х о i о г и ч е с к о и п о д- i о т о в к и построен таким об разом, чтобы подi о’і овка руководи- телеи, спеиитіистон и функциональных групп не завершалась на- чалом профсссионъзьнои дея гельности, а пролслжалась парал- He іьно с неи, интегрировтіась в этот npouecc, помогала выжить и быть эффективн ыми в экстремальных условиях.

Эффективность непосре істиенного этапа зависит от качества гіроиеления предварительного этапа профессионтіьной экстре- *ьі*алыо-психологическои полFстивки. В свою очередь непосредствен- ныи этап профессиональной экстремально-психологической пол- готоики определяет рсзульта‘гиііность предварительного этапа в конкретных экстремальных услопиііх. Таким образом, как пpcдвa- рительныи. так и непосрепстиенныи этапы профессиональной

|  |  |
| --- | --- |
| ИредбоСRОЙ ра:і,зсл этапа нспосрелс гвеіігіой i профессиональной экстрсмпьно-пснхоііоі и'іеской ііодготоики | |
| Общее: лиа i lioc ги ка. повышение психологической устойчивости, отработка навыков pei’y. ячии боевых Iicиxи•[ecкиx состояний, развитие спепишіьных профессионалыіых умений и навыков, улучшение социшз ьно—психологического  и.иа га, c[1лoчeн11oc іи и м,істерства функциональных групп | |
|  |  |
| Боевой раздел этапа непосрепсі иен ной профессиональной  Э КСТ{ЗС MiUl hHO- ПСИХО 3 Ol‘И'leC КОЙ П ОД ГОТОВ КИ | |
| Диагностика, коррекііия сопиаіьн ых uCHHocтe й руКОDодителе й и спсііиалистое R СОответствии с новыми обсз оятео ьстиами их дентелы іости, осознанис потребностсй и нслсй профессионжіьной денте ы+сети, улучшение  oneратияного мьш[.зен ип, паипти. самоконтро ія. навыков регуляции боеDых  ПC ИКИЧСС ЧИХ COCTOitH tlЙ, ROCCTaHO ВЛС НИЯ О tl НИM8-ЗЬHOИ ДEЛO 1’OC ПOCDЦHOCTtt | |

Рис. 4. Р.ізделы этапа непос зс істнс нной профессі4оНальной экстремаль—



экстремально-психологической подготовки находятся в гармонии- ном единстве. Непосредственный этап — это функциональное за- вершение предварительного этапа подготовки, повышающий ее действенность.

Предбоевой раздел непосредственного этапа экстремально-пси- холог ичес кои подготовки следует рассматривать как едины и психологический тренинг. На этом этапе приобретаются навыки и умения преобразования экстремальных условий в приемлемые для работы, а тaкиe осуществляется мобилизованность руководите- лей, спемиалистов и rpyпп. Конечной целью такого преобразова- ния является адаптивное «погружение» психики руководителей и специалистов в пpoпecc предстояшей деятельности.

###### Для достижения требуемого результата — успешной и быст- рейшей адаптаиии pyкoвoдитeлeи и специалистов к действиям в экстремальных условиях — используются факторы риска, опасно- сти, внезапности, необычности, быстрого изменения условий де- ятельности, длительности больших физических и психических нагрузок.

Боевой paздeл непосредственного этапа экстремально-психо- логической подготовки представляет собой экстремально-психо- логический тренинг, пpoxoдящий в пpouecce реальной служебно- экстремальной деятельности руководителей и специалистов.

###### В пpouecce служебно-экстремальной деятельности у руководи- телей и специалистов наблюдается npouecc переосмысления пси- хологических ценностей в результате объективной необходимо- сти, вызванной экстремальными условиями их деятельности и по- требностями к скореишеи адаптаиии к этим условиям.

Задача психолога в этих условиях — помочь руководителям и спеииалистам скорректировать личности о значимые ценности своей деятельности через осознание своих потребностей, требо- ваний профессиональной группы, поставленной задачи. Необхо- димо обеспечить осознание руководителями и спеииалистами целеи деятельности, достижение которых приведет к удовлетво- рению их потребностей. Не менее важная задача, вызванная кор- рекцией личностно значимых ценностеи, связана с переосмыс- лением и оиенкой условий дeятeiiьнocти и выбором наиболее приемлемых способов решения стоящих профессиональных за- дач. Кроме того, требуется по-новому соотнести свои потении- альньіе возможности с конкретными условиями деятельности, спрогнозировать постижение желаемого результата. Заверlіtает психокоррекционные мероприятия повышение самоконтроля, самомобилизация психических и физических сил руководителей и специалистов.

###### Исследования, пpoвoдимыe в процессе психологического со-

провождения сотрудников спеиподразделений, показали, что «•пси- хологическое восстановление сотрудников пpoxoдилo эффектив-

114

нее именно в экстремальных, а не в стамионарных условиях. Как свидетельствуют сами сотрудники, они чувствовали себя уязви- мыми, когда их принуждал и по психологическим показаниям, пусть дaжe временно, покидать расположение своего подразделе- ния или функмиональной rpyп пы. В последнем случае любые вос- становительные мероприятия не приносили результатов. Состоя- ние сотрудников часто ухудшалось. Отношение психолога к со- трудникам в пpouecce профессиональной экстремально-психоло- гической подготовки как к здоровым людям, а также реальная поддержка боевых товарищей способствовали скорейгиему восста-

НОВЛ e Н И Ю СИЛ COTQ ДН И KOB» Ї .

А л г о р и т м э т а п а п р о ф е с с и о н а л ь н о й э к с т р е-

М a Л b Н О- П С И Х О Л О Г И Ч e С К О Й П О Д Г О Т О В К И В С Л О В И Я Х

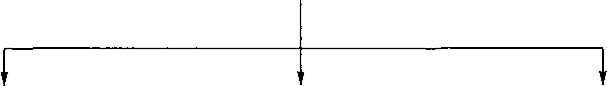
а к т и в н о г о о т д ы х а (рис. 5) заключается в логическом про- должении предварительного и непосредственного этапов подго- товки. Он, с одной стороны, способствует бнстрейше реапапта- мии руководителеи и специалистов к социальным условиям мир- ной жизни при одновременном сохранении высокого уровня бо- евой готовности, а с дpyгoй — быстрейшей апаптации руководи- телей и спепиалистов к экстремальным условиям их деятельности

И П ОД ГОТО В Ke К ЭТИ М СЛ ОВИЯ М.

Этап профессиональной экстремально-психологическои под- готовки в условиях активного отдыха способствует стиранию гра- нии между профессиональной деятельностью руководителей и специалистов в экстремальных условиях и их деятельностью в ус- ловиях мирной жизни. В результате сам процесс профессиональ-

|  |  |
| --- | --- |
| Реабилитационно—восстановительный раздел | |
| Диагностика, реаваптация руководителей и спеіlиалистов к условиям мирной  ЖИЗНИ, DОСстановле ние оптимальной работоспособности, подготовка  к проведеникі занятий по поддержания› высокого урояня экстремально-  ПС ИХОЛО ГИЧ e С КОЙ ГОТО ВНОСТИ | |
|  |  |
| Раздел поддержания экстремально—психологической подготовленности  руководителей, специшзистов и функциональных групп | |
| Поддержание высокой степени выносливости, психологической устоичивости,  внимания, интеллекта, самоконтроля руководителсй и специалистов  за деятельностью, уровнем агрессии, навыков саморегуляции, скоре Ашая адаптация к предстоящим условиям служебно—боевой деятельности,  ПOBTO ЈЭН d Я ДИ АГ НОСТИ КО | |

Рис. 5. Разлелы этапа профессиональной экстремально-психологическои подготовки и в условиях активного отдыха



Экстремальнtз-психtі.зогическая подготовленность руководителей и специалистов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разtіи i ость интегриропанных психических качестD. экстремально- психо.эогических  ПП CRПCЙ ПЦИ poltt" |  | Сі]зормированнос ть сокиальных психолигичесхих ucHllucmeii |  | Объем знаний, умений, навыков, акстремально— психологичес ких по csoeй природе |

Рис. 6. Оценка эксірс мальнtі-психологической подго i овленности руково—

ЛИТЕЛ0 Й И С Пe LIИ УЗИ CTOB

ной экстремально-психологической лoдroтo вки превращается из условия деятельности руководителей и специалистов в условие их жизнедентельности.

В качестве обобщенного критерии результативности профес-

СИОНdЛ ЬНОЙ ЭKCT}ЭeMЫЗ bHO - ПСИ ХОЛО ГИ Ч CC КОЙ П ОД ГОТОВ К И Q KOBO-

дитeлeи и специалистов в экстремальных условиях выбрана их экстремшзьно—психологическая полготовленность. В качестве част- ньіх критериев лри менены такие как сформированность соци- альньіх психологических иенностеи, развитость профессионально значимых качеств, объем знании, умений, навыков, экстремаль- но-психологических по своей природе (рис. 6).

Социальные *психологические ценности* личностно значи мые качества, пpидaвaeмьie человеком предмету или нвле нию. Они выделены из rpyп пы экстре мальных психических качеств в свнзи с их особои ролью в профессиональной экстремально- психоло ги- ческоh подготовке и подготовленности руководителей и специа- листов. Только fi іагодаря преоfiлаванию социальных ценностей в системе психологических ценностей руководителей и специалис- тов возможно развитие интегрированных психических качеств, а также знаний, уиени й и навыков, экстремально-психологичес- ких по своей природе, до ровнн, пoзвoляющeгo руководителем, спениыіистам и функциональным i р плам жить и быть результа-

ТИ BH Ы МИ В ЭKCTQe МЫЛ ЬНЫ Х ДCЛ О ВИ HX.

К интегрчрованн ым психическим ка чествам руководителеи и с пеііитіистов отнесены: бдительность, оптимальнан работоспо- собность, способность к многовариантным, но быстрым и адек- ватньім действиям.

В соответствии с выработанными общим и честными критери- я ми экстремально-психологической подготовленности руководи- телей и спеииалистов возможно применить показатели, устанав-

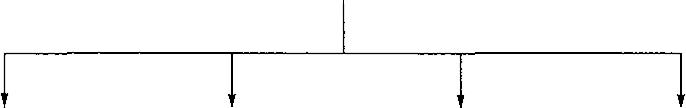
.зиваемьіе избранными методиками.

i is

В качестве критерия Јкстремалызо-психологической попготов-

.Ценности функгlиональных rpyп п руководителей и специалистов возможно выбрать обобшенны й критерий — экстремально-пси- хологическал пoдroтoвлeннocть функциональных rpyп п. В качестве частных критериев — использовать такие как: профессионализм группы (правильность, быстрота выполняемых заданий и уровень попускаемых ошибок групгіой), уповлетворенность руководителей и спе циюіистоп межли• ностны ми отношениями п коллекти me, деятельностью, напситуатинную акти пность rpyп п (с пособность іопніітьс я нап уровнем требовани й ситуации, ставить запачи. из- бьточ ные с точки зрения исхоиной (постанленной) цели, проя в- ление инициати пной пеятельнос ги, бескорыст ного риска в усло- виях времениого и информаиионнного пефицита, руководстзуясь гражпанским полгом и государственно-правовым смыслом про- фессиональной пеятельносз и), экстре мально- пси хологическое мастерство rpyп п (формирозанис умений по регуляции боевых психических состоянии rpyiiп, профессиональных действий в со- ставе r’pyii i ьі, оплапение смежны ми обязанностями; навыков вза- имопонимания, взаимопейст вия, поддержки, взаимозаменяемо- сти, оказания помогли членам rpyп п ы) (рис. 7).

П рофессионализм rpyп п ы может оп реqеляться правильностью, бьстротой вы пол нени›і іапач, а также уровнем поп ускаем ьх rpyп — пой ошибок, которые устанавли ва ются з процессе попготопки с помоіиью pyкoвoдитeлcй п одразпеле ний, посредников.

ї’повлетворенность межличностными от ношениями В функцио- нальных rpyп iiax созпает психологическую атмосферу, благопри- ятн ый соииально-психолог ически й климат для возникновения и развити›і i руп повых бое пых психических состояний. Боезое пси- хическое состоя ние rpyп п следует отличать от соииально-психо- логического климата.

'Экстрс мильнo- психологическая

ПtlДГОТОRЛСНность функииоі мальных rpyп п

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессионализм | УдolLЧCTOO{ЭС Н HOCT h    в профессниналь— ной i pyrПle, деятельнос пью | Ныіичие  «напси гуативііой»  группы | Грутіповое  экстрсмшэьно—  мастерство |

Рис. 7. One н ка экс’гремально-психо.эогической подготовлегі ности функ-

гіиональных групп

Социально-психологический кли мат обычно определпетсR как состояние членов организации, обусловленное осоsенностями ее жизнедеятельности, и представл›іет собой своеобразный сплав эмоциональиого и интеллектуального: установок, отношений, настроен и й, чувств, мнени й членов организаііии [21] или как ком плексное психологическое состояние коллектива, отражаю- щее особенности социального восприятия различных сторон его жизни и деятельности, степень удовлетворенности ими и побуж- дение к успешному выполнению поставленных задач [4J.

Боевое психическое состояние групп является комплексным психологическим состоянием функииональной группы в экстре- мальных условиях, отражаюшим особенности группового воспри- ятия экстремальных условий, эмоциональные характеристики груп- пы и характер групповой де›ітельности.

Если социально- психологический климат группы характерен для нее в любых условиях и на всех этапах пpoфeccиoнaльнoй де- ятельности, то боевое психическое состояние групп возникает только nepeq началом непосредственной деятельности, на «•пред- стартовом» этапе или в пpouecce тренинга руководителеи и спе- циалистов. Боевое психическое состояние групп представляет со- бой как бы острие» соииально-психологического климата груп- пьі, которое должно •затачиваться» пepeд выполнением 9уково- дителями и спеииалистами служебно-экстремальных задач.

Удовлетворенность межличностными отношениями в группе,

деятельностью мoжeт определятьсн высокими, средними и низ- кими покаытелнми по тестам: интерперсональная диarнocтикa Т.Лири (yдoвлeтвopeннocть межличностными отношениями, rpyп- повая напряженность), «инпекс групповой сплоченности» (Си— шор), ‹ социометрия » (сплоченность).

Надситуативная активность rpyпп может определиться оценка- ми (отличными, хорошими, удовлетворительными и не удовлет- ворительными), выставляе мыми функ циональным группам по результатам их деятельности в условиях изоляции и отсутствия pyкoвoдящиx команд при проведении комплексных учений. Пар- циальная составляющая надситуативной активности определяет- ся по результатам анкетирования руководителей и специалистов по анкетам: «Изучение мотиваиии к подготовке, профессиональ- нои деятельиости в экстремальных условиях и удовлетворенности деятельностью› и ‹• Изучение зиачимых психологических иенно- стейк.

В показатели группового экстремально-пси хологического мас- терства могут быть включены: степени (высокие, средние, низ- кие) выраженности объективн ых и субъективных характеристик боевых психических состояний групп, опрепеляемых с помощью семантического дифференииала психических состояний; уровня развития групповых знании, умений, навыков по взаимопонима-

нию, взаимодеиствию, взаимозаменяемости, поддержке, оказа- нию помоги членам rpyп пы, определяемых по одноименнои ан- кете.

* 1. Совершенствоввние экстремально- психологической подготовленности персонала

К составляюшим общих элементов профессиональнои экстре- мально-психологическои подготовленности руководителеи и спе- циалистов к деятельнос ти в экстремал ьн ых условиях можно отне- сти наличие: интегрироваиных экстремально значимых психоло- гических качеств, а также знании, умений, навыков, экстремаль- но-психологи ческих по своей природе.

Поддержан ие оптимальнои работоспособносз“и у руководите- леи и специалистов на протяжении необходимого для эффектив- нои работы времени осуществляется за счет опти мальных сочета- ний пepиoдoв для восстановление сил с уМением максимально мобили зовать свои психические и фи зические резервы пля успеш- ных действии в экстремальных условиях.

Оптимальная работоспособность включает в себя: способность

выполнить максимальное количество задач с требуемым качеством за епини uy времени; длительность временного промежутка, в те- чение которого сохраняется требуемыи уровень психическо и и физической акти вности; поддержание баланса между затратами и восстановлением сил, умелое использование резерва этих сил; время, необходимое для достижения состояния глубокого расслаб- лени я после максимальн ои нагрузки.

В развитии способности pyкoвoдитeлeй и специалистов к п ри-

нятию многовариантных, нестандартных решении и вместе с тем к быстрым алекватным действvіям важную роль играют воображение и образное мышление. Образ позволяет одномоментно обрабаты- вать значительно большее количество ин формации, касающеися конкретнои ситуации, чем препставленнои в словесной форме, а способность к его произвольнои трансформации в соответствии с профессиональным опытом энaчитeльнo сокрашает время и повы- шает степень адекватности реагирования. Сформированный мыс- ленныи образ или когнитивная модель деиствии pyкoвoдитeлeи и

CПeПИdЛИ СТО В В ЭКСТ eM dЛ bH ЫХ СЛ ОВИ Я Х Я ВЛ ЯЮТС Я OF НО ВОЙ ИХ С -

пешной профессиональнои деятельности и восстано вления сил в процессе кратковременного oтдыxa. Moдeлиpoвaниe может осуще- ствляться путем когнитивной реконструкции ранее осуществляе- мой успешнои деятельности и прибл ижения учебных условий к реальным посредством имитаиии опасностеи и трудностеи.

Профессиональная бдительность определяется как способность

подмечать су ествснные, характерные пля пpoфeccии, в том чис-

лс и мзлсзаметныо, своііства прсдмстов, объсктов и явлсний. Она служит основой апекватного профсссионильного восприятия дсй-

СТВИ ТСЛ ЬЈЧ ОСТИ . О М И \С NI Ы Й В ХОДС CC HCO}Э НО ГО НБ OH CH И Я О П ЫТ

ОП СДСЛ С Н И TI ЗН 0 Н И М Ы Х П р И 3 Нa КО В COX рБ НЯ CTC Я В ДОЛ ГО В С МО Н НОЙ

памяти и препставляет характсрны й набор эталонов, которые ис- пользуются в хо с профессиональной деятсл ьности. Не менее су- шественно м является ра эвитис вни мания, которое обеспсчиваст ислостнос воспри›ітис предметов, объектов или явлени й. Критс- рисм профессиональной бдительности можно считать успешнос решснис эалач по обнаружения и апекватной идентификацті и кон- кретного предмета, объе кта или явлс ния по слабо выражснным признаком. Обучен ис руководителей и специалистов профессио- наУ ьной бдительности может проходить через развитие перцеп-

ТИ ВН Ы Х К0•І OCH Н И КБ ЧОСТВ BH И М a НИ Я .

Профессионал ьное вни мание, пам ять, мышление связа но с пони ман иcм того, как дсйствоваз ь в угрожающей обстановке. Рас- простринс но мне ние, что оценивать обстановку нужно не всегда. И ногпа, якобы При дефи ии те вре мени, более ра шум но полагаться на свои инстинктивныс реакции и рефлексы. бля не подготовлен- ных .зюдси это разум но, но для руковопителей и специалистов экстремального профиля этого недостаточно. В своей практике они стюікиваются с такими обсто›ітельствами, когпа без мгновенно- *го,* но ос мыслснного pc шш ни я поступить профессионально не- возможно. Правильное принятие pc шсний основано на использо- ва нии поступ нои пля экстрс мальных услови й знач и мой информа- ции, за счет ее оценки, быстрой переработки (моделирование развития событи й и yc пс шной деятельности).

Сушсствуст тpиcдинaя oueнкu, снижающая вероятность того, 'lто руководитель и спс циалист в экстрс мальны х условиях станет жертвои не предвиденных обстоятельств. Это аде кватная oueнкu руКовопителс м и спе циал истом экстре мальных условий, возмож- ностей гру пп ы и самооцснка. Развитие этих компоне нтов позво- ляет выбрать оди н из возможных способов аде кватного реагиро-

Bd Н И Я В Э KCTQ e М ЕЛ ЬНОЙ С ИTJd П И И .

Для диагностики экстрсмальных услови й прежде всего необхо-

Д И М О ВИ ЗЈЫЛ БН О ОЦС НИ ТБ ДИ НБ М И KJ 3 КСТ}Э0 МЭЛ БНОЙ С ИТЈБ ЦИ И . 3-

вестно, что визуальная и нформаиия составляет свыше 85 *%* всей информации, которой оперируют люси. Около 10 $ информаии и составляет акустическа›і информа мия. Другие органы чувств дос- тавл›і ют ним только около 5 Ф информации. Например, оп ытный сотрудгіик правоохранительных органов, только взглянув на че- ловека, может сразу определить, агрессивен ли он, спокоен, пьян, психически болен или он собирается на кого-либо напасть.

Руковопитслям и спс циалиста м важно иметь знан ия, умения, навыки по при ме нснию вербальных приемов психологи ческого воздс йствия на правонарушителсП, граждан, охваченных пани-

кой, для разрешения массовых конфли ктных ситуаии й в экстре- мальных услозинх. Американские ученые установили, чТО *ХОQО-* шие навыки психологического воздействия на гражпан помогают уладить свыше 90 инцидентов, Iioтeнuиaльнo требующих при- менения силы [23 Ј.

Приемы личнои и групповои безопасности многие свеииалис- ты экстремального профиля называют «умокомплект для выжива- ния». Зарубежные источники свидетельствует, что важней ши м викти мным (виктима — жертва) фaктopoм в деятельности про- фессионпіов экстремальноі о профиля является их низки й само- контроль, ослабление іірофессиональной бдитeльнocти, что по- рожлает многочисленные тактичсские упущенин и ошибки |24].

Проведеіінымff нсследованилh4И fiыло установлено, что care среди наиболее гіодготовленных coтpyдникoв органов внутренних дел далеко не все могли четко дифференп ировать опасности. Только четверть oбcлeдyeмыx сотрудников сумели выделить вне шние и внутрен них элементы опасности, и чуть больше i 5 сотрудников назвали среди внеіиних элементов опасности те, в которые вхо- жили элементы как определенности, так и нeoпpeдeлeннocти. Кроме того, в результате иccлeдosaния было установлено, что ли шь не более трети обследуемых сотрудников OBД смогли апекватно оце- нить опасность в экстремал ьных условиях.

Пpoвeдeнным исследованием установлено, что более резуль-

тативно и с наименьшими ошибками в экстремальных условиях действуют функиионалыі ые гpyi іпы, имеющие не з олько доста- точные профессиональные знания , но и облапающие sысоки м уровнем развития групп ы и групповым экстремально—нсихологи- ческим мастерством [ l3].

Уровень допускаемых ошибок в деяз ельности функциональных групп имеет устойчивую оз рииател ьную корреляиионную связь, прежле ucero, с правильностью, быстротой выполняс Јых задач и надситуативнои активностью групп, в меньшей степени — с уров- нем сплоченности, степен ью выраженности боевых психических состояни й, овлапением знания ми, умениями, навыками взаи мо- пониман ия, взаи моде йствия. изаимозаменяемости, поддержки, оказания помощи.

Oднaкo наиболее интсрссна›і корреля иионная зависимость уровня допускаемых ошибок в деятельности функционъзьны х групн обнаружена с iJaдcитyaтмвнoи активностью групп. Уровень напситуативнои активности фyнкциoнюiьныx rpyп п напрямую связан с формированием экстремально-ориентированного созна- ния специалистов, группы в иелом и проявляется через разви- тость стрсмлсни i группы к достижени ю высоких профессиональ- ньіх результатоs (постановка избыточных запач с точки зрения первоначально поставленной иели), иниииати вную деятельность в условиях времен risro и и ііформаиионного дефиtіита, предстал-

венность социальных ценностей в общей структуре ценностей репрезентативной rpyп пЫ pyкoвoдитeлeи и cne циалистов, повы- шенное чувство личной ответственности руководителе и и спе- циалистов за происходящее и принимаемые решения в экстре-

МdЛЬН ЫХ СЛО ВИЯХ.

Устойчивая отрииательная корреляционная связь меру над- ситуативной активностью и уровнем допускаемых группой оши- бок обнаружена только при высокой надситуативной активности функциональных rpyпп. Эта связь снимается по мере снижения

НАC ИТ ‹ІТИВ Н ОЙ ‹ІKTИ BH ОСТИ Г]Э П ПЫ. УЧИ ВИД НО, ЭТИМ aKTO]ЭOM

объясняется то, что формированию и развитию надситуативной активности в структуре развития функциональныъх групп экстре- мального профиля придается на п рактике небольшое значение.

Практическими психоло гам и недостаточное внимание уделя- ется при подготовке функциональных групп к действиям в экст- ремальных условиях, регуляции их боевых психических состоя- ний, овладению руководителями и спеииалистами знаниями, уме- ниями, навы кам и взаимопонимания, взaимoдeиcтвия, взаимоза- меняемости, поддержки, оказания помощи членам группы, что образует профессиональное экстремально-психологическое мас- терство группы. Корреляционная связь этих показателей (при их достаточной развитости) с уровнем допускаемых функииональ- ными группами ошибок значительна.

Обязательным требование м при выполнении rpyп пой задач в экстремальных условиях является понятность замысла для всех руководителей и специалистов, путей достижения желаемого ре- зультата, необходимых средств, тактических приемов, распреде- ляемых ролей. Не менее важным элементом успешности является

выполнимость планируемых мероприятий. ЕслИ ЗdЛ ча заRедомо невыполнима или возможность выполнить ее мин имальна, то она может вызвать у руководителей и специалистов чувство об— реченности, которое снимает их профессиональную мотиваиию, развивает ііессимистические настроения и может привести к от- казу от выполнения поставленной задачи. Поэтому план прове- дения тренингов должен предусматривать максимальное коли- чество возможных вариан тов и способов профессиональных дей- сТВий.

ОдНОЙ ИЗ ВіfЖНЫХ Запач, стоящих перед руководителями, спе- циалистами и функциональны ми группами в экстремальных ус- ловиях, является необходимость налаживания деловых контактов с населением, оказание жителям гуманитарной и медицинской помощи. Причем миротвврческая деятельность может чередовать- ся с боевой, а это требует умений к быстрой переключаемости псих ики, перенастройке психических состояний. Лучшие функ- ииональные группы экстремального профиля, заручившись по - держкой местного населения, усиливает свои позиции на вве-

ренном им участке или рабочем объекта. Такой подход помогает избежать м ногих разногласий и дaжe жертя. Поэтому в системе профессиональной экстремально- психологической подготовки требуется предусмотреть развитие у руководителеи и специалис- тов знании, уме нии и навыков по нзлаживанию контактов, бес- конфликтному общени ю с иноіі этническои группой населе ния, ведению переговоров с учетом их обычаев, религиозных верова- нии, манеры общения.

##### Нетрадиционные психотехники в профессиональной экстремально-

психологической подготовке персонала

В профессиональнои экстремзльно- психологической подготовке руководителе й, спеиизлистов и функииональн ых групп иелесо- образно использовать нетрапииионные психотехники, адаптиро- ванные на основе методик чан ь, дзе н-буддизма: «наблюдение за дыхание м»,«конфликт без э Јоиии», •обшии рассказ», «общий рисунок», «реакция›, «мыcлe нная победа›, «мысленное дeиcтвиe› и др. | 11]. Они повышают результаты профессиональнои экстре-

МПЛ bHO- ПСИ ХОЛ ОГИ •І CC КОЙ П ОДГОТО ВКИ И ПОДГОТО ВЛС Н НОСТИ Q КО-

водителе и, специалистов и функ ииональных групп, так Как в от- личие от обше принятых методи к в большей степе ни используют возможности профессиональнои аппериепции, подсознания, rpyп- пового настроя.

Человек, переживающии за свою жизнь, проявляет активность по ситуации, направленную в первую oчepeдь на ее сохранение и зашиту. В этом логика жизни. Э га логика предопределяет оборони- тельную тактику действии или такие психологические фе номе- ны, как страх. трусость, проявление зaпpeдeльнoй эмоциональ- ности при пОRышенной угрозе жизни, приводящую к дистрессу. Если же человек и сохраняет в экстремвльных условиях выдержку и самообладание, то это требует от него нера иион ыі ьных затрат энергии и сверхнапряжений, что закрепощает его деятельность и повышает уязвимость. Такои пoдxoд неприемлем для профессио-

НПЛО В В ЭKCTДe МПЛ bH ЫХ СЛ О ВИ Я Х.

Чтобы быть успешным в экстремальных условиях, нужно отка- заться от привычнои логики. Для этого требуется отстраниться от всяких iiepe живаний чере з достижение высших степе ней боеяоі о психического состоя ни я, ііринятие факта вечности своеи духов- ной лиз ни и смерти своего физического тела. Такую установку можно себе поставить, используя нетрадиционные психотехники. Благодарю указанн ым методикам можно добиться эффекта само- наблюдения себя со сторон м. Побоч ным эффектом этой методики

становится снижение пopora болевои чувствительности тела, что также зна іи мо в экстремальных условиях.

В этом случае пepeд подготовленны м по указаннои методи ке руководителе м и специалистом уже не стоит проблема страха и борьбы за свое существование, жизнь. Он может полностью скон- центрироваться на нанесении апекватного уровню нападения ущер- ба г ротивннку, используя профессиоишіьный опыт и внутрен- нюю энергию, действуя нр и этом максимально эффективно.

Из опыта Великой Отечественной войны известны случаи, когда коман- дир говорил бойцам, что их подразделение, получившее особое задание на удержание превосходящего противника, вычеркнуто из списка действу- ющих (существующих) и им больше нечего беспокоиться за свою жизнь. Этот факт, на первый взгляд, должен был привести солдат к апатии, вы- званной безысходностью, страху за свое будущее. Однако часто он дей- ствовал как катарсис, вызывал облегчение и спокойствие, а в итоге при- водил к победе и сохранении жизни. Подобное сосТоRние наблюдается и у многих монахов, обрекших себя на затворническую жизнь в изоляции в монастыре (умертвлявших свое тело при жизни ради возрождения духа). Однако подобного эффекта возможно добиться только после предвари- тельного формированиR эКстремалъно-ориентированного сознания, прежде всего за счет коррекции психологических ценностей в сторону превосходства социальных (групповых) ценностей. Иначе результат про- гнозируемо негативен — пассивность, прострациR ИЛи трусость, бегство, а в итоге — и в том и другом случае смерть.

Руководитель, спеииал ист (функциональная группа), не обес- покоенный переживанием за свою жизнь, проявляет надситуа- ТИRН ую активность. не подчиненную .ноги ке ситуаиии, логи ке борьбы за жизнь. Pyкoiioдитeль, специалист (функциональнан груп— па) поди и мается над уровнем требовании ситуации (спасаться бег- ством или обороняться от угрозы смерти), ставит запачи, избы- точные с точки зрения исходнои, поставле инои цели (оборона, охрана объекта). Руководитель, специалист (функциональная груп- па) не уходит от опасности в заведомо «безьсходной•• ситуации, а идет ей на встреч у, приводя те м са мы м в замешательство врагов, появляется i ам, где е го не жпут, не обороняется, а наступает, осуществляет мcтoдичecкoe уничтожение врагов, меняет места дислокаиии, маршруты, маневрируез , устраи пает засады и т. д. ПодраздсЈзеиие, окруженное боевиками, от которого жлут, что оно будет с 6oc м вырываться из окружения или обороняться (это- го требует ситуация и логи ка тактики боя с превосхоqяиіи м про- тивником), действует по другой логике, «напситуативно». Оно пред- прини мает вылазки мал ыми функииональными rp ппами, но ни с целью пробиться к основны м силам, а с иелью нанесения боль- шего урона противни ку. При этом руководитель, специалист (груп- па) могут проявлять ини ииативную деятельность, бескорыстны й риск, руководствуясь гражданским долгом и госуларстве нио-пра-

вовым смыслом своей профессиональной деятельности, а не нор- мативными дoкy ментам и и каже не интересами собственно и жиз- ни. ценности собственно и жизни уступают место друі им релеван- тным ненностям: профессионализму, боевом у братству, содруже- ству, дол гу. Как следует из проведенного нами исследован ия, по- теря указанных ценностеи для сотрудников становится Ѕолее ве- сомым аргументом, чем потеря собственной жизни.

В экстремальных условиях ситуативная активность может быть только вероятностно успешнои, что неприемлемо для руководи- телей и спениалистоп, а нaдcиз’yaтивнaя активность оказывается прогнозируемо успешной, что является принципиально важным фактом для профессионалов в экстремальных условиях. Однако нормативные документы в экстремальных условиях не могут пре- дусм отреть и потребовать (например, самопожертвования, отказа от борьбы за свою жизнь) от руководителеи и сгіениалистов над- ситуативных действий. Эти действия могут быть только результа- том всестороннеи подготовленности руководителе и, специалис- тов и функциональных групп и, прежде всего, за счет формиро- вания у них экстремально-ориентированного сознаниіі.

Следует также пояснить, что состояние пол нои включенности

руководите lей и специалис тов в ситуацию не противоречит нaд- ситуативнои активности.

В экстремалыіых yc зовия х гіри информационном и временно м дефиците проявить ранее отработанную в пpouecce понг отовки ііолную напситуативную активность нeдocтaтoчнo. Для достиже- ния ycпexa требует сн отрегулировать боевые психические состоя- ния, связанные с идeнтификa uиeй руководителеи и спеииалис- тов с экстремальиыми усііовиям и деятельности. Высшеи степе- нью профессионального достижения является повышеннаіі «вклю- венность» руководителей и с пениюlистов в эти условия. Поста- новка избыточных нелей и осушествление иииниатипны х деиствий руководителями, спениалистами и группами не противоречит по- нятия «боевые психические состонни›і » и повыиіенным степеніі м их включенности в экстремальные условия. Повышенные степени вп юченности pyкouoдитeлcй и спенизлистоп п экстрсмальные ус- ловия их деятельности проявляют с›і через их отстранеиіЈость от негативных іlереживании. Haдcитyaтивиaя активность также свя- зана с отстранениостью руководителей и специалистов от нега- тивных переживаний, связанных с сохранением собственнои жизни. Причем противоречия метлу отсутствием заботы о собственно и жизни и сохранен ием личной безопасности в экстремальных ус- ловиях нет. Забота о личной безопасности присутствует в системе профессиональной экстремально-психологическои подготовки и Нроявляется как главныи элемент профессионшіьного мастерства руководителеи и специалистов. Обучение руководителе и и специ- алистов сохранениЮ личной безопасности должно осуиіествлять-

По итогам обученин по указанным нетрадиционным методи- кам у руководителей и специалистов понвлнлось спокойствие,

¥равнове ше нность. ¥меньшалось не оверие к ругим люднм, по-

выиіалась общительность, приобретались знания корректного

выхода из конфликтных ситуаций [ l l ].

Нетрадиционные психотехники могут Ѕыть использованы для регуля ции боевых психических состояний pyкoвoдитeлeй и спе- циалистов, настрон на успешную профессиональную деятельность. Кроме того, у обучаемых может сниматьсн напряжение, появ- лнтьсн собранность, спокойствие, положительные эмоции, само-

КОНТ]ЭОЛЬ, П ИЛ И В СИЛ .

Конечно, весь этот набор может присутствовать не у всех обу-

чающихсн.

Один сотрудник уже на втором занятии отметил появление чувства свободы, парения, блаженства, звучащую я ушах приятную мелодию. Дру- гой указал, что после второго занятия почувствовал вибрацию в теле, а *после Третьего* ощутил *сеЬя* летящим. Третий заявил, что лосле *первого* занятия у него появилось чувство сонливости, внутреннее расслабление, ночью стал лучше засыпать, а после третьего занятия он ощутил прилив сил и бодрость [11].

В результате обученин по нетрадиционным методикам у руко- водителей и специалистов снижаетсн уровень тревожности, уве- личиваетсн уравновешенность, улучшаетсн самочувствие, настро- ение и активность ] 11].

Психотехника «реак цин» может быть использована длR опреде- ленин и развитин реакции руководителей и специалистов в пpo- uecce обучения и профессиональной дентельности.

Осоfiенность анной пси.хотехники заключаетсн в том, что обу- чающиеся не только пости гаю т боевые приемы, но и регулируют свое боевое психическ ое состояние. Это позволяет выработать oco-

бое отношение к техни ке рукопашного боя, рассматривать ее нg только как инструмент повышения профессионального мастер- ства, но и как средство самосовершенствования. Психотехника позволяет добиться качественного ускорения npouecca вос прия- тия и реагирования. Практи куюгии й становится способным в не- сколько раз быстрее реагировать на опасность.

В качестве примера влиRНИR ПСихотекники на сотрудников можно при- вести высказывания трех обучающиХСR.

«Психотехника помогла мне совершать движениR более пластично, без напряжения», «Понял, как нужно наносить удары только после отработки психотехники», «Достигнуть одновременности в защите и нанесении уда- ра я сумел только после изучениR ПСихотехники». Кроме того, после кур- са занRтИй Обучающиеся отмечали следующие позитивные изменения в своем сосТОRНИИ: появлRется стремление к активности, повышается ре- акциR, улучшается внимание, самоконтроль, наблюдается прилив сил, спокойствие [11].

Таким образом, при развитии у руководителей, специалистов и функциональных rpyп п надситуативной активности, сплочен- ности, коммуникативных способностеи, пpoфeccиoнaльнoгo об- щения, формирования психологи ческих навыков взаимопонима- ния, взаимодействия, взаи мозаменяемости, поддержки, оказания помощи, выхода из конфликтных ситуаций, регуляции бое вых психических состоянии, реакции на oпac ность нетрапииионные психотехники показали дocтaтoчнyю результативность.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

Ј. Какие компоненты включаютсл в экстремальную подготовленности руководителей, спеііи алистов и функциональных rpyп п для профессио- нальной елтельности в экстремальных условиях'?

1. Имеется ли проблема подготовки и подготовленности руководите-

ле Й , С ПС UИ іЗЛ И CTOB И ф Н К ljИ ОН dЛ b Н ЫХ Г|З ПП В ЭКСТ|З e ii dЛ b Н Ы Х СЛО В И Ч Х И

в чем она заключается?

1. Каковы ііель, объект , i іредме i , задачи и принііи пы профессио— нальной экстрс мьi ьно—психологической подготовки рукояодителеи, спе-

ЦИ dЛ И CTOB И ф Н КЦИ ОН dЛ btl Ы Х Г|З П ПО

1. Что включается в содержание, структуру, модель и алгоритм про- фессиональной экстремально—психологической подготовки?
2. Что нходит в обобщенный и частные критерии экстремально-пси- кологичес кой пoдroтoвлeн ности руководителей. специалистов и функ— циональных групп?
3. Какие o6tttue знания, умения. навыки необхоли мы руководителям и спеииалис’гам в экстремальных услояинх'?
4. Какие профессионально—психологические элементы следует отнес- ти к общей экстремально-психологической подготовленности руководи телей, сие иишіистов, функііионаэ ьных rpyп п и какие к с пеііиальной?

І 27

Ѕ. Какис вы знаете нетралицион ньlе психогсхники, используемые в Гtрофессиональной ЭКсгремально—нсихологическои подготовке руково- дителеи, cneииазистов и ‹Зу нкци оц CI bH Ых Гpyll i L’

РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

. *Ки т аев- L“мы к Л.А.* ЙСИХОЛОГИ Я GT} СОСА. — *. ,* Ї Й .

1. *Koлoмеец В.К.* Вопросы *nо*ихологичес кой гіодготовки сотрудников ми:іиіtии к действиям в ocoGo сложных условиях // Приложение к «Вест- нику передового опыта•». — СяерозоисК, 1975.
2. Морально—психологичсская подготовка личного состава к выпол- неии ю зaлaч ію ’защите конституционных прав ражлан в условиях чрез- выч‹іиного положение и три вооруже нных коні}іликтах. — М., 1995.
3. Оснопы соііиаэьно—психологгічсской теории : ПОд ред. А. А. Бодале- вл, А.Н. Сухова. — М., 1995.
4. Гірограмма психологической подготовки сотрудников спеііиальн ьх подра’зделений ОВД, действуюмlих в чрезвычайных ситуациях, я том числе нри вооруже ниьиx конфликт.tх. — М .. 1997.

7. Психо:іоги• ескал lіолготовка сотрудников пенитенциарных учрсж- дсни й к действия.м в экстремальных условиях : yчcG. пocoGиe. — М.. 1997.

6. Профессиональнtі—психологическая подготовка сотри они ков OBfi по нетрадиционным постою ны м i ісихотехникам к действиям в эКстре— мальных условиях. — М., 2000.

1. Психологии и пелагоги ка в гlрофессиональной подготовке сОТруд- ников О Bfi. — М., 1992. — Ч. 3.
2. Психологическая попготовкн сотрудников пените нциарных учреж— деиий к асйствилм в экстре мьi ьных условиях. — Fлзань 1997.
3. *Силье* Г. Стресс без дистресса. — Ри -а, 1992.

ll. Couyao« *В.Л.* Использоввнис нетрааииионных іісихотехник в Пpo-

фRCCИGHRЛЬHO-ПСИtXtl3 ГИ'ICC КОЙ IIOF 1 OTOBKC GOTQ ДНИ КО Б OQ ГitH O8 f3Н Т

ренних де,э к действии м в экстремальных yc іt›яиях : дис. ... канд. психол. наук. — Рнзан ь, 1999.

12. *С,чирнов В.Л.* Мор зьно—психологическая подготовка личного со— става спеііподра зделении ОВД к действии м s условиях чрезвычайных ситуаііиіі // Психопсдагоги ка в Іі раОООхранител ьных Органах. — Омск, ig97. — Вып. i ,

l3. *Смtірнов В.Л.* Профессионально— ісихологическан подготовка со— трупник‹зн специа:і ьных подразделс ни й ОВД к деис’гви›ім в экстремаль— ных ус.іониях : aві орсф. дис. ... докт. псикоіt. наук. — М., 2004.

14. *€“.чириов В.Л.* Профессионально—психологическая lіодготовка по нетради іtионным восточным психотехни кам: мепитация, посттравмати—

ческие стрессовые расстройства // Психолоі’ин в бизнесе. — М., 1999. — Выг . 2.

1 . *L.чирнов В.П.* Профессионально—психtэлОгИ'lескля пОдготовка со— труДНИ КОв ОВД ио нетралиііион ны м восточ ны м психо’гехникам к деи— с'гвиим в экстремальных условиях : учеб. IocoGиe. — М., 2000.

1. N.oupвoв *В. ll.* Работа с личным соси авом ОВД: воспитательный и нсихолtігический аспекты : практич, пособие. — М ., 2000.
2. *Сто.»іуенко А.М. и ду.* Мо з‹тьно—психологическ'dЯ Подгогонка ЛИЧ- нtно состава к выполнению задач по защи’ге конституиионных rlpaв граж- дан н условиях чрезвы чаиноі о ііоложения и при воору’женн ых конфли к- тах: учеб.—меч ол. материалы и рскомендаиии. — М.. 1995.

I Ѕ. *Спі‹›. яренко А.М.* Психологическая подготовка личного состава op- i аноя пнул рсн них деіі. — М., 19Ѕ7.

1. *Столяренко А. dl.* Юридическая гіедагогика. — М., 2000.
2. *Спі‹›ляреико А. dl.* Экстрсмальнап психопедагогика. — *М.,* 2002.
3. *Фanieev Н.М.* CoгiиaIiьнt›-пcиxo ioi и чески й лзима г н коллекти яах ОЦ ГdllOB ВИОТИС iIнirx дсл: содержание и методы ee о изуче ния : учеб. i ioco- Gиc. — М., 199 I .
4. Энииклопедии кіридичсскои психо.эогиии / под oGiii. pen. А. М. Сто- л›іренко. — Ы., 2003.
5. *Gersons В.* Police. — USA, 1994.

ГЛ А В А 5

##### ПСИХОЛОFИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ

И ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ FPYПП В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

* 1. Психологическая адаптация и деэадаптация руководителей и специалистов в экстремальных

##### условиях

Тсрмин аdапшаqвя — широко и по-разному примсняется в раз- личных областях науки — социал ьных, мсдицинских, биологи- ческих, психологических и др.

Имеются две тракто вки этого понятил.

Первая рассматривает адаптацию как следствие одной отдель- ной функции организма (возбужвс ния, реактивности и др.), а то и отдельного параметра этой функции. П риче м некоторые связы- вают адаптацию с пониже ние м, другие с попыше ние м, третьи — с с охране нием параметро в функции.

Вторая группа рассматривает адаптацию более широко, как результат всех функии й орган изма, но одни выдел яют при этом внутрен ние футі кции, дру гие внеш ние, третьи — и те и другие.

Очевидно, во всех этих случаях речь идет о разл ичных ypoвиях адаптации организма:

* к‹тк общей реакции всего организма, но на основе ведуще го зиачения какой-либо одной физиологической систе мы: нервной И. *W. Семенов, V. R . R залов), эннокрпнно*и *(Г. Селье), nоловощ* (3. Фрейд), reнетичес кой (Э. М айр);

как стісиифической физиологичес кой адаптаиии, характери- зующей изменение чувствительности какого-либо органа;

* социальной адаптации.

Адаптаиия ассоциируется с понятиями «приспособление», «за- щита», «акклиматизация.›, «устойч ивость›, «выносливость», «ком- пенсация» и т. п.

Эти мологичсс ки термин «аіtаптация» буквал ьно означает «при- лаживание'›, «приноровле ние», «пригнанность», ‹вписанность.› в систе му.

В отлич ие от животных люси рас полагают особой социальной систе мой материальной и духовно й адаптации, к тому же их био- ііогичсс кая адагттаіtия зависит от услови й жизни и профессио-

І 30

нальНОй деятельнОсТи, т. е. *О+* ТОЙ ЖС *СОЧ И* dЛ*Ъ*lЗ*Ой* адаптации. В *сО-* временныХ сОЧИdЛЬНЫХ СЛОВИЯХ п ОИСХОДИт ускОрение измене- ний в жизни, труде, бы ту, ритма жиэнедеятельности и миграции населения, ОсвОение нОвых технОлОгий. Все *э+О* требует нОВых фOpм и те мпов фИЗИОлОгическОЙ И психи ческОй адапта иии, НОВЫХ средств и спОСОбОВ приспОСОбления к *быС трО* и резкО меняющим- СЯ СЛОВИЯМ, В ТОМ числе экстремальным. *Э+ОгО* требует и *n*9н*спО-* СОбленнОстЬ К *Обы* чНЫМ СЛОВИяМ *ROc:me* вОзвращения из экстре- МАЛЬНЫХ СЛОВИй жизнедеятельнОсти.

Психическая адаптаиия челОвека к экстремальным средОвым уСЛОВиям не мОжет рассматриваться без учета псиХОЛОгических реакциИ Организма, вO3никaющиx как в границах нОрМы, так и как патОлОгические изменения.

П ри патОлОГИИ Организму прихОдИтся жертвОвать какОй-ТО ОД-

НОй или нес кОЛькиМИ фyнKuиями бля сОхранения *6Onee* жизнен- но важных, без которых существование в создавшихся условиях ОКdЗывается невОзМОжНыМ. С эТОЙ тОчКи зрения бОлезни представля- юТ СОбОЙ «•ВЫХОД » Организма за пределы адаптаииОННых +лими- ТОВА», вырабОтанных в *n9Ozec се* т и тельнОй эВОЛЮЦИИ.

ДИ ЭТОМ BO3МОЖ НО:

* сОхранение высОКОГО ДОВНЯ Организации жизнедеятельнОсТи

Организма при утрате каких-либО фунКіlИ Й, *ОбычнО* менее важных;

* нарушение высОКОГО ОВНя организации жизнедеятельнО- стИ Организма и пepexOд на *6Onee* низкий урОвень;
* сОчетание первоГО И ВТОДОГО.

Таким ОбразОм, пределы адаптапии пля разных людей индиви- Д dЛЬНЫ И МOГУ быть ОхарактеризОваны псИХОЛОг ическимИ И фи- ЗИОлОгическими параметрами. При адаптации к экстемальным ус- ловиям в челОвеческОМ Организме *mOr*ут не пЬОИСХОДИть измене- НИЯ, *МОД* пДОИСХОдИть изменения в рамках псИХОфИЗИОЛОги че-

СКОГО ЗДОДОВЬЯ И МOГУ ПДOИCXOДИть патОлОгические изменения. Первые исследуются ПСИХОлОгическими мeтOдaми, ВТОрые — пси- хиатрическими и медицинскими.

П *О* данным В. И. Лебедева, чем длиннее cpOK жизни и рабОтЬі

на rидpOмeтeOpOЛOrичecкиx станциях, те м труднее люси реадап- ТИД ЮТСЯ К Обы ЧНЫМ уСЛОВиям. М НОгие прОрабОтавшие в экспе- ДИцИонныХ уСЛОВиях на Крайнем Севере 10 — 15 лет и вОзвратив- шиеся дОМОй, СнОва едут на Север, не сумев реапаптирОваться к о ЫЧНЫМ СЛОВИя М жиЗНИ. ПОДОбные прОблемы ВОзникают у ве- теранОв ВОйН, пЬОфессиОНальных вОенных.

Таким ОбразОм, МОЖНО сказать, чтО *ОдОПІТІОЦНЯ — СПОСобность к приспособпению и выживанию для обеспечения жизни на всех уров- нях сложности.* ЭТО ОснОва пОддержания пОСТОяНства внутренней среды И сОпрОтивления стрессу. Как писал Г. Селье, есть два *спО-* сОба выживания: бОрьба и адаптаиия, НО К ycпexy чаще всего ве- зет адаптация.

Сог.эасно кон нени ии Г. Селье *о5щий адаптационный синдром OAC)* имеет фазы, которые п cRoeй совокуп ной содержательной интер претаиии представляют основное содержание адаптации че- ловека.

П е р в а я ф з з а — р е а к ц и я т р е в о г и («аларм» — реак- ция) н влнется си гналом о каком-либо неблагоприятном воздей- стви и, вызывая своеобрззную мобилизацию резервов организ- ма, необходим ых для перестрой ки его деятельности в соответ- ствии с новыми внеш ни мн требовз ни ям и. Возникают эмоии н тре- воі и, состояния возбужле ния, психического напряжения, я вля- ющиеся естественными и необходимыми в данной ситуаини. Сле- дуюшая фаза — ф а з а с о п р о т и в л е н и я (р е з и с т е н т н о- с т и) ка к закономер ное следствие реакции тревоги, когда орга- ни зм зда птировшіся к стрессовому воздействи ю и функциониру- ет в относительно сбалансированном режиме за счет мобилизо- sанных ресурсов в соответствии с предъя вляемыми ему требова- ниями. Тем не менее при достаточно влительном воздействии стресс-факторов фаза согіротивления, использующая ресурсы с опреде іенным э нергетическим ли ми том, переходит в следую- щую фазу — ф а з у и с т о ш е н и я, которая вызы вает наруше- ния функ ци й систем организма и состояния dезоdопвіоции.

Трехфазовая схема адаптации организма позволяет вести речь как минимум о двyx я влениях, нeпocpeдcтвeннo дополняющих об- щую карти ну адаптации. Это наличие за пасо в адаптарионннх ре- сурсов оргз низмз, или aдaптauиoннoй энергии, pacxoдyeмoи при предъявлении организм у какого-либо спеиифического требова- ния стресс-факторов с помощью фаны тре вог и общего адаптаии- он ного синдрома (как нускового ме канизма). И второе — наличие пвух уровней апаптаиионной энергии — пояерхностной и глуfiо- КОй.

Первая ( поверхностная энергия) доступно по первому требо- ванию, именно она расходуется на фазе тревоги, обеспечивая из- менение харак‘геристик организма и первич ную адаптацию к стрес- сорному воздействи ю. Глубокая адаптаиионная энергия собствен- но и составляет резерв, который моб илизуется фазой тревоги и асту пзет R действие на фазе резистентности, обеспе•Јивая сопро- тивление неблагоприятному sнеиінему воздействию, т. е. саму адап- тзии ю к сложившейся ситуации.

*П* сихолоі и ческие исследования стресса, основанные на тео- рии Г. Сельс и коііііеі пlии обвlеі’о алаНтационного cиндpoмa, в нзшей стране наиболее полно представлен ы работами Л. А. Кита- еRа-Смыка. Б частности им преллзгзется структура o6щeгo адапта- иионного синдрома с по іиии й психологического понимз ния при- роды челоRека как Gиосоцитчьного я влегіия. По м не ни ю Л. А. Ки- таева-См i.i ка иcслелояання cmpeCCtl £ЈП П зпзСны нз и з;•іен ие o6-

нее и отчстли иее проянлнютсн при пействии на человека экстрс- мальньіх для него стрессогенных фактор в 1 Ј.

В рамках теории психической апаптации важное значение плн понимагі і4н психолог ическои сущности апаптаиионного процесса имеют категории. «устойчиван нсихическан адаптапин». ‹•переапап- тация», ‹дезалаптаиин» и «•реадаптанин». Содержательнан интер- претация канн ых поннтий позиолнет более гл убоко раскрыть сущ- ность апаптапионных реакций личности, пействие механизма o6- rucro апаптационногО СИНЛ}ЭОhЈП.

Под vстойчивои пси хической апаптацией понимается регулн- горньіе реакиии, психическая лентельность, система отношении и т. п., которые вознипз и в nporlecce онтогенеза в конкретн ьх зкологических и социальных условиях и фуН кциониропание кото- рьіх в границ‹іх опти мума не требует значительного нервно-пси- хического напр›іжения.

*Цезадаптаі‹ия ипреdтяется как психические систияния яичнисти, обутае іенные Rиздейстеием психигеннь*‹х *‹f›aктuyae, при китарых пси— ха‹|іизии игические и социа іьна-психияигическиг механизмы, исчерпае резгуеные еи*м /*ижнисти, бияее не мигyт обеспечить аdекяатние от— ра.›ісение и регу іятирнј•іп деяте»ьнисть че.іиеека.*

Необхопимо подчеркнуть. что нельзя относить к зкстре маль— ны м условием жизнсп ентельности те, в которых требуется напря- жение физиологических или психических процессов. В. И. Лебепси в связи с эти« указьtвает і‹а ева существенных обстоятельства:

* + 1. стресс иполнс гіормальное и необхопимое условие жизни и

деятельности человека;

* + 1. гранииа, отпел›іюгиая обыч ные условия от экстрем альных, определяется не столько прису гствием стрессового возпеиствин, сколько постам очно интенсивн ым расходованием резерзных адап- тационнь х возможностеи личности и тенден lіией разиитин ne і- алаптации поп влиянием cпeilифичecкиx психогенных факторов. Необходимо отметить. что теорин стресса и обгиий адаптаци- онньіи синдром Г. Сeльe сопержиз“ в себе такое понятие как ди- стресс, одно из значений которого при лословном пере вопе с ан- глийского означает «истогиение » «нужна›. Этo понятие Сeльe вво- дит длн обозгіаченин соси о›іний, кое орые возНИКtlЮТ в результате истогие ни›і адаптаііионных ресурсов организма и представляют собой пССТ]Э KTИl3Hbl й результат влиннин стресса по его значе н ию ля рган изма. Исхопн из yтuep лснин о TOhi, что •пол иан свОбопа от стресса означает смерть», Г. Селье посвятил свои исслепова- ним стресса и адаптационного синпрома реиіению проблем ы про- филактики дис’гресса. При этом он считал дистресс возможным, но не обнзательгн i м слепсз’вием воздейстнин на организм стресс- факторов, инипиируюших процесс приспОСОбленин живого орга- низма к посто›інно меннюшейся cpene и тем сам ым обсспсчипаю-

них его выживание 10 Ј.

В связи с этим возникает необходимость соотнесения понятий *стресс-фактора стрессоры)* и *лсихогенные фактора,* о которых идет речь при рассмотрении теории oбщero адаптационного син- дрома и концепции адаптации личности к экстремальным усло- виям жизнедеятельности.

Влияние стресс-факторов обусловливает включение механизма адаптации. Они являются причинои развития адаптационного син- дрома, действие которого призвано обеспечить переадаптацию орга- низма и психических характеристик человека к изменившимся ус- ловиям существования, где сама измененность как раз и определя- ется влиянием этих стресс-факторов. Однако вектор изМененности (позитивный или негативный) определяется уже не столько влия- нием стресс-факторов, сколько особенностями апперцепции чело- века. Если восприятие человека не готово к сильным как по интен- сивности, так и по продолжительности воздеиствиям окружающеи среды, то это приводит к значительному расходованию адаптаци- онных ресурсов организма вплоть до их полного истощения. В этом случае налицо психогенное влияние стрессовой ситуации. При этом психогенность понимается как условие возникновения и развития нарушений психической деятельности вследствие дезадаптации в связи с истощением адаптационных ресурсов личности и «проры- ва» адаптационного Карьера. Таким образом, различие между поня- тиями «стресс-факторы» и «психогенные факторы» состоит в том, что первые являются пусковым условием процесса адаптации, а вторые — условием развития состоянии дезадаптации.

Входн щий в концепцию адаптации личности в экстремальных

условиях жизнедеятельности термин ‹переадаптация• может быть

истолкован в двух значениях:

i ) как процесс формирования психических реакций лично- сти, системы отношений, адекватных предънвляемым средой жиз- недеятельности требованиям и обеспечивающих эффективное вза- имодействие с данной cpeдoй при реализации целеи и задач дея- тельности, осуществляемой в данных условиях;

2) как коне чный результат данного процесса, имеющий ус- пешное для личности значение в ходе реализации целей деятель-

НОСТИ В ЗdД£tH Н ЫХ СЛО ВИ ЯХ.

В экстремальных условиях переадаптация руководителей и спе- циалистов осуществляется за счет их адаптационных ресурсов, в которые включаются не только психофизиологические характе- ристики, но и характеристики их подготовленности. Следуя ут- верждениям Г. Селье, а также исследованиям Карьера психичес- кой адаптации Ю.А. Александровского, переадаптация личности к экстремальным условиям жизнедеятельности имеет относитель- ный по продолжительности временной интервал. Вместе с тем в зависимости от подготовленности руководителей и специалистов продолжительность временного интервала может иметь очень боль-

134

шои диапазон. Поэтому npouecc и результат переаваптации может иметь качественные отличия от уровня быстрого истощения авап- таиионных ресурсов, прорыва аваптационного барьера и дезавап- тации до уровня укрепления и развития алаптационных ресурсов в процессе успеш ной профессиональной деятельности в состоя— нии повышенной включенности в ее процесс. Речь идeт о продол- жительности относительно устойчивой аваптаиии личности к ус— ловиям деятельности в экстремальных условиях и дeтepминaнтax, определяющих как успеш ность процесса переаваптации ь целом, так и устойчивость достигутого результата во времени.

Не менее важным элементом концепции адаптации личности в экстремальных условиях является понятие «реадаптация•, по— нимаемая как восстановление регуляторных психически х реакции и психической деятельности, соответствуюгиих требованиям обыч— ных условий жизнедеятельности на основе реструктуризации cфop— мироваНного под воздействием психогенных фaктopoв неадекват— ного восприятия экстремальных условии. С юда же следует отнес— ти реструктуризацию сформированной под воздействием стресс— факторов на уровне навыка привычки адекватиого профессиональ— ного восприятия экстремальных условии (требует специально раз- работанных социально ориентированных методов и приемов). В на— стоящее время широко используется термин «психологическая ре— абилитация», который отрысает суть реаваптации, имея в виду использование ряда специальных мероприятий и психологиче- ского обеспечения реализации содержания данного понятия (ре— аваптаиии).

Более подробная схема развити я общего ада птаиион ного

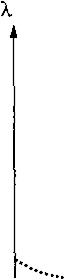
синдрома как реакции на стрессовое воздейстьие предложена Л.А. Китаевым—Смыком (рис. 8). Здесь k — величина стрессовой нагрузки; f — время воздействия.

,flанная схема иллюстрирует вышеизложеиные позиции отно— сительно переаваптации личности в экстремальных условиях дея- wльности. Кроме того, первая фаза (разрушение имевшеися •функ— циональной системности») может быть интерпретирована как первичная дезаваптация, содержанием которой является актива- иия адаптационных ресурсов и запуск механизма переадаптации. Вторая (фаза становления «новой фyнкiiиoнaльнoй системности») и третья (фаза неустойчивой адаптации) собственно и являются процессом переаваптации. При этом четвертая фаза может рас— сматриваться как достигнутое состояние в результате переавапта- ции. Завершением развития адаптации по препложенной схеме яв— ляется пятая фаза: разрушение «функциональной системности», или дезаваптация, обусловленная истогиением аваптационных ре- сурсов и прорывом адаптаиионного барьера.

Как показывают исследования, человеческая деятельность и мышление нуждаются в постоянном возб ении, которое может

Ф.‹за стб oR-



СИ9те МHOCTI4 9д t ПТИI tИИ dЛdптatlИИ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | 4 |  |
|  |

Фаза разру- шения «фунх-

И С . Й . Рd3Ы ЗЈІ0 ПTП ЦИ И П]ЭИ CT{Эe CCC

RЫЗЫВПТься с ііомгзшью внешних и внук рен i іих импульсов. Счита- ется, что музыка, жи вопись, поэзин делают человека более вос- приимчивым к сопиально-психологическому воз ействи ю. Этот фактор следует учитывать при пoдбc›pe психокоррекиионных ме- тодик. нане.эеин ых на Gыстрейш ую а аптацию руководителей и специалистов к действиям в экстремальных условиях.

Сугиествvют разные формы адаптации: безразличие к сіЈтуа-

ІІИИ , НСПОЛ £•3OI1fl Н ИС ИН,qИ It Ид dЛ bHЫХ ВО3МОЖНОСTeЙ (В Н TQe Н НИХ

резервов психики) и сотр ничестяо. Сотрудничество более выиг- рыиі но, так как пает возмож ность приоGрете ния сторонников, которые могли бы оказать номогиь в пpouecce аваптаиии. Именно сотрудничество формирует стрессоустойчивость и повышает со- проти Нляемость стресс у у руководителе и и специалистов.

Сопротивл›іемгэсть стресса заключается в способности руково- дителей и специалистов переносить трулные ситуагіии бе.з дезор- ганиsаиии ііоведения. Под сопроти кляемостью, или толерантно-

CTb Ю , ОД ГПН И 3МП ПО Н ИМ fl ЮТ КО Н СТД КТИ BH Ю ]ЭС fl К ПИ Ю Н fl С Ще -

ственные эмоииональныс возбужления в условиях стресса, т. е. когда трудные и иеп риятные ситуаиии не вызывают эначительных от- рииательных эмоции, страха. гнева, тревоги. Сопротивляемость стрессу может oпpeдeлятьc›i и как способность к сохранению орга- низании поне с ния в условиях стресса. Kor а несмотря на возни к- новение пол вли›інием стресса эмопионального напряжения не происходит дезоргани заиии пове ения, основные цели п родол- жают резл изoRьlБflTbC я, СОХраняться, напри мер, рационал ьное мыгііление в ситуаиии катастрофы. правильно проводятся в ли знь необхолим ые схем ьі, сохраняетс я моти пани я.

Стрсссоvстойчивость — нсихофи биологическое состояние че- ловека, обеспечиваюиіее опти малыіую адаптаци ю к экстремаль-

ны м условия м, позволяюгиее peiuaTь RОЗлс›женные на него запачи

ізь

без потерь (фи биологических и психологических), г. е. в состон-

НИИ П СИ ХО ИЗ ИО 'ІОГИ'ICC KOI’O ]ЭЗВНОЬ0С ИЯ .

На снижение сз рессоустоичіЈвости негативно влия ют такие факторы как:

* недостаз’ки выучки и натренирован ности для работы в экст-

ремальных услОRИЯХ;

* среда жизнедся i ельности;
* высокий уровен ь нервного напряжения:
* отсутствие бытовых yc овии (неблагоустроенные гіомегиенин,

3 НТИ СЗ Н И Гflp И Я , OTC TCTB И С ltO@Ы , ВО ЗМ ОЖ НОСТИ ХОЫІ 3tl TeЛ ОМ ,

несвоевреsЈсн ное и нссбюзанси рованнос питание, недостаток ак- тивного и пассивного от іыха, длиз ельное оз сутствие смены на- тельного и постелызого бслья, верхней одежды, недостаток эки- пировки, загазованнос гь, плохая освегиенность, отсутствие ото- пления, шум, ви брация и т. п.);

* недостаток ииформаиии и персбои в системе связи;
* несвоиственная работа ил и работа по необходимости, при- ну е ни ю (отсутствие мо ги ва в работе);
* отсуэ ствие психологического обеспечения; недостатки в пси-

ХОЛ О ГИ'I e С КОЙ ВОССТЗ НО БИ ТЕЛ b НО Н ]Эtl$OTe. ОТСОСИ BИg ПП М ЧТО К ПО

личнои безопасности;

отсу Гствие или неДОСТі)ТОК ма гериально-технического обес- печения, вооружения. боеприпасов, экипировки, оборуповаиия и инструментов для работы;

* ослаб ление контроля за своим поведет ием и поведением гіод- чи ненных со стороі іы руковод ителсіі: некачсственныи Нодбор ру- ковопителсй;
* OTC СТВИ D ДИ С ПИ ПЛ И Н Ы И СП 8J ОДИ С ПИ ПJI И Н Ы; П ЬЧ Н CTBO.

М ногие исследователи считают, что млн обеспечения стрессо- устоичивости руководителе и и специалистов в экстремальных ус- ловиях гребуется улучшить условия их профессиональнои деятель- нОстИ.

ЧtlCT НОСТИ . . ЗЅІЗ}ЭОВ СЧ ИTtleT, '1ГО tlKT А0 b HOCTЬ СО ЦИ dЛ Ь-

НОЙ И П ptlBOBO Й 3tlLlJИ ТЫ CI I e ЧИ;іЛИСТОВ В ЭКС ГQe ЅШЛ bfJ bJ Х ДCЛ ОВИ Я Х

обусловл и вается необходимостью:

* социальной обусгроенности персонлаа во время раfiозы в экстремальных условиях, чтобы мысли людеи не были заняты бытовыми проблемами:
* формирования у специалистов твердой уверенности в право- вой и соииальиой заіцигиенности их и членоп их семей. в том числе на случаи их ранения, Нолучения травмы ил и гибели;
* создания стабилыіого профессионального ядра и сокраще-

ния текучести кадров.

Безусловно, это так. Однако улучшение только условии работы личного состава не может сформировать необхоиимыи уровень стрес- соустоичивости, а япляется предпосылкои пля ei о формирования.

Основополагающим фактором, влияющим на повышение не только стрессоустойчивости, но и готовности персонала к эф- фективной работе в экстремальных условиях, является мотиваци- онная сфера личности, а в мотивационной cфepe — гуманисти- ческая ориентация.

В многообразии м от и в о в, побуждающих деятельность руко- водителеи и специалистов, вьюеляют:

* деловые;
* коллективистические;
* ЛИЧHOCTHO- ПОЗИТИВНЫС ;
* личности о-негативные;
* материагьные.

Руководитель должен помочь специалисту сформировать и под- держивать в экстремальных условиях его направленность на опти- мальное сочетание потребностей в духовном саморазвитии, про- фессиональнои деятельности, общении, доброжелательном отно- шении к людям, культивировать позитивные чувства жизнелю- бия, веры в будущее, напежды на удачу и т. д.

Как правило, специалисты экстремального профиля — это люди с устойчивыми мотивами достижения цели (стремление к индивидуальным и групповым рекордам, победам, преодолению трудностей, препятствий). Поэтому в большей степени следует говорить о поддержании руководителями уже имеюиіеися моти- вации у спеииалистов, чем о какой-либо их коррекции. Для под- держания смысловой сферы специалистов целесообразно шире культивировать имеющиеся и вводить новые традиции, обычаи, ритуалы. В процессе служебной подготовки необходимо шире ис- пользовать командные и командно-штабные учения, деловые игры, тренинги и практику мы, которые способствуют не только повыше нию профессионализма специалистов, но и поддержа- нию их сплоченности, взаимовыручки, поддержке, корпоратив- ного духа подразделения. Уровень корпоративного духа подраз- деления коррелирует с уровнем мотивации, смысловой сферой специалистов.

Адекватное восприятие специалистами экстремальных условий

проявляется через:

* осмысление и оценку происходящим событий и/или ощу е- ние личной причастности к ним и к достижению ycпexa в реше- нии стоящих задач;
* принятие себя как необходимого субъекта деятельности в экстремальных условиях с пониманием своей повышенной ответ- ственности за успех или ошибки в решениях, которые могли по- влечь человеческие жертвы, привести к травмам, ранениям;
* оценку своего труда и труда своих товаришеи;
* самоконтроль за своими деиствиями и действиями окружаю- шИХ;

— быстрому оценки ситуации, энергичность и решительность реагирования на нее;

*—* понимание повышенной необходимости действовать совмес- тно, согласованно со своими товарищаьЈи, не подводить друг дру- га, оказывать взаимную поддержку и выручку.

Неадекватное восприятие экстремальных условий проявляется в широком диапазоне в зависимости от отгоржения самих условий и ухода в фантазии до ее восприятия в искаженном випе (от неболь-

ШОГО ИСКБЖС НИЯ ЛО ПОЛНОЙ ПДОТИВОПОЛОЖНОСТИ ЯВЙСТВИТСЛЬНОСТИ).

Неадекватное восприятие экстремальных условий спепиалис- тами мoжeт стать для них личностным экстремальным фактором психогенного риска. К ним следует отнести восприятие:

* экстремальных условий деятельности как не опасных или не

значимых;

* экстремальных условий деятельности как имеющих иное ин- формаиионное наполнение (непонимание или плохая ориента- qвя в обстановке), следствием чего является игнорирование об- становки или неалекватное реагирование;
* себя как случайно попавшего в экстремальные условия и ни

за что не отвечаюшего;

* своего трупа и труда ближа шего окр ения как никчемно- го, пустого или дaжe вpeднoro;
* своего некритичного или безвольного поведения как прием- лемого;
* изолированнос ти от коллектива как пpeдвзятoгo к себе отно-

ШСНИЧ СО СТО]ЭОНЫ ОК]Э Ж£ІЮЩИХ.

В ходе исследований в экстремальных условиях были выделены следующие формы адаптации руководителей и специалистов: без- различие, избирательность и гармоничность. Последняя форма наиболее выигрышна или успепіна лля пpoфeccиoнaльнoй дея- тельности, так как давала возможность использовать преимуще- ства экстремальных условий и избежать их нежелательных прояв- лении. Именио гармоничность как форма адаптаиии сотрудников к экстремальным условием деятельности формировала их адап- тивное пoвeдe ние.

Было установлено, что у руководителей и специалистов с гар- моничной формой адаптации в экстремальных условиях отмеча- лись высокие показатели по: гуманистической neнностной ори- ентации, активности в социальной сфере, социальному статусу, уровню общения, общей и творческой активности, обществен- ной полезности, устойчивой профессиональной направленности, повышенному чувству личной ответственности за происходящее и принимаемые решения [23].

Эти даниые в основном совпали с данными исследований цент-

ра психодиагностики УВЫ Белгородскои области, в которых у всех

испытуемых сотрудников специальных подразделений с высоким

уровнем адапта лии (в отличие от полярной rpyп пО были уста- нов.'іен ы: положительные couuw ьные vc гановки, позитивные, преобразующие стили поведения, высоки и уровень рефлексии, эмпатии, доGрожелател ьности, развитый волсвой контроль над им пул ьсами, поGуждениями, аффектом, пысокии уровень разви- тия определенных сеоиств инте злекта (стилевые своиства интел- лекта, высокие репрезснтаііионные способности), эффективность психологичес ких зашит (отсутствие нсалекватнои пыраженности и стереоти нности отЈlе іьных видоп зашит), нъзичие чувства ю›Јо- tÏ, СПОСоGность прини MaTЬ ГI£l dДоКсы. П ричсм ocoGo отмсчалась значимость эмпатии в адаптаиионном пpouecce как Gазового свой- ства личности и как системообразующего фaк ropa его соииальных

качеств.

Руководители экстремального профиля лолжгіы знать и исполь- зовать в угіравленческой практи ке спеииалистов в зависимости oi’ особенносте й их адаптации к экс7 ремальным условиям.

Анализ деятельности Goлee 500 сотрупников специальных по з- paздe•зcний в экстрсмшіьных условиях позво?1ил нам выделить сле- ііуюшие т и п ьі с выраженными формами xapa ктерного поведе- т ия u экстремальных условиях в зависимости от успешности (не- успсшности) их ana птаиии к ситуаии И | 23]:

1. *. Дезадиптивньш тип.* Проявляют реакции по qанному типу чаше

всего специалис гы с астени ческим и и ригидно-агрессивными чер-

тами характера.

С пetlиaл исты с астени ческим и черта МИ Ч£JUTO ПЛохо переносят значительные фигические и нервные нагрузки. У них нарушается сон, гіовышается гревожносі ь, сни жается агіпетит, ухупшается на- строение. ослаGевает внимание, способность к продук i ивной де-

›ітельности, нроявлястся повышснное сосредоточенис на своем

здоровье, жалоЅы соматического плана. Они могут проявлять pac-

repnн пость.

С пециалис гм с риі’иііно-агрессивными чертами могут нрояв- ляі ь негативные отношение к происходя щи м событиям. враwtеб- ность и злоGность к окружающи м. ошуіиаз ь свою оGделенность. неоиснегшость, упря мство , мсти гел ьность, малооGшительность. кuнфли ктность, могут быть умеренно а ктивны, иемонстративно уклониться от решения задач.

Таких специалистов ііозволяет о5ъединить в один тип их oGщee отношение к экстремальных условиям как к невыносимым и враж- дсGным не только для их дсяте:іьности, но дл i поровья и жизни. Они не видят для себн возможности жить и работать в подобных условиях. Например, умслый и зна ющи й сотрудник специального полразделени я проявил откровенную трусость, отка завшись про— должать проведение Gоевой операции после i иGели товари ща, или жестоко оGрашпзся с мирным и жителями освобожденного от бо- еви ков населенного пункта.

1. *ремонстративный тип.* Проя влн rь реакции *no* дaннoмy тигра чаще всего могут спегіиазисты с экспресси вными, истерически- ми и астеническими чсртам и характера.

Спемиалисты с экспрессивными и истерическими чертами час- то деятельны, акти сны, неугомонны. но поверхносз нь, мпэопро- дуктивн ьі, легкоот зскаем ы. Они стараются казаться опытными, бывал ыми, но проявляют повышенную конфликтность, агрессив- ность, жестокость, повышенную эмопиональность, непредсказуе-

МОСТЬ. НИХ П]ЭОЯRЛЯ TCII ИGTe]ЭИ'l HOCT b, OTKfi3 ОТ ВЫ ПО Ч HeHИil ЗtЫаЧ.

С пемиалисты с астеническими чертами часто 6ывают показа- тельно активн ьі, пoдвиж ньі, деятельны, бодры, оптимистичн ьі, но внутренне тревожііы, напряжены. Вспоминая ранее пережитые ими события, намеренно представляют их Goлee тяжелыми с пе- лью вытесненил собственііой тревож ности. У u их снижена пеле- направленная активность, способность к плаиировани ю, эффек- тивной деятельности. При мпчейшсй нeyдaчe их самооценка сни- мается. В экстремальных условиііх могут проявл›іть нерешитель- ность, медлительность, отсутствие ини циативы, инorдa не спо- собны эффективно выполнять самостоятельные задаиин.

С ііеииалистов с подобными реакциями в общий ти п позволяет

объедини гь потенпиальная, а часто реальная их неуспешность при

В ЫПОЛ HeHИ И ПОСТіЗ ІЗЛe Н Н ОЙ ЗtіДіЗЧ И. ОНИ М ОГуТ TO П СТИТ b И ЧtlCTO

дог ускают просчеты при реше нии профессиональных запач не в силу своей профессионыі ьнои неком пстентности, а в силу на- хожлегіия в неблагоприятн ых состояниях пля деятельности в экст- ремальи ьх условиях. Например, обученныи и опытный сотрудник ОВД фотографировался ва фоне развалин гopoдa, находясь в зоне боевых действий, бравируя своеи выдерж кои и неуязвимостью, игнорируй реальную опасность быть уничтоженным снайперов из тех же развалин.

1. Cвo«нo аdалтипнмй сил. Проявлять реакции по дaннoмy типу чаще всего могут специалисты со стеническими, ригидно-агрес- сивными чертами характера.

Сп ециалисты данного ти па •юше всего характери зуютсн как активн ые, целеустрсмлсннье, уверенны с в себе, с гипертрофи-

}ЭОВіЗНН ЫМ Ч BC"I BOM СО CTBeH31 ОГО ДОСТОИ НСТBti. НИ bI ІЗ іЗЮТ Hi3П O-

ристы, ригИДНЫ, dгрсссивны, не считаюз”СR С Чужим мнением, обладают лидерскими способностями. Как правило, действуют в экстреМальной обстановке успешно, i рамотно, но легко выход іт за рамки дoзвoлeннoro, склон ны к прим с нению физического воэ- деисз’ви›і к пoдчинeнн ым, жестоки к врагам. Характерной особен- ностью специалистов дaннoro ти па явлнетс›і забота о вы пол вении поставленной запачи любои ценои. Напри мер, иоеннослужаіиие,

КОТ} ДН И КИ В f’O ДЯ Ч CI Х ТОЧ КіЗХ П ДИ О ]ЭeTtLfI И ЗіЗ СВОИ ДА Н lrГ CI

недостающее снаряжение. Однако, как правило, они ограничены в своеи деятелыіости уровнем своеи ком петен иии и притязании.

1. *Тип поведения «мастер».* Проявлять реакции по данному типу чаше всего могут специалисты со стеническими чертами характе- ра. Спемиалисты, отнесенные к данному типу, активиы, реши- тельны, смелы, ио бдительны и осторожны. Они внимательны к окружающим, считаются с чужим мнением, но поступают в со- ответствии со своими установками, имеют чувство собственного достоинства, напористость, умеренную агрессивность, обладают липеЬскими способноСТRМИ, Подчиняются указаниям старших, но лучше действуют в обстановке, требующей личнои инициативы.

Характернои особенностью специалистов данного типа явля- ется забота о качественном выполнен ии возложенных на них обя- заниостеи. Они проявляют творческую инициативу и смекалку. Например, сотрудник специального подразделения, снайпер, ис- пользовал подручные средства для изготовления самодельной «кук- лы» — имитаиии человека с целью определения расположения снайпера-боевика и его уничтожения.

Выделенные черты характеров важны для определения типов профессионального реагирования и особенностей деятельности специалистов в экстремальных условиях. Достаточно часто в ре- альиои экстремальной обстановке встречаются специалисты, типы повышения которых являются однозначным следствием черт их ха- рактера, а в большей степени детерминируются их опытностью и подготовленностью.

Так, по дезапаптивному типУ поведения могуг себя проявлять специалисты со стеническими и ригидно- агрессивным и чертами харакгера. В зтом случае они чаще всего демонстрирует девиант- ное поведение (употребляют алкоголь, излишне применяют фи- зическую силу, превышают полномочия, не выполняют задачи), могут проявлять бесшабашность, не подчиняться pyкoвoдитeлям. Состояние этих специалистов, а следовательно, и деятельность, может проходить по депрессивно-тревожному типу. Тогда они ста- новятся склонны к вялости, сниженнои активности, общеи тре- вожности, беспокойству, обгиесоматическим расстроиствам, по- вышеннои чувствительности к опасности, способны на неадек- ватиые, неоправданные действия. Отсюда следует, что типы пове- гения специалистов в экстремальных условиях всецело не зависят от их характерологических особенностей и качеств. В большей сте-

пени они определяются уровнем их подготовленности.

Для успешности в управленческой деятельности руководите- леи в экстремальных условиях требуются особые навыки в быст- рой, но адекватнои обстановке переработки информации, сме- лость, решительность при принятии и исполнении решений, особо доверительное построение отношений со специалистами, отно- шение к профессиональнои деятельности как к способу жизнеде- ятельности, высокая психологическая устойчивость, повышенная

BOCП ДИ ИМ ЧИ BOCTЬ К НО BOBBeДCН ИЯМ.

В связи с этим возникает нeoбxoдимocть в ориентирах профес- сиональной экстремально-психологической подготовки руково- жителей и спемиалистов экстремального профиля. Требуется со- ставлять их профессиограммы, психограммы с учетом должност- ного положения и спепифики деятельности.

### Обеспечение беэопасности специалистов и функциональных групп в экстремальных

уСЛОВИRХ

Руководитель подразделения экстремального профиля дoлжeн постоянно заботиться о повышении личной безопасности спец и- *алис*то*в* и *организаи но*Ff*п Ой безОпаснос+н* функп *нональной* груп- пы. Безопасность специалистов и Q нкииональных групп представ- ляет тoбoй систему организаиионных, правовых, зашитных, так- тических, физических и психологических мер, позволяюших обес- печить сохранение жизни, физического, психического здоровья специалистов, а тaкиe сохранить структурную целостность функ- *иион*ал*ьной* группы.

Личная безопасность специалистов и организаиионная без- опасность функционньных rpyпп как служебно-боевых едини у основывается на дocтaтoчнoм уровне профессиональной подго- товленности спемиалистов и групп, преqполагаюше й владение безопасным и методами тpyдa, сформированную установку на вы- живание, *н*аличие высоких психологических качеств, позволяю- гиих апекватно оценивать обстановку, принима ть быстрые и пра- вильные решения, не терять самооблапанвя и мобильности rpyп- пы в опасных ситуациях.

Безопасность специалистов и групп — это не только фи зичес- Кая безопасность, хотя мepь по снижению риска пля жизни и здоровья при исполнении профессиональных обязанностей необ- ходи мы в первую oчepeдь. Не менее важна психологическая без- опасность. Психологические перегрузки, стрессы, накопление ус- талости, связанные с профессиональной деятельностью, такое соииально-психологическое явление как моббинг также представ- ляют немалую oпatнocть как для здоровья специалистов, так и пля устойчивости и работоспособности функциональной группы. Таким образом, л и ч н а я 6 е з о п а с н о с т ь с п е ц и а л и с-

т ов в э к с т р е м а л ь н ы х у с л о в и я х включает в себя две вза-

имосвя занные з а д а ч и:

* физическую безопасность;

*—* психологическую безопасность.

Организамионная безопасность функциональных групп в экст- ремальных условиях, кроме физической и психологической без-

опасности всей группы, включает в себя нормати *лио-у* раиовую безопасность.

Нормативно- правовая безогіасность функциональных групп в экс гремші ьных условиях определяется значимостью i руппы как служсбно-босвой единицы, ее работоспособностью и эффектив- носТЬю.

Потребность в физической и психолог ической безопасности тани мает одно из ведущих мест в иерархии потребностей человека. Безусловно, на псрвый іыан выступают физиологичсские потрсб- ности, обеспечивающис жизнедсятельносз ь организма индивида. За ними следуют потребности в безопасности, зашишенности (из- бежать опасности, найти укрытие, обес печить нормальную жиз— недеятельность и т. д.). Удoaлeтяopeниe двух указанных видов дает возможносз ь пзн реализаиии потребностси в обшении и хорошем отношснии (быть принятым в обществе. принадлежать к опреде- леннои гpyппe, быть любимым и т. д.). При условии удовлетворе- ния потребностей этих трех видов возможна реализаиия иных ка- тегорий потребностей: в уважении; когнитивн ых и эстезических потребностей; в самореализаиии или самовыражении.

Потребность в бсзопаснос ги режіизуется путем фopмиpoвaнин

мотивов безопасности. Исследования показывают наличие связеи метлу мотинами безопасности и мотиваиисй высокоэффек гивно- го труда. Можно утверwіать, что и меющие cіьзьнyю мотиваиию на достижение результатов в дcятeльнocти работники обращают боль- шие пни манин на :1ичную безопасность, понимая, ч го от степени ее обсспсчсния зависит реальность постижения cлt жсбных иелей.

Однако следует отметить, что у чрезмерно ориентированного

НП COMО30lilИГ ДП OTH ИKП МОТИ ВЫ БЕЗОПЕСНОСТИ HПЧИ НПЮТ ПОДПВ-

лять мо живы достижения успехов в труде. Поэтом у этот работник все бoльшс старается избежать угрожающих ситуаций и может по- терять общии мотив к де›ітельносзи в гpyппe, призванной дей- ствовать в экстремальных условиях. Mcwiy мотивами труда и без- опасности снеииалиста должен быть опредслсн іtый баланс. Эти мо живы должны совместно побужлать его к эффективным дей-

СТБИЯ М ПДИ уСЛОБИ И ПДИ MM HCНИЯ ЗАШИТ fl ЫХ С e СТБ И CC ЗОПOCH ЫХ

методов труда. В некоторых зарубежных программах выживаниіі, о которых будет сказано ниже, yчиты вается этот мотиваиионный элемент в виде установки иа выживание.

Организаиионная безопасность функиионалыіои rpyп пы оп- ределнетсн сгіособностью групгіы решать поставленные перед ней задачи в экстремалы‹ых условиях без ушерба пля ее существова- ния как rpyппового субъс кта и позитивных всихологических ха- рактеристик.

В силу психологических особенностей и степени профессио- нальной подготовленности эффективность действии спсииалис-

ТОБ Б О1 IOCH ЫХ СИТ 0 ЧИІlХ Д03ЛИ ЧН0.

Кромс тоі о, яозмож i i ы психофизиоло гические противопока- вания к дсятсл ы іости, с вязанно й с экстремальными ситуация ми.

,јл›і нрелотпрашени›і несч астных случаев и траяматизма по психо- физиологическим ноказанип м ис пользуется профессионально- психолог ичес ки й о сбор кандидНтОD.

К 'i ислv yc го и'i и яых п р о т и в о ii о к а з а н и й к р а fi о т е с п е u и а л и с т о в в э к с т р е м а л ь н ы х у с л о в и я х слепует оз tiec i и:

* понижеtз ную іісихолоі и чес кую устойчивость и склонность к i іси хи чес кои дсзалаптаиии;
* ііоиыше ни ую тревожность и сз pax:
* эмоционыіьную неуравновеше нность и импульсивность в пей-

, \ ) 1 CTpeCCy}

* іtепостаточну ю способность к распределению и концентра—
* функиионті ьные наруше ния с вязи между се нсорн ым (по- знаиательны м) и двигательгі ы м (моторным) процессами;

фу нкииональные гізмене ния в организме (сердечно-сосудис- тос заболе вание, лиaбeт и т. п.);

* нелостптки органов ч унс ru (с ниже ние зрения и слуха);
* неумеренную с юзонность г: рис ку («сдвиг к риску»);
* нсиыііер›канность и с клонность к аффективному реагирова -
* Јd\‹одлснн \ю реакцию и tЈс/lостаточную ловкость;
* Н0ДОСТ‹1ТОЧНы й \ ODC нь и н re ілектузльных слособносте й и

малуіtэ сообразитсльность;

— пристрас і-ие к xi коі ол ю или наркоти кам.

К врйіс ин ым фактора м, oi ра ни чивающим возможность исполь- зОБdНИН CПC циал истО В D экстре мьi ьных усло виях, следует отнести ticnoc га гоч ную гірофесс ио нальную попготовле н ность, неопыт- ность, нсос i opoж i іость.

JfiTOИ‘ï ИВЫХ ПPOTИDOПOKgЗaнии функнИонзльных грулл х рабо-

I е ii экстре мальных условиях не суіиествует. К врѐме нным проти-

DtЭ П О КБ ЗП t1 И Н М К paЙOTt в Э KCTpe М mЧ b Н Ы Х ОСЛО ВИ Я Х @\ Н КЦИ О НИЛ b- Н Ы Х Гр\ П I i ОТ14 ОС Я TC Я:

* недостато'шпн с плочсгі ность, слаженность, мобилизация груп-
  + напряже н н ые и.'\ и ко нфл иктные отноше ния между формзль- нь м и неформальным липера ми, руковопителем и остальными с пе гіиыіистами;
  + неблагоприятныи мортч *ъно*-нсихологи чески й климат в функ- иион\*ч ьнои rpyп пе.

Прелрасноло\*ен нос гь к несчастньгм случаях имеет связь с си-

тvативными нсихи чсскими состояни›іми как отпельных спеииа-

.зистов, так и функиионшзьны х rpyп п, отрииателыtо влияющими па ru рпботос пособносз ь в oпac ны х ситуациях. При обнаруже нии

гаких состояний у специалиста решается вопрос о его временном отстранении от выполнения служебных обязанносгеи, оказания ему нeoбxoдимoи психологической помощи, а при выявлении негативных психических состояний в rp nne cлeдyeт максимально быстро выво игь гpyппy из экстремальных условий и прово ить групповые и индивидyaльныe психореабилитаиионные меропри- ЯтиЯ.

К числу факторов, влияющих на предрасположенность к не- счастным случаям. слепуег также отнести: употребление алкоголя в течение суток, предшествующих деятельности в условиях опас- ности, состояние алкогольного опьянения, отсутствие полноиен- ного ночного отдыха (сон менее 8 часов), болезненное состояние и плохое самочувствие.

###### Необходимо также вылечить нерепко встречающиеся виктим- ные качества специалистов: излишнюю доверчивость, неосторож- ность, легкомыслие, вспыльчивость, агрессивносгь, нечестность, алчность, жадность, жестокость, внушаемость, конформизм, не- дисииплинированность, самонадеянность и др.

Выделенные ранее характеристики функциональных rpyпп, противопоказанные к работе в экстремальных условиях, следует отнести также к виктимным в экстремальных условиях.

###### А. И. Гlапкин вьиіеляег общие правила обеспечения личной без- опасности специалиста в экстремальных условиях.

* Ожидаи нeoжидaннoro.

###### Руково ствуися здравым смыслом.

* Не «разжигай» противника, а «гаси» его.

###### Владеи: собои, информацией, орудиями труда, ситуацией.

* Необычное может стать сигналом опасности.

###### Ключ к ycпexy — по головка.

* В критической ситуации ты будешь деиствовать так, как на-

учИлсЯ.

###### Пре е чем воити — знаи, где выход.

* Имеи план, особенно на xyдшии вариант.

###### Знаи, что о тебе знают.

* Избегаи шаблона, будь непредсказуем.

###### Не «замерзаи» дeиcтвyи.

* Ищи ложку мeдa в бочке дегтя: используи свою неудачу.

###### Сделаи стресс своим союзником.

* Не расслабляися слишком быстро.

###### Избегай ‹тоннельного» видения.

* flлoxo переоиенить противника, хуже нeдooueнить.

###### Верь себе, но работаи в команде. Гlогибаівт в одиночку.

* Удача любит умелых.

###### Отечественный и зарубежныи опыт показывает, что важными условиями обеспечения личнои психологическои безопасности (особенно в ситуации риска) являются:

* знания о психофизиологических процессах, происходящих в организме человека в ситуации опасности;
* усвоение определеннои «модели поведения › в ситуации

опасности, позволяющей выполнить профессиональную задачу и не пострадать лично;

* владение приемами психологическои саморегуляции, при- ыениыыми непосредственно перед ситуацией опасности, во вре- мя и после нее.

К психологическим качествам специалистов и характеристи- кам функциональных групп, наиболее важным для обеспечения физи ческои безопасности специалистов в ситуаии и риска оля жизни и организационнои безопасности фyнкциoнaльнoи груп- пы, следует отиести:

* понимание цели деятельности (знание, ради чего риск);
* определение стратегии и тактики деятельности группы;
* профессиональная пoдroтoвлeннocть специалистов и групп;
* устойчивость к стрессу (программы, решение запач в крити—

ческих ситуациях);

* доверие к самому себе при выполнении задачи (уверенность

в себе);

* дoвepиe к орудиям труда (умелое владение);
* доверие к своей гpyппe и ее pyкoвoдитeлю;
* решительность (способность быстрого реагирования на ситу-

ацию и принятие решения);

* эффективность в ситуации (способность мысленно видеть

победу и прогнозировать ее);

* эмоциональную устойчивость;
* физическую подготовленность (имеется физическая возмож-

ность сделать все необходимое);

* способность к совместным деиствиям (работа в гpyппe);
* знание своей роли и роли каждого в группе, готовность к взаимодействия, взаимопомощи и взаимозаменяемости;
* уровень управления (приемы, методы, формы, стиль) функ-

циональной группой в экстремальных условиях.

К психологическому компоненту относятся: развертывание психологическои службы, психологическое обеспечение профес- сиональнои деятельности, психологическая коррекция, ослабле- ние влияния эмоционально- психологических перегрузок и стрес- сов, профессиональная экстремально- психологическая подготов- ленность, наличие опыта.

Все эти элементы напрямую связаны и с уровнем физическои безопасности специалистов и организационноіЈ безопасностью ГруппЫ.

Специалист должен уметь оценить наличие опасности в ситуа- ции профессиональнои деятельности, ее степень, возможности нарастания и формы реального проявления, понимать роль по-

стоинной бдительности и способов ее личного обесііечении, уметь использовать экипировку, повышающую личную безопасность, не пренебрегать ею, владеть тактикой постоянного превентивно— го обеспечения личной безопасности при повседневном выпол— нении служебных функиий, владеть тактикой, методами и при— емами усиле нии мер личной профессиональной безопасности при повышении опасности, пресечении пикового нарастания угрозы, уметь поддерживать постоянную личную готовность к немеплен- ному реагирова нию на любые неожиданные угрозы .личной без— опасности, опережать правонарушителя во всех действиях, в том числе в использовании оружии.

В риде зарубежных стран, в частности в США, обучение менедж—

менту безопасности стало обязательной частью обучения целого рида профессий, в том числе caжe банкиров. Существуют специ— альные курсы, такие как ‹ Воля к выживанию», «Выживание на

Все п р о г р а м м ы п о в ы ж и в а н и ю, как правило, решают ч е т ы р е о с н о в н ы е з а д а ч и.

1. Сформировать профессионально-психологическую установ- ку на обеспечение личной безопасности и безопасности коллег при решении профессиональных задач.
2. Дать знании, необходи мые дли обеспечения личной профес сиональной безопасности и безопасности коллег.
3. Научить тактике и приемам обеспечения профессиональной безопас ности.
4. Обучить **соединению** тактики и приемов обеспечения без- опасности с з актикой и приемами решении профессиональных задач.

П одобные програм мы **содержат** следующие **содержание** в за- виси мости от категории обучающихсн специалистов (поли цей- ские. пожарные, налоговые инспекторы, работники спасатель- ных команд, альпинисты, шахтеры, водолазы, военные профес- сии и т. д.).

* Статистические данные о гибели или ранениих этой катего- рии работников.
* Обобщенный портрет (психологический) работника — жерт-

вы.

* Анали з причин гибели или ранений работников.
* Условия и факторы, способствующи е обеспечеі4ию личной безопас ности.
* Психологический портрет работника, способного обеспечить оптимальны й уровень личной безоп асности.
* Тактика личных действи й («звезда выживания») и работы в команде по обеспечению безопасности.
* Комплекс конкретных знани й, характеризуЮщих состояние человека в ситуациях опасности.

|48

* Ком плскс конкретных профессионально- психологических

установок на вы›кияание («Динамика страха»).

* Копкретные рекомендации — как деиствова ть по обеспече- н ию лич нои безопасности.
* Практическая отработКа тактики и приемов обеспечения лич- ной безопасности при реше нии профессиональных задач.

ТакиsЈ образом, весь курс содержит одну идею: «Опасность есть, но ее можно и нvтно избежать, если ты это умеешь».

Эта идe›i выражается тaкиe в «обязательстве остаться в жи- RЫХ». которое заполняіот работники профессий, связанные с рис- ком. Она пpeдcз’aвляeт собой своеобразную установку на выжива- ние, пoдпиca иную собственноручно обучаюгиимся или принима- емьім на pafioтy.

Установка на вы живание — это готовность и предрасположен- ность работника к целенаправленнои, надежнои и характеризую- iileйcя дocтaтoчны м уровнем самозащиты деятельности.

Формирование устоичивой установки на выживание в экстре- нальнои ситуации представляет собои одновременно воспитание разум ного и мотивироианного риска, преодоление чувства стра- ха. развитие осмотрительности и бдитeльнocти. Такая работа — гаран ги›і эффeктивныx и надежных действии в опасных для жиз- ни и здоровья условиях. Сформировать и развить у себя установку на выживание cnocoGeн любои работник, действующий в экстре-

NItПl ЬНЫХ CJI О НИЯ Х.

Обязательство остаться в ли вых. или обязател ьство о выжива- нии, вюіючает в ссбя ФИО, должность, специальное звание (если есть). Текст направлен на осознание экстремальности и опасности ситуации, в которую будет вовлечен кандидат на работу в экст- ремальных условиях. Как правило, он состоит из таких оборотов:

«Я осознаю, что вовле•Јение ме ня в ситуацию, связанную с воо-

ружси н ым конфликтом или применением оружия является pe-

ftЛ ЬНОИ I QОЗОИ ЛЛЯ М OeЙ ЖИЗН И И 3 ОQOBЬЯ. Д ПОСТОЯ HHO П]ЭИ-

держиваться моего обязательства избегать того, чтобы стать жерт- вой в такой си’іуаиии. И поэтому fiyдy (далее следует набор про- фессионально-психологических гребовании, характерных для кон- кретнои профессии. Нагіример, следить за руками подозреваемых и правонарушителей, держать дистанцию. опускаться в завал толь- ко со страховочным снаряжением и под контролем напарника, использовать затитную Каску и т.д.}.

В ко ние обя зательства следует жизиеутверждающая фраза:

«Я бУдy с пособен выжить в опаснои ситуации и одержу победу в люfiои схватке или при преодолении любьx препятствий и посто- янно they придерживаться этого обязательства». Ставятся число и по пись.

В 'JC Н ЫХ MtlTepиaлax, ііредставленных А. И. Папкиным [20] и

А.В. Будановым [7], тактика обеспечения безопасности выжива—

«ЗВЕЗДА ВЫЖИ ВАН ИЯ•



—J Психологическая устойчивость

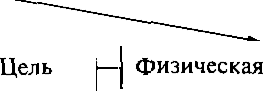
УиепиR деиствовктъ

Физические качества

Интеллект

Тактика деиствий

Рис. 9. ‹Звеада выживания»



Владение op ием или

орудияtvfи труда, экипировка

Крепкие нервы (психическая устойчивость)

подготовка

Умстяепные способности

Тактика действий

Рис. 10. Другой вариант «звезды выживания

ния отражена в ‹звезде выживания» в одном из двух вариантов

(рис. 9, l0).

В первом варианте предполагается, что психическая устойчи- вость пронизывает зве зду выживания и является средой, в кото- рой зве еда выживания нaxoдитcя, от чего она зависит и чему она, в свою очередь, дает пoдпиткy.

В данном контексте психологическаR устойчивость ставится в зависимость от естественных факторов человека, его здоровья, состояния психики, степеии подготовленности и сама на них вли- яет. В данном случае личная безопасность основывается на интел- лектуюьных особенностях человека, на том, как специалист вла- деет тактикой и правилами действий в экстремальной ситуации, как он физически подготовлен, владеет оружием или орудиями труда и как экипирован.

Во втором случае психической устойчивости не отводится цен- тральное место, но она и не игнорируется, а играет вспомога- тельную роль. Здесь центральное место занимает цель деятельно- сти, основанная на ведувіих мотивах личности.

Программы предусматривают: изучение прием ов саморегуля- лии, самоконтроля, правильного понимания того, что происхо- дит со специалистом в ситуации опасности.

Установка на выживание предусматривает готовность и пред-

расположенность специалиста к целенаправленной, надежной и

характеризуюшейся достаточным уровнем самозащиты деятель- ности в условиях возникновения, протекания и разрешения опас- ной ситуации.

С содержательной стороны установка на выживание включает в себя три элемента: познавательный (осознание ситуаиии), эмо- иионально-оиеночный (оценка сил и возможностей), пове0ен- ческий (действия по тактике и инструкциям).

Формирование стабильнои установки на выживание ведет к разумному и мотивированному риску, преодолению чувства стра- ха, осмотрительности и бдительности в поведении специалистов, их более эффективным и напежным действиям в различных экст- ремальных ситуациях.

Для упрощения понимания сути установки на выживание пред- лагается усвоить так называем ый «треугольник безопасности» (рис. 11).

На первый взгляд возникает противоречие метлу прагмати- ческой идеей выполнения служебных обязанностей и нравствен- ной идеей самосохранения. Однако если идею самосохранения ввести в ранг общегосударственной и профессиональной идеи со- хранения жизни, зпоровья персонала, а также сохранения цело- стности и работоспособности функциональной группы как праг- матических ценностей, то противоречие снимается, и оиенка си- туаиии продуктивна.

Так, программа по выживанию персонала США включает сле- дующий алгоритм реализаиии идеи повышения уровня профес- сиональной безопасности.

1. Создание условии, в том числе материально-технических.
2. Убежление всех работников в нeoбxoдимocти и возможности осуществления идеи преодоления профессионально-психологичес- ких стереотипов мышления и отношений.
3. Обучение персонала разных уровней действиям по практи- ческой реализации идеи выживания.
4. Организация эфф’ективности реализаиии идеи выживания.
5. Постоянная оиенка эффективности осуществления идеи.
6. Гибкая корректировка npouecca реализации идеи в соответ-

ствии с изменениями в профессиональной деятельности.

Уместно отметить, что у любого человека имеется мотивация к самозащиw. Однако почему она часто не срабатывает? Очевидно, не в малой степени на это оказывает влияние искажение иенно-

Здравый смысл

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| бдительность |  | Информированность |
|  |

Рис. 11. Треугольник безопасности

стей, которыми руководствуется специалис’г. Часто ценность лич- ной жи зни не включается им в прагматическую ценность дости- жения результатов профессиональной деятельности. Здесь играст роль переориентация специалиста на самоценность его личности для дости жени я цели.

Но рефлекс самозащиты, который заслоне н осознанн ыми по-

веденчески ми стереоти пам и (например, неумение контролировать эмоции, чувства, доверчивость, внушаемость, несдержанность в общении, рассказах о себе, завышенная самооценка), не сраба- тывает.

Кроме оформления обязательства по выживанию для форм и - рования безопас ного поведения специалистов и функциональных групп в экстремальных условиях, преодоления чувства страха и иных фобий пси хологами, как правило, предлагаются и исполь- зуются в процессе предварительной и непосредстве нных этапов профессиональной экстремально-психологи ческой подготовки сле- дующие направления психологичес кой работы.

1. Формирование верьт в собственную неуязвимость и развитие установки на выживание в опасны х условиях деятельности.
2. Развитие профессионал и зма и укрепление убежденности в безопас ности собственных действий в кри зисных ситуациях.
3. П осте пе нное замещение состояния тревожности состоянием повышенного внимания в процессе развития мотивационной сфе- ры в те че ние 2 - 3 лет.
4. Обре’гение навыков в саморе гуляционной и трансрегуляци-

он ной подготовке.

1. Культивирование приятных эмоций и переживаний после рискованных действий я слу›кебных ситуациях, завершившихся успешным результатом.
2. Реальное или мысленное моделирование опасных ситуаций, сопровождаемое переживанием сильного страха и успешное его преодоле ние за счет использован и я элементов саморегуляци и.
3. Планирование и прогнозирование успешной деятельности функциональной группы в составе других групп, при взаимодей- стви и или и золированно.
4. П олучение навыков формирования груптіовой установки на

успе шную и безопасную деятельность.

1. Обучение и закрепление навыков формирования и подпер- жанин боевых (мобили зующих) психи ческих состояни й функцио- нальной т’руппы.
2. Формирование и поддержание благоприятного пси хологи -

ческого кли мата в функциональной группе.

I I . Формирование сплоче нности и мобили зованности группы перед началом конкретных профессиональных действи й в экстре-

1 2. Формирование надситуати вной активности группы.

Применяемые психотехнические прие мы позволяют снимать отрицательные переживания и создавать особые мыслительные, ментальные состояния (состояния осознан ного самоконтроля, мобилизоваі4ности, «включе нности» в ситуацию).

Для формирования, поддержания, развития лvіч нои и группо- вой безопас ности специалистов и функциональных rpyп п можно применять следующий набор методик.

1. «Парадоксальная интенция» (Б.Франкл), основанная на уве-

.зичении имп ульса того, чего боишься.

1. «Мысле нное переживание умирания — неуязвимости», ос- нованное на противополож ности смерти и жизне нности как не- уязвимости.
2. ‹'Составление перечня собственных страхов на бумаге», ос- нованное на рационализации страхов на сознательном уровне, что снимает уровень страха.
3. Упраж не ни я по регуляции дыхания.
4. М оделирова ние спокойстьия в любой ситуации.
5. Управление страхом по Т. Майнгарду, основанное на осознал- ном регулировании страха с помощью пыхательных упражнений.
6. Психогигиеническая гим настика.
7. Рациональныи тренинг, основанныи на осознании степени опасности.
8. Упражнение «Опасности, встречающиеся в профессионал ь- ной пеятельности сотрудников спе цподразделений», предназна- ченные для оиенки и ранжирования.

IN. Преодоление страха и пругих фобий посрепством методик

ИЛ П.

* 1. Психологическое сопровождение специалистов и функциональных групп в экстремальных условиях

Руководитель функциональной группы экстремальнот профиля должен предпрvінять все зависящие от него меры для осуществле- ния психологичес кого сопровожпе ния специалистов и функцио- нальных rpyп п я экстремальных условиях.

Психологи'теское сопровождение деятельностvі специалистов в экстремальных условиях необходимо в связи с тем, что:

* при всей значимости профессиональной экстремально-пси- хологической подготовки невозможно предвидеть всего, что мо- жет случиться в экстре мальных условиях; нужна помощь психоло- га при мобилизаиии сил персонала в предстартовой ситуации и в пpouecce деятельности;

— переход к действиям в экстремальных условиях требует вну- реннеи регуля ции необходимого, благоприятного для работы ь

экстремальных условиях, состоя ния, с учетом особенностей са- мой экстремазьной ситуации и местных условий;

* + благоприятное к деятельности в экстремальных условиях со- стояние, в связи с накоітлением устжости, повыіиением нервно- го напряжения, требует специальных мер по его поддержанию в течение необходимого времени, а в ряде случаев необходимо про- ведение реабилитационно-восстановительных мероприятий.

Психологическое сопровождение действии персон ала в экст- ремальных условиях осуществляется в виде:

* + занятий по боевому разделу непосредственного этапа про- фессиональной экстремально-психологической подготовки перед началом активных боевых действий, в процессе деятельности и в периода кратковременных перерывов;

обеспечения профессиональных действии в ходе региения служебно-боевых задач (наблюдение, контроль, поддержка);

* + обеспечения восстановления работоспособности специалис- тов после выполнения ими служебно-боевых задач.

О с н о в н ы е з а д а ч и п с и х о ло г и ч е с к о г о с о п р о в о ж-

д е н и я:

1. Ознакомление личного состава совместно с pyкoвoдcтвoм группы с особенностями обстановки, момента, принятых реше- нии, стоящих задач (влияние на мотивационную сферу).
2. И нструктаж по личнои безопасности про ессионазьной де-

ятельности.

1. Мобилизация необходимых профессионально важных качеств

личности и регуллция благоприятных для работы в экстремазь-

Н Ы Х СЛ ОВИ Я Х СОСТОЯ НИЙ.

1. Организация специализированной психологической помощи специалистам, нaxoдящимcя на самых трудных участках (личное сопровождение, назначение компетентных исполнителей, исполь- зование инливидуальных психологических средств, стимуляторов}.
2. Создание и соблюдение атмосферы товарищества, коллекти- визма, поддержки, взаимовыручки.
3. Проведение реабилитационно-восстановительных меропри- ятИЙ.
4. Организация и проведение мероприятий психологического воздействия на участников вооруженного сопротивления или тер- рористов (при проведении силовых мероприятий).

На занятиях по боевом у разделу непосредствен ного этапа про- фессиональной экстремально-психологической подготовки отра- батываются навыки конкретного вида деятельности. Занятия про- водятся с учетом местных условии, возникающих трудносте й, противоречий, дефицита ресурсов (нехватки информации, недо- статка времени, oбopyдoвaния). Особое внимание уделяется до- стижению взаимопонимания, взаимодействия, взаимозаменяемо- сти, взаимопомоши в гpyппax, слаженности действий.

Перед началом активных деиствии проводятся инструктажи, беседы, сообщается необходимая информация, получается эки- пировка. Заботой руководителей всех уровней и психологов явля- ется успешное начало действий в сложных экстремальных услови- ях в состоянии максимальнои ‹у Включ енности» специалистов в си- туацию, при полной собранности сил и мобилизованности, с по- ниманием задач, обстановки и способов деистви й. Психологичес- кая готовность — условие достижения успеха с первых шагов де- ятельности. Очень часто уже сам факт попадания в экстремальные условия приводит к возникновению негативных с стОRНий: тре- воги, страха, «предстартовои лихорадки», когда человека трясет от возбуждения. Подготовленных к действиям в экстремальных ус- ловиях специалистов факт попадания в экстремальные условия мобилизует.

Для регуляции и эакрепле ния состояния повышеннои «вклю- ченности» в экстремальную ситуацию необходимо:

1. Определить личную значимость ситуации. Произвести пере- оценку ценностей. Построить модель улучшенного конечного ре- зультата и модель деятельнос ти , ведущей к оптимальному резуль- тату.
2. Избавиться от навязчивых представлении о возможности не- гативных гіоследствий за счет восприятия окраше нной в положи- wльные тона эмоциональной информации. Переориентировать свои чувст ва на ycпex, представить ситуацию в желательном варианте. Ощугить удовлетвореиие от процесса самои деятельности. Для этого возможно использовать: трансрегуляционную психотехнику, ауго- генную тренировку и методы Nсихологическои саморегуляпии.

Исследования и практика показывают, что подлинно высокий уровень профессиональной готовности персонала может быть до- стигнут лишь при оргіентировке на конкретные предстоящие деи- ствия и на четкии результат.

Если решение профессиональных задач в экстремальных усло- виях длится продолжительное время (от нескольких дней до не- скольких месяцев), занятия проводятся кaждый раз при новом поручении, с учетом специфики де ятельности, особенностей пси- хических нагрузок, чередования и продолжительности активнои и пассивной фаз деятельности. Затраты времени на занятия по боево- му разделу не посредственного этапа профессиональнои экстре- мальио-психологической по готовки могут быть от 3 -5 минут no 4 часов ежедневно в зависимости от подготовле нности специали- стов, опыта работы в экстремальных условиях, сложности пред- стоящих задач, ответственности и мобильности предстоящих дей- ствий, резерва аремеии. Главное — это достижение боевого состо- ННИR, ОПТимального уровня настроя на выполнение задачи не- посредстве нио перед ее выполнением, а также активизация вос- требованных деятельностью профессионально важных качеств.

Желательно, чтобы заннтин по босвому разлелу непосрелствен— ного этапа подготовки со специалистами проводил тот же психо- лог, который проводил занятия по преибоевому разделу подго- товки и по преяварительному этапу профессионалы‹ой экстре- мально-психологической подготовки. Однако в любом случае ііси- холог, провоинщии занятия, до чжен владеть информапией о.пре- дЬЮущих результатах подготовки. Занятия по боевому разяелу не- пocpeдcтвeннoгo этапа профессиональной экстремально-психоло- гической подготовки должны совмещатьсн или пересекаться с инструктажем, которой проводит руководитель работ перед их началом. От этого выигрывает как сама подготовка, которая кон— кретизируетсн пол определенные первоочереиные задачи, так и инструктаж, которой преобраэуетсн в незаформализованную, а личностно ориентированную постановку задач.

Занятия по боевому разяелу непосредственной профессиональ— но-психологическои подготовки должны преиусматривать как rpyп— повые, так и индивидуальнне формы работы, быть наиелены на дополнительное мотивирование и ориентирование специалистов на выполнение конкретных персональных задач в экстре мальных

СЛОВИ ЧХ.

Ос н о в н ьі м и п р и е м а м и, которые используются в боевом разделе непосреяственного этапа профессиональной экстремаль- но-психологическои подготовки, могут быть: пример, постанов— ка запачи, разъяснение, убеждение, внушение, показ, упражне- ние и тренировка.

С р е дс т в а в о з я е и с т в и н на специалистов подразлелнют- сн на: материальные, визуальные, слуховые, обоннтельные, ки — нестетич еские (вербальнан и невербальная речь, движении, каса- ние, магнитофонные и видеозаписи, памятки по .мерам безопас- ности, санитарнои гигиене, материальные поошрен ин и т. 3.).

Боевои раздел не посрелственного этапа профессиональноі‹ экстремально—психологической подготовки специалистов должен включать в себн элементы разминки. Неслучаино, например. спорт- смены разминаютсн перед стартом, приводя свой организм в со- стояние, при котором можно показать наилучший рсзультат. До- казано, что в начале любой работы происхоии т рост ее успешно- сти, опреиелнЮщии настрои всех моральных, психических и фи- биологических функци й человека на работу, получивши й е науке название *врабатывание.*

Ученые показали, что наиболее заметно явление «• ерабатыва- нин» в псрвые 10 — 15 минут работьi когда качественные показа- тели ее возрастают в среднем на 40 *%.* При чем чем больше разни ца (пepeпan) в степени активности человека по работы и после ее начала, тем дольше длитсн врабатывание, те м хуже показатели в начале работы. То есть если после долгого ожидания приступить к сложной работе, требуЮщей большои интенсивности. то в пер—

выс минуты можно не проявить всех своих способностей и воз- можностей, а это я экстремальных условиях недопусти мо, может привести к гибели или травмам.

Для преодоления этого явления необходимо наращивать ак- ти вность нагру юки непосредственно перед началом дeйcтви й, уменьшая перепад мсжду состоянием специалиста пepeл и после начюіа Јіействий и тем самы м сделать пepиoд врабатываніія мини- мальные и плавным. Эту залачу вместе с инструктажем дoлжeн решать боевой раздел непосредственного этапа профессиональ- ной экстремально- психологической подготовки.

Еще одна закономерность — это адаптация органов чувств, особенно зрения. Так, при переходе ночью из освещенного поме- иіения в тем ноту, повышение чувствительности зрения на 80 происходит в течение 15 - 20 минут и завершается через 60 минут. В связи этим некоторые упражнения боевого раздела подготовки следует проводить в cпeuифичecкиx, в привычные лля цaбoтьі ус-

ЛОВИЯХ.

В ком плекс боевого paздeлa непосредственного этапа профес- сиональной экстремально- психологической подготовки целесооб- разно включить:

* приемы релаксаиии (упражнения по расслаблению всех групп мышц при беге, ходьбе, стоя, сидя, лежа);

физическис упражнения (зарядка, гим настика, рукопашный

бой);

* упражнения на исгіол ьзование связного и активизирующего дыхания;
* упражнения на активи заиию пам яти, наблюдательности и мышления в процессе профессиональной деятельности;

упражнения по профессиональному восприятию ситуации и

позитивному восприятию окружаюіцей обстановки;

* методики саморегуляиии, наиеленные на успешность дея- тельности в конкретной эмоционально знaчимo й ситуации: уп- ражнения по визуализации (мысленные, образные представления своих успешных действий в деталях на основе имеющегосн ус- пешного опыта); ocyщecтвлeниe само приказов, самовнугиений, ус- тановок, напутствий;
* трансрегvляционные психотехники. нацеленные на увеличе- ние уровня самоконтроля за своими мыслнми, чувствам и и дей- стви›іми; концентраиию и pacпpeдeлeниe внимания;
* прием ы адаптации к темнотс, свисту пуль, взрывам, стонам и т.д.

ритуал ьные деи стви я как индивидyaльныe, так и групповые (если они являютс›і пусковым сигнало м для привычных, закреп-

.бен ных в навыках авто матических действий и внутреннего на- строя. Ритушіы должны быть связан ьі с решительны ми, волеsы- h4 i4 дейсз’ви ями, которые в сло жн ых условиях помогают преодо-

леть расслабленность, вялость и неуверенность в своих силах например, yдap кулаком по руке с выдохом, надевание берета

іісихотехники повышения эффективности спениальных ви- ков деятельности (стрельба, виды единоборств и т. д.); они пред- ставляют собой приемы психологического настроя работников к их выполнению.

На психологическое состояние персонала в экстремальных ус- ловиях значительное влияние оказывают грамотные, уверенные и на ежные специалисты и руководители функциональных rpyпп. Например, истерия управления и неразбериха сильно деморали- зуют воздействие на рабочий настрой персонала в экстремальных условиях [26]. Поэтому при проведении занятий, на всех этапах профессиональной экстремально- психологической подготовки важно предусмотреть темы по психологии управления персона- лом, предназначенные для руководителей подразпелении и групп. Психо.могу следует культивировать и поддерживать у руководи- телей чувство управленческого долга, профессионализм, воля, культура, честь и достоинство. Следует научить руководителей са- мостоятельно снимать утомзе ние, тренировать быстроту анализа сложнои ситуации и принятия правильных решений, сочетать смелость и решительность с осмотрительностью, овлапевать ини-

ииативой в психологически сложных ситуаииях.

Любое состояние человека не постоянно. Даже в тиши кабинета оно меняется после 3- 4 часов работы. Тем очевиднее, что состоя- ние может измениться в экстремальных условиях, когда человек тратит не только физические силы, но изменению по воздействи- ем психогенных факторов подвергаются его сознание и психика.

В связи с этим возрастает значение мопелирования и актуали- заиии адекватных психических состояний в экстре мальных ситуа- циях.

В психологической поддержке нуждаются все спеииалисты, но

не все это осознают. Психолог не в состоянии оказывать психоло- гическую помощь всем спениалистам, поэтому в экстремальных условиях психологом до іжен деваться yпop на установление доб- рожелательных взаимоотношений в коллективе, сплоченность в группе и культивирование климата взаимной психологической поддержки и взаимовыручки. В экстремальной ситуации проявля- ются результаты отбора персонала: насколько удачно подобраны партнеры в группы по признакам психологической совместимо- сти, симпатий, возрастных особенностеи.

3 а д а ч а м и п с и х о л о г и ч е с к о г о с о п р о в о ж д е н и я

специалистов в пpouecce служебно-экстремальной деятельности

ЯВЛЯ ЮТСЯ

— обеспечение мобилизованности персонала и ero адаптация в течение выполнения профессиональных задач;

* оказание помощи в преополении вoзникaющиx по xoчy дей— ствий психологических трудностей, особенно тем, кто не выдер— живает нагрузок и нас инает проявлять слабость;
* поллержание и повышение морально—психологических воз- можностей спеииалистов на основе накапливающегося опыта дей— стВиЙ.

В соответствии с поставленными запачами психолог обязан:

* осуществлять контроль психологического состояния и рабо-

тоспособности специалистов;

* в пpouecce контроля выявлять оперативные показания к ин- дивидуальнои психокоррекиионнои работе. При этом особое вни- мание уделять таким расстройствам и состояниям, как психичес- кая демобилизация, реактивные состояния, аффективные реак- ции (психологические срывы), конфликтность, деморализаиия, злоупотребление алкоголем, острое утомление, переутомление;
* проводить мероізриятия психологической коррекиии, направ- ленные на снятие острых проявлений психического стресса, нор- мализаиию сна, восстановление работоспособности;
* выявлять нужды, запросы, настроения персонала, негатив- ные факторы, влияющие на психологическое состоя ние, небла- гоприятные межличностные отношения в коллективах;
* содеиствовать руководству попразпелении в работе с персо-

НалОм.

Как известно, запас сил человека связан с таким его каче— ством, как работоспособность. Уже через 2- 3 часа очень напря- женной работы может начинаться cпan работоспособности поп влиянием вначале скрытого, а потом явно развивающегося утом- ления, которое может отражаться и на качестве действий. Работ— ник, овлалевший методами регуляиии состояний, мoжeт отсро— чить момент наступления утомления. Опнако полностью его пред- отвратить невозможно. ІЈоэтому очень важно, чтобы специалист умел почувствовать момент наступления утомления и вовремя принять необходимые меры пля его профилактики или обратить-

СЯ 3£t ПOMOЩ ЬЮ К ПСИХОЛОД.

Психолог должен помнить, что формы и метопы решения пси— хологических залач в экстремальных условиях должны соответство- вать их возможностям, не мешать, а помогать работе персонала, а их морально-психологическая наиеленность должна быть проду— манна и продуктивна.

В экстремальнои ситуации важно контролировать себя и свои эмоиии. Для этого peкoмeндyeтcя чаще прибегать к взгляду на себя со стороны. Следует наблюпать за выражением своего лица, за— ставлять себя улыбаться, даже когпа этого не хочется: это приво— дит к расслаблению мыши. При этом иелесообразно проговари- вать формулу: «Спокоино, лиио расслабленное, я улыбаюсь». За— тем целесообразно сделать 2 3 глубоких рдоха, переити на ycпo-

каивающии вариант брюшного дыхание и глубокое свнзнос дыха- ние. Произнести формулу: «Дыхание глубокое, роэное. тело рас- слаблено, теплое».

В ситуациях сильного психического напряжение рекоме ндует— ся проводить следующие Упражнения.

1. Осуществить контроль за сноим состоянием (например. с

помощью трансрегуляционного психотренин га), расслабить мыш — пи, напряжение которых в данный момент не обязательно (на- пример, в положении стон перенести центр тяжести на одну ногу, вторую ногу расслабить, то же с руками, плечевым поясом и т. д.).

1. Осуществлять ннимательное наблюдение за потоком своих

мыслей и своеи деятельностью.

1. При пе9едвижении (ходьба, бег) расслабить мышцы лица,

у к, плечевого пояса, функииональные мышцы, когда это воз-

МОЖНО.

1. Применить поверхностное, грудное дыхание («собачьей»), по- сле чего перейти на ровное, глубокое свнзное пыхание.
2. Использовать словесный самоприказ: «Я влапею собой, уве-

рен в своих силах, дышу спокойно и с вободно».

1. Использовать самовиушение о неизбежности профессиональ- ного ycпexa (победы).
2. Использовать прием самоподкрепления: самоодобрение дей— ствии, обращение к внешнему эталону, образцу длн подражания.

Психологическая работа со спеииалистами з экстремальных условиях требует ответа иа следующие вопросы.

1. Какой прополжительности и интенсивности нужен спеииа- листам отдых?
2. Не проявляіотс н ли у кого—либо из спеиитіистов психичес- кие расстроиства или нет ли пронвлсний дeзaлaптивнoгo поведе- ния?
3. Нyжнo ли психологическое восстановление кого—либо из груп— пы и в какои степени?
4. Koro следует освободить от работы сроком до 3 суrог‘?
5. Есть ли нeoбxoдимocть в эвакуации кого-либо из группы'?

ОТВЕТИТЬ Н іЗ ЭТИ ПОП ДОС Ы П СИ ХОЛО Г МО П ОМ ОЧ b П Э КСТД CM Ыfl Ь-

ньЈх условиях: сам наблюдасмый, вря•і, руководитель. тоиаригии по работе, применение специальных психодиагностических мето- дик и оборудование. Целесообразно в экстремальнь х условиях применить не объемные пcиxoдиarнocтичecкиe методики, а более простые, но репрезентативные. К ним следует отнести методики: определение оперативной оценки самочувстнин, активности, на- строения (САН), диагностики самооиенки (Ч. Л. Спилбергера, Ю.Л. Ханина), проективные методики, н частности рисунок «Не- сушествующего животного», «Незаконченное предложение» (Сакса и Леви), световой тест актуального эмогlионального состоннин (Л юшера). Среди психоqиа гности чес кого оборупованин, которое

целесообразно использовать в экстремальных условиях, следует выделил ь:

прибор определения актуального психического состояния,

BIG ИХОЛОГИ ЧСС КОЙ СТОЙ'ІИ ВОСТИ , С И ilTИВНОЙ НilДeЖHOGTИ И ГЛіl-

зомера — «Активациометр»;

прибор биолоі ической обратной связи для обучен и i методом саморегуляции, определения актуального психического состоя- ния сотрудников — «Релана»;

проекционное цветодинамическое устройство для регуляции психического состояния — «Цветодин»;

* портативный стимулятор актуального психического состоя-

ни›і — «Иннер Плюс» (Вояджср);

* аппарат ісихоэмоииональной коррскиии АПЭК.

Восстановление рабочего состояния персонала следует осуще- ствлять в перерывах между профессиональной деятельностью и по ее окончанию.

Психолог обязан разумно, пристально и непрерывно наблюдать за спеииалистами, пытаться по внешним признаком и в общении оиениватl› их настрой, выявлять тех, кто нуждается в помощи.

Психическис расстройства в экстремальных услови ix возника-

ют по двум схемам.

1. Как следствие психической травмы (перенапряжение сил, вызванное кратковременным или относительно затяжным вождей-

СТВИe М ПСИХОТ] il BMИ}Э Ю ЩИ Х Ч]Эe ЗВ Ы Ч ilИ HlэI Х ОQСТОЯТСЛ irCTB ).

1. Развивающееся в течение длительного времени под действи- ем факторов, которые суммируются и нарастают в условиях пере-

ОМЛ e Н ИЯ , OTC СТВИ Я ОТДlэІХ il И ПСИХ ОЛ О ГИ ЧС С КОЙ ]ЭіlЗ}ЭЯДКИ .

Большинство психически х расстройств не связано с невменяе-

МОСТl›Ю, НО CB›IЗЭfЈIII С ОСТ]ЭЬІ МИ ПOCTT]ЭЭBMЭTИ'ïeCKИ МИ CT]ЭeCCOBЬl -

ми расстройствами. Их симптом ы: раздражительность, слабость, апатия, повышенная агрессивность, вспыльчивость, плохой сон, усталость, разбитое гь. При более глубоких расстроиствах (страхи) могут наблюдаться навязчивые состояния, тревожные сиы.

Большинство психических расстройств, возникающих у персо- нога в экстремпэьн ых условиях, устранимы. Однако несвоевре- менное принятис мер по восстановлению работоспособности со- трудников может привести к посттравматическим стрессовым рас- стройством (ПTCР) и психосоматическим заболеваниям.

ДЖ НО НЧИТПТЬСЯ И С }ЭИТМ HIM И ]Эil OTOCПOCO НОСТИ: OBTOЧН III И ,

неде. ьный, сс зонный. Свои жение работоспособности происходит с 2 до 6 часов утра, в послеобеденный час, к кoнtty смены, в вечерние часы; в недельном пикле: в субботу, воскресенье, поне- дельник.

Измс нения в рамках психофибиологического здоровья у спе- циалистов нроявляются как последствия фрустрации (неблаго- приятные обстоятельства, которьiе тормозят выполнегіие oпpeдe-

ленных иелей, или как негативные состояния, возникающие вслед-

ствие препятствия, Поражения).

Выпеляют положительные и отрицательные реакции на фруст-

рацИЮ.

П о л о ж и т е л ь н ы е р е а к u и и п репставляют конструктив- ные разрешения, преополение препятствия, мешающего дости- жению стимула. Эффект дocтигaeтcя путем усиления стремления (мобилизации), направленного на разрешение проблемы.

О т р и ц а т е л ь н ы е р е а к u и и вызывают разные формы не-

КОНСTpуКТИ BHO ГО ПOBeдeH ИЯ. НИ М ОТНОСЯТСЯ: tlГ]Э0СС ИЯ, tl ОtlГ-

рессия, регрессия, фиксаиия, отказ, негативизм, репрессия.

*Агрессия —* разрушительные действия, направленные на другое лицо или объект. Формы могут быть физическими и вербальными. Агрессия может быть открытой и скрытои, перехолить в гнев (бур- ные и неалекватные реакции), носить деструктивный характер.

*Аутоагрессия (самоубийство) —* разрушительные деиствия, на- правленные на себя. Формы проявления схожи с агрессиеи, могут быть физическими и вербальными. Может быть открытой и скры- той, перехопить в гнев (бурные и неалекватные реакции), носит

ДeCT}Э КТИBH ЫЙ Xtl}Эt1KTH}Э.

Факты *самоубийств* в экстремальных условиях являются одним Из RpKИx П ОRВЛений пезадаптаци и и отсуТСТВИR от dcc уСТОИЧИ- ВОСТИ. КОП ЫТКИ СtlMO И ИCTBtl — Kp ИКИ О ПOMOЩИ , КОТО}Э Ю CЛe-

дует оказать немедленно.

*Регуессия —* возврат к формам поведения, присущего человеку на более ранних эта пах жизни (инфантильные реакции, прими- тивизаиия поведения, усилеиие жестикуляции, применение фи- зической силы, но может быть и позитивное пoвeдeниe, связан- ное с оправдавшим себя ранее).

*Фиксация —* повторение неэффективных способов поведения, например , в общении у люпей с пемонстративными формами поведения.

*Отказ —* не участие в решении касающейся человека пробле- мы. Развивается апатическии подход к ситуации.

}ЭИ ЭТОМ И М eЮT MOCTO ДB£t ТИ П t1 OTKtl3tl:

* тКdз «•с легким cepnueм••, т. е. переключение на другои вид деятельности, сохраняя положительную мотивацию и эффектив-

НОСТЬ dД £tП ТtІЦИ ОН НЫХ MeXtlH И OMO В;

* откdз с пезорганизациеи повепения (апатия, угнетение, сни- жение активности).

Для экстремальных ситуации характерен второи тип.

*Негативизм —* отрииательное отношение не только к фрустри- руюгиеи ситуации, но и к другим проблемам, имеющим отногие- ние к этои ситуации.

*Penpeccия —* блокирование, вытеснение из сознания неприят-

ных ситуаций, которые касаю’гся требуемых для разрешения во-

просов. Применяется нереалистический принцип: проблема ис- чезнет, если о ней не думать.

Фрустрация мoжeт привозить к включению заіиитных меха- низмов личности, которые призваны снизить эмоциональное на- пряжение, но не решить проблему. К з а щ и т н ы м м е х а н и з- м а м личности следует отнести: раиионализацию, проекцию, фан- тазирование, вытеснение, идeнтификaцию и компенсацию.

*Рационализация —* подбор р’ационального, логически обосно- ванного объяснения собственного неверного поведения (рок судь- бы, вина другого, невезение, стечение обстоятельств и т. д.).

*Проекция —* приписывание другим людям собственных отрица-

тельных качеств.

*Фантазирование —* усиление воображения успешного поведе-

ния (незрелое поведение).

*Вытеснение —* забывание событий неііриятного характера, но они могут прорываться из подсознания в сферу сознания.

*Идентификация —* стремление к достижению цели другим (сы- ном, учеником и т. д.) при невозможности ее достижения самому.

*Компенсация —* стремление добиться ycпexa в другой области при невозможнос ти добиться ycпexa по основной деятельности.

В экстремальных ситуациях следует учитывать такой фрустри- рующий факт, как диссонанс. Диссонанс возникает в тех случаях, когда по каким-то причинам имеется значительное несоответствие между элементами ситуации или несовместимость. Например, при расхождении ожидания вновь принятого специалиста и реальной обстановкой, стилями управления руководителей различных зве- ньев и т, д.

Фрустраиионные факторы в случае их большой интенсивности могут приводить к развитию дезадаптивных состоянии.

Имеются следующие т и п ы п с и х и ч е с к о й д е з а д а п т а- ц и и специалистов в экстремальных условиях.

1. *Тревожно-астенический* mnn. Для данного типа характерна плохая переносимость значительных физических и нервных на- грузок. Нарушается сон, повышается тревожность, снижается ап- петит, ухудшается настроение, ослабевает внимание, способность к продуктивной деятельности, выраженное сосредоточение на своем здоровье, жалобы соматического плана. В экстремальных условиях мо›сет проявлять растерянность.
2. Ризиdно-аерессивньш *тип.* Bыдeляют ева типа — успешные и

неуспешные.

*Успешные* характеризуютсл активностью, целеустремленностью, уверенностью в себе с гипертрофированным чувством собствен- ного достоинства. Они напористы, ригидны, агрессивны, не счи- таются с чужим мнением, обладают лидерскими тенденциями. К.ак правило, действук›т в экстремальной обстановке успешно, гра- мотно, но легко выходят за рамки дозволенного, склонны к при-

менению физического воздействиіl к пoдчинeнным, жестоки к

врагам.

*Неуспешные* проявляют негативнос отгіошение к происхопяиlим событием. враждебность и злобность к окружаюіііим, им прису- геи oгuyгueниe обделенности, неоиененности, упря мство, мсти- тельность, малообщительность, коіЈфликтность. В экстремальнои обстановке могут быть умеренно активны, но и дeмoнcтpaтивнo уклоняться от решения задач.

1. *Истеро-экспрессиеный тип. П* редставители данного типа дея- тельны, активны, демонстративны, неугомонн ьі, но поверхност- ны, малопродуктивны, легко отвлекаемы. Стараются казаться опытными, бывалыми, для них характерна повышенная конф- ликтность. Могут быть агрессивны, жестоки, повышенно эмори- огіальны, непредсказуемы. Возможна истеричность, отказ от вы- полнения задач.
2. *Псеедоинициатиеный тип.* Люки, относнщиеся к данному типу, бывают показатель но активны, пoдви жны, деятельны, болры, оптим исти•гвы, но внутренне тревожны, напряженны. Часа о вспоминают ранее пережитые ими события, намеренно представляя их более тяжелыми с целью вытсснения собствен- ной тревожности. У них снижены иеленаправленная активность, способность к планированию, эффективнои деятельности. При малеишей неудаче их самооценка сни жаетсн. В экстремальных условиях могут проя влііть нерешительность, мeдлитeльнocть, отсутствие инициативы. Неспособны эффективно выполнять са- мостоіітельные задания.
3. *Социтіьно-дееиантный тип.* Лица, отнесснные к данному типу, активны, решительны, смслы, бесшабашны. Однако склонны к Јіевиантному поведению {употребление алкоголя, излишнее при- менение физической силы, превышение полномочий, невыпол- нение задачи, проявление агрессивности). В экстремальных усло- виях могут нро›івлять неподчинение руководителя м, oднaкo хоро- шо действуют в обстановке, тpeбyющe й личной инициативы.
4. *Депуессиено-трееожный тип. П* редставители этого типа склон- ны к вялости. снижеинои активности, общей тревожности, бес- покойству, общесоматическим расстроиствам. Им присущи повы- шенная чувствительность к огіасности, способность на неадекват- ные. нeoпpaвдaнныc действия в экстрсмюіьных условиях.

Если человек в экстремальных условиях не успевает адапти- роваться к быстро разпи вающимся изменени›Ім обстановки, это становитс›і основанием для психических заболеваний (психозы, неврастения, иіизофренил и т. д.) и психосоматических заболева- ний (язвенные болезни, гастриты, болезни попжелудочнои желе- зы, ишемические болезни сердца, сосудистые заболевания).

При нюіичии непатологических психических изменений, не

з ребуюгиих дoлrocpoчныx реабилитаиионных мероприятий, сле-

дует проводить со спеииалистами краткосрочные восстановитель- ные психологические мероприятия в экстремальных условиях. При этом следует придерживаться принципов.

1. Безотлагательность.
2. Приближенность к месту профессионшіьной деятельности (оказание помощи на месте без госпитализаиии).
3. Предсказуемость восстановле ния (обрагиение с человеком не как с больным, а как со здоровым).
4. Единсз во воздеиствий (оказание помощи одному или rpyп ne лиц, согласовывал воздействия по месту, с пособам, времени, иеленаправленно и последовательно).
5. Простота (оказание элементарной помощи для снятия тре-

воги, избежания ухода в себя, пpeoдoлeнин суженного (тоннель-

іЈоГо) СОЗнания и навЯЗ\*Јивых мыслей).

Иногда аостаточно отвести пocтpaдaвшero от источн ика психи- ческой травматизаиии, создать более-менее комфортные условии (пигиа, отдых, куш, cyxoe белье), дать возможность высказаться,

«выплеснуть» гіереживания, впечатления, выразить понимание, уверенность в силах и возможностях, представить информацию, свипетельствующую о порндке и организованности, успе ши ых действиях дpyrиx пoдpaздeлe ний, групп, специалистов и т. д.

Из пракз ики известны следующие характерные признаки рас- стройс гв психических состояний специалистов в экстремальных условиях и рекомендуем ыс при этих расстройствах меролринтил восстановителыіого характера.

1. Чрезмерная предстартовая мобилизаи ия.

Характерные признаки: необычные для данного работника пси- хоэмоциональная напряженность, возбуждение, разговорчивость, суетл ивость.

Мероіlриятия: временное освобожпе ние от участие в подготов- ке к работе, индивидуальная психорегуляиия или саморе гулли ил, наблюдение, допуск к работе после психологического контролн.

1. Недостаточная предстартовая мобилизаиия (без психопато- логических признаков).

ІЗ ризнаки: равнодуш ие, отсутствие интереса к пoдroтoвкe,

иелям, задачам.

Мероприятия восстановительного характера: време нное осво- бождение от учасз ия в подготовке к работе, экспресс-диагности- ка, индивидуальная беседа, индивидуальная или rpyii повая пси- хическая регуляиия активизирующего типа, активное включение в пpouecc подготовки к работе.

1. Острое іісихическое или физическое утомление.

Признаки: ухуліление sниманвя, памяти, мыіиления, вялость или торопливость в пвижени ях, неточность и некоорпинирован- ность действий, неувере нность пoxoдки, ослабление волевых уси- лий, решин ельности, настойчивости, активности, ухудшение са-

моконтроля, выдержки, жалобы на разбитость, общую слабость, невозможность надежно выполнять свои обязанности.

Мероприятия: временное освобождение от обязанностей рабо- ты, обеспечение условий для полноценного отдыха в течение не менее суток, телесноориентированная или мануальная терапия, попуск к работе iioc зе индивидyaльнoгo психологического конт-

1. Психическое или физическое переутомление.

Признаки: усиление признаков острого утомления, беспричин- ные колебан ия настроения, paздpaжитeльнocть, скованность, напряженность, выраженная тревожность, беспокойство, безраз- Јіичие к окружающему, угнетенность, отсутствие интереса к ра- боте, расстройство сна, покраснение или побледнение кожных покровов, одышка, сердцебиение, потливость, снижение аппети- та, тошнота, болезненные ощущения в области сердца, в мышоах, ломота в пояснице и суставах, головные боли, головокружение.

Мероприятия: временное освобождение от обязанностей по работе, релаксаоия, психолбгическая поддержка, саморегуля мия, телесноориентированная или мануальная терапия, допуск к ра- боте после психологического обследования.

1. Психическая демобилизация.

Признаки: утрата контроля над ситуацией, дезориентация в обстановке, растерлнность, необычный характер речи, содержа- ние высказываний, интонаоии, хаотичные, некоординированные, ошибочные действия и поступки, замедленность или отсутствие необходимых действий и поступков, отсутствие волевых усилий, апатия, заторможенность, подавленность, сонливость, отсутствие самоконтроля, несдержанность, неадекватное ситуации настрое- ние, отказ от работы.

Применяют мероприятия: временное освобо ление от испол- нения обязанностей, психологическая экспресс-коррекция с по- мощью психологической регуляции и гипнотического внушения, груlіповая и индивиnyaльнaя психотерапия (дебрифинг), наблю- ден ие за состоянием, нри необходимости направление к психиат- ру, невропатологу или эвакуация.

1. Психологический шок (стрессовое состояние непосредствен- но после события).

Признаки: неадекватное обстановке поведение, безучастное от- ношение к окружающему, замкнутость, молчаливость, затормо- женность реакций, рассеянность, тревожность, беспокойный сон, отсутствующий вид, «отключенность› от ситуации, сужение вни- мания, интересов, контактов.

Мероприятия: временное освобо ление от рабочих обязанно- стей, индивидуальная беседа, мануальная или телесноориенти- рованная терапия, релаксаоия, психорегуляиия, при необходи- мости эвакуаоил или обследование психиатром и невропатологом.

Допуск к работе после дополнительного контроля за функцио-

нальных состоянием.

1. Аффективные реакции, конфликтность.

Признаки: напряженность, беспокойство, раздражительность, мелочные прилирки ко всем и вся, взрывное реагирование на замечания, претензии.

Мероприятия: време нное освобождение от обязанносте й служ- бы, психологическая эксгіресс-коррекция состояния, психологи- ческая релаксация, психологическая per ляиня, шадящий режим работы, при необходимости направление на консультацию к пси- хиатру, невропатологу.

1. ДеморализариR.

Признаки: снижение моральных и нравственных критериев, развязность, вульгарность, пренебрежение нормами профессио- нальной этики, субординачии, озлоблегіность, грубость, запу- щенность, неопрятность, пьянство.

Мероприятия: раииональная психотерапия, негипнотическое внушение, убеждение, применение мер воспитательного харак- тера, при необходимости направление на консультирование к психиатру, невропатоло гу или эвакуация.

Кроме того, для восстановлен ия благоприятного психического

состояния и работоспособиости специалистов необходимо.

l. Использовать паузы в работе для восстановления сил. Если пауз нет — использовать краткоRременную подмен у персонала на 5 - 7 минут. В это время возмож но сделать связное ды хатель- ное упраж нение, состоящее из 8 — 10 медленных глубоких и не- прерывае мых паузой вдоХоR и Выдохов, активизирующее дыха- тельное упражнение при мепле нных вдохах и резких выдохах, физическую гимнастику, актиRную или пассивную мышечн ую регуляиию.

1. При плительных нагрузках, связанных с малОпОДRИЖНОСТЬЮ. следует применя гь изомонические упражнения: ііроизвести силь- ное напряжен ие отдельных мышц в течение 5 секунд, затем в те- чение 5— 10 секунд их расслабить, локти при этом должны быть направлены вниз, подбородок уперт в кулаки. Следует об хватить руками ноги, голову втянуть в плечи, сжаться.
2. Возможно использовать стимуляторы кратковремснного по- вышения работоспособности (соленый oгypep, лимон, кофе, глю- коза, витамины, специальные препараты, умывание лица, шеи, тела холодной водой).
3. При обще й усталости, особенно физическои, важен пассив- ный отдых — сон, расслабленность (сидение с закрытыми глаза- ми, лежание). Но нельзя пассивной расслабленности отводить слишком много вре мени (опти мально 8 часов), иначе может воз- никнуть обратный эффект — КRазиуСталость, т. е. ч RCTao усталос- ти при отсутствии утомления организма.
4. Необходимо использовать ак Дивный отдых — отдых, запол- ненный КаКой-либо активной интересной деятельностью: спортив- ны ми играми, чтснием, напиСаНИем писем. просмотром телепро- гра.мм, прослушиванием рапио и музыки, телефонными перего- ворами, встречами с интсресны ми людьми, провепением кон- цертов, а такжс ремонтом обмундирования и орупий труда, при- нятием дyшa.
5. Психологическая и психотераневтическая помоніь призвана снять симгітомы нсрвных перегрузок, которые порой препятству- ют восстановлению рабов оспособности. Основными формами ее выступают: инпи uидywьныe психотерапевтические бесепы, раци- ональна›і терапия (сопоставить, что наносит больший вpeд, пережіЈтый эпнэод илн проло Јжительнт размышление о нем, при- нятие происшепшего как факта или cocpeдoтoчeниe на своих эмо- виях), индивилулз ьное психотерагіевтич ескос консультирование, психо o1 ичсские рекоменпа лии, пси хологические дeбpифинги, аутотренинг, сеансы релаксации, НЛП.
6. Пси холоі ическая саморегуляиия и трансрегуляция — весьма

эффективныс меры не только профессионально-психологической

П ОН I’OTOВКИ , НО И BOCСТОНО ВЛНН ИЯ СИЛ. Й СПОЛЬЗ ЮТСЯ МЧТOБЫ OK-

ТИВНОИ И ПОССИ ВНОЙ МЫШУ ЧНОИ |ЭeJIИКСОІЈИИ , С CMОП|ЭИ КОЗ, CaMO-

внушение, рачиональнои психотерапин, регуляции дыханіЈя, тe-

ЛЕС НОО|ЭИС НТИ јЭОBY Н НИЯ TO|ЭЫНИЯ , МCCC УЖ, ПСИ ХО И3ИОЛО ГИ'teСКИe

методы «Ключ» Алиева.

### Психологичеспие особенности ведения переговоров с террористами, удерживавщими заложнипов. Помощь участнипам переговорного

процесса

Из п аКТИКИ правоохран ительных органов известны два под- хопа к разре шению чрезвычайных СИТуапИЙ. СВЯЗdнны Х С 3fiXBfi- ТОМ ЗНЛОЖН ИKOB: ПОЛН ЫЙ ОТКаЗ ОТ КаКих бы то ни было уступок преступникам либо готовность ипти на разумный компромисс с

НИ МИ

Россия как большинство европеиски х стран придерживается

t‹ ГИ КО ГО |ЭС ОГИ|ЭО BY НИ Я» П|ЭИ 3ИX BOTH Te|Э|ЭО|Э ИСТО МИ ЗWЧ ОЖ НИ KOB.

Основа нием к этому нвля ются следующие законодательные акты:

* статья 2 Конституции Российской Фепераиии: «Человек, его права и свободы являютс›і высшей ценностью. Признание, со- блюдение и зашита прав и свобод человека и rpa анина — обя-

3ifHHOCTЬ ГОС ДЫ|ЭСТ BY»;

* статья 205 УК РФ: «Терроризм, то есть совершение взрыва,

поджога или иных пействи й, создаюших опасность гибели людей,



причинения значительного имугиественного ушерба либо наступ- ления иных общественио опасных последствий. если эти действия совершены в иелях нарушсния общественной безопасности, уст- решения населения либо оказания возлействіЈя на принятие ре- іиении органами власти, а также угроза совершения указанных действий в тех же мел ях»:

* статья 205. 1 УК РФ: ‹ Вовлечение в совершение преступле- нии террористи чсского характера или за иное содействие их со- вершению•»;
* статья 206 УК РФ: ‹Захват или у іержание лица в качестве заложника, совершено ые в целях понужления государства, opi а- ни зации или гражданина совершить какое-либо действие или воз- держаться от совершения какоі о-іІибо действия как условия ос- вобо ления заложника» ;
* Указ Президента РФ № 24 от 10.0 l.2()00 г. ‹ Концепция нацио-

нальноfі безопасности РФ», в которои представлен а система взгля- дов на обеспечение безопасности личности и общества:

* Указ Президента РФ № 1167 от 13.09.2()(14 г. «О неотложных мерах по повышению эффективности борьбы с терроризмом», где предлагаются неотложные меры по противопействию террору;
* статья 16 Закона от 6.03.2006 г. «О пpoтивoдeйcтвии терро- ризму» предусматривает ведение переговоров с террористами в ходе проведения контртеррористической операции в ueл›ix сохра- нения жизни и здоровь›і заложников.

Захват заложников осугиествляется террористами, как прави- ло, с целью обесііечения выполііения своих требований, и залож- ни кам отводится роль гарантов их выполнения в переговорном пpouecce'. Поэтому захват зтіожников сам по себе предопределя- ет проведение пepei оворов, и ред ь мoжeт идти только о степени жесткости позиции террористов и фopмe пpoвeдeни›i переговоров. Террористы идут на переговоры, понимая, что выполнение их требований зависит от правоохранительных органов. Правоохра- нительные органы идут на переговоры с террористами из-за гу- манных соображений, так как промесс ведения переговоров в ряде случаев является ci іособом сохранения жизни заложников.

Переговорный процесс кроме гуманистичсскои несет на себе статусную (повышение уважитсльного отношения к правоохра- нительным органам как защитникам граждан), информационную (приобретаются знания о heл ях, г ричинах, мотивам, обстоятель-

' Проблемами психологичсс Koro обесі ie'ie нин деятельности сотрудников ор- ганов вну rperl них дел в зкстремшзьных ус:іовиях іи re іьное времп и лостаточ но п зодотворно зани малая Н . Ь. Аіідреев. ГІ редстаялс н ныс в iiapa i рвфе материіз ы я в.яя ютсн плохом совмсстн ьіх раз.м ы Ш.'1 С іЗ ifi И auтopa с ати м замечаге [ыіы м у [е- ны м, которые на шл и отрнжснис п пoкa оз ов.[е ii i i ых соапторс ки м ко,злскти вом методичес ким ре ко мендаииях • Пскхологк•tеское обеспечение спеииа.кы іых о пер раиии О ЬД по оспобождени ю зтэожн ii ков ›. — М , , 1995.

ствах террористического акта, особенно TRx поведения и лично- стях террористов), тактическую (выигрыш во времени для подго- товки силовой операции) нагрузку.

Непременной особенностью люfiой ситуации захвата заложни- ков является экстремальный характер воздействуюиlих на вовле- ченных в нее людеи психоэмоциональных нагрузок.

Для заложников экстремальными стрессогенны ми фактораии прежде всего являются:

неожиданно возникшая и реально ощутимая угроза жизни и з оровью;

* неопределенность ситуации и собственной дальнейшей судь-

бы, усугубляемая физической и инФормаиионной изояяиией,

jЭa3QЫBO М ВCEX ПQИB ЫЧНЫХ СВЯЗGЙ С ВHEШНИ М MИQOM;

* ощущение обреченности, беспомощности, собственного бе —

СИЛ ИЯ;

вынужденная необходимость п дчиня тьcя угрозам, грубой

физической силе, чу ой воле, психологическому павлени ю;

* в случаях захвата нескольких заложников — вынужденная не- обходимость тесных контактов, взаимодействия с людьми непри- вычного кpyra и даже вьtзывающими неприязнь;
* избирательность отношения террористов и переговорщиков к заложниках на основе религиозных, земляческих и иных субъек-

ТИВНЬ1Х ОС HOB‹IH И Й .’

На участников специальной операции по освобо лению за- ложников в той или иной степени воздействуют следующие стрес- согенные факторы:

* непосредственная и высоковероятнап угроза жизни или здо-

ровью;

ответственность за жизнь и здopoвьe заложников, находя- щихся в руках преступников, постоянный риск причинения им вpema свои м fiездействием или неапекватными деиствиями;

* как правило, широкий общественный резонанс чрезвычай— ных происшествий такого рода, особенно пристальное внимание к действиям правоохранительных органов, общественно-полити- ческая значимость их ошибок;

напряженность обстановки, обусловленная недостатком или противоречивостью сведений о пре тупниках, их психологичес- ких особенностях;

* крайнии пинамизм и трупнпвредсказуемый характер измене- ний обстановки в связи с особенностя ми поведения, «прихоти- ми» преступников;
* необходимость плительного сдерживания закономерных край- не отрииательных эмоций в пpouecce непосредственного контак- та с преступника ми;
* постоянная перегрузка психофизиологических функиий орга- низма, обусловленная необходимостью анализа и прогноза раз-

вития ситуации, принятия ответствснных решений, организа- ции и выполнения четкие и согласованных действий в жестком яимите времени;

— морально-нравственные переживания, связанные с необхо- димостью применения оружия или других средств поражения про- тив преступника.

В соответствий с описанными психологическиМИ *OCO* ННОСТЯ - ми экстремальных ситуаций, а также порядком проведения спе- ииальных операций по освобождению заложников, их психологи- ческое обеспечение включает ч е т ы р е ос н о в н ы х э т а п а.

*Подготовительный —* на этом этапе в рамках повседневной слу- жебной деятельности осуществляются основные мероприятия по организации психологического обеспечения и профессиональной экстремально-психологической подготовки личного состава к про- ведению спеииальных операций.

Имел *переговоров не силовой —* от момента установления факта захвата (удержания) заложников no освобожпения всех заложни- ков или до начала боевых действий. На этом этапе в задачи психо- логического обеспечения входят:

* стабилизаиия морально-психологической обстановки;
* психологическое воздействие на террористов;
* формирование психологии ескои готовности участников пе-

реговорного npouecca к выполнению нeoбxoдимыx фун кмий;

* морально-психологическая поддержка заложников и участ- ников переговорного процесса;

*-* психологическое сопрово ение переговорного промесса:

оказание психологическои помощи нужпающимся.

Имел *силовые мероприятий силовой —* от начала непосред- ственной подготовки к штурму до освобождения всех заложников. На этом этапе основными залачами обеспечения являются фop- мирование психОлОгической готовностЈі участников силовых ме- роприятий к выполнению нeoбxoдимьix функций, психологичес- кое сопровожпение боевых действий и оказание психологической помоіии нужпаюіиимся.

*Восстановительно-реа5илитационный этап* от момента осво- бождения (пля заложников), вьJxoдa из операиии (для участников боевых действий) по устранени›і имеющихся у них последствий психического стресса и нормализ амии состояниіі. Залачами дан- ного этапа, как видно из его названия, является восстановление нормального психического состояния пocтpaдaвшиx путем оказа- ния помоіии на месте операмии и в пpouecce дальнейших мeдикo- психоло гических мероприятий.

Для снижения воздействия сз рессогенных факторов, повыше- ния мастерства участников операции по освобожпению заложни- ков используют профессиональную экстремально-психологичес-

К Ю ПОдГОТОВ К .



Обшап запача пpoфeccиoнъзьнoи экстремально-психологичес- кои подготовки пля всех участников операции: формирование знаний, навыков, умении и профессионально важных психоло- гических качеств по основным направлениях:

* обиlепсихологическая осведомленность сотрупников об экст-

ремальных условиях и особен ност›іх жизнедеятельности в этих

СЛOB ИЯХ;

* развитие психическ их и познавательных пpoueccoв деятель- ности. формирояание профессиональной периепиии;

повыше ние психологическои устойчивости;

* јЭСГ ЛЯЦИІ1 ПСИХИ\*ICC КИХ СОСТОЯ НИЙ;
* тренировка выносливости, скорости принятия решений и

выполнения точ ных действии;

* основы гісихологической компетенции в области коммуни-

кативнои леятел ьности;

психологические особенности переговорной деятельности.

С пеииальной целью подготовки, нapядy с вышеперечислен- ны ми, пля переговорщиков является формирование и отработка навы ков установления психологического контакта с правонару- шителем любого типа, ведению с ним диалога, навыков ритори- ки, психолин гвистического анализа речи, выявления психологи- ческих особенностей и «•слабых мест» правонарушителя, прогноза его поведения, в том числе по внешним признакам, на основе физиогномики, умение организовать и вести переговорный про- *цесс.*

В тактическом отношении перегоЈіоршик должен быть готов выступил ь в роли любого из начальников органов власти.

Важным для гіереговорщика яшляется Хорошо развитые навы- ки самоконтроля и саморегуляиии, умение выдерживать шіитель- ное возпеиствие психического стресса, сохранять caмooблaдaниe и высокую работоспособность.

Кроме общепсихологическои подготовки консультант-психо-

лог дoлжeн иметь необходимые пeдaгoгичecкиe навыки, облапать навыками контроль за психологическим состоянием заложников и участников операции.

На этапе везения переговоров задачами психолога-консультанта

стабилизаиия морально- психологичес кои обстановки (с нятие неряозности);

* формирова ние психологической готовности участников пе- реговорного процесса к выполнению необходимых функций (ме- топы саморегулнции и трансрегулниии);
* морально-психологическая по ержка заложников и учас- тников переговорного процесса (саморегуля иия, трансрегулп- мия, психокоррек ция и психотерапия при допуске к заложни- ках ):
* психологическое сопровождение переговорного процесса (ин- структаж переговорщиков по тактике ведения пepei оворов, со- ставление словесного портрета преступника по голосу, манере иовеиения, общения и требовани ім);
* пси хологическое воз ейстиие на преступника (состаиление yбeдитeльнoгo и аргументированного предложения по выходу из

CzЧОЖИ It Ш СЙ С S С И іlЦИИ, BO3МОЖНО l3C НОЙ Ч;ЗСТИ °І НОГО ДОВЛeTBO-

рения требовании преступ ника; освобождение заложников; оказание fісихологическои помоіии нужпающи мс i (психоте-

раfіия).

ПepeFоворіиику на эта не пe›ie ни я переговоров необходимо

СТО ИЛ И ЗИ }ЭОDAY’b OF СТО НОВ К . Л Я ЭТОГО СЛСД СТ 8СТ ПИТb В ПС}ЭС -

ГОDО]ЭЫ — П]ЭО С МОНСТ]ЭИ]ЭОВ‹іТЬ ГОТОВHOCTЬ К ДИШІ ОГ , ВЫСЛ Ш ‹iTb

требоRания и выиграть время на выполнение первого требова-

нИЅ.

* СЛСС oo6 ЈЭtіЗТЗО об с С ПC°I ИТЬ ПОЛОЖИ ТСЛ ЬНЫ И ЭМ ОЦИ ОННЛbНЫЙ

кли мат общения: проявить доброжелательность (улыбнутьс я, пpo- дeмoнcтpиpoвaть paдyшнoe обращение, изобразить мимикои уча- стие, сориентировать корпус в сторону собеседника). Выразить со- гласие с высказыванием преступни ка относительно нейтральных предметов обще нИя не rOЛЬKO CifOi3CC НО, но и жестами, восхи - шенны м yдивлeниeм, не допуска я при этом неуверенности и за- искивания.

* Необходимо избегать вызова (не угрожать, не обвинять, не побуждать к ответны м деистви ім, ос Давить ему возможность для маневры и сохранения cвoero «лица •, помочь ему в этом).
* Н Я’Г b ПСИ ХОЛО ГИ ЧАСК Ю НtіП]ЭЅЖСН HOCTЬ: ГОВО]ЭИТЬ О Bel1l tiX,

интсресующи х преступни ка, до сформирования поля взаимных интересов и до сніі’гин напряжения.

* Поддерживать надежды преступника на то, что ему удастс я скрытьс я, исбежать наказани я, остаться на свободе (пока залож- ники не освобождены — «не захлопывать психологическую мы- шеловку ›).
* Добиваться положительных ответов на поставленные вопро-

сьі, з іл чего преднамере ннО KifC£lTbCS НСИТ}ЭПЛЬНых вопросов. Тем самым сформировать у ііреступгіи ка позитивную установку на высказывания персговорщика.

* О МОН b П]ЭeCT П НИ К Hil ИТИ НОЗМ ОЖНОСТ b OTCT ПИТb ДOCTO ЙНО,

применя я психологические прием ьі (напри мер, представить тeлo

так, что преступни к захвачен в борьбе, а не сдался сам).

* Контролировать свое поведение. Не выражать несогласия, из- бегать сложных высказывании, не торопиться с развитием отно- шений и событий, если не достигнуто хотя бы предварительное

СОГЛіlСИС.

* Обязательно установить деиствительное наличие заложни ка,

П]ЭOBe]ЭИTЬ, ЖИ It ЛИ , ЗдО]ЭОВ ЛИ ОН .

* Oпpe елить тип преступников: уголовныи, политический,

Отнесение приступ ни ка к oпpe еленному типу (диагности ка типа) и его психологическое описание (составление психологи- ческого портрета) помогают конкретизировать направленность

ответных реакций правоохранительных органов, включая тактику ведению переговоров, аргументов и собственных действи й, стиль везения диaлora по разрешению конфликта, снижению агрессив- ности преступника и расширению возможностеи по освобожпе—

НИЮ ЗАЛОЖН ИKOB.

Уголовные приступ ни ки:

* застигнутые на месте преступления. С таким ти пом преступ- ни коп наиболее легко вступить в переговоры, так как они не го- товы к ситуации захвата заложников:
* преступни к — сознательньlй вымогатель, ему нужны ден ьги, блага и т. д.:
* преступни к хочет без лишнего шума получить выкуп за похи- щснного, а жертва становится заложником из-за неудавшейся по- пытки похишения с целью выкупа или незавершения ситуации;
* преступни к является осужденным и намеревается ценой удер- жания заложника добиться освобожпения или улучшения содер- жания.

ОЛ ИТИ•ІСС КИС i

* С ОЦИ H-П bH ЫЙ П }ЭOTeCTfiH Т;
* террорист.

*Й* СИ XOJI ОГИ ЧСC КИС:

* самоуби йua;
* больнои с нарушением психи ки;
* МСТИТЕЛ Ь.

lЗротивоправные действия с направленным на людей насили- ем. с разрушительными и опасными последствиями, требующие особого публичного напряжения, чаще всего совершаются людь- ми с выраженными психопатическими чертами характера.

lЗсихопатические личности не имеют явно выраженных рас- строиств (бpeд, галлюгіинации), но не вписываются в обычные нормы. фля них характерна непредсказуемость поведения, игно- рирование чужого опыта, недостаточное развитие волевой сферы сочетается со способностью все схватывать; хорошая память на детали, разносторонние, но поверхностные, знания. Импульсив- ность Iioвeдeния и частые колебания настроение способствуют за- пойному употреблению алкоголя и наркотиков. Flpu бeзыcxoднo- сти повышается вoзбyдимocть до возникновения взрывов ярости, истерических припапков, попыток самоубийства.

В экстремальных условиях психические процессы особенно ярко выражаются в виде функциональных признаков: мимика, жестикул›шия, пoxoдкa, осанка, голос, речь, гнев, страх, воз-

буждение. Самыми доступными для изучения являются голос и речь преступника. В последнее время длн иаученин психологичес- ких особенностей преступников по голосу активно используют

«Meтoдикy фонографической индикации актуального психичес- кого состоннин человека» APM ‹Эксперт» (аппаратура пpoфeccи-

ОН dЛ ЬНОГО ПСИ XOфИ3ИOЛ ОГИЧ CC КО ГО ОТ O}Эa, КОНТ}ЭОЛН И МОН ИТО-

ринга), разработанную научно-техническим центром «Содруже- ство» пoд руководством доцента В. К. Мартенса.

Важно расположение переговорщика длн установления дове-

рительных отношений с преступником, но при этом важно со- блюдать меры безопасности. Свяаь организуется по телефону, ра- дио. Переговоры могут записываться на магнитофон. Если уста- новлено прослушивание помещения, то его могут осуществлять руковопитель и психолог, а не лицо, вeдyщee переговоры. Ему это мoжeт помешать установить оверительные отношения и свнзи.

Основными принципами везение переговоров с террористами

НВЛН ЮТСЯ i

* «COTpy НИЧeCTBO» — ПОСТОЧ ННЫЙ ИdЛОГ С П}ЭeCT flHИKOM;
* «уклонение•› — если отклонение, смнгчение или выполнение требований невозможно, то затягивание переговоров до силового решения.

Вынужденный компромисс — в исключительньЈх случаях, ког— да жиани заложников угрожает опасность, в обмен на них воз- можно разрешить преступнику уйти.

Основными приемами построения благоприятных взаимоотно—

шении с террористами лвлнютсн:

* демонстрация стабильности и спокойствие;

вчувствование (вживание) — сопереживание с преступни-

ком беспокоющих его событии; необходим контакт взглнпов;

* ‹отражение чувств» — концентрировать усилин на том, что говорит и дeлaeт преступник, на правильном понимании его чувств и эмомий, пронвлнть сопереживание (эмпатию), но не лезть в душу, иметь чувство такта;
* «теплота» — доброжелательность, мягкость (интонацин голо- са), заинтересованность, попытка поннть преступника, озабочен— ность по приннтию решение, вера в сушествование решение, под— держка надежлы преступника на удовлетворение его требований;
* взаимодействие на равных — дать почувствовать преступни—

ку, что его воспринимают всерьез;

* откровение о себе, своих чувствах, интересах, предпочтени-

нх, аспектах жизни;

* втнгивание в диалог — обращение к преступнику с вопроса- мЈі li вынужденЈіе его высказываться по ним;
* манипулирование инициативой (уступка инициативы) и под- пержание поверительных отношений. Авторитарный стиль иници— ативы оправдан в экстренных случаях;
* разгоВор Hd ОДНОМ ЯзьІКе, one рdцИОНіlЛ И3dПИЯ ОДН ИМИ КаТе-

гори›і МИ (НОЗїЈ иКаез бОл Ьше доверия);

* КОЅfфО]ЭТНаЯ ЗоНа o6uieri ия (п рсСтуПНИК полжеН вьlбраТь ЗоНу

обгиеНия — раССТОяНие для беседы). ЕСлИ В npouccce пcpe гoBopOB

]ЭаССТОя Ние бупеТ МеН яТЬСя , То у пpecTyпНи Ка МожеТ ВоЗН ИКНЩЬ

НегаТиВНан реаКциіІ На Becb npouecc ilepe гоВоДОВ.

ЕСли преступНИК HC IJaCTQOCH На пeperoBopьl, психологически К НиМ Не roToB ИЛИ *В* ЬІдBиrdeT п редВdриТел ьНьІе Tpe6oBdH ИЯ , ТО воз- НиКаеТ неОбХОдимос rb спеииальНого ВозпеисТВиЯ. b эТоМ случае по- ЯВл яеТся НеобходиМОСТь З‹lСТаRИТь пpecTyп UИK‹l lіОЙТи На ycTy пки. СледуеТ Вьlпел иТь ОСНОВНые приеМьІ ПСИХОЛ ОГичсс Koro Возпей-

СТВИ›І На h pecTyп ниКа:

* ВЫЯСН ИТЬ ПоницИЯ п pecTyп нИKd, чаСТич Но с Ней согласиТ as , ПOKdзdB, ЧТо его поаициЯ ПOHиMdeTcя ;
* преп ТаВИТь пОзи цию обеих cTopOH;
* СО 3nilTb o6CTaHoRKy ycпexa перегоВороВ, решая МалОЗНПЧИ- ТС.Ч bH blC ВОП]ЭОС bI (С*B93* b, Menиц иHc Кие с репСТБа, п ролуКТ bI ПиТа- НИЯ, ПOMO Щ b) i
* CHИЗиТЬ ypo ВеНь НелогичНОСТи пейсТВии пpecTyп Ни Ка ]ЭаЦио- НіLз иЗацие и ero сби ВчИВых ТребоВаНиИ, обле гчиВ ВЗ‹lи MHoe поНи- м dHие:
* ТОЧ НО Сформ у i и]ЭОВаТЬ заключе Ния, обЪЯСНИТЬ СЛОЖи Вшуюся сиТуа гІиЮ и даТЬ объеКТиВН bie ра Зъя с НеНи я ВОзМОЖ Н ЫХ ВајЭиПНТОВ последсТВи И;
* ТО]ЭМОЗИТь соглdшeНие С ПДесТуп Ни КОМ ПО ОСHOBH bl М Bof ipo- саМ, 3dT›I rulidн с иТуациЮ, чТОбьІ Не уКрепляТЬ его псиХологичес- К ие пози лии и изНури В, лОб ИТЬСЯ O’ГK‹l3‹l оТ пpecTyп Horo ЗаMbIC.3d, изМе HeHия позици и или ее с Мя гчеНия;
* ВысТуп аТь П;ЭОТиВ себя — поп ВергаТь К]ЭИТИ KC СВОИ ПОНИ LІИИ, н Не при НuИflиюi bH bIe, ТеМ саМ bIМ З£lСТйВЛ яя пресТуп НиКа пepe- СМаТрИВаТ b СВОИ ПОЗИЦи И;
* пocTe neHHo убеждаТЬ прссТупНиКП В цслесообраЗНОСТИ КОНСТ-

руКТиВНоГо попХОДа К СЛОЖиВш еиСя с иТуаци и;

* СчиТаТkСЯ С stOTИBauиeи пpecTy пНиКа (его цел я МИ И поТреб-

НОСТЯМИ);

* пooшps ТЬ усТупКи пpecTyпH иКа, Но aneKBaTflO ( HaП ример,

препосТавле Ние ниЩИ ВзаМеН На ОСВобожле Ние onHoro эалоЖНи-

KS) ;

* помогаТЬ пpecTyп НиКу 6 ЫТЬ аКТИ RH bIМ слушаТеле М, учаСТВО-

ВПТь В обсужле Нии Ва]ЭиіЗНТОВ В bIХОДа иЗ сиТуации;

* уКаЗЬІ RaTb На CXonCTBo пpecTyп НиКа С СОбОЙ ил и с КеМ-л ибо из пepe roВорЩИКОВ (MecTo рожлеН ия и жиТельсТВd, ЭТН ичесКая rpyппа, НациОНdЛ bHi re чeqTbI X‹lQaKTe ра, приВЫЧКИ, Наличие пе- Теи и Т. л.):
* СВОДИТЬ К МИНиMyMy KoHTpapгyMe НТьІ — с Мя гчаТЬ его Версии

И дОб ИВdТьСя соглаСИя по чdСТЯ М;

* вводить в разговор «те мы-при манки», обсуждая непринци- пиальные вопросы, по которым стоит находить компромиссное решение, а зате м переходить к г іавной теме;
* использовать фактические свидетельства, применять объек- гивнос гь и аргументаиию приниипиальнои позиции.

Психологическое воздействие на преступника с целью получе- ниіі информации пля вы явления его скрытых мыслей и чувств зостигается за счет:

* искусства слушать преступника;

перефразирования его мыслей други.м и. более лаконичны ми выражения ми и словами:

* отражения чуяств гіреступника, сопереживания;
* нахождсния и устранения конфронтации между содержани- ем и формой требований, содержанием требований и деиствиями преступника;
* оперирования открытыми, законченными вопросами (что, почему, как, где и т. п.);
* оперирования закрыты ми законченными вопросами, на ко- торые требуется мaть односложный ответ: да или нет. Например:

«Вн приняли к сведению мое сообщение? Вы получили то, что просили?» Не допускать неопределенных вопросов. Например: «Как ви думае re, что мы преднримем в этой ситуации' »

Поддержка и защита заложников осуществляется по двум на-

правлениям:

психологическое воздействие на преступников с целью пре- дупрежпения агрессии в отношении заложников (поощрение пре- ступника за гуманное отношен ие к заложником);

непосредственное воздеиствие на пси хическое состояние за- ложников (с учетом их ли чностн ых особенностей и текуиіего со- стояния).

Следует организовать связь с заложниками, по возможности напрямую. Однако объективный и квалифииированныи контроль за состоянием заложников бывает затруднен из-за наблюдения за ними преступников или физической не возможности встугіления

В KOHTilKT С 3d-П ОЖ Н И Kif М И .

По возможности нарлду с психологом к переговорно му про- цессу должны привлекатьсн и др гне специалисты: психиатры, психотерапе вты, медицинские работники.

Heoбxoди мо использовать oпpoc освобо енных заложников

ДЛЯ CTilH О BЛe Н И Я CilM ОЧ БСТ ВИЯ ОСТіlБШ ИХСЯ Б ЗdЛ ОЖ Н И KifX Л ЮДe И.

При подозрении на болезненныс изменения состояния залож- ников релесообразно гіреиставить как дополнительный фактор дав- ления на tlреступника требование освобо›кденин заболевшик или доступа к заболевшим специалистов (в их числе оперативных ра- ботников медиков). Использовать фармакологические средства для засыпания преступников. Использовать средства массовой ин-

формации. Своевременное и психологически правильное освеще— ние событий нормализует обстановку, препятствует распростране- нию нелепые cлyxos, прогнозов и версии развития событий.

Версии жесткого пonxona нервируют преступников и отрава- ются на заложниках. Поэтому в этот период требуется подвергать специальнои эксперти зе все выхопягиие в эфир материыы. За— ложников иелесообраэно убеждать в соблюдении спокойствия и выпержки, оказании взаимопомощи, особенно детям, потилым людям, больным, пеморализованным, не предпринимать само— стоятельных действий.

Uелесообразно ис пользовать метод перекрестной информации. Выяснить максимум информации о заложниках (наличие несо- вершеннолетних, пожилых, больных, нуждаюиіихся в оказании неотложной помоги и) — ответственность за жизнь этой катего- рии высока по Уголовному копексу Российской Федерации. Не— обходимо предупрепить заложников, что они должн ы беспреко- слояно sь полнять требования преступ ников, отпавать веши, не проявлять враждебности, не пытаться бежать, не бояться обра- гнаться к преступникам со спокойными просьбами, разговаривать спокойно, без яысокомерия, не выказывать презрения, претен- зий, отвечать на поставленные вопросы коротко, но вежливо и

тактично.

Если есть независи мые каналы связи, то нужно препупрепить зюіожников, как они полжны вести себя в таких условиях, когпа потребуются силовые мероприятия.

Если есть возможность, слепует использовать метод мобилиы-

иионной взаимной поддержки в группе.

Хорошо, когда нахопятся люди, влапеюгиие аутотренингом, релаксаиией, саморегуляииеи и пругими психокоррекционными метопами дл›і организации занятий с заложниками.

На состояние заложников в лучшую сторону может существен- но повлиять метоп музыкально-литературного воздействия. При этом слепует учитывать позитивное влияние определенных жан- ров музыкальных произведений на определенный возраст людей. Как правило, люди всех возрастов позитивно воспринимают дет- ские музыкальные произвепения.

При благоприятном стечении обстоятел ьств можно использо— вать иетопику везения дневника, записной книжки, написания писем, исповедей, что оказывает на людей успокаиваюгиее воз- действие, помогает отвлечься, занять время. Для заложников-пе- теtі можно использовать метоп игровой деятельности.

Необхопимо осугиествлять психологическую помощь участии- кам переговорного npouecca. для переговоршиков необходимо со- стояние повышенной «включенности•» в ситуацию. Для них век- и ы: психологическая устойчивость, скорость переключения вни- маі іия, психомоторн ые свойства, апекватное восприятие звуко-



вых разпражителей, нaблюдaтeльнocть, выдержка, реалистичность, предпочтение воспитательных форм грубым реакцинм, принятие быстрых и благоразумных решений, способность предвидения ва- риантов действий, умение учитывать предыдущий опыт встреч и борьбы с преступниками.

Одно из распространенных проявлений дистресса у переговор- щика — утомление. Это естественное состояние, возникаюиіее в определенный момент при выполнении напряженной работы. Дли- тельные утомления не компенсируются отдыхом, а пepexoдят в хроническое утомление, что мoжeт вызвать деформацию личности.

Стрессовая реакция переговориіика может проя виться на трех

уроВНях:

* психологический (тревога, внутренняя напряженность, бес- покоііство, чувство утраты контроля над ситуагtией);
* соматомоторный (изменение мышечной активности и реаль- ного физического поведения);
* нейроэндокринный (биохимические и гормональные нару- шения).

Консультант-психолог контролирует и помогает регулировать

состояние переговоршика.

Наиболее простые методы контроля: измерение пульса, арте- риального давления, влажности и цвета кожи, речи (дpoжaниe и прерывистость), движений (плавность или суетливость), выраже- ний глаз, фонового эмоционального состояния по активаииомет- ру И Т. д.

Для восстановления психологической работоспособности пе— реговоршика могут применяться релаксационные, мобилизуЮіиие и саморегуляиионные методики: ипеомоторная тренировка (на— пряжение — расслабление групп мыши), аутотрени нг.

На этапе силовых мероприятии психологическое обеспечение

имеет свои особенности.

Психологическое обеспечение деятельности rpyп пы захвата, осуществляю ей освобождение заложников, включает комплекс организарионных и психологических мероприятий, провопимых в целях:

* обеспечения психологическои готовности к выполнению си— ловых мероприятий (проведение непосредственного этапа профес— сиональной экстремально-психологической подготовки пля фор— мирования необходимого психологического состояния и профес—

СИОНdЛ bНОЙ ]ЭadOTOCПOCOd НОСТИ);

* предупреждения профессиональных ошибок и потерь лично— го состава, обусловленных возникновением дистрессовых психо— логических состояний;
* создания нeo6xoдимыx условий по нормализаиии психологи— ческого состояния заложников, обеспечения их апекватного по— ведения во время силовых мероприятии.

Подготовка к проведению силовых мероприятий по освобож- дению заложников начинается сразу после соответствующеи опе- ративной информации по их захвату. При этом вля непосредствен— ной профессионально-психологической подготовки максимально эффективно используется время, которое предоставляется веле- нием переговоров. Сам момеіЈт начала силовых операций диктует— ся, как правиЈіо, не зависящими от группы захвата обстоятель— ствами.

Этап применения силы становится актуальным, если перегово- рьі заканчиваются без результатов — вы движением неприемлемнх требований. Однако и в этом случае необходимо продолжать вести переговоры, показыва›і нреступнику свою заинтересованность в мирном решении конфликта и притупляя его бдительность.

Преступников следует держать в постоянно изматываюшем ре- жи ме, не давать заснуть, отвлекать вопросами, рекомендациями, консультаііиями и т. д. Одновременно с этим необходимо неза- метно вля преступников переходить к силовому региению задачи.

Важной предпосылкой ycпexa является внезапность действий

группы захвата.

ПредварителыЈую запачу лич ному составу группы захвата ста— вит ее руководитель во врем›і движения в район операции. С при- бьітием на место задачи группы конкретизируются с учетом по- следней информации о:

преступниках (вооруженност и, попготовленности, психичес—

КО М С OCTOfi НИИ И Т. Д. );

* заложниках (месторасположение, наличие детей, жениlин,

больных и т. д.):

обстановке (крепость дверей, запоров, степень изоляции,

наличие охранения и т. д.).

Организаци›і поряпка совмест ной деятельности участников боевых действий предварительно отрабатывается на схеме (маке— те) месторасположения заложников и преступни ков. При этом используют модели ос новных помещении, укрытий, действую- щих лиз (преступников, заложников и участников боевых дей- стви й). Наиболее эффективны натуральные иакеты.

В процессе мопельных тренировок каждый участник боевых деиствий полжен вслух изложить свои задачи и роль во взаимо— действии с партнером, порядок своих перемещений и действий, точно демонстрируя это на модели.

Психолог в обпзательном порядке осуществляет психологичес- кий контроль всех участников боевых действий и дает заключение о психологическои возможности их участия в операции.

Лля осушестюзеніЈя контроля психолог использует методы на— блюпения и индивидуального собеседования. Обращает внимание на уровень психологической мобилизации, внешний вид, адек— ватность настроения и гіоведения участников боевых действий, на

режим их жизнепеятельности в предшествующие операции сутки, психотравмирующие обстоятельства.

К противопоказанинм пля участия в операции относят: несо- ответствие психофизического состониия обстановке, употребле- ние алкоголн в тече ние гіоследних суток, служебные и бытовые конфликты, отсутствие пол ноиенного отдыха, психическую де- мобилизаиию, чрезмер ную предстартовую мобилизацию, острое физическое или психическое утомлен ие, жалобы на самочувствие, расстройство сна, пониженную работоспособность.

Важным явлнется восстановительно-реабилитаиионный эта н операции по освобожлению заложников. Он заключается в устра- нении последствий психологического стресса и восстановлеиии работоспособности участнИков операции и заложников.

По мере освобожления залож ников организуется их медико-

психологическии контроль.

Использование заложника в качестве свидетели или для дру- *ги х* уголовно- проиессуальных действий без проведения экстрен- ных восста новительно-реабилитаиионных меропринтий неоправ- дан но.

При необходимости психолог мoжeт проконсультировать co- тpyдникa по вопросу получения дополнительных сведений и по особенностям установленин контакта с заложником.

Кажлому участнику групііы захвата после операции также не-

0 XOД ИМО flДОИТИ fі сихологический контроль. По результатам про- верки психолог дает рекомендации по дoпyщeни» сотрудников группы захвата к дальнейшеи работе, самостоятельно проводит восстановительные меропрнятня или дает направление на прове- дение оздоровительных и лечебных мероприятий у медиков.

Следует помнить, что rpyп па заложников и сотрудники груп- пы захвата могут дать отсроченные реакции на ситуацию пережи- того стресса, поэтому нуждаются в диспансерном наблюпе нии по месту работы или жительства.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Что пони маетсл пол термином «адаптания••‘?
2. Какие фазы, согласно конііепиии Г. Сслье, и меет ofiuiий адаптаііи— онный синдром (OAC)‘!
3. Что cofioй представляюТ, R рамках теории психической апаптапии, категории: «устоичив ал психичес кал влаптаііин •, «переапантапия», «дез- аяаптаііия•» и •реалаптаііия»’?
4. В чем различие между понятиями «стресс-факторы» и «психоі енные

факторы•»?

1. Что такое стрессоустойчивост ь?
2. Что представляет cofioй личная бсзопасность спеіtиалистов и орга- низаци онная безопасность функііиональных I’pyпп и какие компоне нты в них включаютсч?

IS 1

1. Каковы oбиіиe праьилаи услопияобеспеченинличнойбезопасны сти специалистов экстремальных условиях7
2. Какие психологические качества специалистов и характеристики функционші ьных групп наиболее важны щін обеспечения физической безопасности специалистов в ситуации риска для жизни и организаци- онной безопасности функиионазьной группь ?
3. Какис основные з.дачи решают программы по выживанию?
4. Что собой предстащи ют «Звезда выживания•» и «•Треугольник без- опасности» и какие компоиенты в них пключаются?
5. Какой набор методи к мoжeт примснsться для формирования, под— держани›і, развития личной и групповой безопасности специалистов и функциональных групп'!
6. Назовите виды психологии еского обеспечения специалистов и функ—

ЦИ ОН 8.'1 bH bI К Г|З П П Б Э KCTQe Md-fl bH ЫХ СЛО RИЯ К.

1. В чем состоит залачи психологического сопровотения в экстре—

МШІЬ Н Ы Х С.ЗОВИП К‘!

1. Какие типы психологической дезалаптации и признаки расстройств

психических состои ний наблюдаютсн у спеііиалистов п экстремальных

СЛ АВИ CX‘!

1. Какие форм ы психологической восстановител ьной работы в экст— pc мальных условии х применяются оля персонала'!

l5. Какие подходы при разрешении чрезвычай н ых ситуаііий, связан— ных с звхватом заложников, известны в мировой практике?

i 6. В чем проявляется экс гремальность ситуаііии захвата заложни- ков?

1. Какис этапы правоохранительной дснтелыіости имеют место при освобождении зшзожн икон’!
2. Каковы психологические особенности переговорной деятельности?
3. Каконы основные ііри нци пы ведения переговоров с преступника- м и по освобожден ию за эожни коя, прие мы и методы воздействия на престугі ни кOR?
4. Какие прием ьі, методы зaпtиты и подлержки приме няются для

РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

l. *Андреев Н.В., Свирская И.В.* Пepe I опоры я «ситуации заложника»,

харакз еристика мотивов, личности и гpyri ііы преступников. — М., 1995.

1. *Андреев Н.В., С.мирное В.Н, и др.* Гlсихологическое обеспечение спе- ииальиых операций ОВД ио освобожпе нию заложников : метод. реко— мендации. — М., 1 995.
2. *Андуеев Н.В.* Гlсихологическое обеспечение переговорной деятель—

ности coтpyдникoв ОВД н экстремальных yc іовиях : учеб. пособие. — М.,

1997.

1. *Андреев Н.В.* Гlсихологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности сотрудников OBfi : метод. пособие. — М., 2004.
2. *Бе іик Я.Я.* ПСИhическая саморегуллиии п экстремальных условиях леятельности : научно-аналитический обзор. — М., 1 988.
3. *Белик Я.Я.* Учебная книжка для слушате.ней по факультативному курсу «Гlриемы и методы психической саморегуляции». — М., 1989.
4. *Буданов А.В.* Обучение сотрудников правоохра нительных органов тактике и метопам обеспечения личной безопасности. — М., 1997.
5. *Забродин Ю.М., Зазыкин В.Т.* Основные направления исследовании деятельности человека-оператора в особых и экстремальных условиях Гlсихологические проблемы деятельности в особых условиях. — М., 1 985.
6. *Караяни А.Г.* Психологическая работа в боевой обстановке : практи— зеское пособие. — Самара, 1997.
7. *Котенев И. О.,* Фліиллов *Н.М.* Психологические аспекты готовно сти личного состава частей и попразделений органов внутренних де,э к действиям в условиях межнационазьного конфликта. Совершенст BORN— ние системы экстре иного реагирования ОВД на чрезвычайные ситуации. Труды Академии управления МВД России. — М., 1993,
8. *Кузнецов О.П., Лебедев В.И.* Гlсихологин и психопатологин одино— чества. — М., 1972.
9. *Лапшин Е.В., Котенев И. О.* Опыт и проблемы психологического обеспечеиия деятельности подразделений О ВД в условиях вооруженного

КОHфЛ ИKTS /,/ Й 3 BeCTИ Я Й И Й П]З И TO ССИ И. — . , .

1. *Лебедев В.* If. Особенностк психической деятельности в изменен— иых условиях существования : аВтореф. ... докт. психол. наук. — М., 1983.
2. *Леdедев В.* ff. Лич ность в экстремальных условиях. — М., 1989.
3. *Мирищук В.Л., Платонов К. К., Ппетницкий Е.А.* Напряженность в полете. — М., 1969.
4. *Марьин М.И.* Проблемы психологического обеспечения профессио— нальной деитсльности пожарных и спасателей : учеб. пособие. — М., 1993. l7. *Марьин М.И., Смирнов В.И. и др.* Психологическое обеспечение де- ятельности ОВД в экстремальных условиях : метод. пособие. — М., 200 1.

18. Морально-психологическое обеспечение деительности лич ного состава ОВД и BB при чрезвычайных обстоятельствах. — М., 1998.

1 9. *Нмконов В. П., Козповский И.Н.* Гlсихологическая ада ітапин в бое- вой обстановке режима чрезвычайного положения (Северо— Капказский регион) // Безопасность. Информ. сбор. — М., 1995.

1. /7алкиа *А.* If. Лич ная безопасность сотрудников ОВД : учеб. іІосо—

бие. — М., 1996

1. *Пацак ула И.* ff. Психологии профессиональной безопас ности со— трудников спецподразделений правоохранительныh Органов в экстремаль— ных условиях деятельности : дис. ... канд. психол. наук. — М., 20() 1.
2. *Рочанович Г. Т., Юстицкий В. В.* Психологические особенности деи— ствии сотруд ников органов внутренних дел в экстре мыьных условиях лекцин. — Минск, 1988.
3. *Смирнов В.* N. Использование нетрадицион ных психотехник в ііро— фессионші ьно-психологической подготовке сотрудников органов внут-

]3e ННИх д0Л К ДА ИCTB ИЯ М В Э KCTpfl М ГtЛ b НЫХ GЛOB ИЯХ 1 ,у Иk“. KП НД . ПС ИХОЛ .

наук. — Рязань, 1999.

1. Со•іовьев ff. *В.* Гlсихологическая адаптации воен нослужащих внут— ренних воиск М ВД России к служебно-боевой деятельносі и в условиях вооруженного коифликта : автореф. дис. ... канд. психол, наук. — М., 1997.
2. *Стол уенко А.М.* Юридическая пелагогика // Kypc лекции. — М.,

2000.

1. *Столнуеико А.М.* fЈрикладнаи юрипич еска я психоЛоі ии. — М., 2001.
2. *Столпуенко А.М.* Экс i рсмж ьная психопедагоги ка. — М., 2002.
3. *Стуельчеико А.Б., Човдыуова Г. С.* Психологические аспекты обес— їІеЧс нии профессиональнои надел ности сотруд никоs органов внутрен— них сел я экстрсмъзьны х условиях // Психоііедагогика в правоохрани— re. ьных органах. — 1 996.
4. *Чеуепаиова Е.М.* Caмt›pcryлнilия и самоlіомоіць при работе в экст—

реми I ьных условиях. — М.. 1995.

3(L *Човдырова Г. С.* Проблемы повыше нин психологической стрсссо— yc гойчиеостіі ›зичного состава системы М ВД России в экстремъзьных yc іониих : монографил. — М , 1998.

ГЛ А В А 6

ПСНХОЛОГНЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАДАПТАЦНИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПОСЛЕ РАБОТЫ

В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВНЯХ

##### 6.1. Диагностика острых и посwравматических стрессовых нарушений

Посттравматические стрессовые расстройства у люде й после совершен ия профессиональной деятельности в экстремальных условиях в долевом соотношении усту іают место позитивным психичес ким изменениям. Значиз ельные ііозитивныс ric ихичес- киe изменения (более чем у 60 %) сотрУДНИkоВ органов внут- ренних шел, вы явяенные эмпирическим путем в постэкстремаль- ный период в личностной, социально- психологической и про- фессиональной сферах, носят устойчивы й динамичесkи й xapak-

\*Р l 51.

Посттравматические с’грессовые расстройства (ПTCР) сотруд-

ников могут возникать п результа re непрофессиональной аппер— яепмии и повышенной восприимчивости к психотравмируюгиему событию. При этом возиикают такие характерные симптомы, как навязчивые воспоминания, избежание (отчуждение), гиперакти- ваиия, психосоматические расстройства.

Руководители всех уровней, работающие в экстремальных ус- яопилх или руководящие фyнкм ональными группами экстремаль- ного iipoфиля, должны fiыть не тольkо психологически грамот— нами; им необходимо уметь визуально определять наличие пси- хических нарушений в повепении подчиненных.

В к р и т е р и а л ь н ьі й п е р е ч е н ь п ос тт р а в м а т и ч е с к o- r о с т р е с с о в о i о р а с с т р о й с т в а вхопят составляющие.

*Критерий А.* Наличие стрессора (когда челове к подвергся воз- действию дистресса).

8 этом случае человек пережил или столкнулся с событием,

связанным со смертью или угрозой смерти, с серьезным увечьем wзи угрозой физической целостности себя или окружающих лю- дей. При этом его реаkцин включала сильный страх, чувство бес- помощности или ужаса. У детеи может наблюдатьс›і дeэopгaнизa- пил или ажитированное поведение.

Внезапные события, которые происходят в тече ние не продол- жительного времени (от нескольких минут до нескольких часов), принято относить к кратковременным событиям первого типа (по- жар, несчастный случай).

Травмирующее событие второго ти па предполагает повторяю- щееся неоднократное стрессовое воздействие (войны, токсичные выбросы, крупные аварии и т. д.).

*Kpumepuи В.* Критери й навлзчивых воспоминаний (фантазии, ночные кошмары, психопатические переживания). Они проявля-

ЮТСЯ КО К:

* навлзчивые переживания (образы, мысли, впечатле ния, по- вторяющаяся и rpa в травматическое событие у детей);

*—* повторяющиеся сновиде ния о произощедших событиях (у детей— сновиде ния неопределе иного типа);

о›к и вле ние опыта, иллюзи и, галлюци нации, виде ни я, отыг- рывание ситуации у дете й (индивид действует или чувствует себя так, будто травматическое событие повторяется вновь);

и нте нсивный психологи чески й дистресс под воздействием внутренних или вне ш них ключевых стимулов, симьолизирующих или напоми нающих элемент травматического события;

фи биологическое реагирование на возде йствие внутренних или внеш них ключевых стимулов, си мволи зирующи х или напо- ми нающих какой-либо аспе кт травматического события.

*Kpumepuи С.* Критерий и збежани я, отчужде ния. Выражается в

ОС НОВНО М В X0Q0KTeQ И СТИ KOX:

* усили я, направленные на избежание мыслей, чувств или раз- говоров, связанные с травмой;

избежание занят и й, мест, людей, которые п робуждают вос- поми нани я, связанные с травмой;

* неспособность вспомнить какой-либо важный аспект травма- ти ческого событи я;
* значительное снижении интереса к значимым видам деятель- ности или степе ни участи я в них;
* чувство отстране нности или отчужде нности от других, еу›ке- ние аффективной сферы (неспособность испытывать позитивные чувства и переживания, напри мер творчество, любовь);
* воспри ятии ограни че нных перспе ктив будуще го (делать ка- рьеру, создавать се мью, иметь дете й).

*Критерий D.* Критерий гиперактивации. Выражается, по край-

неи мере, в однои из характеристик:

* + бессоннице (пoдчинeнны й трудно засы пает и просыпается);
  + раздражительности, вспышках гнева;
* трудности конце нтрации;

сверхбдительности (высматривает в обычных условиях пре- пятствия, завалы, мины, растяжки и т. д.);

* + преувели че инои реакции испуга.



*Критерий Е.* Критерий продолжительности симптомов В, С, D, превышают по DS M-3 — шесть меся ueв или по DS М-4 — один месяи.

*Критерий F.* Критерий значительности (объект испытывает зна- чительный диcтpecc). Он проявляется как:

* острое расстройство при длительности симптомов мен ьuie трех месяцев;
* хроническое расстройство при длитсльности симптомов три и более месяцев;
* расстройство с отсроченным началом; оно начинается через шесть месяцев после воздейстяи›і стрессора.

Реакции на травматический опыт делятся на 3 категории:

* эмоциональные реакции (шок, нервозность, беспокойство, враждебность, агрессии или депрессия);
* когнитивныс реакции (сМушение, саМогіорииание, навязчи- вие мысли, потерп контроля, страх новой травмы);
* психофизиологические реакции (нарушение сна, ночные

кошмары, отделение от близких, алкоголизм, наркомания).

Аналогичные симптомы наблюдались у солдат в Афганистанс и Че чне (афганский и чеченский синдромы), у которых были вы- явлены несколько причин утраты восприятия опасности.

Новобранцы не воспринимал и опасности из-за отсутствия оп- тимальной актуализаиии мотивации самосохранениR. Бывал ые солдаты также не чувствовали опасности, но уже иs-за поЈіного притупления этой мотивации (привыкание). Мотивация самосо- хранения у них трансформ ировалась под яли›інием возпействия защитной тенденции отклонение от реальности.

Наиболее характерными признаками психологичес кой травмы, травматического невроза, а также посттравмати ческого стрессо- вого расстройства являются два типа психических тенпенций, ко- торые можно обозначить как вторжсние и избежание (т. е. фикса- ция на травме и выстраивание психологической защиты от болез- нениых воспоминаний с помощью переключени›і внимания).

Дезинтеграиия опыта у человека, подверженного посттравма-

тическому стрессовому расстройству или ‹•упелевшеі о› в боевых действиях, выражается в двух формах:

* фрагмента иип жизни утрата целостности опыта и связи

событий;

* ф рагментаиия личности личность распадается на рагменты. Наиболее типичными признаками посттравматического стрес- сового расстройства пвляютсп: кошмарные сновидения, аффек- тивные реакиии, импульсивное поведение, психи ческое ouene- нение, отч ение, чувство вины, утрата смысла, травматофо-

бии — боязнь повторения травмы.

Однако нельзя рассматривать психологию «уи елевшего» в от-

рыве от лич ностных особенностей, уровнп пpoфeccиoнaльнoй

экстремально-психологической подготовленности и тем более под— водить кажлого подвецгнутого стрессу пoд формализованный сим— птоматическии перечень. Восгіриимчивость, мотивация, смысло- образование могут значительно ваqьироватьсіt.

Необходимым условием посттравматического стрессового рас— стройства является пережитое травматическое событие, которое сопровождалось интенсивн ьtми эмо циями страха, ужасом или огиущением fiеспомощности сотрудника перед лицом экстремаль— ных обстоятел ьств, что, собственно. и составляет основной эти- мологическиіі фактор посттравматического стрессового расстрой— сТВа.

Если специалист получил травматическии стресс, он транс— формируют все іісихологические структуры и процессы личности, вплоть до глуб инны х образование самого «Я› человека и его вер- иіинных смысловых содержании. См ысловой опыт, гіриобретен- ный, но долги ым образом не интерпретированныи, не преобра— зованньій в іичностный смысл, не вorue гиий в систему личност—

НО 3 Н іЗ Ч И М ЫХ П СИХОЛ О ГИ°1CC КИХ tlC Н HOCT Й В Э KCTQ С М dЛ ЬНОЙ СИДИ-

лии. может стать обузой в обычных условиях, т. е. може’г произой— ти эффект смыслового отчужпения, когда личность букет подвер- жены всесторон ней трансформапии в условиях экстремального тpaнcopдинapнoгo существования.

Основное условие посттравматического стрессового расстрой— ства — утрата смысла ( утрату смысла, вместе с тем, нужно пони- мать как формирование бессмысленности, после чеі о неизбежно дo чжен пpoxoдить процесс фор Јирования антисмыслов, чтоби не разрушилась мотивационная структура личности). Одна из раз- новидностеи стресса возникает в связи с травматизаиией (ране- ниями, контузиями, травмам и). В этом случае сгіециалисту прихо— дится кapдинaльнo переоиенивать систему личностно значимьtх

П СИХОЛО ГИ°ІССКИ Х Пe Н НОСТСЙ.

Общим обязательным критеріЈем посттравматического стрес— сового расстройства, при диагностике постстрессовых нарушении, я вляется факт болезненно го переживания специалис том события, выxoдящeгo за пределы обычного человеческого опыта, способ— ного траьмировать психика не поиготовленного к экстремальным условиям человека.

Схематическую взаимосвязь различных по време ни вознвкно— нениR, tіроиолжительности и глубине стапий формирования пост— травматического стрессового расстройства мoжнo обознаиить как:

* + травмат іЈ ческии стресс (во время критического инциден та и cp эу после иего в течение 2 суток);

острое стрессовое расстройство (в течение I месяца после кри гического ин цидента, чarue гіроявл іется от 2 до 4 недель);

* + носттравматическое стрессовое расстройство ли•11іости (спу-

стя более I месяиа после критического инцидента);

— посггравматическое расстройство личности (может наблю- даться в течение последующеи жизни).

Для диагностики посттравматического стрессового расстрои- ства используют многофакторныи тест М MPl, опросник тревоги (Ч. Спилбергера — Хани на), шкал у депрессии (Бека), список 90 симптомов С КЛ—90 (Л. Дерогатиса), общие опросники здоровья DHQ, САН и др.

8 насто іщее время ряд зарубежных авторов предлагают допол- нить диагностику ііостстрессовых нарушений еще однои катего- риеи — посттра вматическими личностными расстроиствам и (ПЛР), что представляется достаточно логичным шагом, учиты- вая, что присутствие хронических симптомов посттравматическо- го стрессового расстройства часто отмечаетс я на протяжении всей последующей жизни человека, пережившего массированную пси- хотравму.

Наиболее часто встречающимися при посттравматических стрес-

совых расстроиствах следует считать симптомы переживания травмы. К ним относ›іт повторяющиеся воспоминания о событии, снови- дения, содержащие событие и внезапное действие или чувствова- ние себя так, будто травмирующее событие повторяется вновь. Симптомы переживания травмы могут рассматриваться в каче- стве стержня, основы структуры постстрессового состояния.

ПовторяЮщиеся воспоминания варьируютсп по степени вы-

раженности от кратковременных, несколько отличающихся по яркости и аффектнои насыщенности от обычных вос поминании, до ярких сиеноподобных эйдетических воспомиианий и гшілю- пинапии. По степени прои звольности они могут быть произволь- ными, непрои звольными и навязчивыми. 8оспоминания могут быть непрерывными или приступообразными, повторяясь не- сколько раз в меся п или чаще. Как правило, они аффективно заряжены и сопровождаются чувством вины, обиды, состояния- ми тревоги, гне ва, страха. Возможна и позитивная окрашенность травм ирующих воспоминаний, особенно в компании с сослу- живпами, где такие воспоминания сопровожпаются чувством общности пережитого.

При значительнои степени выраженности воспоминания мо- гут быть декомпенс ирующими, существенно затруднять адапта- цию, менять реакции на окружающее. Они часто усиливаются под влиянием ключевых стимулов, напоминающих о событии (звуки, запахи, разговор, книга, фильм, годовщина события), могут про- воцироваться другими психотравмирующими событиями, а также имеют собственную пикличность.

Сновидений, содержащие событие или его элементы, также

достаточно распростране ны. Кроме сновидений, непосредствен- но представляющих событие во всех ero деталях, часто встречают- ся сновидения угрожающего характера, похожие по содержанию

на него или имеющие эмоциональное сходство, например ситуа-

ция угрозы, преСледо вания и просто кошм ары.

Наряпу с симптомами повторяюшихся переживаний траВМЫ при знаками посттравматического стрессового расстройства явля— ются состоя ния, связанные с изменением реакции на окружаю- гиее и включающие в себя: повышенную тревожность, усиленные реакции на разпражители (громкие звуки, нахождение посто рон— них за спиной, конфликтные ситуа лии), раз ражительность,

B3Q ЫВЧ aTOCTЬ.

В нашеи стране тео ретическая разработка проблемы диагно— стики и профилактики посттравматич еского стрессового расстрой— ства находится на начальном этапе [ 1: 10; 18; 19]. Поэтому у пси- хологов недостаточно надежных метопическ их средств психологи- ческоіі диагностики посттравматического стрессового расстрои— ства. И мeющиecя методики не прямо ориентированы на его выяв— ление. Кроме того, СМИЛ (cтaндapтизиpoвaнный мНогофактор-

Н ЫЙ MeTO ИССЛRДО ВіІНИ Я ПСИХОЛ OГИЧeC КИХ KilЧgCTB Л ПЧ HOCTПJ GЛПШ-

ком громоздка для работы в экстремальных условиях.

Поэтому представляет интерес краткая шкала тревоги, деп- рессии и ПTCP (посттравматических стрессовых расстройств) — В. В. Харта (1996), предназначенная для первичного скрининга пе— речисленных симпто мов у лип, переживших психические травмн любого вида, а тaкиe оригинальный опросник травматического стресса (OTC), разработанный И. О. Котеневым 9; I l].

Краткая шкала тревоги, депрессии ч ПTCP у И. О. Котенева состоит из 10 пунктов и предполагает ответы «тa» или «нет».

Обработки — простой попсчет количества yтвepдитeльныx от- ветов: чем больше ответов «дал», тем более выражены у него нега— тивные психические последствия Травматиза иии , такие как тре- вога и депрессия, наиболее спеиифичние проявления ПTCP.

Данный oпpoc целесообразен пл›і скрининговых обследований больш о о количества людей в полевых экстремальных условиях. Пороговым значением для определения наличия нарушений пси— хического состояния явля ются более 4 положительных ответов.

В частности этот опросник испол ьзовался при oбcлeдoвaнии сотрудников POBД г. fiуденовска через 10 меся ueв после нападе— ния чеченских террористов.

Опросник травмат ического стресса состоит из 110 пунктов- ут- верждеи ий. Испытуемый дoлжeн с помощью 5-балльной шкалы

{Лайкерта; ответы варьируются от «абсолютно верНо» no «абсо-

лютно не верно») дать свою оценку кыкпому утверждению.

Ключе выми для определения выраженности постстрессовых

СОСТОЯ HtIЙ ЯВЛЯ ЮТСЯ 56 П\HKTOB; Ї ВХОДЯТ В ПОП ОЛ НИТRЛЬН\ Ю Ш

депресс ии, 9 пунктов составляют 3 опеночные шкалы лжи, аггра— ваиии и диccимyляuии, позвол я ющие контрол и ровать степень ис- Кренности испытуемых.

Суммированием подсчитываются значе ния контрольных и ос- новных субшкал посттравматического расстройства и острого стрес- *сового* расстройства.

О с н о в н ы е ш к а л ы.

*ПTCP: А* (события травмы), *В* (повторное переживание трав- иы — вторже ние), С (симптомы избегани›і), *D* (гиперактивация), f (дистресс и пезапаптация).

*OCP: а* (события травмы), *b* (диссоциатияные симптомы), с

(повторное переживание травм ы— вторже ние), *d* (симптомы из- бегания), *е* (гиперактивация), *f* (пистресс и дезадаптация).

*ИТСР —— А + В + С + D + F,*

*OCP —— а + b* + г’ + *d + е + f.*

Затем путем суммирован ия подсчитыDаются значен ия конт-

QDЛЬНЫХ И OCHO DH Ь4Х субш кал ПTC Р и ОС Р.

ИтогоDые показатели ПTC Р и ОС Р получаются в результате суммирования значе ний основных субшкал.

Полученные сырые значения переносятся на таблицу для пе- ревода в баллы.

Если значе ния по шкалам ниже 50 бfШлОD, То сиптоматика от- сутСтDует, от 50 до 60 баллов Си мптомы яыражены незначитель- но, от 65 до 70 баллов — частичная выраже нность, если выше 70 баллов — выражены клинические расстройства. Если выше 80 бал- лов — клиническая картина ярко выражена.

В качестве дополнительных тестов могут использоваться свето- вой тест (Л юшера), карта состояний (САН), тест определения личностной и реактивной тре вожности (Спилбергера — Хани на).

**6. 2. Психологическая реабилитация руководителей и специалистов после работы**

**в экстремальных условиях**

Опыт работы по социальної‹ реадаптации руководителей *п* спе- івіалистов, пepe несших воздействие стресс-фактороD различ ной интенсивности, показал следующие.

1. Как правило, при'тинами психологической травматики и иных психических изменений у руководителей и специалистов экстремаль- ного профиля являются недоработки в системе профессионально- психологической и морально-психологической попготовки.
2. При пpoвeдe нии психологической реабилитации требуется учитывать, что у человека, длительное Dремл находящегося в эк- стремальной ситуации, устанаDлиDается не привычны й для боль- шинстDа людей образ мыслей rf манера поведения. В результате и в

19 i

психике этого человека могут происходить глубокие тра нсформа- ционные изменения, с которыми могут самостоятельно справиться да'іеко не все.

1. Эффективные ле йствия по социальной реапаптации требуют нарушения искусстьенных границ, которые ч асто ставятся в реа— билитационных мероприяти ях: к болезненным явления м, порож- дeнным экстремальной ситуациеи, следует подходить нecтaндapт- ными методами, выходя за пределы искусстве нной схемы «соци —

И зменения в психике человека, подвергнутого длительному или инте нси вному возде йстви ю стресс-факторов, представля ющие профессиональный интерес именно для психологов, могут но— сить двоякий характер. И зме нени я у первой категории руководи- телеи и специалистов с вязаны с пережиты ми ими психотравми- рующими событиями. П сихика этих руководителей и специалис- тов подверже на травматизации, но сознание работает в обычном неизмененном режиме. Такие случаи наиболее изуче ны в совре- менной психологии и с различ ной степенью успешности (в зави- симости от востребованности помощи, опыта и квалификации психо°зога, пси хотерапе вта) диаг ностируются и корре ктируются. В основе де виантных поступков руководителей и специалис- тов, переживших влияние психогенных факторов, лежит подсо— знательная пол ребность заглушить душе вную боль. Однако такой рефлекс не помогает и загоняет неприятные чувства вглубь. Это сопровопзается эмоциональны м напря жением и напряжением мышц тела. Выявлено, что если человек постепенно привъікает подавлять отрицательные чувства (гнев, ненависть, ревность, по- дозрительность), он одновреме нио теряет способность испыты- вать положительные эмоиии (любовь, доброту, дружелюбие, до- верие.) Это преііятствует человеку полноценно жить и стремить- ся к л учшему. Нельзя просто забыть прошлое (в нем много поло— жительных моме нтов — м ужество, увере нность в себе, закалка

характера).

У второй категори и pyкoвoдитeлeй и спеццалистов изменения в пси хике связаны не с психотравмирующи ми переживаниями и болезне иными эмоциями, а с неподготовленной ценностно-мо- тивационной сферой (моральной неустой'тивостью). Они в отли- 'тие o7 иервой категории руководителей и специалистов обладают профессиогіально развитыми психологическими качествами, зна- ни›тми, у мениями, навыками, часто являются авторитетами в гла- зах окружающих, зарекомендовавшими себя успешным и в экст- ремальной обста новке, на первый взгляд, способными самостоя- тельно пройти пepиoд реапаптации к условиям обычной жизни и нс нужпающимися в реабилитационных мероприяти ях. Но при вни мательном наблюде нии за руководителями и специалистами второй катеі ории становится пон›ттным, что система мотивов и

психологически значимых ценносте й v них имеет нвную антисо-

ииальную на правленность, наруше на система социальных ориен-

ТИ]ЭОВ И COlj ИЗЛ bHO ГО KOHTQOЛ Я 33 СВОИ МИ ДА ЙСТВИ Я МИ . KOBO И-

телям и спегlиалистам этой категории нужна помощь в скорей- шей рехі аптации к условиям обычной жизни. Их проблема связа- на с перестройкой системы ценностей, мотивов, типичного про- фессионального длн экстремальных условий мироощущения, об- раза реагирования на конфликтные ситуации в измененном (бЛа- гопринтном для экстремальных условий) боевом состоянии со- знания, которое с течением времени может стать привычным и каже комфорта іым, но не отвечающем требованиям обычной жиз- Ни.

Руководители и спешил исты, имеющие позитивный оп ыт про- фессионал ьной дeятeлы‹ocти в экстремальных условиях и апек- ватную систему личностно значимых иенностей и мотивов (мо- рально устойчивые), с пособны самостоятельно, используя под- держку ближайшего окружени›і, yc пешно peaдaптиpoвaтьcя к ус-

ЛОВИ Ч М OF Ы\*I I I ОИ ЖИ 3 Н И. ОЦИ ШЗ bHO OQ Ие Н ТИ QO BtlH Н tlЯ ЦИ Н Н ОСТ-

ио-мотивационная сфера личности я влнетсн базой успешной ре- адаптации этих руководителей и спеииалистоя. Руководители и специалисты второй категории, с индивидуалистически ориен- тированнои це нности о-мотивационной сферой, лишены такой

ВОЗМ ОЖНОСТИ , В С ВЧ ЗИ С Чe М И М Н ЖН tl tlKTИ BH tlЯ П ОМОЩ b П СИ ХО -

ЛоГа.

С точки зренин руководитслей и спе циалистов, профессиональ- ная деятельность которых проходит в экстремальных условиях, эти условия явл›іютс›і не только приемлемыми для работы, но и благопринз’ными для проявления профессионального мастерства, увлекатсльными, а их профессиональная активность (в большин- стве случаев соприкасающанся со смертью, горем и лишениями людей) п этих условиях явлнстсн не только адаптированной, но и единственно возможнои, позволнюшей выжить, быть успе шны - ми и в максимал ыіой сте пен и эффективными. Такое профессио- нальное отношение к экстрсмальным условиям входит в привыч- ку, становится «нормои•» всей жизнедеятельности руководителей и специалистов, однако при индивидуалистически ориентирован- ной иенностно-мотивациоішой сфере может помешать смотреть и реагировать на окружающую действительность oбщe п ринятым способом.

Экстремальные условия деятельности, с точки зренин челове-

Kil, ПДil П ТИ Q ОВЗН НО ГО К OF Ы Ч Н Ы М СЛ ОВИ Я М , Я ВЛ Я ЮТС Я ilHO М П-Ч bH Ы -

ми условиями, а актиішость pyкoвoдитeлeи и специалистов при выполнении ими служебно-экстремальных задач при не посред- стsепном риске длн жизни носит неадаптивный характер, пове- дение же расиенивается как осущсствляемое «вне нормы». Отсюда возникает непонимание взглядов, проб.чем и поступков руково-

дителей и спсииалистов экстрсмального профиля не только со стороны других гра›клан, но и руководителей, специалистов, не работавших в экстремалыіых условиях, и, что наиболее существен- но, членов семе й (особо значи мых людей), а часто и со стороны pндa психологов.

Такое отношенис окружающих не способствует, а затрудняет

реадаптаиию руководителей и специалистов экстремального про- фіьзя. В этих услоsи›іх только алекватно сформированная ценност- но- мотиваиионная сфера является путеводным маяком руководи— телей и специалистов на пути их реалаптаиии к условиям обыч-

НОИ ЖИ ЗНИ.

Групповая изоляии›і и публичность деятельности личного со— става ф угікииональных гpyП п экстремального профиля к услови— ем обычной жизни могут вызывать у нереалаптированных к этим услови›ім руководителей и специали стов повышенную тревор- ность, ai рессивность, которая при наличии индивидуалистичес- ки ориентированной иеніЈостно—мотивационной сферы, амораль- ности взглядов, поведения, завышенной самооиенки, притяза- ний, моббинге может привести не только к грубости, вспьшьчи— вости, нссдержанности, нарушениям дисциплины, но vi к чрез- вычайным происшествиям, самоубийствам, преступлениям.

Не находя дол жной оценки у сослуживцев и руководителей, подобные психологические явления могут стать составной частью

«субкультуры супермэнов», котора›і будет входить в противоречие с органи заиионной культурой функциональных rpyпп экстремаль- ного профиля, негативно влиять и искажать ее.

Для с корейше й реадаптации руководителей и специалистов sторой категории следует использовать иные методы и приемы, чем для представителей первой категории. Для их полноиенной социальной реалаптации к образу жизни в cтaндapтныx условиях и восстановления работоспособНости нужно, пре›кле всего, вос- становить психофизиологическое и социальное равновесие, ко- торое бы позволило им чувствовать себя достаточно комфортно в изменившихся социальных условиях (коррекция системы иенно- сз ей, мотивов, осмысление своего экстремального опыта на ос- нове иовой системы иснностей и мотивов, активи зания адекват- ных условиям целей, запач, потребносте й), развить духовно-нрав- ственные устои, установить благоприятный внутри- и межгруп- повой соііиальный климат.

Для peaдaптauии руководителей и специалистов, побывавших в экстремальных условиях, не нужно перечеркивать всю их жизнь, псрсучи вaть думать и действовать. Этим людям следует помочь понять, что их экстремальный опыт нвлнется ценностью, кото- рый будет востребован в пpouecce их дальнейшей жизнедеяwль- ности. Длн этого руководителей и специалистов следует обучить раииональному восприятию пережитых ими ситуаций, приемам

саморегуляции и действиям в соответствии со своей индивиду- альностью, а не вопреки ей.

Для успешной реадаптации руковопителеи и специалистов вто- рой категории к условиям мирной жизни слепует применять мето- дики и психотехники, напра вленные прежде всего на коррекцию ценностно-мотиsационнои сферы: обсуждение итогов командиров- ке, позитивный индивидуальные и групповые дебрифин ги, упраж- нения по корре кции психологи ческих ценносте й, ролевые игры и т. п. Кроме того, в зависимости от состоянии руководителе и и спе- циалистов, в пpouecce реабилитации возможно гіспользовать раз- личные виды психотерапии (рациональную, телесноориентироsан- ную, мануальную и рейкотерапию, ребефинг, психосинтез, негип- нотическое внушение, тісихологическую поддержку). Однако их эф- фективность зависит от мотивации руководителей и спе циалистов на восстановление пслхофизиологическоіо равновесия л владения навыками регулнции психических состояний как осноsы стабиль- ности психического состояния и залога успешность профессио- нальнои деятельности в измене нных условиях.

Для реабилита лии руководителей и специалистов ітервой кате- гории применяют медико-психологи ческий и социально-психо-

Если применяют медико-психологический подход, то воздей- ствие будет в основном биологически м. Если сониально-психоло- гически й, то будут пригіенятьсн различные формы психотерапии. К биологи ческим средства м относят: химиотера пию (транкви-

лизаторы, хлорпромазин, резерпин), антидепрессанты.

Пpи›te няют психоте рапию — интрапсихологическую и пове-

Интра психологи ческая терапии исходит из того, что аномаль- ное поведе ние ›івляется следствием неадекват ной интерпрета - ции человеком csoиx чуsств, потребностеи, побуждени й. Цель помочь найти челове ку при чины плохого приспособие ния к ре- альности и дать ему вози ожность пдa птироваться к нсй, изме нив свое поведе ние. К и н т р а п с и х о л о г и ч е с к о й т е р а п и и от-



1 . *ÏfCHK ООН О'І 33 —* ПС р ВЫ Ii И 3 СО В]ЭС М e Н ГІ ЫХ ПC ИХОТС]Эd П С ВТИ Н С С-

ких метопов. Цель психоанализа— отыскать подсознательные кор- ни своих трудносте й, порожденных подавленными конфликтам и с тем, чтобы человек, освободившись от связанных с ними эмо- ций, смог на новой основе воссоздать собствен ную лич ность.

Мoжнo выделить 5 основн ых элементов этой теории:

* + глубокие эмоциональные отноше ния с .личностью для перс- носа на себя положительн ьтх или отрицатеітьных пережива ни й (перенос на тера пеsта обра за отца, матери и тувств к ним);
  + интерпретация (толкование сновидени й— сам ыи короткии путь в подсознание);
* свободное высказывание всего, что приходит на ум (свобод-

ные ассоциании без смысла);

ключевой момент психоанализа — попытка терапевта интер- претировать содержание слов человека, выделяя места, где он об— наруживает колебания или старается не вдаваться в подробности, и оиенива›і их как точки сопротивление , наводяіиие на след в поисках главной проблемы;

объяснение, которое дает терапевт, должно пoбyдить человека вновь пережить в аффективном плагіе события его детства и соот- нести их с симптомами, пролвллющимися в данное время, что приводит к катарсис у и исчезновению болезненных симптомов.

Пpoueдypa психоанализа наиболее эффективна для людей от 15 до 5() лет, желаюгиих сотрудничать с психотерапевтом. Исполь- зуется пля исправления нарушений невротического, а не психи- атрического характера. Для психоанализа чем более сильной и све- жсй является травма, тем лучше.

1. *Терапия, центрированная на клиенте Роджерс).*

Основной принцип заключается в том, что клиент способен понпть свои проблемы, но для этого ему нyжнo соответствовать определенным условием. Необходимо выработать у него большее самоуважение и способность предгtринимать действия, необходи- мые пля приведение его ‹Я» в соответствие с его личным опытом и глубинными переживаниями. При работе требуется rtpидepжи-

ВilTbCП П}ЭИ Н ЦИ П OB:

* позитивно относиться к человеку, сопереживать ему, т. е. про-

являть эмпатию;

* отказаться от маски профессионала и войти в доверие к кли- егіту (аутентгічность);
* вoздepживaтьcя от интерпретации сообщении клиента или от подсказки его проблем. Терапевт должен только слушать и выпол- и іть роль зеркала, отражающего м ысли и эмоции клиента. Не ин- терпретиропать эти мысли, а формулировать по-новому, на раци- ональном уровне. Затем клиент сам додумывает эту раиионализа- цИЮ.

1. *Гештальттерапия Mepnc).*

Руководствуютсл принципами: .личность не составляет единого целого (гештальта); cyiiiec гвует неосознанный конфликт; нет кон- такта с собственными чувствами и мысллмvі. Поэтому необходимо персжить собственные фантазии, осознать, раиионали зировать собственные эмоции, контролировать интонаиии голоса, движе— ния рук и глаз, при этом понлть свои физичес кие ощущение.

1. *Ѕмоциоитіьно рациональная терапия Эпписоиа* 1962). Принцип терапии: за расстройство поведение ответствснны ир-

раииональньіе или катастрофические мысли.

Uель: анализ клиента в ситуации, в которой он оказался, и

выводы, которыс он из нее извлек (раиионализацил событий и

эмомий), затем перевОд Иррационального s р миональное. За с•Јет

ЭТОГО П]ЭОИСХОДИТ ЗЛЗ ПT3 ПИ Ч К Н ЗСТО Я ШИ М О СТО ЯTeЛ ЬСТВЗ М.

1. *Экзистенциап ьная терапия.*

Uринии п: свободная воля *чепОвека.*

В основу положен психоанали з, а при вывoдax и форМироВа-

НИИ ГЗ]ЭМ ОНИЧ CU К ОЙ UСЛИ ЖИ ЗНИ И С М ЫСЛЗ КЗЖДО ГО П OCT П КЗ П]ЭИ -

ерживаются теории Хранила.

1. *Терапия реттнностью Глассеу).*

В этой терапии происхо ит оценка своих действи й и планов в зависимисти от пеиносте й. Она основаЈіа на псИХОанализе и омен - ке послеистви й, которые могут я результате этого наступить. Фор- Мируез ся побуждение клиента брать на себя ответственность и до- биваться цели.

1. *Туансакциоиный анализ* (N. *Бёрн).*

Прин цч п: в кажлом человеке есть что-то от ребенка, родите-

лей и от самого себя. ДейстВИя трансаК ЦИИ ОСНОВАНЫ Hd ЭТОМ.

Цель: осознанис поведения этих трех «Я» в человеке, яыбор адекватных роли и пoвeдeниiJ.

1. *Психодрама Морено).*

Проигрываются переживаемью собыТиR с выполнением раз- ных ролей, чтобы усилить травмирующие переживания, рациона-

Л ИЗО B3T b ИХ.

1. *Социті ьная терапия.*

П poиcxoдит общение в группе личностного роста с целью улуч- шениіі язаи моотношен ий с другими людьми.

OM3H И't УЮТ ГpJfI11 Ь1:

сенсибили заиии: налаживание взаимоотношений Между со-

бой с помощью соприкосновений. взглядов и т. п.;

* сеsісйной терапии (Минучин): вы явление болезненных чувств,

точек (Сатир);

* дебрифинга — соимсстнан раLlиОііаЛизация болезненных эмо-

1. *Поведенческан терапия.*

Она применнстся для преодоленив фобий.

Сщлч разнови lностей поведенческой терапии выделяют: контр- обусловлииание, оперантные мeтoдьi, терапию с предъявлен ием болел и.

kонтробуслвзливание — разрыв связи между раздражителе М и

отВетоМ:

* систематииеская дeceнcибилизaция — выработка реакций, про- тивоположных неапекватныsі реакциям (тревоге противостоит рас- слабление, ііоэтому учат расслабляться, чтобы затем, смоделировав тревогу, встретить ее и пережить в расслабленном состоянии);
* имплозивная герапин — расслабление и переживание трево- ги с нарастаюшим эффектом и нeoд н oкpaтнo до полной ли квида-

ЦИИ С OCTO Я Н И iI Tpe ВОГИ ;

аверсивное обусловливание (применение лекарств, вызыва- ющих тошноту при курении или выпивке; использование элект- рошока).

Онерантн ые методы (Скиннера) применяют для работы с па-

циентами с отклоннюиіимся поведением:

* формируют адекватное поведение, используя при этом при-

емы гіодкрепления и вознаграждения;

* метод накопления жетонов (за соииально полезные действия дают жетон, за который можно получить сигареты, дополнитель- ные привилегии, проживание в отдельной комнате, посещение столовой, получение сладкого и т. д.).

Терапия с предъявлением модели. Пример психолога или ино-

го авторитета в нестандартной или экстремальной ситуации.

Пpoueдypa самоконтроля. Клиент сам себя вознаграждает за

полезные действия.

При всей позити вности терапевтических методов пoвeдeнчe- с кая терапия критикуется за неустойчивос ть ее результатов. Ис- чезновение си м птомов не устраняет глубинных причин. Среда, воздейству›і, сама является стрессором.

В ііоведенческой терапии выделяют группы:

* взаимопомощи (оказание помощи друг другу при взаимооб-

иіении);

терапевтические rp ппы ( Плиманпон). В этом случае психо- лог помогает, поддерживает, разбирает сложные ситуации. Под- держка того, кто оказался в критической ситуации, активно ис- пользуется в экстремальных условиях;

*—* социальное носредничество — психологическая поддержка

здорового контин гснта. Оно может проводиться в процессе вос- становительных мероприятий в экстремальных условиях.

В экстремально й обстановке часто применяют инновационные подходы в психологической коррек лии травматического стресса, прежде всего методы НЛ П.

И н’іерес к этим методом вызван быстрым, по сравнению с тра- ди рионными подходами, повышением позитивн ых результатов.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

* 1. Каковы возможные последсТRИя ра0оты персонала в экстремальных условиях и на какие две категории можно разделить руководителей и спеііиалистов по этому критерикі'/
  2. Какие подходы должн bl ИGНОЛ ЬЗОRатьсн при реада птаііии разных

ка гегорий руководителей и спеііиалисТОR пОсле ра0оты в экстремальных

* 1. Какие сущсствукіт подходы у разных исследователей к психологи- чески м травмам?
  2. Что такое i ос гтравматическое (ПTC Р) и острое (ОС Р) стрессовое расстройство?
  3. Какие и меются стали и формирования стрессовых нарушений по

времени''

* 1. KfiKORhi аиагностические критерии посттравматического стрессово— го расстроиства?
  2. Какие метопи ки применяются для диагностики ПTCР и ОС Р?

Ь. Какие выделяют пути и методы реабилитации ііострадаяших от ПTCР и OCP?

**РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА**

1. *Абдурахманое Р.А.* Психологические трудности общснин и их кор— рекция у участников боевых действий в Афганисз атс : автореф. дис. канд. психол. наук. — М., 1994.
2. АбЈурахмавов *Р.А.* Пси хологически е пробле мы послс яое нной апаптаци и ветераноR Афганистан а // Психологический журнал. — 1992. — Ns 1.
3. Лсаулово N. If. Найде м ли «таблетку» от стресса? // Милиция. 199 8. — сент.—окт.
4. *Тодфруа.* Что такое психология. — М., 199?. — Т. 2.
5. *Каэберов П.Н.* Психологическое обеспечение позитивных личност— ных изменений у сотрудников О8Д, выполнявших профессиональныс запачи іЗ зкстре мальных условиях : автореф. ... канд. психол. наук. — М., 2006.
6. *Карвасарский Б.Д.* Психотерапевтическая энііиклопсдин. — С Пб., 1998.
7. *Китаев - Смык Л.А.* Пси хологически й стресс. — М., 1983.
8. *Коподэин* fi. Как жить после психическо и травмы. — М., 1992.
9. *Котенее М. О.* Опросни к травматического стресса юін диагностики психологических последстви й несения службы со груди и ками О8Д в эк— стремальных условиях : метод. пособие. — М., 1996.
10. *Котенеи М. О., Богданова М.Б.* Террористический акт в Буденнов— ске: постстресс Rыe состояния у работи и ков мили ци и // Иавсстин МЦПОиKH И М8Д России, ГУК. — 1996. — N 3.
11. *Котенев М. О.* Психологичсскан диагностика постстрессовых состо— яний у сотрудни кое О8Д. — М., 1997.
12. Nеовова *А. Б.,* Kyзвeqosa *А. С.* Психопрофилактика с грессов — М., 1993.
13. *Марьии М. fI., Ловчан С.М., Леви М.В.* и др. Диагности ка, профи — тактика и корре кцип стрессовых расстройств среди сотрудников Госу- дарственной противоножарной службhі М8Д России : метод. пособие. — М., 1999.
14. Мероприятия психологической реабилитации воен нослужагиих внутренних войск М8Д России после выпоЛненин служебно—боеяых за— дач : метоп. пособие. — М., 1997.
15. Посттравматический и поствоенный стресс. Пробле мы реабилита— ции и социальной адаптагіии участников чрезвычайных ситуаци й: меж—

дисииплинарный пoдxoд // Материалы 3—й научно-практической кон— ференции. — Пермь, 1998.

1. Психологическая диагностика и коррекция постстрессовых состо- яний у сотрудников ОВД // Материал ы семинара практических психо- логов служб и подразлелений ГУBД г. Москвы. — М., 1997.
2. *Тарабрина Н.В.* Псикологические последствия воины // Психоло— гическое обозрение. — 1996. — № 1/2.

1 Ѕ. *Тарайрина Н. В., Лазебноя Е. О.* Синдром посттравматическіЈХ Стрес— совых нарушений: соsремен ное состояние и проблемы // Психологичес- кий журніы. — 1992. — Т. 13. — № 2.

19. *Тара5уини Н.В.* Психоd›изиологическая реактивность у ликвидато— OOH tЗВарии на Чернобьшьской АЭС // Психологический журнал. 1996. Т. 17. — *N• 2.*

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Следует отметить, что управление специалистами и функиио- нальными группами в экстрс мальных условиях имеет выраже н- ные профессионал ьно-пси хологи ческие особе нности, которые oпpeдeляютcя: спецификой сами х экс i ремальных условий, про- фессиональной деятельности и подготовки в экстремальных усло- виях, управленчес кого взаимодействия между субъектами управ- ления (руководителе м и сне ииалистами, руководителям и, специ- алистами и функциональными группами между собой, спеииали- стами и фунциональными группами, руководител ями и функии- ональными группами).

Профессиональная дсятел ьность специалистов и функциональ- ных групп экстремального профиля отличается выраже нным пси- хологичес ки м споеобразие м, определяющимся: объектом, пред- метом дсятсльности, цсля ми, задачами, способами их реше ния, условиями выполнения поставленных служебно-экстремальных за- дач, психологическими трудностями, временными параметрами.

В экстре мальной си гуаиии требования к отдельным психи чес- ким свойствам руководитслс й и специалистов резко пОDышают- cii, при этом ьtногие механизмы компенсации не срабатывают. Поэтому требуется определи1 ь и учитывать в ізроцессе профессио- нально-пси хологичес кого отбора критсрии психологичес кой при- годности руководителей и спе циалистов к деятельности в экстре-

Тщательный отбор спе циалистов экстремального профиля и выдвижение на руководлщие должности не только наиболее ком- петентных, но и автори гетных сне ииюіистон лвллетсл опной из гарантий их состоятельности, скорейшего раскрыти я и дальней- шего карьерного роста в новом статусе. Другой гарантией я шляется их профессиональная экстремально-психологическая гіодготовлс н-

HOCTЬ.

Если в обычных условиях роль лидерства является важным эле- мен том управлснческой концс пиии, то в экстремальных условия х

эта рол—ь ведушая во всех отгіошениях и ее отсутствие вли яет не

только на yc пе шность и профессионализм деятельности, но и на ее адекватность внешним условиям, а часто и на жизнeдeятeль- ность всего подразделения. Управленческыі компетентность руко- водителЯ В экстремальных условиях является системой его внут-

рен них ресурсов, необхопиммх пля организации эффективного ру- коsопстяа подч инен ным попразделением.

8 экстремальных условиях деятельности наиболее предпочти- тельным является лидерский стиль pyкoROДcтRa, который позво- ляет фyнкtiиoнaльнoii rpyппe и каждому pyкosoдитeлю не только быть успешным , но и реализоsыsать сяой личностнки потенци- ал, развиRаться, приумножа› csoe профессиональное мастерство. Л идерски й стиль упраяле ния предполагает лич ную значимость целей и задач деятельн ости для каждого специалиста, высокую мотияацию профессиональных дости me ний, наличие высокого уровня разsнтня функииональнои группы, сплоченность, слажен- ность, взаимояыручку, sзаимозаме няемость, Rзаимопомоиіь.

Профессиональный экстремшзьно-психологическни потении-

ал рукояопителеи и спеииалистоя представляет собой не только иабор личностных, профессионально значиыых качесТR И Сп соfi- гіостей, т. е. пассияную состаsляющую, обеспечияающую возмож- ность успешно реализоsыяать профессиональную деяwльность в экстреміюьных уСлоRИЯх, Но, чтО более яажно, является генера- то ром самопополнения, т, е. имеет актияную составляющую, яв- ляющyюcя основой пpoфeccиoнaльнo-личнocтнoгo роста персо- нала я экстремальных услоянях.

8се рукоRодители и сие циалисты я экстремальных условиях имеют несколько ценностей oднoвpeмeннo. При этом руководите- ли и спеиитзисты, я системе иенносwи которых преоблалают гpyп- пosыe (корпоратияно-социальные) и социальные (общестяенно- соииальньіе ценности, как праRило, являЮТСя более успешны- ми, пользуют ся аsторитетом, поллержкой товарищей (я отличие от рукояодителеи и спеииалистоs, у которых преобладают инди- ііидуальньіе ценности в системе ценностей), меньше пoдяepraют- ся влиянию дистресса. Преоблалание rpyппosыx и социальных цен- ностей в системе зи 'іііост но значимых ценностей специалистов

›іsзястся основой формирования у них з кстремально -орие нтиро- яанного сознания, что я csoю очередь является налогом успешной и максимально безопасно и деятельн ости в экстремальных усло-

8 эксз ремальных ситуациях для оптимизапии профессиональ- ного общения и конфликтных Rзаимоотношений должньi реали- зоsыRаться слелуЮщие залачи: инфopмauиoннo-кoммyникaтиsнaя, аффектияно-коммуникатияная и регуляи ионно — коммуникатиsная. Наиболее опасными яRЛЯlПТСЯ «•xoлoдньie» конфликты, которые не вceгдa янешне прояsляются и могут быть незаметны. 8месте с тем если s обычных усло виях «xoлoдньie» конфликты проходят через тактику «глухои защиты• и яедут к нарастанию парализации ясяко и внешне sидимой активн ости, то s экстремальных услови- ях ‹ холопные• конфликты пpoxoдят через тактику « затаи Rания› и перерастают при пepsoм удобном случае я •горячие•» конфликты,



которые проявляются как активное противостояние конфликту- ющих сторон.

Психологические особенности профессиональной деіітельно- сти руководителей, специалистов и функциональНьlх rp nП R ЭК- стремальньіх условиях предполагают проведение особого вида под- готовки — профессиональной экстремально-психологической под-

ГОТОВ КИ

Экстремально-психологическую подготовлеіЈность руководите- лей, специалистов и фyнкuиoнaльньix групп целесообразно пред- ставить в виде соответствующих моделей, авекватных условиям их профессиональной деятельности.

Успех деятельности руководителей и специалистов в экстре- мальньіх условиях зависит не только от сформированных и разви- тьіх профессионально важных психо іогических качеств и психо- логических характеристик, но в первую очередь от знаний, уме- ний и навыков регуляиии боевых психи ческих состояний, кото- рьiе имеют уровни: полной, повышенной ‹вюзюченности» в экст- ремальньіе условия деятельности, причастности и «отстраненно- сти» от экстремальных условий. Высшие уровни (полной и повы- шенной «включенности») связаны с высокой степенью иденти- фикации руководителей и специалистов с функииональной груп- пой и экстремальными условиями их деятельности.

Боевые психические состояния функциональных групп также имеют рял уровней, которые определнются как высокие, сред- ние, низкие степени выраженности их позитивных объективных и субъективных характеристик.

В экстремальных условиях переаваптапия руководителей и спе- циалистов осуществляется за счет их адаптаиионных ресурсов, в которые включаются не только пcиxoфизиoлoгичecкиe характе- ристики, но и характеристики их подготовленности. Переавапта— ция личности к экстремальным условиям жизгіедеятельности имеет относительный по пpoдoлжитeльнocти временной интервал. Вме- сте с тем в зависимости от подготовленности pyкoвoдитeлeй и специалистов продолжительность временного интервала может иметь очень большой диапазон. Поэтому пpouecc и результат пе- реадаптаиии может иметь качественные отличия от уровня быст- рого истощения адаптаиионных ресурсов, прорыва адаптацион- ного Карьера и дезаваптаиии до уровня укрепления и развития апаптаиионных ресурсов в процессе успешной профессиональной деятельности в состоянии повышенной включенности в ее про- цесс.

Личная безопасность руководителей, специалистов и органи-

заиионная безопасность функциональных групп основываетс›і на постаточном уровне их профессиональной подготовленности, пред- полагающей владение безопасны ми мcтoдaми труда, сформиро- ванной установкой на выживание, психологическими качества—

МИ , Xil]Эd КТС]ЭИСТИ KilMИ Г]ЭЈПП , ПОЗВОЛПШЩИХ ПДК KBilTНО ОЦИНИBilTb

o6c гановку, прин и мать быст рые и правильнь е решени›і, не те-

]ЭПТЬ С ‹ІМОО/ЛПД‹ІНИП И М ОЖИЛ ЬІ4 ОСТИ Г]Э П П Ь1 П OП‹IC ІЗ ЫХ С ИТ ‹1ЦИ Н Х.

Психологичес кое сопровождение деиствии псрсон за в экст— ремальных услови›іх осуществллетс›і в виде:

* занятий по боевому раздел у негіосрепственного этапа про- фессиональной экстремально—психологичсской поді отовки перед начюlом акти Ьных профессиональных действии, в процессе дея— тельности и в периоды кра гковременных ііерерывов;

обеспечения профессионъзьнь х дcиcтвий в xoue решение слу-

›кебно—эксз ремшіьных задач (наблюдение, контроль, поддержка);

* обеспече нил восстаповленил рабо госпособности руководи— телей и специалистов после выполнения ими служебно—экстре- мюіьньіх задач.

Непременной особенносі ью любой ситуации захвата заложни— ков лвллетсл экстремальный характср вoздeйcз вующих на вовле— ченн ых в нее людей психоэмоциональных нагрузок.

Переговорныи пpoпecc кроме гуманисз ической несет на себе статусную (повышение уваж ительного отношен ин к правоохра—

(t ИТСЛ bH bl М O]Эl il Н il М Kil К ЗЗЩИТН ИKПМ Г]ЭіlЖДіl Н ) , И НфO]ЭM; ЦИОН lt Ю

приобретаютсл знанил о целях, причинах, мотивах, обстоятель— ствах террористического акта, особенностлх поведение и личнос— тях террористов), тактичес кую (выигрыш во врсмсни для подго— товки силовой операиии) нагрузку.

Негативные психические измеі існия u долевом соотношении

уступают место позитивнь м психичес ким изменения м, которые имсют мссто у руководителей и спеииалистов после их профессио- нальнои деятельности в экстремальных услови›іх. Значительные позитивные гісихические изме ненил у руководитслеи и спеииа- листов экстремального профил›і. вы›івленные в постэкстремаль-

Н bl И Пe]ЭИOД ЭМП И]ЭИЧ СС КИ М ПЭТОМ В Л И°І 11 OCT НОЙ, СОЦИЫІ bHO- ПСИ-

*xonoi* ичес кой и профессион зьной сферах, нослт устойчиви й

динамичсский характер.

ЙОСТТ]ЭаВМ‹lТИ'ІССКИС СТ]ЭСССОВЬ1С ]Э‹ІСС’Г]ЭОЙС 1“ІЫ ( Й ) ]Э КОВО-

дителей и специалистов могут возникать в результатс ненрофес- сиональной аппepueriuии и іІовышенной восприимчивости к пси— хотравмирующему событию. При этом возникают такие характер— ныс симптомы как нивяэчивые воспоминания избсжанис (or чуждение), гиперактивапия, психосом агические расстройства.

И змененил в психика человека, подвсрженного жіите›іьному или инь еіісиПному воздействию стресс—факторов, могут носить дво— лкий характер. Измсненил у первой катсгории руководителей и специалистов свлзаньl с пережитыми психотравмирующими со— бытия ми. У второй категории руководителей и специалистов из- менения в психике не связаны с психо гравмирующими пережи- ваниями и болезненными эмоциями, а свлзан ьі с неподготовлен-

ной иснностно-мотивационной сферой (моральной неусі ойчиво-

стью).

В экстремзльньЈх условиях профессиональное управленческое взаимодействие имеет повышенную психо іогическую нагрузку, связанную с особым режимом профессиональной экст ремально- психоло гической подготовки, жизнеобеспечения, жизнедеятель- ности, профессионшlьного риска, жсртвенности, личн остны м и групповым уровнем доверия, профессиональной компетентностью, стиле вы ми особенностями pyкoвoдcтвa и лидерства, уровнем орга- низационной культурьЈ в подразделенилх и функциональных груп- пах.

ТЕРМИНЫ И **ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

Адаптация — спосоfіность к приспосоfілению и выживанию для обес— печения жизни на всех уров нях сложности.

Аггравацня - нарочитое усиление Признаков имеющегося заfіолева—

Ажятация — стремле ние уfіежать, спрятаться, не видеть, не слышать

ТОf О, '1 ТО ИfiП\ГШІО.

Апперцепцня — психические проиессы, обеспечива ющие зависимость восприятию предметов п явле ний от прошлого опыта субъе кта, от иелей и мотивов его текущей деятельности, личностных особенностей и т. д.

Днсснмуяяцня — сознательное стремление челове ка скрыть свои fіо- зезнс нные расстройства, чаще всего симптомы психических заболеваний. Духоаііость — свойство души, состо›і гцее в преобладании духовные,

ира вственных и интеллектуальных интересов над материальны ми.

Крнтнческнй ннцндент — co6ытие, которое подвергает человека или его ближи йшее окружении физи ческой (и/или) психологичес кой опас- ности и способ но вызвать отрицательные психологичес кие последствия. Лпчная безопасиостъ — система пра вовых, защитНых, тактических, физичес ких и психо эогических мер, Позволь югцих обеспечить сохране- ние жизни, а та кже физическое о и психического здоровья работников при условии подпержа ни›і высокого уровня эффективности профессио-

нальных дейс гни й.

Личиостная тревожностъ — склонность конкретгіой ли'і ности посто- ч нио воспри ни мать большой круг ситуа ций как угрожаюших, реагиро- ва ть на та кие ёитуаиии состоя нием тре воги.

Опасность — стресс -фактор, оуражаюши й осознангіе человеком того оfiстонтельсl на, что поведение людей, действия стихи йных сил приро- ды, аварий или катастрt4ф могут прИЧинить ему физический или психо- логически й вред, i іривести к несqастному сл учаю или гибели.

Острое стрессовое расстройство — состои ние в тече ние одного меся- Iia после крити ческого инциде нта; uaшe проявляется от 2 до 4 недель.

Папнка — ПрОя вление массового страха перед реальной или вообра- жае мой yrрозой, состоя ние периопического испуга, ужаса, нарастаю- ше го в пpouecce взаи много заражения.

Посюрввматнческое стрессовое расстройство (ПTCP) — состояние, форМирующееся я результате переживания 'іелопе ком психотравмирую- ших co6ы гий, Проя вля ющееся спустя более меся ца после критического инцидента, коТорое может ПрОдо,зжатъся всю последующую жизнь.

Профессионально ваттіъте пснхологяческне качестве — совокупность личностных. психологических, психофизиологических и антропометри-

ческих свойств индивида, обеспечивающих высокую вероятность успеш— ность его профессионального становления и деятельности.

jÏO CHOHdЛЬHO-HCИXOЛOFHЧeCKИЯ ЮТОВНОСТЬ — COBOKyП HOCTE• MOQdЛ b-

но-психических и профессиональных характеристик персонала, которые позволяют им в любой момент времени и R любой обстановке выполнять возложенные на них функііии.

Профессионально-психологическая подготовка работников к действи- ям в экстремальиых условиях — подГОТОRКа, направленная на создание совокупности сформированных и развитых психологических характерис— тик, отвечаюших психологич еским особенностям трудовой деятельно—

СТИ В Э KCTQeМdЛ bH ЫК СЛОВИЯ Х.

Профессионально-пснхнческая устоіЫивость — психологическая кате- гория, отражаюшая специфический вид устойчивости психики человека, проявляюшейся в определенном виде профессиональной деятельности.

Психогеииме фактора — совокупность факТорОR, илияюших на пси— хофизиологическое состояние че іовека и его поведение в экстремаль-

НЫХ СЛОВИЯ х.

Реактивиая тревожность — характеризуется ситуатиRНЬі М (временные) напряжением, беспокойством, нервозностью, которые могут возникнуть у любого челоsе ка в экстремальных условиях деятельности.

Риск — дс йствие в опасной ситуаііии, характеризуюшеесн неопреде— ленностью исхода и RоЗможным наступлением неблагоприя иных послед- ствии в случае неудачи.

Сопротнвляемость стрессу — способность к сохранении организации поведения в условиях стресса.

Страх — состояние, возникаюшее в процессе работы м ы шления и воображения и пqедяосхищающее опасность для жизни, зпоровья и са- мочувствия человека.

Стрессоустойчнвость — психофизиологическое состояние •Іеловека, обес— печиваюшее оптимальную адаптацию к экстремzэьным условиям, позво- ляюшее решать возложенные на него запачи без потерь (физиологических и психологических), т. е. в состоянии ісихофизиолtігического равновесия.

Ступор — состояние, которое проявляется как застывание на опном месте либо край нее замедление всех дейстпий, нелоRКость движений, падение без соэнанин, происходит сжимание мыш ii, ухудше ние крово— обращения, нарушение координаиии движений.

Сумеречиое состояние — провалы памнти (человек не ітомнит, что он делал), алогичность мы шления, эмоііиональное перевозбужпенис.

Травматнческий стресс — состояние, ‹аблкэдае мое во времн крити—

ческого инііидента и сразу пociie него R гечение 2 суток.

Траисрегуляіціоииме нсвнотехники — психотехники, используе мые в процессе регулянии благоприятных состояний плн работы в зкстре маль- ных условиях, изиененные, расшепленные состояния сознания.

Тревога — состояние, при котором в поведении человека внешне про является его эмоиионально—стрессовая реакііия на эксз ремальную ситуа-

Установка на вмжнваиие — это готовность и прелрасположенность работника к ііеленаправленной, надежной и характеризуюшейся доста- точным уровне м самозагииты деятельности.

Чрезвмчайные **обстоятепьетва**— особыс обсз гэятельстяа, вы dыDae мые ияления ми и факторам и *при родного,* тех ноге иного или соиишт ьного ха рактера. которые резко нарушаю г нормъіьную жизн ь населения, обще- ственную безопас ность и порядок в реl‘ионе или нескольких регионах. Они пред по іагают качестве ннос изме нс ние объекl ивных условий дея- тельности оргагіов государственноИ впасти, зла мстно осложняют адми- нисз'ративную *деяl'гльность,* сопровотаются трудно пресс казуем ы.ми, тяжким и послсдствиими, по с вое му характеру ияляю ши мися обшествен- ным бсдстпием, существе нно изменяют степен ь обшесјвенной опасно- сти прссту п ности.

**Чрезвычайные происшествия** — проис iJJec i вии кри м инал ьного харак- тера, при которых и меется реал ьная vrpoзa жизни, здоровью, чести и ДОСТОИ НCTDy Л ЮдС й, любЫ м форма м собстве н ности , требу ющие прове-

.'тени я сne ци‹тл ьных мсроприяти ii пи их ypc гул ириьа нию.

**Чрезвычаііные ситуация** — нпруше н ия нормал ьны х условий жіазни и дeя тел ьности людей на объе кl с гіли на определе н ной терри тор пи (аква — тирин — лик ал ьниі”о харкктерз).

**Экстремальнме ситуации**— ситуа иии, которы м присущ ком плекс психоге ни ых факторов, и меюши х значитсльную ныражен т іость и силу (землетрясение, наводнение, п‹эжарія, селг, нооруже нные прои ивосlоп— ния, аяарии и т. д.).

**Экстремальиые условия** — чрезвыча й нше o6cl оятсльства, криэисные ситуа иии соіtиально- позіитического характера, чрезиычай ные ситуа иии тех ноге іт ного, э коло гичес кого и при родного xapa ктерd, qрезнычай ные проис шест вия кри ‹иныпьнит о хзрактерз.

ПРИЛОЖЕНИЯ

*Прнпошенне !*

Примерные темы рефератов и курсовых работ

1. Особенности экстремалі›ной психологии. Точки соприкосновенин с другими науками и отличие от них.
2. Особенности экстремальных условий раGоты и их психологическое RO іпействие на персонал (на при мере конкретной профессии).
3. Нагі]ЭаRлен ия , форм ы и cпocoGы психологического обеспечения персона.эа н экстремальных условиях раGоты (на примере конкретной rp ппы, отрнлв, подразпеленин).
4. Критерии психолог ической готовности персонала к paGoтc е экст- реміюьных условиях.
5. Фopsi ьі и метопы психологического о”іGopa персонала дон раGОты в экстремальных условиях (на при мере ко нкретной группы. отряпа, под— разделении).
6. ОсоGснность психпэоі’ичсской диагностики кандидатов на работу в экстреи.ыьных условиях с учстом категории и профессии (спеііиальности).
7. Критерии определение профессионально важных психологических качес гн.
8. Отличие гірофессионазьно успсш ных специалистов от профессио- нально нсуспеш ных (на примере конкретной группы, отряпа, подразде- ления).
9. fiиагпостика профессион zз ьно непри гопных кандидатов длЯ рабо-

’ ‹ C tR Hy.

*! Ч.* ОсоGеннос i ь состаRлеііил психологических заключений и психо— from ических паспортон канлипатов по итогам их oтGopa длп раGоты в эк- стрС м зьных услонинх (на при мере конкретной группы, отряпа, подраз— пелеиия).

I I . ПpoивIic ние неGлагоприлтных для раGоты в экстре мальных усло— виях психичсс ких состояний в пpouecce конкретной профессиоНdЈі бНОіі

›зентел bHOC ГИ (на при мс ре конкре гной rpyппы, отрпда, пoдpaздeлe нин). J 2. Ситуаііии опасности и формьі рис КОВан Hoгo поведе ния в экстре-

МilЛ bH Ы Х СсЧ О h И il Х.

1. Причи н ьі страха, его пролвленин, cпocoGы пpeoдoлeнин.
2. П рие мы, мстолики, психотехник и преодоления vреноги, страха,

П d Н И КИ , И Н Ы Х Н С ЙJl d [ ОН ЈЭИ HTH bl Х ДЛ П ріЗЙОТ Ы В U KCT]Эe М ПЛ bH bl Х СЛ ОВИ ЯХ

состояний (с исі lot ьзованием практичсских результатов психологичес—

КОЙ pflЙOThi В Э КСТ}ЭС М;LЧ b Н hl Х yC Ч ОВИЯ Х).

1. Разновидности посттравмати ческих стрессовых рассз ройСТR И ИХ профилактики.

) . O}ЭRI Ы П}ЭОЧ ГЬЧ с НИ Й ОСТ}Э III Х С‘І }ЭСССОВЫ Х }ЭПССТ}ЭОЙСТВ Б КО Н KpeTH bI Х

J МОЦИ ОН iL3 b НО 3HE Ч И 81Ы Х С ИТ aljИ ЯХ, MM l’O Ы И х ЛИ •4 ГНОСТИ КИ И KOppe К ЦИ И .

17. Последствия посшравматических стрессовых расстройств и спосо- бы их корре киии.

1 Ѕ. П роя кое ние у людей благоприятных психических состояний для работы в экстремальны х ус•з ови их как спонтанной способности и созна- те.пьно ре гулируе мо го устойчивого психичсского пpouecca.

1. П роявле ния состоя ний пол ной повы ше н ной «включенности» ра- ботни ко в в ЭКстремальную ситуаии ю, причастности и «отстраненности» от ситvаиии на конкретнои материале.
2. П рием ы, фор мы и методики регули иии благо п риитных психичес- ки х состоя ни й персонала для работы в экстре.мальных условиях (на При - мере конкретной rpyп п ы, отряда, подразделения).
3. Конкретные про грам мы профессио нально - психологической под- готовки персо нала дл я работы в экстремальных усло виях. Их особен ность и пре и мужество.
4. Фор мы, прие мы и методики, при меняе мые в пpouecce профессио- нальной экстре маль но- психологической подготовки персонала к работе в экстремальных условиях (на при мере конкретной rpyп п ы, отряда, под- разделе ни я).
5. Роль пси холо гии в дости›ке нии п рофессионального мастерства работников, вы поли я юших свои обизан ности в экстре мальных усло-

ВИ ЯХ

1. ODopwыи шетодыдостижения личнойбезопасности специалистов,

рабо'гаю щи х в экстре мал ьны х услови ях.

1. Диагностика устойчивы х противопоказаний к деятельности персо- нала в экстре моз ьных услови л х.
2. Формирование профессио нально важных качеств специалистов для с›бссі ісчс нии и х физи'теской безо пасности в ситуации риска для жизни. 2 7. Особе н ности осуществлс нии психологическо го сопровождения персоныза в экстремальных условиях (на при мере конкретной груплы,

отрпда , п одра зделе ния).

1. Основные п риемы и методы, исполыіуем ые при проведении непо- средствен но го этап а гірофссси он ал ьной экстре маль но - психоло гиче- ской подготовки (на При мере конкретной rpyп п ы, отрпда, подразделе- н и п).
2. Особс н ности психоло ги'іеской восста новительной работы с пер- со налом (на при мере конкретной rpyп п ы, отряда, подразделения).
3. Особе н ности адаптации и психокоррек иии персонала в экстре- мыльной ситуации (на при мере конкретной rpyп пы, отряда, подразделс-
4. Деятельность конкретной rpyп п ы, отрида, подразделе ни я адекват- но ситуа иии и обстановке в экстре мальной ситуации (проведе ние вклю- 'іенного наблюде ния и диагностики).
5. Диаі н oсти ка и коррек іlия пси хичес кой дезадапта иии в экстре маль-
6. Диа гности ка и коррекция расстройств психических состоя ни й в

Э KCT рё М ftЛ b Н Ы К \СЛ О ВИ Я Х.

1. С пс›соб ы и прие м ы восстановления бла гоприятного психического

СОСТОЧ Н И И И ]ЗаД OTOC П ОСОД Н ОСТИ ГІ• ]ЗС ОН ЫЛ a В Э KCT]Эt• М HJIb Н Ы Х СЛ ОВИ ЯХ .

1. Психологические особен ности переговорной деятельности.
2. Основные приемы и методы ведения переговоров с престуі ника—

МИ ПО ОС ВО OЖДeH ИШ ЗdЛОЖ НИ KOB.

1. Методики и психотехники защиты и поддержки заложников.
2. Формы и способы помощи переговорміикам.
3. Диагиостика посттравматического стрессового расстройства и его коррекция.
4. Приемы и методики реабилитации людей после воздействия на

них стрессогенных факторов.

## Прнпошенне 2

ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ ЛЮДЕЙ В СИТУАЦИИ

ЗАЛОЖНИКА

Не следует предпринимать действий, которые могут спроеопиропать преступника на непредсказуемые поступки: оказывать ннное агрессив— ное сопротиsлеиие, делать резкис, угрожаюиіие движе ния, пытаться бежать без абсолютной уверенности в успехе не только собственного побега, но и в освобождении (безопасности) всех остальных совместно захваченных заложников.

При ііроявле нии агрессии со стороны преступника необхози мо со- хранить самообладание. Постараться встуllить в контакт, задавать воп— росы (‹• Что плохого лично я вам слелал(а), не ошиблис ь ли вы?», «Чье задание вы выполняете? Что хороше го ны сами от этого пол учите? Кто заплатит, сколько?›•). Если речь зайдет о me не, следует пообе щать

нес кол ько больше любой назван ной СуМ МЫ и Т;ІКИ М Ob h3Oiii TRHЩЬ

время.

Стараться смотреть прнмо н глаза преступнику, убедить его хотя бы на время воздержаться от при мененип оружия. Если преступник нахо— дитс›і в состоянии ,гнева, ему необходимо протинопоставить сіlокойствие и ьыдержку. Презрение со стороны преступника противопостанить чув— ство собственного дocтoииcтнa, состоянию страха и растерянности — уверенность в себе и уfiежденность в сноей правоте. Как правило, это оfiескураживает преступников, обезоруживает их психологически хотя бы на время.

Если преступников нсско.эько, необходимо определить, кто их .ли—

дер, и сконпентрировать обіпение на нcм, избегать разговора с несколь— ки ми преступниками одновреме нио.

Заметив сочувствис, лоброжелательность или хотя бы нейтральное отношение к заложникам со стороны одного из преступников, лучше обращать свои просьбы именно к нему, в том числе о защите от его более агрессиRно настрое нных парі’неров.

Общаясь с престу іником, следует учитыва’г ь его интеллектуалЬНЫЙ ypose нь, выражая при этом серьезное отношение к лишь ности преступ— ни ка. Стараться подстроиться под «•ei’o язык», испо э ьзовать интонапии и речевое обороты, поннтные и привычные преступнику. Не надевать его чуsстпа достоинства, но и не унижатьсн самому, не заискивать. Вести pasгoвop в спободной, но твердой мансре, посТаRлен ным голосом, с четко фиксируемым произношением слов.

Во времн монолога преступника не переfiинать его, а добросоеестно выслушать до конпа. Показывать свое согласие с crs› дoвoдa.ми (улыбкой, кивком головы и т. н.), если он прав хотн бы отчасти и согласис ничем не угрожает.

212

b любой ситуации рассчи гывать только на собствс нные силы, не на— деюсь на помоиіь лруі их заложников. Если таковая ііоступит, это только увеличит іШінсы на успех. b то же времн стрсмиз ьсл оказывать поддержку

«•тонариіиам но несчастью», объели ннться, согласовыDать свои действия, удсржи аа гь лруі друга от прояелени й паники, злобности, оскорблений в ЗЛЦОС П]Э0СТ ПНиKOD, чтобы нс ciipoвоііировать ответны х насильстве н— ных действий.

Уметь соб,экіда гь і’:ІубОКОsІысленное молчание. Не вступать в разговор с npec i упниками или другими заложниками беЗ необходимости. Следует помнить. что заложник, ссли это не угрожает личнои бсзОпdСНОсТИ, должен всегда оставаться ’голько наблюдателем и ничем не ьыражать своего отноімснин к каким бы то ни было эмоционюіьно значимым событием (даже убийству), свидете чем которых ізришлось стать.

Эффективного самоуспокоени›і rlpи этом можно достигнуть путем переключения своего внимания с собственного эмоционального отно— шения к происхоннще му и переживаний на беспристрастную фи ксаііию фактов. НсоGходимо сосредоточиться Hd наблюде нии за ходом событий, на запоминании мельчаиших gei алей и подробностей (в том числе про— говаривая их •‹про ссбч»), сохране нии увиденного и услышанного в па—

МЯ TO Иv’tИ Н ЛО f ІИ ИЯХ, ИС НKS.X. Й ДИ ЭТOМ П Дf 37 JП НИ КИ Н D Л ОЛЖ Н bJ 3 НЯТЬ,

что происходящее фи ксирустси, ибо речь идет об уличающих их фактам. b помешеиии по возможности следует расположиться как можно даль-

ше от приступ ника, а также от окон, дверей и гіроемов, заняв, таким oGpaaoм, наиболее безопасные места на случай перестрелки.

При первых же выстрелах или других признаках силовой борьбы пре— ступни тов с правоохраниз с i ьны ми органами следует сесть или леч ь на пол лииом ени з, закры’гь голову руками, не приs,зекан к себе внимания и по возможности не двигаясь no тех пор. пока не поступит указание о дальнейших действиях. Стрсмитьси сохранлз ь выдержку даже в случае травмы или ранение. Такое поведе ние наиболее рационально с точки зрении сохрани ниіl своей жизни.

b с.’іучае штурма помещении при понвле нии сотрудников правоохра— нительных оргагіов нел ьзя ьскакивать, обращаться к ним за помощью, проявлять бурныс эмоііиональньfе реакции. Когда ситуация позволит, они сами прса южат свою помощь. Их распорнженил и требоDания сле— дует выполнять безоговорочно, быс’гро и точно. Относиться с понимани- ем, не возмvщаясь, к з ому, что штурмующие сразу при захвате помеще—

НИЯ И TO СТіЗ іЗ О НЛCH И il ЛИЧНОСТИ П{ЭИ СЩСТ В ШЩИ К МО Г Т ДА ЙCTBOBaTb ДО-

статt›ч но жсс i ко по отношению ко нссм находящимся в этом помеще— нии липам.

Заложники, знакомые с правилами поведение в подобных ситуаци—

й К, IIt3 БОЗ МОЖ НОСТИ ОЛ ЖН Ы ПtЗДСЈ1 ИТ ЬСЯ С ВОИ МИ ЗН S lï И ЯМИ С {ВОГИ SI И

зтіожни вами. Необходи мо помнить, что выполненис м иаііоже нных пра— вил и приемоя гіtізи ги sнoro д И'ІІІОСТНОГО нл инния можно ЛОбИТЬСЯ глав— ной іtсли — облегче ния собствс нной участи, а также помочь Нравоохра— нитсЈзьньім органа.м в бе зопас ном освобождении всех заложн и тов.

*Прнложенне 3*

Комплекс упражнений для профессиональной экстремально-психологической подготовки

Оценка опасности ситуации и план выхода из нее

Упражнение выполн яетсн в тсчсние 1 20 минут. Для выполнения уп- ражнения не требуется специально оборудова нного ііомещения. Доста— точно подобрать удобны й, желате.з ьно жестки й стул, стол для письма, лист бума ги, ручку или карандаш.

I стадня — 30 мин ут. Сотрудн икам предлагается оценить профессио— нальные ситуации по степени опасности и проран жи ровать их.

1. Группа ваших коллег, в числе которой находитесь ьы и я яляетесь старши м, выехала на задержание преступ гіи ка. Преступ ник зак рылся в кварти ре и открыл из охотник ьего ружья огонь по прохожи м. Двое из них
2. Во время патрул ирован и я те рритори и , к вам обратил ся гражда- нин, к отор ый опозн ал двух преступ ников, находя иіихся в розыске за особо тяжкое вооружен ное преступле ние. Он сооб щил, 'іто видел, как i ipec гупни ки звон или в кварти ру рядом стоящего дома. Вы решили прове риз'ь информа цию. Подойдя к к вартире, вы уDИдел и рас пахн утую две рь, а в коридоре — одного из преступ ников, нанося щего удары но- жом чсло век у.
3. Вам и вашим коллегам дан приказ задержать преступ ную группу рэксз иров, opудующих на рынке. Члены престу пной rpyппы — 6ывшие спор гс мены, хорошо подготовле нные и вооружен ные. Во время задержа-

НИЧ f IpCC I yI IНИ К И МОI у I' О К33 IT b СОПрОТИ BЛf\*H Иe .

1. Вы находи rec ь в составе rpyп пы, которая выехшча на задержание прсступ ни коь, за хьати ьши х в качестве залож ников жеи щину с ребен- ком. Они помещс ны ь подвальное пoмe щен ие одного из жилых домоа,

ПОДІОЛ Ы К К ОТО{ЭО М \ ОХ {ЭП НЯ ЮТСЯ .

1. Вы являетесь руководителем rpyппы, задание которой — освобож- деi іие 17 Заложи иков, находн щихся в рейсовом автобусе. Двое террорис- тов, угрожая расп равой с пассажирам и, гребуют один миллион долла- ров (С ША), самолет и дtэпол ним ельное оружие. У них уже имеется один а втомат (АК), пистолет (ПМ), отобран ные у конвоиров при побе re из мест .эи іиения свободы, и взрывное устройство, изготовлен ное кустар- ным способом.
2. Преступии ки требовали от руководителя фирмы крупн ую сумму денег, угрожая расп равой над его семьей. Деньги необхОди мо остаDИТЬ В 'словлен ном месте в лесу нс Позднее назначен ного вре мени. Вы в соста- ве rpyппы выезжаете иа захьат вы могателе й к условлен ному месту.
3. Выполняя служебно-боевые задачи в экстремальных условиях, вы

ii ровопите обыск в одном иа домов, где но оперативны м да нным может скры ваться один из поле вы х кома ндиров. Осматривая о'тередное поме-

ление, вы замечаете, что колыхнулась штора, прикрывавшая вход в тем— ную комнату.

8, Во время патрУлирования территории иа подъезда ближайшего дома вы слышите, что кто—то кричит: «Помогите!•»

9, Вы возвращаетесь поздно ночью домой. Видите, что на безлюдной, слабо освпгііен ной улиііе Tpoe молодых людей избивают прохожего. Вьi без оружин.

1. стадня — 30 минут. Подводятся итоги и разбор вариантов безопас— ной профессиональной деятельности.
2. стадня — 30 минут. Модификаііия опасных ситуаііий, напри мер: осушествление осмотра транспортных средств и обнаружение взрывча— тых веществ или оружия; нападение злоумышленников на конвой, со— провожпаюгііий преступника к месту проведения следственного экспе— римента.

В упражнении могуг рассматриваться и другие опасные ситуаііии в зависимости от особенностей профессиональной деятельности сотруд— ников и их спеііиализаиии.

1. **стадня** — 30 минут. Пoдвeдeниe итогов. Разбор вариантов безопас— ной профессиональной деятельности.

Ключ к упражнению

Оііенка опасных ситуаііий осУществляется по степени информацион - ной представленности всех обстоятельств в кажпой ситуаиии. По данно— Му кри Тери Ю выдеЛЯЮТС Я т р и г р у Н Н ы с и т у а ц и и:

* информаііионно максимально представленные (1, 5, 9):
* представленные частично (2, 3, 4);
* минимально представленные (6, 7, 8).

Всем ситуациям, проранжированным в соответствии со степенью их опасности в соответствии с тремя указанными группами, присваиваетсн 3 балла. Максимальное число баллов, которое мoжeт набрать обучаю- щийся, равно 27. Любое отклонение ответа, связанное с яыкодом ситуа- ции из соответстяуюгііей группы, понимает его значимость на 1 балл. Отклонение на дяе группы (например, ситуация 7 в результате ранжи- рования заняла 7-е, 8—е или 9—е место) влечет обесііенивание ответа на 2 балла. Таким образом, минимальное количество баллов, которое мo- жeт получить обучающийся, равно 15.

Гlo результатам занятий сотрудники, набраsшие

* от 15 до 20 баллов, получают оііенку ‹неудовлетворительно»;
* от 21 до 23 баллов — удовлетворительно•;
* от 14 no 25 баллов — •хорошо•;
* от 26 до 27 баллов — •отлич нос.

**Упражнения «Оптимальная работоспособность»**

Упражнения выпол няютс i я два этапа.

**Первый** этап рассчитан на 1 20 минут и проводится в стационарных условиях. Для его выполнения не требуется специально oбopyдoвaннoгo

помеиіения. Достаточно подобрать удоGны й, желательно жесткий стул, стол для письма, лист Gумаги, ручку или каранда u. Некоторые стадии этапа проводятся в полевых ус.эовинх.

I стадия — 5 минут.

Сотрудник ов знакомят с вводной частью по тактико-специальной

П ОДГОТОБKC.

СТdДИЯ — МИН Т.

В соответствии с поставлен ными запачами предлагается ouc нить не— обходимые силы и средства для действий в экстремальных условиях.

1. стадия — 60 минут.

Сотрудники спецподразлелений оGучаются paGoтe в режиме «напря— жение — отдых». Для зтого они приоGретают наяыки релаксаиии в дви— жении (Ger, xoдьGa), стоя, сидя, лежа.

OGyчe ние сотрудников спегіиального назначения релаксации в дви— жении (Ger, ходьGа) проводится в полевых условиях. За основу, как пра— вило, Gepyrcя принципы идеомоторнои тренировки. Внимание оGучаю— щихся обращается на возможность, желательность и простоту расслаG- леиия прежде всего тех мышц, которые не участвуют в процессе движе— ния. Зате м оGучающиеся на практике испытывают приемы расслаGления мыіиц, задеиствованных я функциональном [процессе. ОGучаемые при— учаются сосредоточиsать внимание на функциональных мышцах в ко— роткие моменты их систематических расслаGле ний и фиксироsать этот момент как зиачимыи , релаксационный, воспринимать и запоминать ошущение расслаGления, воспроизводить и усиливать это ошущение в тяжел ые моменты усталости мыши.

Р е л а к с а п и я с т он

Обучение и тренировку проводят как в полевых ус.іовиях, так и в по— мещении. Внимание оGучающихся обращается на поиск приятного для них движения в положении стоя: при покачивании туловищем, тазоGед— репным суставом, вращении головои, разведении, сведении, подъемс и опускании рук, движении пальцев рук. Кроме того, внимание обращается на возможность расслаGленин определенных групп мы him при перенесе— нии центра тяжести и оружин с одних частей тела на другие.

Р е л а к с а u и я с и д я

Обучение п тренировка возможны в люGом свободном помещении (спортивном зале, полигоне). За основу берется активнаR (напряжение — расслаGление мышц) и пассивная ( ‘процесс ментального расслаGленип мышц) мышей ная релаксация.

Ре л а к с а u и я л е ж а

Обучение и тренировку мoжнo проводить в люGом свободном поме гиении (спортивном зале, полигоне}. За основу Gерщся аутогенная тре— нировка и ec сокраще нные варианты.

1. стадня — 40 минут.

Обучение навы кам пополнения своих психических и физических сила. Для этого используются навыки связного дыхания и приемы самовну— шения.

Овладевают различными видами дыхание (связным, активизирую— щим) в люGых условиях и помещениях.

*Связное дыхание —* это дыхание без пауз между вдохои и яыдохои. При этои обращается внимание на три основных параметра, определе— ющих структуру дыхания, — глубину, частоту и соотношение меру вдо— хом и выдохом.

Гл 'бина дыхания залает интснсиsность переживания ситуации, сте— пень эмоі іионъзьного вовлечения в нее и удовольствие от физических ошушснии. Г.Дубина в свпзном дыхании максимальна. Чdстота дыхания ЗЙДtіет скорость процесса, трансфорМируеиой ситуации, над которой сотрудник работает. Частота дыхания соответствует яозиож ностлм сотруд— ника, при которых он ош›’щаст себя достаточно комфортно. Вдох проис—

ХОДИТ АКТ ИВНО, НП М bI Ш С'Ј НОSI С ИЛИИ , П bI ОХ — П CC СИ ВНО , ПЈЗИ J3aCCЛ ЗА -

•Ч С Н ИИ CI Ы Ш Ц. B С RЯ 3 НО М ДЫXЗH И И ВДОХ И ВЫДОХ П}ЭОВОАЯтСЯ KП К М О Ж НО

медленнее. Продолжать npoucnypy дыхания в течение 10 минут.

*Акіпивизирующее дыхание* состоит из двух фаз: пассивного вдоха и ак- TИRflOГO выдоха. В данном упражнении после пассияного вдоха следует активный выдох, выжим воздуха из легких. После того как весь воздух выжимается и легкие пустеют, происходит расслабление и пассивнаи ф8За Rдoxa. Когда усилия тела нейтрализуются и вдох прекращается, про—

И ЗRОД ГІТСЯ ЗКТИ BH ЫИ ВЫДОХ. П рИ ЭТ u Np ИСХодит янимательное набл ю— дение за тем, как осуществляется пасси вны й вдох; когла он заканчива— ется, сохраняется иускульная координаиия тела. Продолжать процедуру пыханил в теченис 10 минут.

Приемы самовнушения проводятся в полевых условиях.

ДЛЯ ИХ выпол нения необходимо лечь на зеилю, закрыть глаза и по возможносз и расслабить все части тела. После этого отрегулИр edTb СВЯЗ— ное ды хание и представить, как энергии земли укре плRет кости и мыш— *цы.* Сила возврашаетсн и заполняет все части тела. Продолжать процедуру внуіиения в течение 10 минут.

После этого открыть глаза и осмотреться небо. Представить его вели— чину и глубину. Уfiедизьсн в правильности cuяsнoro дыхания и при вдохе препстаяить, как энергии неба входит яо все части тела, разливается по телу и укреііляет его. Продолжать проііедуру внушени я в течение 10 минут. Второй этап занятий проходит в процессе тактико—спе ииальных уче— ний. Времл его проведе ния зависит от времени проведения учения. Его составляет инструктаж по рационал ьному использованию приобрстсн- ных на Nервом этапе навыков, их применение на практике пoд контро—

лем психолога.

Упражнение ‹Гибкое мышление»

Упражнение вы пол няется в течение 100 иинут. Дон его выполнения не требуется спс ииально оборупоRанного поиешения. Достаточно подо- брать удобный, желательно жесткий стул, с roл для письма, лист бума— ги, ручку или карандаш.

I стадня — 5 минут.

С ообПіается вводнал информация. Haпpиuep, известно, что на окра- инс населенного пункта Н. злоумышлен ники склалируют больиЈое коли- чество оружип (автоматы, писто.іе гы, бое припасы, гранаты). Предполо-

жительно преступников двое, и они планируют совершить в ближаишее времп вооруженное нападение на сберкассу. Гlри задержании могут ока- зать сопротивление. Отряду поставлена задача срочно задержать или обез- вредить преступников.

1. стадня — 20 минут.

Каждому участнику тренині а предлагается провести анализ предсто- я щих действии по cxeме:

* отследить предположительное развиТие экстремальных условий, в которых предстоит деиствoвaть, и их возможные изменения, определить роль отряда, группы, свои запачи в контексте стих изменений;
* вылечить предстоя ние для решения проблемы, их суть, уяснить опти мьi ьные пути их решения;
* провести учет целей, доступных средств, форм, приемов при дей- ствиях в экстремшіьных условиях, физических и психических сил. В том числе оценить необходимый резерв средств (дополнительныи паек, бое- припасьі), физических и психических сил (резерв возможностей).

1. стадня — 20 минут.

Каждому обучающемуся предлагаются:

* создать ментальныи ofipaз меня ющихся экстремальных условий, действий противника (преступников, террористов);
* разработать и воссоздать в образах карТины предстоящих действии отряда. i руппы;
* создать образную картину своих успешных необходим ых (возмож- ных) действий в сюіадывающихся условиях, их основного звена и дета-

леи.

1. стадия — 40 минут.

В обстановку вводится усложнение. Во врсмя проведения спланиро- ванной онераиии rpyп па задержания подвергается обстрел у из гранато- метов и автоматического оружия невы явленной частью преступников количеством 15 - 20 человек.

Предлагаются осуществить перераспределеиие сил и cpeдtтв в соот-

НЅТСТВИ И С НОВЫМИ О СТОЯТСЛ bGTBaMИ И В СООТ8еТСТВИ И СО Ї Ї И Ї Ї Ї СТdДИЯ МИ.

1. стадня — 15 минут. Гlодведение итого в.

Упражиение «Профессиональная память»

Гlсихотекника мoжeт еыполнпться в течение того времени, которым располагает i руппа и инструктор. Длл вы полнения психотехники не тре- бустся специально оборудованного помещения. Достаточно подобратб удобные стулья для всех участников. Необходимо принять удобную позу сидя и приготовиться воспринимать информаиию.

Упражиение проводится в д в а э т а п а.

На иервом этапе с интервалом в 3 - 5 секунд предлагается набор слай- лов или фотографий, на которых указано фамилии, имена и отчества предънвленных лиii. Вначале количество изображений не должно превы- шать семи. В дальнейшем, по мере обучения сотрудников, их количество может увел ичиваться.

2 I8

Затем после небольшого перерыва (3 — 5 минут) сотрудникам снова препъявля ются те же слайды или фотографии, но в ином пврядкс и уже без указания фамили й, имен и отчес в. Задача сотрудников — опознать, чьи фотографии предъявлены.

На второн этапе предъявляютсл сразу все фотографии или слаидь и предлагается выбрать пвочерспно назы заемые инструктором по фами- ли ям, име нам и отчествам.

Упражнение «Геометрические фигуры»

Упражнение выполннетсн в течение 10 ми нут. Для его выполнения не требуется специально вборудованного помещения. Достатвчно подобрать удобный, желательно жесткий стул, стол для письма, бумагу, ручку или карандаш.

I стаднп — 5 минут.

На нравой с гороне листа предлагается нарисовать прямоугольник, а на леввй — треугольник. Пвсле этого в течение 2 минут требует ся подпи— сать под каждым рисунком названия предметов, на которые похожи ри- сунки. Например, под прЯмоугольником: «кирпичи, +спортивная плв— гиапка», «фундамент•› и т. д.; под треугольни ком: ‹•пирамида», колпак•›,

«ДОМА› И Т. Д. РИС l4 Ки R процессе занятий мвгут меняться. Yn ражнс ние

носит как коррекционную, так и пиагностическую направленность.

I I СТИДНЯ — § МИ Н Т.

Оценка результатов. При обозначснии 10 и более предметов сIн каж— дого рисунка результаты оцениваются на «втлично», от 5 до 10, как хв- рошие, от 3 до 5 — удовлетворительные, менее 3 — неудовлетворитель— ные.

Упражнение «Ключевое cлoвo•

Упражнение яы полннется в ечение 10 минут. Для его выполнения не требуется специально оборудоаан ного помсще нин. Дос'гатвчно нопобрать удобный, желательно жесткии стул, стол для письма, бумагу, ручку или каранпаш.

I стадня — 5 мину г.

На правой стороне листа предлагается написать с оно ‹пистолет», а на левой — «преступник». После этого в течение 2 минут требуется пвд— писать пвд каждым словом Ізрилагательное, подходящее к выделе ином у существительному по смыслу. Например, пвд слваом «пистолет •: ‹мой»,

«именной•›, «найденный• и т. д.; пол словом «преступ ни к»: •пвй ман — ный•›, ‹неловкий+, «жестокий•› и т. д. Кл ючевые слова R Гіроцессс зaнн - ти й могут меннтьсн. Упраж› ение носит как коррекционную, так и лиа- гнвстическую напранлс нносз ь.

I I СТИДНЯ — МИ НЩ.

Оцепка результатов. При написании 10 и болес нрилагательных нод каждым сущестеитсльным результаты оцениваются на •отлично•, вт 5 до 10 — как хорошие, от 3 до 5 — удовлетворительные, менее 3 — не— удовлез’ворительные.

**Психотехническое упражнение «Объемное внимание»**

Психотехника выполняетсн в течение 60 минут. Для этого не требует— ся специально оборудованного помеіиенин. Достаточно подобрать удоб— ный, желательно жесткий стул, стол uя письма, бумагу, ручку или ка— рандаш.

I стадия — 10 минут.

Записывайте все м ысли, которые приходят вам в голову. Гlускай это будут самъіе несуразные или неsероятн ые мысііи. Все их стоит фиксиро— вать на бумаге. Исправленис не дoпycкaeтcл.

1. стадия — 10 минут.

Отвлеките свое внимание oi’ написанного и наблюдайте любой пред— мет. нахозяшийся нсред вами. Зафиксируйте все детали этого пpeдмeтa.

1. стадия — 10 минут.

Зафиксируите увипе нное с выделенисм деталеи на бумаге. IV стаднв — 10 минут.

Гlовторите задание I стадии. V стадия — 10 минут.

Гlовторите завание 1 II стапии.

Й СТВДИН — Ї МИ Н .

Прочитайте и посмейтесь над написанн ым.

**Психотехническое упражнение «НапрRжение** —

**расспабпение»**

Психотехника выполняется в течение 60 мин ут. Для ее вмполне ния не требуется специально оfiорудованного пoмeiue нил и.эи положение. Достаточно естать и выбрать удобную позу.

I стадня — 15 минут.

Препзагаетсн напрііч ь и расслабить поочередно мышцы .лица. weи, корпуса, тук, ног и поч увствовать ниііряженис и расслабление в них.

1. стадня — 15 минут.

Выпол нить профессион альные лействия, связан ные с и митацией выстрела на огневом рубеже из учебного пистолста, автомата. гранато— мета. При этом обратить внимание и гlочувсі вояать напри жения s мыш— цах, находишихсн в напрч жении. Затем расслабить эти мышцы и почув— ствовать это р:ісслаблсние.

1. етадня — 15 минут.

Выполнить профессиональные деиствии, связанные с имитанией за— держания правонарушителя, при этом обратить вни мание и почувство— вать напряже ния в мышцах, находяшихсн в напрнжении. Затем рассла— бить эти мышцы и почувствовать это расслабление.

1. стадня — 15 минут.

Выполнил ь профессиональные действия, свн за нные с имитацией спуска на полиспастс с вертолета гьзи жилого здания, при этом обратить внимание и почувствовать напряжения в мышцах, находящихся в на— пряжении. Затем расслабить эти мышны и почувствовать это расслабле—

ние.

?20

Психотехниче.ское упражнение «Общий рассказа

Психотехники можст выполняться в течение того времени, которым располагают группа и инструктор. Для выполнения психотехники не тре— буется специально oбopyдoвaннoro помещение. достаточно подобрать удобн ые стул ьч ъзч всех участии KoR. СТульея должНО быть не менее двух. Оптим зьное число участников — 8 — 10 человек. Необхопимо принять удобную позу сидя и выбрать одного из участи и KOB ДЛ›і ЗdПИСИ RCCГO сказанного на занятии.

В нaч:cc занятия ведущий задает тему рассказа. Например: «Сегопня был удач ный день, так как я сумел выполнить все, что планировал». Остальные участники по установлснному пор›ідку цли желанию продол— жают м ысль, нысказанную R первом предложении, используя свое впе— чатление и мнение об услышанном. При этом логика и последователь— ность изложения не важны, а вaми ь эмоциональное настроение и само— чувствие. Катый из участников, говоря по порядку, должен сказать не более одного п репложснин, не впадая в длительную дискуссию. При этом создается атмосфера коллективного единения и творческого сопережи- вания, которая увеличивает сплочснность и потенциальную возможность ка ого сотрудника.

Психотехническое упражнение «Общий рисунок»

Исихотсхника может выполняться в течение того времени, которым располагают группа и инструктор. Для выполнения психотехники не тре- буется специально оборудованного гіомещения. Достаточно подобрать удобное место, гле мог бы нахопиться коллектиеный рисунок и вокруг которого могли бы удобно разместиться участники психотехники. Участ— НИKOR ДОЛЖНО 6ьіть не ме нее двух. Оптимжз ьное число участии кон — 8 — 10 человек. Необхопимо запастись ііистом бумаі и, фломастером, каран- дашом или ручкой. Ка ому из участников разъясняется, что он может вьн олнить на листс пи вуиtим предметом только опно движение, не меняя при этом его направления и не внося каких—либО испраRлсний. Никакие предварительные договоренности о характере рисунка в группе не по— пускакітся. В ДRИЖ нии ісрелаются настроения, переживан ия, отноше— ние к коллегам, к группе в иелом, обучению. После завершения коллек— тивного рисунка возможно написание текста, передающего смысл этого рисунка или впечатления от неі о. Исихотехника имеет не только раЗRИ- ваЮщ Ю HaП paRл CHHOCTb, НО и психодиагностическую. П о мере совер- міенствования рисунков можно сузить о развитии колле ктивного сопе— реживания, сплоченности и о взаимной попаержке в группе.

Упражнение Лидер — подчиненный»

Упражнение яыполн›істся в течение 120 минут. Для выполнения пси- хотехники не требуется специально оборудованного помещения. дocтa- тoчнo подобрать удобный, желательно жесткий стул, стол длп письма, ручку или карандаш.

1 стадня — 5 минут.

Сотрудникам дается ввопная информация. Напри мер, известно, что иэ колонии сбежал преступник, который в настоящее время закрьlлся в квартире по установленному адресу и удерживает женщину с двумя детьми. Он угрожает убийством заложников, если не будут выполнены его усло-

ВИЯ

1. стадня — 40 минут.

Группе предлагается провести анализ предстоящих действий. Участ— ники игры распределлютсн по парам. В каждой паре назначаетсл стар— ший, который должен руково ить обсуждением и прини мать решение. Однако праяо высказаться имеют все. В ходе обсуждения и принятия ре— шения лидерские полномочия може’г принять на себя сотрудник, кото— рый не был назначен старши м. Не следует этому препятствовать. В этом с іучае необходимо по завершении занятия вынс нить причину этого у обоих сотрудников. Обратив внимание на значимость поддержания суб— орпинации в боевом отряде, особенно в экстремальных условиях, разъяс— НИТь сотруДнИКам, предрасположенным к лидерству, нeoбxoдимocть раз— вивать в себе способности к осознанному пoдчинeнию и оказанию по— мощи старшим группы, d ОТрудникам, предрасположенным к подчине— нию, — способности к более смелым и решительным действиям в экс— трсмальных условиях, когда от них может зависеть судьба группы или отрнпа.

1. стадня — 45 минут.

Пары меняются эа исключением тех, в которых бьша нарушена игро— вая субординация. В этих пapax, при разборе другой ситуации, повторно назначаются старшим и сотрудники, которые оказались в роли sедомых.

СТdДНЯ — () МИ Н yT.

Заяершающий анализ занятий.

Данное упражнение помогает определить личи ые барьеры общения, llpoфeccиo нально преодолеть их и приобрести полезный опыт быстрого достижения взаимопонимания в гpyппe.

**Упражнение «Я• — напарник»**

Упражне ние выполняется в течение 45 минут. Для его выполнения не требуе гсн спсциально oбopyдoвaннoro помещения. Достаточно подобрать улобныи, желательно жесткий стул, стол для письма, ручку или каран— даш.

I стадня — 15 минут.

Предлагается написать важные на взгляд участников тренинга психи— ческие свойства человека, которого они хотели бы видеть в качестве сво- еі’о наііарника при выполнении оперативно-сл ужеби ых или служебно- босвых задач.

1. стадня — l5 минут .

Иэ своего коллектива необходимо выбрать напарников, которые дол— жны оценить предложенные им психологические свойства и то, насколько партнер соответствуют этим качествам.

1. **стадня** — 15 минут.

Задаются вопросы на профессиональные те мы. Каждыи участн ик дол— жен по возможности более точно отве жить на вопросы О гОм, КаК Б ТОЙ или инои ситуации пoci уііил бы его партнер.

Например: каким образом поступил бы напарн ик, если бы была не— обходимость ид г и на переговоры с гсррористами, аалерживаюиіими за- ложников? Каким оружис м предпочитает пользоваться в боепых усло— виях? Какую предпочел бы тактику действий, оказавшись в окружс нии‘! И Т.Д.

IY стадия — 15 мину.

**fiПfi|3** Н И К **COObШfieT,** Н CC КОЛ **bKO** ТОЧ Н Ы БЫЛ И ОТ **BeTbl** e ГО КО? III **CI’И** .

Упражнение может продолжа гься при роле вой заменс его у•кtстни-

Психотехни ческое упражнение «Конфликт без эмоций»

Психотехники выполняется в течение 40 ми нут. Длн ее выполнения не требуется специально оборудованного помещения. Достаточно подо- брать удобный, желательно жесткий стул и сесть напроз ив партнера.

В процессе занятий могут испо i ьзоватьсн стандартные ситуации из служебной практики сотрудников спеііиальных подразделений. Суть пси— хотехники заключается в том, что обучающиеся садятся друг про ги в друі а и проговаривают попере мен но моно:іог дpyг’ друі’у. В результате сотрул— ники улучшаюз’ уровен ь самоконтроли эа возможны ми проявлениями агрессии и неоправданных насилие м.

1. **стадня** — 5 - 7 минут.

Словесное ііожслание вссвозможных благ и поздравлений партнеру (при этом возможно предста зять, что у партнера какая—либо торжественная дата — день рождения, свадьба, рожде ние ребенка и т. п.). Партнер должен наблюдать за ходом своих мыслей, не проявлнн никаких эмоций.

1. **стадия** — 5 — 7 мин ут.

Словесное оскорбление партнера. П ри этом оскорбллющи й до іжен абстрагироваться от своих слов (предсзавляз ь, что их произносит другой человек). Оскорб інемый, наблюдал за ходом споих мыслеи, не проявля- ет никаких эмонии (может представить ос корбителя бол ьн ым челове— ком, вызвать в себе чувства сострадания и жалости).

1. **стадия** — 5 — 7 минут.

Партнеры, помсннвшись ролнми, выполняет I стади ю.

**IY стадня** — 5 - 7 минут.

Партнеры, поменявш ись ролями, вынолняЮl’ 11 с адшо.

У СТ&ДИЯ — 10 — i 2 ми ну . Обсуждение иToГOв.

**Психотехни че с кое упражнение «Наблюдение за дыханием»**

Психотехн ика выполнRется в течение 70 минут. Для ее вы пол не ния не требуется специально оборудованного помеще нип. Достаточно подо—

|3 iT b ДО Н Ы Й , ЖCЛaTCЛ b НО ЖeCTK И Й tiT Л И П И Н Ч 3 b ЛО Н ДЮ Гі О 3 .

Психотехника вкл ючает с е м ь о с н о в н ы х с т а д и й продолжи — тельностью по 10 минут каждая:

223

* счет каждого ядоха и sыдоха до 10; повы орснис счета до удержанин внимание иа дыхании;
* счет только выдохов до 10; повторение счета до удержания внима— ния на дыхании;
* слежение за дыханием с удержанием внимания на слове «один»;
* слежение за дыханием с удержанием внимание на собственном имени;
* слежение за дыханием с упержание м янимаіі ия на мыслях;
* сосрелоточение вни мания на кончике носа.

Во время дыхания позвоночни к, шея и голова должны составля i ь прямую линию. Конечности н ужно встрях н уть 7 или 8 Qaз, чтобы pacCЛtl бить их. Тело по возможности также нужно расслабить. Необходимо мед— ленно и непрерывно выдохну rь всс содержимое легких через рот и ме›і— ленно вдохнуть воздух через нос. Повторить ато упражнение 2— 3 раза. При этом лзы к должен касатьсіі неба, а глаза быть закрыты оля сосредо— точенин внимания только на дыхании. Все последуюlиие ядохи и выдохи должньi выполнятьсн только через нос. Продолжительность как вдоха, так и выдоха равна 7 — 8 секуноам.

**Психотехни чес кое упражнение «Реакция»**

Психотехника выполнлетсн в те'іение 60 мину г. Может яыполнятьсн 2- 3 раза подряд. Упражнение целесообразно выполнять в снениально оборудованном для этого помещении или в подходящее месте (s спортив— ном алле, на мягком грунтс). Психотехника вы полняется в пape.

Встать в удобную позу напротив партнера, прислушаться к себе и выполнять упражнениR в приятное ритме.

I стадня — 5 минут.

Партнер имитирует улар рукой в верхний, средний и.эи нижнии уро— вень. Соперник защишается от удара, одновременно имитируя нанесе— ние контрудара в верхний, средний или нижний уровень. Слслует доби— ваться одновременнос ги проясдения защиты и удара.

1. стадня — 5 минут.

Соприкасансь ладонями, каждый участник должен сцепиз ь пальь рук с партнером. Партнер и митирует удар рукой, ііосылан силовой и• пульс от своей руки в руку соперни ка. Ttiт, в сяою очередь, прини› . силовой импульс, направляет его через корпус в противоположную руку и возврашзет его партнеру. Необходимо сохранить силу импульса и до— биться одновременности его получения и возвращения партнеру .

1. стадня — 5 минут.

Партнер имитирует удар рукой по іілечам соперника, сначшіа mo по— рядку, затем беспорядочно. Соперни к должен успеть убрать п іечо с ли— нии атаки и, развернувшись корпусом, нанести контрудар i іартнсру ору— гой рукой. Слспует добиваться одновре менностvі ухола с линии атаки и

КО HTQ Л8Qd.

1. стадия — 5 минут.

Партнер имитирует удар рукой в верхний, срсдни й или н ижни й уро— вень. Соперник дoлжeн уйти с линии атаки. о,знояременно разворачива—

ясь корпусом и на нос я контрудар партнеру. Следует добиваться одновре- ме нности ухода с линии ата ки и контрудара.

1. стадия — 5 ми нут.

Н еобходи мо встать плотнее к партнеру (расстояние между партнера- мті не полжно пре вышaть 10 с.м). П артнер и м гітирует пepe мешение с од- новре менны м на несе нием удара. Соперни к должен отступить, одновре- ме нио разворачивай корпус и на нос я контрудар.

Vl — Х стадии вы пол ня ютсп п ри за ме не партнеров ролнми. XI стадия — 10 минут. Подведение итого в.

Психотехническое упражнвние •‹Мысленная побвда»

Психотехни ка вы полн яется в течение 60 минут. Дл п ее вы пол не ни я не требуется специально оборудова нного поМе шении. Достаточно при- нять удоб ную позу стоя (сидя, лежа).

I **стадия** — 5 минут.

Н еобходи мо закрыть глаза и произнести несколько раз с вое и м я на выдохе.

**11 стадпя**— 15 минут.

Открыть глаза, при н ять необходи мую стой Ку и и митаиионно вы пол- и ить необходи мое п рофессиональное упражне ние, сери ю упражнени й в замелле ннсм темпе.

1. **стадия** — 15 минут.

Выделить кл юче всіі .иомснт спеииальнсгс вида деііствин (на приме р, нажатие спусковсгс крючка пистолета, ьыбрсс руки в ударе и т.д.) и нескслькс раз erc выполнить.

1. стадмя — 15 минут.

Мыслен нс устранить всздушнсе пространство между вами и предме- том, на ксторыіі вы воздеііствуете. Несбхсди мо представить весь процесс дсятельнссти в закончен ном варианте с наилу’тшим результатом.

'У' стадия — 10 минут. Псдведе ние итогсв.

**Пснкотекннческое** упражнение •Мьtсленное **действне•**

Психотехни ка вы пол н яетсп в тече ние 60 минут. Для ее вы пол нени я

› i › требуется спеииально оборудованного помешени я. Достаточ но іlри- н ять удобную позу стоя (сидя, лежа).

*I ст*ади *я —* 5 минут.

Необходи мо закрыть глаза и прои знести несколько раз сnoe и мя на выдохе.

**II стаднв** — 15 минут.

С закрытыми глазами принять необходи мvю стойку, положе ние кор- пуса, тела, позу и мысле нио вы пол нитh необхопи мое профессиональное упражнение, серию упражнени й в замедлен ном тем ne.

111 **стадив**— 15 минут.

Открыть глаза, при н ять нсобходи мую стой ку, по тоже ние корпуса, тела, позу и мысле н но выполнить необходимое профессиональное уп- ражнение, серию упражнений в за мсдлен ном темпе.

1. **стадия** — 15 минут.

М ысленно устранить воздушное ііростра нство между вами и предме— том, на когоры й вы воздействуете. Н еобходимо представить вес ь пpouecc деятельности в закончен ном варианте с наилучшим результатом.

1. стадня — 10 минуі. Подведение итогов.

Трансрегуляционная психотехника

Психотехники яыполииется я течение 120 мину, направлена на до- стиже ние спокойствие, сосредоточе нности, коние нтраиии внимания, снятие януіреннего (психического) и внешнего (мышечного) напряже- ния. Для вы пол нени я психотехники не требуется специально оборудо- ванного помещения. Достаточно подобрать удобныи, желательно жест- кии стул.

коНиснтраиия внимания на своем дыхании или частлх своего тела.

* конtїентраиия внимания на своих мыслях (достижение самоконтро- ля за свои ми м ыслительными ііроиессами) или на ка кой -либо де ятель- ности (движе ние шагом, бег, чистка оружия и т. д.). Начинать занятия возможно с наблюдения за секундной стрелкой часов;
* удержа ние вни мания на двух объектах (напри мер, на дыхании и се кундной стрел ке 'lacoв или ка кой -либо деятельности).

В iipoiiecce занят и й время удержа нил вни мания должно увеличивать-

ся с 1 — 2 до 1-5 2(J ми нуі.

1. **стадия** — 30 минут:

* кон центраиия вни мания на двух и более объе ктах- предметах. П ри этом оди н объект— основной— находится на против наблюдателя, а остальные — перифери йные— распола гаются по обе стороны от него на различном удаче нии. Для Осложнения некоторые из объектов могуі мас- кироваться. Наблюдателю предлагается, не отр ывая взгляда от основного объекта и не поворачивая головы, перечислить место и особенности рас- положения, удаче н ность всех объе ктов;
* концентраиия внимания на двух и более объектах — люднх. Люди, и rpa юіиие роль объектов наблюдения, рас полагаютсв тЈки м me образом, как в предыдущем варианте. П ри этом участии к, вы полняющий роль ос- новного объекта наблюпения , должен менять позу, жестикулировать, ilpи этом не меня я места с воего расположения. Остальные сотрудники могут жестикули ровать, ме нять позу, место расположе ния, однако ос- таваяс ь в поле периферического зре ния наблюпателя. Задача наблюда- тели — гіоследовательно pacc казать обо всех наблюдаем ых и м изме нени- ях, обра шая особое вни мание на основной объект наблюдения.

В пpouecce занятии время удержан гея внимания должно увеличивать- ся с 5 до 20- 30 минут.

1. I **стадия** направлена на повышение эффе ктивности спеииальных видов профессиональной деятельности — 30 минуі.

Она включает:

— са мопроизвольное востижение состояния са моконтроля за м ысли- тсльны ми проиессами;

— сосредоточение на ключевом моменте профессиональной деятель— ности (например, нажатие спускового крючка пистолета, выброс руки в ударе и т.д.) с сохранением состояния самоконтролн за мыслительными процессами.

При этом предполагается, что в значи мой ситуаиии, при удержании ВНИ МіlНия за своими мыслительными проііессами, происходит непроиэ— больная актуализаиин рефлексивного мышления.

1. стадня — 30 минут. Подведение итогов.

Упражнение «Профессиональная бдительность»

Упражне ние выполняетсл в тече ние 60 минут. Для его выполнения не требуется специально оборудоsанного поиешенин или моложе нин. До— статочно встать и выбрать наиболее удобный сектор наблюдения, пред- ставлня себя в роли сотрудника OMO На, обеспечиваюшего охрану об— щественного порядка на массовых мероприятинх. Наблюдателю предла— гается по позам партнеров, их движениям, перемещениям определить характер их действий, намерений и предпринять аде кватные действия. Ситуации и количество дейстsуЮщих лиц иогут меняться.

I стадня — 5 минут.

Овии из участников зани мает полосе ние, стоя на расстоянии 10 мет- ров от наблюдателя, и непринужвенно ііереминается с одной ноги на РУгг ю.

1. стадня — 5 минут.

К первому участнику подходит второй и после непродолжительного разговора и кивков в сторону сотрудника направляются к нему, демон — стративно улыбаясь. Руки у обоих участников находятся в карманах.

1. стадия — 5 минут.

Подойдя к сотруднику, один из участников завает ему простые воп— росы, другой пытается зайти за спину сотрудника.

1. стадия — 5 минут.

Первый участник начинает кричать и возмущаться, пытается вывес— ти сотрудника из себя, второй демонстратияно безучастно наблюдает за происходящим и подбирает удобн ую позиііию для нaпaлeния.

1. стадня — 5 минут.

Иниііиатива переходит s руки второго участника, который пытается отвлечь сотрудника, притворившись больным или исп ытываЮщии силь— ные боли.

1. стадия — 5 минут.

Инициатива воэsрашается к первому учасі’нику, который начинает условно громить материальные ііенности, находн щиеся под рукой. В этот момент второй участник, используя удобный момент, достает услов— ны й нож, пытается напасть на сотрудника и завладеть огнестрельным оружием.

В зависимости от исхода III, IV и V стади й упражнение может быть

завершено раньше.

После эавершенин упражнения партнеры меняются ролями и упраж—

нение повторяется.

Деловая игра «Вербальные способы воздействия

на правонарушителей»

Деловая иrpa проводител в течение 1 20 минут. Для выполнения уп ра жнения не требуетс›і с nc ииал ьно оборудованного помешения. ИI ра может проводит ьсst как в помешс нии, так и на открьттой местности.

I стааия — 30 минут: один из участников играет роль поте нниал ьного пра вонарушителя, а другой — сотрудника О МО На. Задача пра вонаруши- теля спрово иировать сотрудника О МО На на применение в отношении него угроз, оскорбле ний или физи'теской силы, чтобы дать повод своим СООИШ НИ ка м H‹fiHdть массовые беспорядки и погромы. Задача сотрудника ОМОНа — проDести таки м образом диалог с потен ииальным правона- рушителем, чтоб ы успокоить его и не дать себя спровоцировать на не- обдума н ные действи я, которые могли бы повлсч ь более серье зные по- следствия. Сотрудни к долже н вести себп корректно, выдержан но, пре— дупредительно, показать уверенность и силу своих доводов, при этом не заискивач перед оппонентом. Диалог длится в тече ние 10 — 15 минут, после чего пв ртнеры меняются ролями и и т‘ра повторяется.

1. стадня — 80 минут. Дастсіі вводная информаци я о сложной ситуа- нии. На митинге нач алиcь массо вые беспорядки. Зачи нши ки известны. Сотруднику О МО На предлагается произвести задержание правонаруши- теля, предDарительно one нив его и свои возможности (наличие оружия, физической подготовле нности, такти ки действи й). Начать задержание прслла гается с проведения вербальных способов воздействи я (убежпе— ния, внушения) и определе ния дозированности примененип силы (при- мене ние оруж ия, дубинки, приемов рукопаш ного боя, наруч ников). При этом проигрываются различ ные тактические дсиствия с нарастанием ин- тенсивности сопротивле нич со стороны усло вного правонару шителя:

* он не сопротивляется в момент задержания. Словесно доказывает свою неви новность, уп ра шивает не задерживать cro. После надевания наруч никоя пытается на нести удар сотруд нику и убежат ь — 10 минут;
  + вступает в диалог для притупленип бдителыіости в момент заде ржа- ния и применения физической силы в отиоше нии сотрудника — 10 ми-
  + DСтупает в диалог лля приту пле н ия бдительности и , улучив удоб— ный момент, IIытастся нанести удар ножом — 10 минут;
* пока зы яая свое подч инение требованиям сотруд ника мили тЈии , идет эта когттакт, сокращает до минимума расстоя ние и пытается применить огнест рельное оружие - 10 ми нут;
* открывает огонь из-за укрытия, не подпус кая к себе сотрудн иков, —

10 кз и нут.

1. стадня. ПonDeдe ние итогов и рнзбор oru ибок — 20 Ми нут.

Упражнение «Профессиональное использование

вербальных средств воздействия на задерживаемых•

Упрнжне ние выполняетсіі 60 ми н ут в за ниси мости от лимита време ни и гіодготовле н ности сотрулнико я. Дл я выполнения упражне ния не

требуется специально оборудова н ного помещения. Достаточ но подобрать удобный, желательно жесткий стул, стол для письма, .чист бума ги, руч- ку и°э и кара нда ш.

I **стадня**— 20 - 30 минут. Сотрудника м п редлагастся оценить п рофес сио нальные ситуации и п ри нять peuзe ние по кажлой. Общес условие: вы нахопитесь в соста ве групп ы задержа ния.

А. И з-за укрытия вы видите, 'іто в ваш см нап равле нии по Кори до ру технического по меще ния движется вооружен ный преступ ни к, которы й вас не за мечает. Како вы должны быть ваши действия?

I . Подам ко манду: « Брось op 'жие или убью! П ри перво м пвижении п ри ме ня ю оружис!»

1. После п редуп редительно го выстрела вверх, если преступ ник не бро- сает оружие, откро ю огон ь на поражение.
2. Пода м кома нду: «М или ция, брось оружие или бупу стрелять! Под- и ять руки вверх, отойти два шага назад (в сторо ну)!»

В. На м ноголюдно й ули це с высотн ы ми до ма ми на яас нагіадает во оруже нны й преступ ни к с но жо м. У вас в руках пистолет. Ка ко яы ва ши **ДtЙСТDШЯ7**

1. После предупредительного выстрела вверх открою огон ь на но ране- ние.
2. Пода м ком анду: • М и лиция, брос ь uoж, не делай себс хуже!» Если п реступ ник не подчи нится и с пря чет оружие, п ри мен ю к не мv прис м ы pyкona iii ного боя млн е го обсзо руживания и задержа ния.
3. Пода м ко манду: М или ци я, брось нож или бупу стрелять!» Если преступ ни к не подчи нится, проипведу предуп редительны й выстрел вверх, присяду на корточки и въістрелю в преступника снизу вверх под углом не ме нее 45 градусов.

С. Вооруже нный прсступ н ик стреляет в ьас с расстояния 25 метрое на иноголюдной у•змие, но промахмвастс я. Л юдьми оплэде вает пан и кз. После чего преступ ник на чи на ет убегать. Какие действия вы должны

1. Откро ю ответны й огон ь по преступ ни ку.
2. . П ода м ко ма нду: «М или ци я, брос ь оружие, руки вверх, все м леч ь!», после чего п рои зведу предуп редител ьны й выстрел вверх и отк рою о го н ь на пораже ние.
3. Нач ну п реследова ние п реступ ни ка до безлюд но го или малол юдно- го места, где п ри му меры к е го задержа ни ю.

D. Находя сь в 5 метрах от п реступ ника за у крытие м, вы нидите, ч го он при целился в друго го сотруд ни ка, находя щсгося с ri ротивоположной сторо ны, и отжи мает спуско вой крючок гіистолета перед выстрело м. Вас он не за мечает. Какие действия вы дoлжны преді іри нять?

1 . От к рою о гон ь по п реступн и ку.

1. П ода м кома нды: « Мил и ция, брос ь орук ие , буду стрел ять, руки в ве px!•
2. Сдела ю п редуп редительный выстрел, а зате м открою огон ь по пре-

Е. После того как поступило предложение сдаться и вооруже нныи преступник осознал безвыуодность своего положения, он вышел из ouen-

ленного здания и направился в вашу сторону. Руки у преступ ника нахо- дятся в карманах. Каку ю команду следует подать престу пн ику?

1. «Вынуть руки из карманов!»
2. «Остановиться, повернуться в противоположную сторону и, мед- ленно вынимая по одной руке из карманов, поднять их вверх!»
3. « Бросить оружие на землю и ііоднять руки вверх!•

F. После применени я спецсредств вы врываетесь в помещение с во- оруженны м преступ ником и видите, что он лежит на полу, закрыв голо- ву руками, автомат (AKC) лежит рядом с ним. Какие действия вы долж— ны гіредпри нять?

1. Открокі огонь на поражение.
2. Пода м команду: «Мили ция, встать, руки за голову!»
3. Подам команду: «М илиция, отползти на 2 метра влево или вправо (в сторону от оружия), повернуться лицом к полу (если преступник лежит на спине или боку), руки положить за голову, ноги развести шире ruieч!•

G. Обезоруже нный ііреступ ник, находн щийся в 2 метрах от откину- того им оружин , предприн имает попытку приблизиться к нему. Каковы ва ши деиствия?

1. Делаю преду преди тел ьный выстрел ввеpx и , если преступ ник не ос гавляет своих попыток добраться до оружия, открываю огон ь на пора- жен ие.
2. Подаю команду: •Ведите себя спокойно! Прошу не делать резких движен ий!» При невыпол нении команд или возн ик новении угрозы при- мененин iпреступ ником оружия против меня или иных лиц делаю пре— дупредительны й выстрел вверх и затем применяю оружие на поражение.
3. Подаю команду: •Стоять! Дернеш ься — пожалеешь, при первом дви- жении применя ю оружие!• Если преступ нику удалось завладеть оружием или при невыполнении команд применяю оружие на поражение.

Н. Для надевания наруч ников и обыска задержан ного следует:

1. Подать команду: «Лечь на бок (встать в неудобное положение, опер- шись на руки и раздви нув ноги ши ре плеч)! Смотреть влево (прямо), правую руку завести за спи ну, другую на бок, локоть подать на меня, коле но гlодтя нуть, затем повернуться и проделать ту же процедуру на другом боку! Надеть по очереди один браслет, затем, измени в положе— ние оружия, другой браслет!» Обыскать задержанного.
2. Кин уть браслеты задержанному и предложить под угрозой приме- нения оружин надеть их самому, а затем обыскать.
3. Сильным ударом привести Задержан ного в бессознательное состоя- ние. Затем надеть наруч ники и обыскать.

І. Длн помещения лежащего на полу задержанного в автомашину с иелью его дальней шей транспортировки в органы внутрен них дел необ-

1. Применить болевой прие м самбо и заставить двигаться в нужном нап равле нии.
2. Подать команду: \* Повернуться на бок, подтянуть ноги к животу, встать сначала на одно, затем на другое коле но!» Начать движение к автомашине под контролем.
3. Заставить ползти под контролем к автомашине.

II стаднв — от 10 до 30 минут. Гlодводнтся итоги, проводится анализ вариантов безопасной профессиональной деятельности.



Оценка соответствия сотрудников профессиональным критериям осу- шестюяется посредством присвоения 1 балла правильному ответу, ос- нованному на адекватном понимании условий деятельности и реагиро- вании, и 0 баллов — неадекватному.

По этому критерии ответам следует присвоить слелуюіиее количе-

CTBO dЛЛ О Б.

, Ї - Й **ВНЈЭИПИТ OTlЮTd** — (1 ЫUI OB;

2—й — 0 баллов;

3-й — I балл.

С, 1-й вариант ответа — 0 баллов; 2— й — 0 баллов;

3-й — 1 балл.

Е, 1-й вариант ответа — 0 баллов;

1. й — I балл;
2. й — 0 баллов.

Н, 1-й вариант ответа — 0 баллов; 2— й — 0 баллов;

3-й — 1 балл.

К, 1 -й вариант ответа — 0 баллов; 2-й — 1 балл;

3-й — 0 баллов.

В, 1-й вариант ответа — 0 баллов;

2—и — I бшІ I;

3-й — 0 баллов.

D, 1 —й вариант ответа — 1 балл;

2й —Обглов

1. й — 0 баллов.

F, 1-й вариант ответа — 0 баллов; 2-й — 0 баллов;

3—й — 1 балл.

G, 1 -й вариант ответа — 1 балл; 2-и — 0 баллов;

3—й — 0 баллов.

Максимальное число баллов, которое может набрать обучающийся, равно 9, а минимальное — 0.

По результатам занятий сотрудники, набравшие:

* от 0 до 4 баллов, оцениваются ‹неудовлетворительно»;
* от 5 до 6 баллов — «удовлетворительно»;
* 8 баллов — «хорошо»;
* dJlЛOB — «ОТЛ ИЧHO›• .

**Упражнение «Антитеррор»**

Упражнение выполнпетсн от 30 ло 60 минут в зависимости от лимита времени и подготовленности сотрудников. Для выполнения упражнения не требуется специально оборудованного поиеще ния. Достаточно подо- брать удобный, желательно жесткий стул, стол длн письма, лист бума— ги, ручку или карандаш.

I стаднв — 20 - 30 минут. Сотрудникам предлагается оііенить профес-

сиональные ситуации и принять решение по каждой. Общее условие: sы участвуете в проведении контртеррористической операиии.

А. При осмотре автомашины ЗИЛ - 130 на блокпосту вы заметили в двигателе автомашины ли шние провопа, а в кабине тумблера неизвест— ного предназначения. Во время осмотра автомат ины выявили, что во-

дитель нервничал, почесывал ли по, глаза «бегали по сторонами. Какие лейстsия с эедует пред при нить?

* 1. Опросить водителя о предназначе нии проводов и тумблера.
  2. П родо.э жать самостоятельныи более тщательный ос мотр, прове— рить работу двигатель, предварительно отключи и неизвестные прово— да, проверить предназначение тумблера, приводя его в различные по—

.тоже нип.

* 1. Запержать водителя до выясненип всех обстоятельств, а автомаши— ну отогнать на запасную площадку длп ее более тіііательного осмотра с при влечение м специалистов и кинолога с собакой.

В. При остановке автомашины с предполагаемы ми террористами и ври отсутствии в ней заложников вам как старшему группы задержания следует:

I . ИсNользуи в качестве прикрытия свою автомаши ну или другую за— щиту. ПО aTb команды: «По опному выйти из автомашины, бросить ору— жие, лечь, руки за голову, не двигаться!»

1. Силами груііпы задержания оцепить автомашину и приступить к силовому задержанию террористов.
2. После предварительного выстрела вверх, открыть огонь на поражение. С. При остановке автомашины с прел полагаемыми террористами и при наличии в ней заложников вам как старшему группы запержанил

следует:

1. Используя в качестве прикрытие свою автомашину или другую за— шиту, объяснить террористам бесперспективность их сопротивлении и необходимость освобожпе ния заложников. Для этого подать команды:

«Выпустить заложников! По одному выйти из автомашины! Бросить ору— жие! Лечь, руки за голову, не двигаться!» При отказе террористов под— чиниться приступить к силовому завержанию террористов и освобожпе—

НИЮ ЗаЛОЖН ИKOB.

1. Предложить террористам освободить заложников, а при выдвиже— нии и ми встре i ных требований внимательно их выслушать. При необхо— димости подключить к переговорному процессу должностное лицо, упол— номоченное вести переговоры. Быть готовым как к силовому решению воііроса (размеіпение снай J еров, группы захвата и прикрытия), так и к тому, чтобы отпустить террористов с заложниками, наблюдая за этим проііессом на недосягаемом расстоянии.

?. Силами группы запержанин оііепить автомашину, предложить тер— рористам освободить заложников и сдаться. При отказе выполнить тре— бование произвести предварительный выстрел вверх и затем открыть огонь по террорис вам.

D. При обнаружении на маршруте следования в поле видимости мины

натяжного действии вы ЛОЛжНЬl:

1. . Соблюдап меры безопасности, подойти и обезвредить ее.
2. Сообtцить в отрпд, до›кдаться саперов или, отметил опасный учас— ток, двигаться по той же дороге в своем (при крайней необходимости) или обратном направлении.
3. Выстрелить или что—нибу дь кинуть в направлении мишени длп ее

обезвре›кивания.

Е. При осмотре одного из заброшенных зданий и при этом являяс ь старшим гр5'п пы, вы обнаружили, что пгэдходы к зданию в нескольких местах заминированы с помощью мин натяжного действия. В этом случае

1 . Дать кома иду caпeра м приступ ить к разм и нированию обнаруже н- н ых мин , а остал ьным сотруд никам cneиназа укрыться за нах одя щуюся рядо м полуразруше нную стену хозяйстве н ной построй ки.

1. Расстреля ть обнаруже н ные мины из аптом атов.
2. О цепив прилега ющую территори ю, приступ ить к ее тгцатсльно му осмотру са пepa м и для обнаруже ния и разм инирования мин подобного и иного типа.

F. При веры ве м и ны—ловуш ки пострадал ваш на парни к, шедш ий впе реди на расстоя нии 10 метров. Ка ковы должны быть ваши действия?

1 . Немедле нно подбе жать к напарн ику и оказать neрву ю медицин-

1. Останови ться , осмотрет ься , а зате м идти к пострадавше му точно по его следам . Если слсдов не видно , го ипти, ощ5'п ывая почву щуііом (штыком). Оказать пострапавше му помощь, стоя в то‹і ке дстона ции м ины .
2. Отметив oпac ное место, верн уться по той же трогіе назал, сообщи в в отрпд о происиіедше м.

Н. В результате проведенной операци›і два вооружен ны х террориста были окружен ы в лссу. На предложение сдаться они сначала ответили огне м из автоматов (АК М — 72 м м), зате м предпри няли noil ытку зате- рыться в лссу. Возможно, в дал ьгіей шем террористы поri ыта ются тіро- ряаться чсрез оце пзіение. fl вляяс ь руководитезіс м rpyппы захвата, вы дол жны дать команду сотрудника м:

1. Всем сотрудникам стрелять на шум.
2. Только снайі lepaм и сотрудника м, на которых выйдут террористы, открыть огон ь на пора;кенис при их попытке прорваться сквозь оиспление.
3. Применить cneциальное средство — «черемуху».
4. стадия — от 10 до 30 минуг. Подводятся итоги, дается анализ вари- аитов безопасной профессиональной деятел ьности.

Ключ к упражнению

Оцснка соответствия сотрудн иков профессио нал ьн ым критери чм осу-

ЩОСТНЛ Яe TC Л П Ofi}ЭflДCT ВО М П }ЭИС BOC Н ИЯ l БttЧЛЫ П ]Эа ВИЛ bH ОМ ОТ ЬeT} ОС-

нованному на адекватно м пон има нии услови й деятел ьности и реагиро- ва нии, и 0 баллов — на неадекватном.

По этомv критсри ю все м ответа м следует прис воить следующее коли- чество баллов:

А, 1 —й вариант ответа — 0 баллов; 2—й - 0 баллов;

3—й — 1 балл.

С, 1 —й вариант ответа — 0 баллов; 2—й - 1 балл;

3—й — 0 баллов.

Е, 1 —и вариант ответа — 0 баллов;

В, 1-й вариант ответа — 1 балл; 2-й — 0 балло в;

3-и — 0 баллов.

D, 1 -й вариант эгвега — 0 баллов; 2-й — 1 балл;

1. й — 0 баллов.

F, 1-й вариант ответа — 0 баллов;

* 1. й — 0 баллов;

3 — й— 1 бал з.

Н, I - ïi вариант отвСта — 0 баллов; 2-й — I балл;

* 1. й- 0 баллов.

1. й — 1 балл;
2. й — 0 баллов.

Максимальное 'іисло баллов, которое может набрать обучаюшийся, равно 7, а ми нимальное — 0.

По дезул ьтатам занятий сотрудники, набравшие

* + от 0 до 3 баллов, оце ниваются ‹'неудовлетворнтельно'•;
  + от 4 до 5 баллов— «удовлетворнтельно»; 6 баллов — «хорошо»;
  + 7 баллов — «отлично .

Деловая игра .‹Переговориый процессе

И rpa проходнт в тече ние 50 мннут. Для ее проведения не требуется специально оборудованного помещения.

I стадия — 10 мин ут.

Сотрудников спецназа знакомят с нсходной информаиней. Во время проаеденил осмотра населс н ного пункта группой был обнаружен дом, в котором находнлся полевой команднр с несколькими боевиками. Они, оцени в ситуаци ю, сумели захватить в заложники одного из сотрудников спецназа и предъя вили требования о предоставлении им транспортного срвдствБ, 6ecngeп ят ст вен ъом выезде лз населен ного пун кта вза мен на

освобождение Заложника.

1. стадия — 15 .иин ут.

Определ яетсл условныіі •пepe говорщи к» и ‹.террорист» для ведения переговоров. Сотруд ни ку специального назначен и я п реплагается вестн переговоры с условны м ‹'террористом• на раинональной основе, рас- сматрива›і его apry мента ци ю, находя точки сопри коснове ния, ком про- мисс, посте пен но убеждая в свое й правоте, введя новые тем ы и предло- жении я пере говоры, успокаи вая преступ ни ка, подавая ему надежду на благо при яз ны й исход.

П осле окон ча ни я переговорного процесса сотрудники мен яются ро-

.зя ми и втораи стадии повторяется.

1. стадия — 20 мин ут.

Оценка переговорной деятельности и аналнз результатов. В обсужде- нии при ни ма ют участие все сотрудники.

Деповвя игра •Разговор под иитерес•

И rpa п роходит в тече ние 90 минут. Для ее проведения не требуется специально оборудова нного помеще ния.

I стадня — 10 минут.

Дается вводная ин формация. Сотрудник ОМ CH внедрен в банду в качестве води геля для выяснени п обстоятельств готовящегося в ближай- шее время oi дабления банка. Его как нового члена банды не посвящают а деталн предстоящей операиин. Требуется в кратчайший срок, не вызы-

вая подозрений, выясн ить все детали предстоя щего налета. Оператив- ным путем удалось выяснить о наличии в банде человека, который недо— волен руководством гла ва ря, имеющс го неуе мную страсть к дены-ам. Сотруднику предлагаются вступить в контакт с этим челове ком и полу— чить необходимую информацию, используя его «слабые» стороны.

ll стадия — 30 минут.

Определяется сотрудник и условный «член банды'› , которыи инст руктируется о линии его поведения. Сотрупнику стаьитс я задача yc га но— вить neрвичный контакт с фи гypa нтом, пepeпро верить получе нные све- ления о нем, заинтересовать выгодность ю дальнейши х соьместн ых де й- стви й, получитъ необходи мую информ ацию и раньше вре мени не разоб- лачить себя перед uлeнами банды.

III стадля. Сотрудники меняются ролям и и повтор но проигрыва ют I I стадию.

IY стадня — 20 минут.

Подведение итогов, в котором принимает участие вся rpyti па.

**Упражнение «Охраняемое лицо»**

Упражнение выполняется в течение 1 20 минут . Для выполне ния пси- хотехники не требуется спеииально оборудован ного поме щения. Доста- точно подобра ть удобный, желател ьно жестки и стул, стол для пис ьма, лист бумаги, py'l ку или каранда ш.

i стадля — 30 минут.

Сотрудники разбивается на пары. Один из них является условн ым охранни ком, пругой — oxpa няе мым ли uoм. Охранн и ку предлагается в тече ние 30 минут составить список вопросов, на котор ые он хотел бы получить ответы от охраняе мого лииа. и задать их. Oxpa няемое лиио дол- жно ответить на эти вопрос ы макси мально точно. Bon росы должны 6ыть направлены на выясне ние обстоятельств, способствующих более успеш- ной охране этого ли ua. Напри мер, вре мя выезда и возвра іЈіения с рабо- ты, тип транспортного средства, использующегося для передвижения, время суток и место для отдыха и т. д.

1. стадвя — 30 минут.

Сотрудники меняются пapa ми и повторяют I стадию.

1. стадня — 30 минут.

Сотрудники получают вводную информаиию. Совершено нападение на охран яемое зиио по маршруту его движения с работы до места жи- тельства в наиболее зате миенном месте (стреляли из АК М). Han адавше- му удалос ъ с крыться. По стечению обстоятельств oxpa няем ое лиио и ох- ранни к не пострадал и, водител ь убит. Охраннику предлагается проа на- лизировать ситуа иию с психологичес кой точки зрен ия, выс казать свои *преDположения* и предло›кения.

1. стадвя — 30 минут.

П одведение итогов в rpyппe. Оценка оптимальности получен нои ин- формаиии охран ником от oxpa няемого лииа, его способности к анализу инфор ма ции и прогнозированию событий, допущенных ошибок. В даль- нейшем партнеры могут поменяться роля ми.

Упражнения по регуляции боевых психических

состоеннй н повышенняэ самоконтроле сотрудников

I стадня — 60 ми нут.

О гработка навы ков релаксаии п в движении (бег, ходьба), стоя, сидя,

.'іежа (см. комплекс упражнений «О пти мальная работоспособность»).

1. стадия — 30 ми нут.

Психологическая саморегул я i iii я в конкретной эмоиионально значи — мой ситvаиии:

* + опредслсние и вербаЛизаиия кажд ьі м сотрулником требуюшихся в зкстре мальных услови ях качеств и состоя ни й. П ри этом записы ваЮтся исе качества и состоя ния на бумаге;
* i ірелстанле ни я ( воображения) образа реального или вы мы шлен но- т о гcpoп, которому с войствен ны отмече н ные качества и состоя ния и к которому проя вляетсл амоииtінальная прелрасположен ность;
* иле нтифи каиии себя с да нным образо м;
* словес ное описа ние конкретной экстрсмальной ситуаиии, в кото-

ДO Й П ИЛ OTC Я ЛС Й СТВО BdTb}

* + обратное вос произпелен ие ситуаии и и себя в роли ранес сформиро- ванного образа;
  + об разное гЬорми рование успеш ноі о поведения, самовнушения уве- ренности (уста новки на победу).

1. стадпя — 60 мин ут.

Отработка различных видов выхани я (связного, активизи рующе го) (см. психотехнику «Набл юдс ние за дыханием•).

Упражне ние на дыхание проводится в любых условиях и помещениях. IV стадив — 30 минут.

Развитие экстра верТироиан ного и интрове ртированного внима ния. Занятия проводятс я ка к в полевых услови ях, так и в классе.

Использую'гсп yn ражнения на развитие вни ма ния. Требуется просле-

дИТь за:

* + 'іерііои топкой на листе бу маги (яы работка немига ющего взгл яда);
  + черной точкой на зіисте бум‹іги и всем остальны м в фокусе взгляда (вы рабо гка па нора м ного внимания);
  + 'Ісрнои то'і кой на листе бумаги и сквозь riee в неограниченное про- странство (вы работка расф‹экуси рованного внима ния);
  + окружаюши м пространством без привпзки к черной точке (сквоз- нос расфокусированное вни мание);
  + изменегіием внешней обстановки. П ри этом надо o6pa щать вни ма- ние на определе иную у порядоче нность или хаотичность в дDижениях, iiepe мешеничх людей, предметов. нахождение от іределенной за висимо- сТИ;
  + течегіием собственных мыс іей (фикса иия их на бумаге) или дев— тельности. При этом исі іользуется траисрегуля иионна я психотехника.

N стадпя - 120 минут.

Профессиональное восприятие опасности й и принятие решений.

За нятия проводятся в поле вых условиях в пpouecce специальной, та к— з ической, боеиой ізодготовки и компле ксного учени я.

В учебно м гіроцессе используется вводная информацин о реальных действиях сотрудников в экстремальных си гуациях. Наприм ep, модели- руются ситуации:

* + окруже ние, отсутствие патронов, многократнос n ргвосходство про- тивно ка;
  + досмо rp авч отрансп орта с заразны ми больн ыми;
  + необходимость ицти на пере говоры с 6oc ви каsіи и возможная про-

bOKd ЦИЯ С ИХ CI О ДOНЫ

* + захват одного из сослуживцев в пле н превосходя щей rpyппой бое- виков на i лазах у сотрудни ка;
  + прони кновение на охраняе м ый объе кт те ppo риста, обвешен ного взрывчатыми вешествам и ;
  + выдсржка и i іротиводействие кричали м и оскорбллюши м людям;
  + захват боевиками женшины, ребе нка и выдьиже ние требования при реально й угрозе расправы с ними о предоставлении бесіі pen нтствен ной возм ожности покинуть населенный пункт;
  + ДА ИС ТВИЯ В уСЛОВИЯХ ПdНИКО
  + оказание помоши людп м после автом обильно й и железнодорожной катастрофы.

1. стадия — 30 минут.

Развитие самоконтролл. Заняти я промолятся в бассе йне.

Предварител ьно обучс н н ы м плавать и пырять сотрудн и кам за визыва- ются сначала руки, а затем руки и ноги. Им препэагается:

* + в течение 5 - 7 минут в бассе йне глуби ной 3 - 5 метров, оыалкива- ясь ногами от дна, нериоди чески всплывать на поверхность и снова опус- каться ни дно;
  + в течение 5 - 7 миную ка к можно дольше оставатьсіі not водой;
  + в течен ие 5 - 7 минут попытаться удержаться с завп занными рука- ми и нога ми на воверхности ;
  + в те're ние 5 - 7 минут пере мсстит ьсн или пере плыть 50- метровый бассе йн.

1. стадия — 30 минут.

Подведение итогов и разбор ошибок.

Экстремально-психологическая ситуация «Блокпост»

Отрабаты яается я cneииально оборудо ванном городке, гле имитиру- Ются блокпост, развил ка дороі и, жил ые здания, сооружения, автотран- спорт, естестве нные загражденип. Статисты, водители автотранспортных средств — террористы п ытаЮтся провести через ‹'блокпост» запрещен- ный груз (оружие, наркотики) или заложников, установить вблизи «блtэк- поста» фугас, атаковать сотрудников из ближа йше го укрытия.

В ходе тренировки сотрудники должны осуществить вьіполнение учеб— ных профессиональных обязан носте й на «б.эокпостах», досмотр автотран сііорта, люде й, to куме нтов, грузов, изъятие незаконно го i руза, об ыс к и конвоирование лиц, подозреваем ых в соверше нии преступления, су- меть пресеч ь установлснис ь6лизи •блокпоста» фугаса и отразить нападе- ние. В результате сотрудники приобретают навы ки профессиональной

наблюдательности, бдительности, восприятия ситуации, внима ния, па- мяти, за крепля ются навыки личной и rpyпповой безопасности, слаже н- ность ,зействи й и сплоче нность.

**Профессиональная** экстремально-психологическая полоса

**препятствий**

В профессио нальную экстрем аль но-психологическую полосу препят- ствий включены 3 участка и 8 неочевидных пpeп ятствий. На полосе ис- пользованы следующие элементы психологичес кого возпействия (стрес- соreнные факторы): непрерывность, внезап ность, элеме нты oпac ности, неизвестности, помехи (ограниче нность пространства, темнота, дефи- иит времени). На ней предусмотре ны следуюшие участки.

1 участок - стартовыіі.

* 1. участок: пepe меше ние (ползко м, перекатами, па влиньи м шагом», перебежками) профессиональной rpyппы, состоящей из 3 - 5 сотрудни- ков, на 200 метров по открытой местности (полю), окруже нному лесом или забором. На пути rpyппы имеются 4 за маски рова нные ямы размера- ми 1 х 1 и глубиной до 2 метров, расположен ные в шахматном порядке, учебная мина ловушка, при соприкосновении производя шая учебный взрыв, и вере воч ный капкан, npи пoпana нии в которыи раздается вои сирены.
  2. }часТОЕ — ОСмотр («зачистка») населе нного пункта, состоя щего

из 4 учебных двухэтаж ных домоя, профессиональной rpyппой происхо- дит в любо м установле нно м ими порядке. При этом в од ном из домов у'іастни ки операиии ни кого и ни чего не обнару›кивают, в следующем доме на перво м этаже их ждет засапа из 4 челове к — статистов из числа сотруд ников другой профессиональной rpyппы. При этом сотрудникам приходи гся ка к применять огнес грельное оружие, так и показать на выки рукопаш ного боя. В третьем доме на втором этаже сотрудников ждет мина- ловушка, производя щая при соприкосновении учебный взрыв. Наконец, в 'тетверто м доме сотрудников на первом этаже обстреливает один ста- тист, которого сразу обезвредить не представляется возмож ным, так как дом оборудован запас ной лестни ueй, ведущей на второи этаж. Поэтому сотруд ники вынужде ны преследовать русло вного бое вика», находясь в менее выгод ной пози иии.

При пoпana нии в нму, каіі ка н, условном подрыве на мине, уничто-

›se нии ста гистами сотрупни ки отстра няются посредником от дальней- ш его п рохождения полос ы, а rpyп па продолжаст выполнять задачу в ме ньше м со ста ве и уже под огнем нсприятеля

Во вре мя и нстр уктажа с отрудн икам ставится задача по преодоле нию отирытоі о пространства, контролируемого условными боевика ми, ко- торые могли оста вить для них «с юрпризы'›. Месторасположение и харак- тер ловушек не уточ няются. После этого rpyппа должна произвести «за- чистку» — осмотр домов в населе нном пункта и обезвре›кивание (унич- тоже ние или задержание) учебных боеви ков. До сотруд ников *до*водится

к‹ысл ь, 'іто устїех операци и зависит от слажен ности и взаи мовыруч ки в

группе. ГІри oueнке учитывается время прохождения полосы и суммар—



ны й балл, складываюши йся из сум м ы бызлов за правильность вы пол не- ния профессион альных деііствий на каждом этапе (1 балл присваивается за преодоление каждой опасности кажды м сотрудни ком. Так, за прохож- де ние открытой местности и за «зачистку» в населен ном пункте кажды й сотруд ни к может набрать макси мум по 6 баллов. Оди н сотруд ни к может набрать 1 2 баллов, а группа из 5 человек — 60 баллов). Bpe мя на преодо- ле ние полос ьі отводится достаточное — 20 мин ут. Но са м фа кт введе ния времен ного фа кто ра заставляет сотрудников испытывать допол нитель- ное нап ряжение.

* 1. 8CWE.

Контролъ слособ+tости к интеллектуальной деятельности (проведе- ние диагностики по тесту КОТ).

**Экстремально-психологическая ситуация «Я — командир»**

Отрабатывается в специально оборудован ном городке, где и митиру- ются жил ые здани п, сооружения, автотранспорт, естестве н ные заграж- дени я. Статисты — 50 человек в роли превосходя ших силой боеви ков п ытаются атаковать населен ны й пункт, уни чтожить или захватиі“ь в плен сотрудников милиции — 20 человек.

По условия м, командир подразделс ниЯ (DОзм ожно, и е го заместите- ли) вы водится из строя, связь не работает. Отряду необходи мо при н ять правильное решение, отразить нападение и по возможности обезврепить (разоружить, заставить отступить, уничтожить) бое ви ков. Отрабаты ьа- ются заменяю мость кома нди ров, слаже нность, сплочен ность, психоло- гическая устойчивость лич ного состава.

**Психотехническое упражнение «Зло —добро•**

Психотехни ка вы пол няется в тече ние 60 ми нут. Для вы пол нен ия пси- хотехни ки не требуется специально оборудован ного помещения. Доста- точно подобрать упобный, желательно жестки й стул, стол для пис ьма, лист бумаги, ручку или карандаш.

I **стадня** — 20 мин ут.

Предла гается нарисовать ли цо человека, котор ы й раздражает участ- ни ков тренин га, к которо му они испытывает не приязнен ные отноше- ния, злость, ненависть. Обозначить Фраз на рисунке как зло, после че го определить, чем это зло характеризуется. Выделить «зло» в объе ме, цве- те, придать е му определен ны й запах, ди на ми ку движения или состоя- ние покоя. В про uecce описа ния •зло» может воплотить в себе не только реальные, но и вы м ы шле н ные особенности.

**11 стадня** — 5 минуг.

Кажды й сотруд ни к выбирает состав условиях судей (от 3 до 1 2. Жела- тельно, чтобы в это число вошли ли цо или ли ца, котор ые, по м нени ю сотрудни ка, олицетворя ют зло), которые будут опреаея *Rіь* меру вины и степен ь наказания зла на основании сделан ного сотрудником описания. Задача суда изгнать «зло» (повы шен ную агресси ю, конфликты) из кол- лектива (методом ун ичтожения бумаги, на котором изображено зло).

III стадия — 5 минут.

Проііедура сука и изгнание «зла» из коллектива. IV стадия — 10 .минут .

Каждый член суда должен поблагодарить сотрудника за качественное описание «зла», находящегося в их коллективе, и его разоблачение. Зас- видетельсз’ьоьать свое дружеское расположение к сотруднику и его под- держку. Благодарность и поддержка дсмонстрируются в виде дружеского,

I їЦИfiОЛ Ж ИTeЛ bHO ГО р КОПOЖtl I Иil И П ОХЛ О П ЫВа НИ Я ПО ПЛ e Ч , ЛЫ КИ И Т. ,g.

V стадия — 2() минут.

Препла i астсн нарисовать объединс нное .зиііо суда, который осуще- стви i изгнание «зла» иэ коллектива. Обозначить образ на рисунке следу- с г как ‹•добро•», i іосле чего огірелелить, чем оно кон кр0тно характеризу- етcн. Выдел и i ь ‹лобро•› в объеме, гівете, придать ему определенный за- пах, динамику движения или сосі онние покоя. В пpouecce описания ‹доб- poe может вопло гить в себе не только реальные, но и вымышлен ные

OCO RН НО СТИ

КоЛ. іективный суд над «злом» может продол жаться при обсуждении рисунков других сотру ников.

Упражнение по коррекции психологических

ценностей

Упражнение мoжeт вЬшолнятЬGR в течение того времени, котоРъім располагают группа и инструктор. Для выполнения компле кса не требу- ется спеііиапьно оборудованного помещения. Достаточно подобрать упоб-

Упражнение sыполняетсs в д в а э т а п а. I этап.

Индивидуальныи анализ нреплагае мых вводных данных. Имеются ва- рианты ответов. Необходимо выбрать один из ответов и обвести кружком номер.

II этап.

Анализ решени й и определение лучших из них с точки зренин адап- тами и сотрудников к ситуаіlии.

А. Во время несения службы на блокпосту боевиками в количестве песяти человек захвачены заложники — трое сотрудников отряда. Вы ста- ли свиде feлeм этой ситуаиии, которую наблюдали с возвыше нности, где находились в дозоре. Расстояние до блокпоста 100 метров. Что следует предпринять в этой ситуации?

*Варманты ответов.*

1 ПРололжу наблюдение.

2. Сообщу в о’гряд по мобильной связи и буду ждать указаний.

. Й О П lйTfiЮС b OTC ИТЬ ЗЫЧ ОЖ Н И KOB.

В. Ваша гpyппa в количестве 10 человек, которая отправилась на Ьoe- вое запание, попала в засаду. С фронта и флангов слышн ьі постоянные пуле метные и автоматные выстрелы, разрывы гранат. Числен ность бое- виков и их намере ния неизвестны. Часть ваших тоьарищей уже вступила в бой. Каковы ваши действия?

*Варианты ответов.*

1. Сообщу в отрнд и заиму оборону в том месте, іде нахожусь. 8 даль— нейшем буду спать указаний командира.
2. 8ыдвинусь на наиболее сложный, на мои взгляд, участок и ііоддер- my огнем товарищей.
3. Попытаюсь обоити противника с тыла.

С. 8ы со своим напарником получили приказ осуществить наблюде- ние за передислокаііией боевиков к дороге. После выхода в условлен— ное место напарник был ранен снайпером в ногу. Откуда снайпер стре— ляет, вы не знаете. 8озможно, следующая пуля попадет в вас. Ваши действия?

*Варианты ответов.*

1, Окажу первую медицинскую помогиь товарищу. Доложу руковод— ству по мобильнои связи о случившемся и поступлю по его указанию.

2, Поменяю позицию. Попытаюсь вытащить раненого из—под обстре ia и оказать ему пepRyю медицинскую помощь. Доложу руководству о слу— чивше мся.

3, Попытаюсь вычислить место рас положение снаипера и уничтожить

*erv.*

D. Во время выпо.мнения спеііиального задания по освобо ению за— ложников и обезвреживdнию террористов погиб командир. Заместитель иазначен не был. Вы и ваша грув па находитесь в «мертвой зоне» — про— странстве, простреливаемом террористами. П родолже ние операции и от— ступление чреваты новыми потер›і ми. Что вы предііримите?

*Варианты ответов.*

1. Буду лать распоряжени й.
2. Продолжу выполнение задание.

. Й О Н bl ТёЮС b tЗТОЙТИ В Kp ЫТИe.

4. 8озьму комаипование на себя.

Е. К вам по телефону поступила информация, что в одном из частных домов (адрес назван) на окраине ropona террористы складируют боль- шое количество оружия и взрывчатых вешеств. Сейчас в этом доме нахо- нится только один хозяин. Ваши действия?

*Варианты ответов.*

. Сообщу в дежурную часть о поступившей информации и буду дей— ствовать по указанию начальства.

1. {3eДЛOЖy КОМ RНДИ{у\ ОТ}ЗЯдБ СВОЙ ПЛАН ДеЙСТВИЙ .
2. Попытаюсь задержать хозяина дома в одиночку.

F. 8o времн патрулированич территории к вам подошла женщииа и попросила оказать *еи* помочь. По ее словам, в квартире рндом стоящего дома хулиганит ее пьчный муж, ко'горый выгнал ее из дома, угрожая убить новом. В квdртире остались дети, за которых она боится. Каковы вaми действия‘!

*Варианты ответов.*

1. Сообщу в дежурную • асть и буду действовать во указанию.
2. Соблюдая принципы личной безопасности, вместе с напарником иду в квартиру и действую flO обстановке.
3. Пойду на задержание хулигана.

G. Авминистраііия орода, знан пauiи профессиональные качества, пред- ложи.эа вам как командиру группы рааминировать участок поля (1 га), который в пальне йшем намере валась засеять кукурузой. При этом выше- стоящее руководство дало разреше ние на проведение разминирования и Rce неоfiходи мое млн разминироваиия снарнжение выделилось. По ре- зультатам контракта, за выполненную работу вы должны получить 10 тыс. руfiлеи. Как вы поступите?

*Варианты ответов.*

1. Откажусь. Нін этого есть специальные подразделения.
2. При наличии в группе спемиалистов по разминированию посовету- юсь с ними. При получении согласия выдвинусь н указанный район, ofiecпeчy его fiезогіасность, после чего приступлю к разминированию.
3. Дам указан ие подчиненным на разминирование.

Н. Вы нахолитесь в командировке в Чеченской Республике сроком на полгода. Прибыли неделю назап. Если бы вы получили возможность вер- нуться к прежнему месту служfiы fieз yшepfia для вашего престижа и зарплаты, то как бы вы поступили и почему?

*Варианты ответов.*

1. Вернулся, так как есть дела лома.
2. Не вернулся, так как не для этого ехал.
3. Вернулся fiы только со своей rp ппой.

К. Если вам предложат постоянно fiыть дежурным в своем подразде- лении и не выходить из помеще ним для выполнения запания, то вы со— гласитесь' Если нет — то почему?

*Варианты ответов.*

1. Согласился fiы ради сохранении жизни.
2. Не согласился fiы, так как бей своей групііы скучно.
3. Не согласился Gы, так как это не входит в мои функмиональные обязанности.

L. Что вы предпочитаете: несение служfiы на fiлокпосту в составе груп- пы и іи организаііию одиночнои засапы на террористов (например, в КttЧестве снайпера) и почему?

*Варианты ответов.*

1. Организами ю олиновнои засады.
2. Несение служfiы вместе с группой, тяк как это всегда веселей и

надежне й.

1. По усмотре ни ю руководства.

М. Как вы предпочитаете проводить свободное время от служfiы, на- ходясь в командировке в Чеченской Республике?

*Варианты ответов.*

1. Заниматься каким -нибудь полезным делом.
2. Заниматься спортом (спортивные снаряды, гири, штанги, трена-

жеры).

1. Играть в групновые спортивные игры (волейfiол, футбол и т. д.).

N. Если вы столкнетесь с неизвестной длч вас ситуапией, то прелпоч- з’ете neйствояать cлeдyющи м образом.

*Варианты ответов.*

1. По указани ю руководства.
2. Самостоятельно.
3. Предварительно посоветовавшись с напарником.

Р. Во время боя, ведя огонь с возвы шенности, у вас погиб напарник, пули «ложатся» все бли;се к яам. Как вы поступите?

*Варианты ответов.*

1. П родолжу вести огонь с прежней позиции.
2. Выберу новую удобную для ведения огня пози сию в удаления от отряда.
3. Перемешусь ближе к отряду.

R. Во время выполнения служебно-боевой задачи один из ваших то- варищей был ранен и оказался в «мертвой зоне . Помоч ь ему выбраться *нз* •мертвой зоны» — значит подвергнуть себя риску погибнуть. Как вы поступите?

*Варианты ответов.*

1. Буду действовать по указанию руководства.
2. Совместно с другими сотрудниками попытаюсь отвлеч ь противника от раненого, открыв по боевикам огон ь. Пользуяс ь ситуацией, постара- юс ь его вытащить, используя подручные средства (веревку, трос, канат
3. Рискуя своей жизнью, окажу необходи мую помощь раненому. После того как участники тренинга ответят на все вопросы, необхо-

димо обсудить варианты ответов в коллекти ве.

Ключ а упражнению

Оценка соотношения у сотрудников личностно знач им ых индиви - дуальных, rpyп повых и социальных психологических ценностей осуще- ствляется посредством присвоенин 1 балла ответу, осноеанному на rpyп— по вой и со ци альной ценности, и 0 баллов — на индивидуальной Lteн -

НОСТИ.

По этому критерию всем ответа м следует присвоить следующее коли- чество баллов:

А, 1 -й вариант ответа — 0 баллов; 2-и — 1 балл;

3-й — 0 баллов.

С, 1 -и вариант ответа — 1 балл; 2-и — 1 балл;

3-й — 0 баллов. 4—й — 1 балл.

Е, 1 -й вариант ответа — 0 баллов; 2—й — i балл;

3-й — 0 баллов.

G, 1 -й вариант ответа — 1 балл; 2— й — l балл;

3-й — 0 баллов.

К, 1—й вариант ответа — 0 баллов; 2—й — l балл;

3-й — 1 балл.

В, 1 -й вариант ответа — 1 балл; 2—й — 1 балл;

3-й — 0 баллов.

D, I -й вариант ответа — 0 баллов; 2—й — 1 балл;

3-й — 0 баллов.

F, 1 -й вариант ответа — 1 балл; 2-й — 1 балл;

3-й — 0 баллов.

Н, 1-й вариант ответа — 0 баллоя; 2-й — 1 балл;

3-й — 1 балл.

L, 1-й вариант ответа — 0 баллов; 2—й — I балл;

3-й — I балл.

М, I — Й нdДИіf HT OTBCTfi — I Gатя: N, I — й вариант ответа — 1 баін ;

2—й — 0 баллов: 2—й — 0 баллов;

3—й — I балл. 3—й — l балл.

Р. I — й вариант ответа — 0 баллов; R, I — и вариант ответа — l бапл: 2—й — 0 баллов; 2—й — l Gалл;

3—й — 1 балл. 3 —й — 0 баллов.

Максимжіьно число баплов, которое может набрать обучающийсн, равно 14, а минимальное — 0.

По результатам занятий сотрудники, набравшие:

* от 0 no 4 балЛов, оцениваютсн «неудовлетворительно›;
* от 5 до 9 баплов — «удояэетворительно»;
* ОТ Ї (1 TO dJi ЛОВ — «ХОЦОШО» ;
* от l3 до 14 баллов — «отличное›.

Психотехниха •Диaлoг»

Психотехники может выполняться в течение того времени, которым располагают группа и инструктор. Длл ее осушествления не требуется с псиип°і ьно oбopyдosaннoгo помеше нин. Дocтaтoч но пtідобрать удобное место для Gеседы по парам.

Психотехника «Диалоги представляет собой исповедь обучаюшегося С JfiK/Ы rьl МИ ГЈІазами о soл нуюшем его эпизоде, R которои содержатся вос поминания, связанные с Gолезненными эмоциями. В пpouecce неод— нократного пересказа собы’гип, волнуюшего человека и происшедшего с ни м н гірtішлом, наступает момент, кtігда данное событие гісрестаст его волновать. На oпpeдeлeннoм этапе происходит высвобождение сознания участника тренинга от болезненных переживаний, и эти изменения но— сне устойчивый характер. Это высвобождение может сопровождатьсн раз—

.личными формами поведения обучаюіііего. Но суть его остается одной — освобождение от отрииательных эмоии й. Занятие проходит при располо— жении инструк ropa и обучаюшегося друг протин друга. После овладения

TeXH И КОЙ ДабОТЫ ДПЛ b И НСТЦ KTOЦd МОД ВЫ ПО 'J НЯТЬ С a М И Ч АСТИ И КИ ГQ П —

ны. Психотехника выполнлетсл в д е в я т ь э т а п о в.

I этап. И нструктор дoлжeн успокоить обучаюіисгося относительно то о, что будет происходить во время занятий. Он должен сказать следующее:

«М ы сейчас начнем занятие. Вы будете осознавать все, что здесь проис— ходит. Вы сможете вспомнить все, что здесь произойдет. Вы сможете выйти

И 3 .Ч ЮНОЙ С ИТ іЗ ПИ И , KП КАЯ HC ПО Н}Э£t НИ TCfl ».

1. этап. И нструктор всем предліtгает закрыть глаза и устанавливает

«от ме ну›: «В дапьне йше м, когда н скажу слово “отменяю”, все, зато я сказал, пока вы находились на занятии, Gудет устране но и не будет иметь на вас никакого влияния. Л юбОС Rн ушенис, которое я могу сде— ла’гь вам, не будет иметь силы, когда я с кажу слово “отменн ю”. Вы понимастс'/» П осле этого инструктор должен удостовериться, что co—

TЦV Н И КИ П О ННЛ И ЭТО.

1. этап. Обучаюшиеся возвращаются в период прошлого. Они дoлж-

Н bI RU П ОМ НИТ b Td КОЙ СЛ Ч H Й И 3 С BOeГO П]ЭО ШЛ ОГО, КОТОР bl и ГOCT‹t ВЛ ЯСТ И М

бoлезне нные переживdн Ин. Для этоГо И НСТЦ KTop говорит: «Вспомните

случаи из ваше и жизни, который вас тревожит. Затем вы пройдете не— сколько раз через тот момент, когда Он произошел, и мы сократим его. Найдите гlроисшестsие, которое, как вы чувствуете, вас тревожит, и RОзвратитесь в начало этого происшествия».

1. этап. Пос.эе того как инструктор яозвратил участников тренинга *в* начало гlроисшестния, он предлагает им пройти это происшествие, вос— производл все сопутствующие этому происшествию восприятия, пере— живания от начала и до конца, представляя будто случай происходит в данный момен r, а не нрос ro является воспоминание м о чем-то, проис— ХОДИВШИМ R П Ошлом. К вышеуказанной фразе инструктор дoбa вляет:

«Пройдите происшествие и говорите, что нроисходит с вами».

По завершении ііредыдущего зтапа участниками их необходимо возвратить обратно в начало происшествия, и они вновь должны пере— жить его. Для этого целесообразно использовать команды: с Возвращайтесь в начало происшествия и снова пройдите его. Отмечайте все дополнитель- ные детали, которые вы сможете найти. Продолжайте». Для того чтобы помочь сотрудникам восстановить больше подробностей происшествия, им могут задаваться вопросы: «Что вы видите‘!» или «Что вы слышите?» Необходимо проговорить происшествие сначала и до конца до тех пор,

ПО Kd СОТЈЗ Д Н И КИ HC CTit НЩ К He84 ОТ НОС ИТЬСЯ HeЙTQБ.fl bHO, 33 ЭМ О ЦИЙ.

Когда это произойдет и если позволяет время, следует переити к этапу VI. VI этап. Возможе н проговор друГОГО ROЛ Нующего происшествия. Для этого подаетсн команда: •Найдите другое происшествие, которое ваС вол нуст•. Затем должны повторить этапы IV и V. Обучающиеся должны пройти через происшествие столько раз, сколько требуется, чтобы они

перестали ei о воспринима гь как тревожащее.

Если участники тренинга не могут найти дополнительные данные о происіиествии, несмотря на м ножество повторений, и не относятся к нему нейтрально, без эмоций, то требуется выяснить, есть ли более раннее происшествие, схожее с тем, которое они проходят и которое тревожит их? Если такое происиіестяие существует, то следует возвратиться к это— му более ран не му случаю и выполнить IV и V этапы, если нет, то про—

ДОЛЖИТЬ 3 t НЯТ ИЯ ПО ВОЛ Н Ю ЩИ М Ч £iCTH И KOB ЭП ИЗОДП М .

1. этап. ОбучающимСR Следует соОбщить, что занятие скоро за кон— чится. И м требуется сказать: «Возвратитесь в настоящее время».
2. этап. У участников тренинга требуется спросить: «Вы в настоя— щем времени?• Необходимо убеди’гьсн, что они ощущают себя в насто— ящем времени.
3. этап. Необходимо подать команду: «Отменяю».

Х этап. Должно восстановитьсR ПОлное осознание обучающи мися на— *стопщего* времени. Яля этого инструктор говорит: «Когда я сосчитаю от 5 ДО 1 и гuCЛ KH HБ.fl ЬціЗМИ , Rы почувствуете себя бодро и можеw открыть глаза. Пять, четыре, три, два, один» (шелчок).

Комплекс гимнасти чес ких упражнений (разминка)

Комплекс выпол няется ежедневно в течение 30 минут. Для выполне-

*н нR* КОмплекса не требуется специально oбopyдoвaннoгo помещения. Оно

может ьыполняться как в помещении, та к и в любой местности (спортив- ный зал, грунт, снег и т. д.). Компле кс включает 18 упражнени й. Ноги расставить чуть шире плеч, стать прямо, прислушаться к себе и выпол- нять упражне ния я ритме свободного, но глубокого дыхания. Все упраж- нения делать пять раз.

Упратненне 1. Одновре менно подни мaв обе руки лапоня ми вверх, ilотпн уться и ма ксимально их вытянуть, делая при этом глубокий вдох и подни мапсь на нос ки. Опустить одновре менно обе руки с правой и левой стороны от себя с глубоким выдохом.

Упратненне 2. Делая глубокий пдох пооче редно поднять перед собой пытинугую праву ю и левую руку ладоня ми вниз до уровня подбород ка. На выдо е опустить руки, представляя, как вдавливаете воздушный шар в воду. Унратяение 3. При глубоком вдохе раздви гаем руки ма ксимально в стороны, помогая грудной клетке рас шириться. При выдохе руки соеди-

няет перел собой.

Упратненне 4. Поднимае м руки на вдохе нап головой, ладонями на- правлен ными друг к другу. Зате м на яыдохе, с поворотом головы в левую сторон у и пcpe носом веса на правую ногу, на клоняем обе руки с корпу- сом в левую сторону. При вдохе возвращаемся в исходнои положение. При выдохе продел ывае м упражнение в правую сторону. Сделать пять раз как в лепую, та к и в праву ю сторон у.

Упражнение 5. На вдохе вытя гиваем левую руку пepen собой ладо- нью вверх, правую сгибаем в локте вом суставе и поднимаем на уровне roii овы, гіал ыіа ми на пра влен ными вверх, а лапонью в сторону левой руки. При выдохе меняем положение рук на противоположное. При этом *яеь jю* руку подтя ги nae м , а пра вую наклады ваем на нее, но с сохране- нием при мерн‹э 10 са нтиметров зазора. После чего правую руку вытя ги- ваем, а левую сгибаем в локте вом суставе. Зате м упражнение повторя-

CTC Я

Упражнение 6. Руки с выдохом отводи м назад до yпopa, корnyc на- шЈоняем вперед. После чего на вдохе руки поднимае м вверх с одновре- менным выпрямле нием корп yca. Затем опять на выдохе руки опус каем д‹э исходнои о ізоложе нип и упражнение повторяется. В результате обе руки совершают круговое движение, сходное с движением рук при плава нии. Упратненне 7. Подни маем на вдохе поочерепно переп собой правую руку ладон ью вверх ло уровня подбородка, имитируя подъем воздуш но- го шара, и левую ногу согнутую в колене, а затем левую руку и правую

н‹эгу согнутую в коле не. При выдохе руки оп ускаем .

Унражненне 8. На пдохе с ма ксимально возможным поворотом кор- пуса п левую и правую сторону ка к npa вая, так и левая рука одновремен- но на правля ются в сторону поворота корпуса. При выдохе следует при-

s .

Упражнение 9. Поочередно на выдохе правую и левую руку выпря- мить neред собой ладонью от себя , имитир уя толкание предмета. В это время втор ую руку на править к бедру ладонью пвеpx. На впохе обе руки поптя нуть К бедру.

Унражненне 10. На вдохе поочеред но корп yc развернуть в левую и гlравую сторону с одновре менным подня тием обе их рук лапоня ми к себе,

имитируя держание воздушного шара. При этом левую руку поднять до уровня глаз, а правую — до уровня пупка.

Затем руки в режиме скольжения поменять местами. Правую поднять до уровня глаз, а левую — опустить до уровня пупка. На выдохе прини— маем исходное положение. Затем то же самое проделываем в другую сто— рону.

Упражнепие 11. С вдохом выставляем левую ногу под углом 45 граду— сов вперед и разведя руки в стороны, имнтируем (не доводн примерно 10 сантиметров) накрывание левого колена левой и правой рукой. На выдохе принимаем исходное положение. Зате м проделываем то же самое s правую стороиу.

Упражнеппе 12. С вдохом выставляем левую ногу под углом 45 граду— сов вперед и обе дyки одновременно выпря мляе м перед собой ладонями от себя, что имитирует толкание предмета. Kopпyc в это время подаем в сторону движения рук. На выдохе принимаем исходное положение. Затем то же самое осушествляем в другую сторону.

Упражнепне 13. Производится имитация полета птицы. Руки на вдохе разводим в стороны и поднимаем вверх (ладони вниз). На вьtвохе руки опускаем вниз.

Упражнеппе 14. Кисти сжимаем в кулаки и поочередно на выдохе правую и левую руку выпрямляем перед собой, имитируя удар. В это время руку направляем к бедру ладонью вверх. На воохе обе руки подтя— гиваем к бедру.

Упражнение 15. На вдохе левую руку вытягиваем вперед ладонью вниз, а правую — начав лавонью вверх. Обе руки находятся на уровне груди. Руки на выдохе сначала по отдельности, а затем вместе рисуют круг в

ОДН И Д]З ЩЮ GTO}3OH .

Упражпенне 16. На вдохе обе руки поднимаем вверх ладонями друг к лругу. На выдохе руки вместе с поворотом корпуса рисуют полуКр Г R левую сторону, затем на вдохе завершают круг. То же упражнение прово— дим в правую сторону.

Упражпеппе 17. При ровном дыхании врашать корпус по кругу: впе— peл, вправо, назал, влево и в обратном направлении. Пояснииа является осью вращения. В пpouecce вращения амплитуда должна увеличиваться и в npouecc врагиения включаются руки.

Упражнеппе 18. Поднимая одновременно обе руки ладонями, расио- ложенными вверХ. ПOTR Нуться и максимально их вытянуть, делая при этом глубокий едох и поднимаясь на носки. Опустить одновременно обе

]3 КИ ВДОЛ b ЛПВ ИЩЕ G ГЛ ЛОКИМ 8ЬІДОХОМ .

Комплекс, сочетающий физические нагрузки с реабияитационными упражнениями

Комплекс выполняется ежедневно на открытой, пересеченной местно— сти в любую погоду (жара, мороз, пожпь, снег, ветер) в течение 30 минут и состоит из ч е т ы р е х с т а л и й:

I стпдпя: бег трусцой (5 минут), с ускорением (5 минут), по пересе— ченной местности (5 минут);

1. **стадня:** подтягиванис (18 раз), подъем переворотом (12 раз), выход си.пой на турнике (5 раз);
2. **стадив:** отжимание (12 раз) и стойка на руках на брусьях;
3. **стадня:** выполиение идеомоторных упражнений по Алиеву: «Подъем и oпyc кание рук», • Покачивание», «Враиіение головой, корпусом», ‹По—

.эет•». «Сканирование» либо упражнения •Напряжение—расслабление» для снятия повышенного напрнженил.

**Комплекс упражнений длR тренировки выносливости и повышения психологической устойчивости**

Комплекс вы пол няется ежедневно в течение 30 минут и состоит из д в у х с т а д и й. Специально оборудованного lзомещения не требуется. Кtімііііекс выполняется на открытой местности в любую ногопу (жара, дoчь, снег, ветер, мороз).

i **стадня:** хождение, бег босиком по траве, песку, камням, гравию, снегу, грязи (20 минут);

**II стадня:** купание в открытом водоеме летом, осенью и зимой (10 ми-

**Комплекс упражнений длR повышения свмоконтроля**

**за своими действиями, психологической устойчивости**

Для выполнения комплекса упраж нении требуется открытый водоем или бассейн. Упражнение выполняются один—два раза в неделю в течение 30 минут и состоит из т р е х с т а д и й:

I стадня: гипервентилнцил легких (последовательное осуществление

) ГЛ ОК ИХ ВДОХОВ И ВЫДОХОВ) :

1. стадня: ныряние с задержкой дыхание до 4 минут (3 -4 раза);
2. стадня: ныряние с преодолением под водой расстоянии до 50 метров.

**Комплекс упражнений ив повышение внимания и самоконтроля за уровнем агрессии**

Комплекс выполняется в течение необходимого времени и состоит из т р с х с т а д и й. Спеііиально оборудояанного ііоме щения не требует— ся. Нужны ручка (карандаш) и лист бумаги.

1. **стадня:** наблюдение за своим поведением и речью после повышен— ньіх или длительных физических, психических нагрузок. бессонной ночи, после конфликта с окружающим и, в конііе днн, воздействия иных стрес— соров;
2. **стадня:** выполнение yпpa н0ния «Объемное внимание» (фиксаиия мыслей на бумаге с выделением любого проявления агрессии);
3. **стадня:** выполнение комплекса дыхательных упражнений.

Упражнение «Интеллектуальный спаринг»

Упражнение вы по.э ннется l — 2 раза в неделю и состоит из д в у х с т a— s и й. Для выполнения упражнения не требуется специально оборупован— ного поме ления, но трсбуются ручка (карандаш), кроссворл (с канsорп, ШfiXMitTы, шашки). Оно может выполннтьсн как в помешен ии, так и на открытой местности и включает:

I стадию: физические, психические нагрузки, сгіортивные игры, иные стрессоры (желательио коллективные);

II стадны: решение кросс ворла (сканsорла) в rpyппe на онережение либо шахматное состя зaниc.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение

**Гдава 1.** Особенности **эхстренальнмх** условий 6

* 1. . Эпстреиальные условия как элемент жизнедеятельности сіісииачистов и функциональных групп 6
  2. Отбор специалистов для работы в экстремальных условиях l7

**гяава 2. *Rвн уояо*гн *я*** лнчностн **руководителя** а эхстренальнътх

**условітях** 33

* 1. . Лич ность руководителя в екстре мальных условиях 33
  2. П рофессиональная компетентность руководители

в экстремальных усдовипх . 39

* 1. Роль липера в экстремальных условиях 42
  2. Стиль леительности руководителя

в эксз ремальных условиях .......................,. 46

**Гяааа 3. *Rеихояпгнп* ув*¥япяеннп* ятньтн составом в эхстренальньтх условнях** 54

3. 1 . П рофессионал ьный экстре мально- психологический поте нииал сиециалистов, ру ководителе й и функциональных rpyun 54

3 2. Koppe кция пси хологи ческих иен носте й и моТиDирование

ли ч ного состава в экстре мальных условия х 60

3 3. О птим изаиип психичес ких состояний спе циалистов

и фу нкииональных групп в экстремальн ьІх условия х 67

3 4. Ре гулирование коммуникативных пpoueccoв в экстремальных условиях 77

3.5. Методы llрофилактики и разрешения конфликтов при

управлении личным составом в экстремальных условиях ...

Глава 4. Органнзаяяя профессиональной экстренально- пснхояошчесхой подготовпн рукоаоднтелей, спеіщалнстов



4.1. Современ ные требования к п рофессиональной подготовке и поді отовленности руководителей, специалистов и функ-

. 88

104

иионші ьных групп экстре кального профиля 104

* 1. П рофессиональная экстремально- психологическая ііодготовка руководителей, специалистов и функциональных rpyп п 107
  2. Совершенствование экстремально-психологическои подготовле нности персонала
  3. Нетрадииио нные психоте k ни ки в профессиональной

119

*экс*тр*е*мапьно-пси хологи ческой подготовке персонала 123

Глава 5. Пснхологнческое сопровожденне руководителей, спеіщалпстов н фуикіщональных груттп в экстремальных



* 1. . Пси холо гическан ада птаиия и дезадаптаиия руководителей и спеииалистов в екстре мальны х условиях
  2. Обеспечение безопас ности специалистов

и функ циональных групп в экстре мальных условиях

* 1. Психологическое сопровожде ние спеииалистов и фу нкиио- нальных групп в экстре мальны х услови их
  2. Психологические особе нности ьепсни п переговоров с террористами, уде рживающи ми Заложни коя. Помошь участии кам переговорного процесса

Глава 6. Пснхологнчесіше ітроблемм реадашаіщн снеішалнстов после работът в экстремальнътх условнях

6. I . Диагностика острых и noc гтраьмати чес ких стрессовы х

наруше ний

6.2. Психологичес кая реабилитаии я руководителей и спеииалистон

130

130

143

153

168

185

после работы в экстремальных условиях 191

Заключение 201

Термины и определения 206

Приложс ния 209

Приложение 1 209

Приложение 2 2 I2

Приложение 3 2 l4

*Учебное издание*

Смнрнов Владнинр Николаевич

Пснхологня управления персоналом в ЗхСТремалЬНЬ£х уСЛОвНЯХ

Учебпое пособие

Peaa ктор *Н. В. /lfeнщl1KO8O*

Те xH Pi Н t•CК PI И Ц0Ц¿1КТО}Э *If. If. 30 Qf9OИ С 8O*

Компькіге рная ne СТЕ‹З: *Р.Ю. ВолКо8а*

Koppe кТорьІ *Н. В. Козлова, Э. Г. Ю pra, О.* /lf *. Геуасш'чова*



г›‹раж

И элатeл sскн й usнар •Акаде м и u•. www.ucade m ia -moscow . ru

War іитаргіо- эпилем иoлогнческос за тіюче н не *№* 77.99.02. 953.Д.004796.07.04 от 20.07.\*004.

ACADEMA

Издотепьский центр

«Академия»

*Учебная пиmeрот ур о*

*обра*зоввкмв

###### Наши книги можно приобрести (оптом и в розницу)

O gцg@ ї 29085, Москво, пр-т Мнра, д. 1 01 в, стр. 1

(м. Аяе кс ее вска я)

фея./фокс: {4 95) 648-0507, 330- 1 092, 334-1563

Е-m oil: sol е @ocodemia -m oscow.г u

Фвsлвs4лы: Северо-Зоподимй

} 98020, Со нкт-П eye рбург, но6. О 6вояного •оьorо,

д 2 1 -21 0, гпieр ‹В›

Тев {8 2} 251 -9253, 252-5789, 575-322 9

Фокс {8 2} 25 -9253, 252-578g

E-m о i I tsp bосоd@ ре1 ers!ог гц

603005, Нижний Новгород, yn. Алекоеевскоя, д 24 г и 24д Тел. (83 12] 18-1 678

E-mail: pf-acodem іо@ bk ru

620 144, Екате ри нбург, ул. LЦopca, а 92a, корп. 4

Тел. t34 3) 257 1 006

Фагс: (34 3) 257 3473



6301 08, Новосибирс к, уя Сто ниионная, д. 30

Їея. / фокс: (383] 300- ] 005

E-mail academia s›b› r@ma,l. u

Дол•певоспочпый

6800l4,Xo6opo г,Восто оешо<се,д.2о Те+/фо с !‹2l2}27-6022,

}mo Jlold^ocodemio‹èyo»dex«

ЗЯЯ 037, Ростов-на Дону, yr 22 я пиния, д. 5/7 Їeл (863) 253 8566

Факс (863) 251-6690

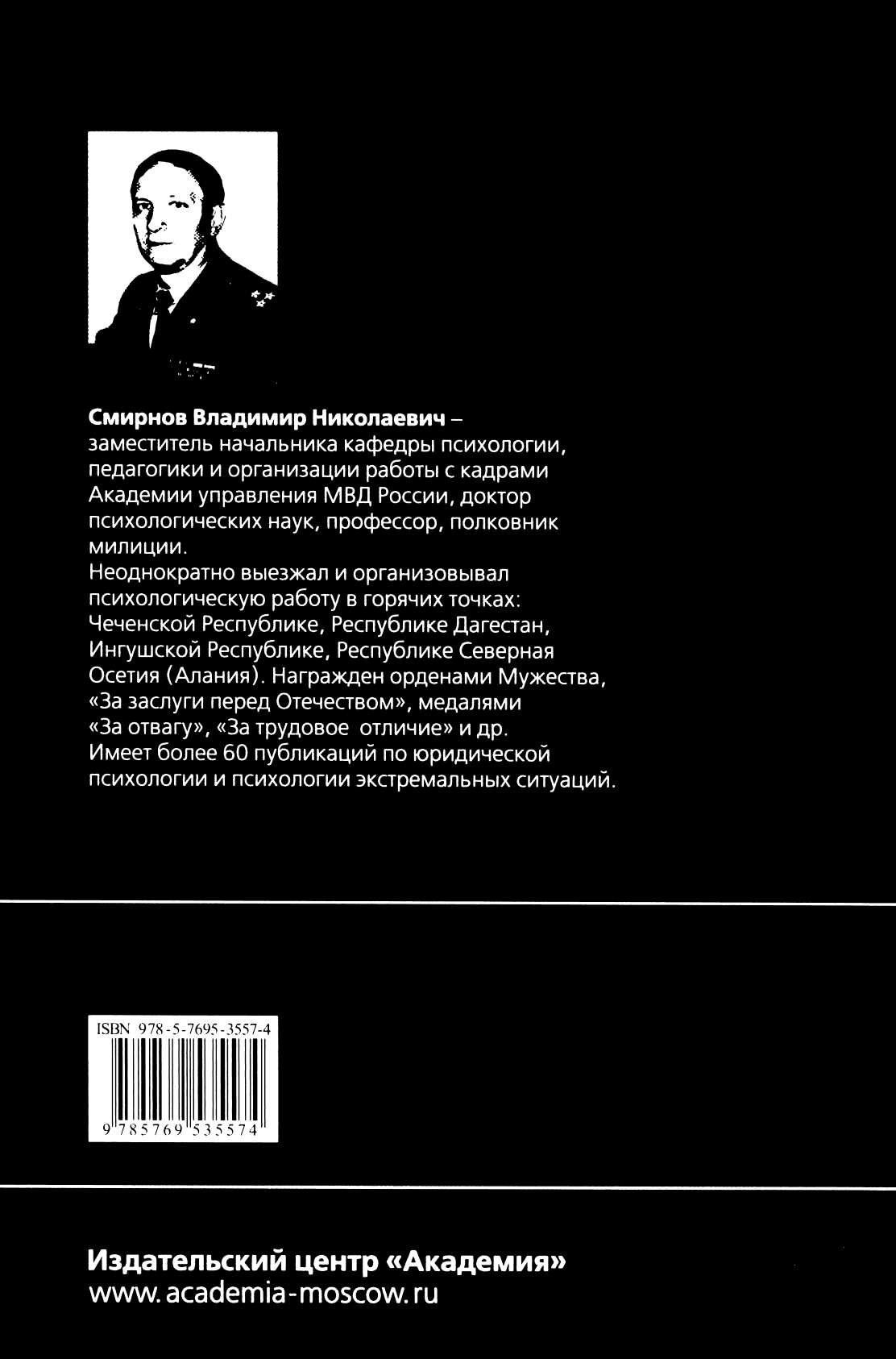
E-m а ii: она demia -гоslOv@sLy с г u

ШредсговwгепьпвовРеспу6лwпе7огорпоw 420094,Козоw,Ьоео-Соано ниройон, утГолубяwи ово,д ]8

Ten. / фагс: (843) 520 7258, 556 7258

Е-mail: о со dem io kozo n@mа il.г u

[www.academia-moscow.ru](http://www.academia-moscow.ru/)



1. До тук [↑](#footnote-ref-1)