

С. А. ГАЛУШКО, студент IV курса
(Межрегиональная Академия управления персоналом, г. Киев)

АКТУАЛЬНЫЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 12, с. 12–15

Автор, основываясь на накопленном опыте в возглавляемом им подразделении, рассматривает вопросы подготовки и применения подразделений специального назначения для обеспечения безопасности высших должностных лиц и важных объектов, а также для участия в мероприятиях силового предупреждения и пресечения проявлений терроризма.

Рамки статьи не дают возможности осветить все аспекты деятельности подразделений специального назначения, но некоторые моменты психологического отбора молодых сотрудников и морально-психологического обеспечения указанной деятельности будут интересны профессиональным психологам.

Безусловно, что к сотрудникам подразделений “спецназа” предъявляются определенные требования, особенно в плане их психологической подготовки. Приведем несколько примеров:

1. При попадании в экстремальную ситуацию, связанную с угрозой для жизни, только каждый четвертый человек способен адекватно на нее реагировать и продолжать успешно выполнять поставленную задачу. В тоже время опыт показывает, что при соответствующей целенаправленной подготовке в условиях, максимально приближенных к реальным, количество сотрудников, способных в полной мере реализовать свой боевой потенциал, возрастает до 75–90 % и более.

2. В 80 % случаев ближний огневой контакт с применением оружия происходит на дистанции до 10 метров.

3. При обеспечении безопасности какого-либо важного объекта за сутки сотрудник вынужден контактировать с несколькими сотнями посетителей.

Не секрет, что определенная часть сотрудников силовых структур проходит службу по призыву. Как и все молодые люди, они испытывают целый ряд психологических проблем, обусловленных их возрастом, предыдущим жизненным опы-

том и, в частности, психологическими особенностями службы. Рассмотрим основную из них — проблему адаптации молодых сотрудников силовых структур.

Адаптация к условиям службы — сложный процесс, который включает в себя следующие направления:

- психофизиологическое;
- социально-психологическое;
- организационное;
- профессиональное.

В свою очередь, **профессиональная адаптация** также предполагает наличие таких составляющих:

- социальная адаптация — вхождение в конкретный коллектив, в составе которого предстоит выполнять служебно-боевые задачи (не следует отождествлять с указанной выше социально-психологической адаптацией в коллективе воинского подразделения в процессе его повседневной деятельности);
- служебно-боевая адаптация — овладение приемами и способами действий в процессе служебно-боевой деятельности, привыкание к условиям выполнения задач согласно предназначению (как правило, экстремальным) и условиям проведения специальных операций;
- военно-техническая адаптация — приобретение военно-технических знаний и навыков, овладение техническими аспектами своей специальности и приспособление к условиям технической насыщенности вооружением, техникой и средствами, являющимися источниками новы-

шенной опасности, изучение штатного оружия и специальных средств, формирование навыков их применения.

Несмотря на различие этих направлений, все они тесно связаны между собой. Например, быстрая приобретения новичком служебно-боевого мастерства во многом обусловлена средой коллектива подразделения, а авторитет сотрудника и отношение к нему коллектива, в свою очередь, во многом зависят от его профессиональных качеств.

Решение проблемы первичной адаптации предполагает целый комплекс мероприятий по скорейшей адаптации молодых сотрудников к условиям службы.

На первом месте стоит вопрос профессионального отбора на службу именно тех молодых людей, которые по своим морально-психологическим качествам способны проходить службу и могут в кратчайший срок к ней адаптироваться. Сам отбор основывается на узаконенном ведомственном стандарте требований к качествам призывника и проводится в три этапа:

- изучение документов за несколько месяцев до призыва;
- предварительный отбор путем личного общения, примерно за несколько недель до призыва;
- окончательный отбор непосредственно перед призывом.

Для каждого этапа подготовлены соответствующие методики, которые включают в себя перечень требований к кандидатам, материалы для отбора и изучения кандидатов, проведения психодиагностики, а также методические рекомендации по их применению.

Первый этап отбора предполагает изучение документов призывников. На этом этапе работники военных комиссариатов и других организаций рекомендуют к рассмотрению тех лиц, в отношении которых ими уже проведена определенная работа по отбору и определен круг потенциально пригодных лиц. Данный этап позволяет отсеять некоторых кандидатов, изучение документов которых выявило те или иные проблемы (например, перенесенные психические заболевания, правонарушения, попытки суицида у близких родственников и т. п.).

На втором этапе отбора личное общение с кандидатом подкрепляется тестированием. Применяются методики “Прогноз”, “Несуществующее животное” и др.

В ходе третьего этапа полученные ранее данные перепроверяются и подтвержденные результаты являются основанием для окончательного отбора кандидатов.

С прибытием вновь призванных сотрудников в часть с первого дня проводится комплекс мероприятий по их адаптации. Условиями и задачами успешной адаптации являются:

- создание соответствующей среды, в первую очередь психологической атмосферы коллектива;
- мотивация деятельности;
- обучение, направленное на ознакомление с задачами и условиями службы;
- индивидуальная работа с сотрудниками, проводимая их непосредственными командирами, офицерами структур воспитательной работы, прежде всего психологами.

Большинство призывников имеют нечеткое и часто даже негативное представление о предстоящей службе. В связи с этим необходимо с первых дней восполнить информационный пробел, ознакомить их с историей части и подразделения, особенностями службы, с распорядком дня и уставными правилами поведения. От эффективности деятельности командиров, офицеров структур воспитательной работы в этот период зависит срок изменения старых, действовавших на протяжении длительного времени, стереотипов поведения и приобретение новых навыков.

Следует помнить, что период адаптации является одним из самых сложных в службе. Организм молодого человека в первые часы, дни и недели пребывания в подразделении подвергается массивному воздействию стрессовых факторов службы, связанных с ограничением свободы передвижения и волеизъявления, разлукой с семьей, изменением режима и качественных составляющих питания и сна, климатических условий, сексуальными ограничениями, наличием конфликтов с сослуживцами и т. п.

В первые недели с молодым пополнением проводятся практически ежедневно разные психологические исследования. Например, уже на второй-третий день используется тест “Прогноз” для изучения нервно-психической устойчивости; на четвертый — тесты Т-1, Т-2, Т-3 для выявления основных свойств нервной системы; на пятый — определяется тип поведения личности в группе (по анкете “ТП-Г”); на шестой — по тесту Томаса — тип поведения личности в конфликтной ситуации; на седьмой день — по тесту “КОС” — коммуникативность и организаторские качества и т. д.

Первый месяц службы завершается изучением вероятностей относительно самовольного оставления части (тест СОЧ-4) и суицида (тест “Суицид”). Выбор этих тестов в указанный период неслучаен. По статистике, именно через 1–1,5 месяца у молодых военнослужащих наступает “первый адаптаци-

онный кризис”, связанный с отрывом их от дома и привычного круга общения с родными и близкими (кстати, наблюдаемый во всех армиях мира), когда первоначальные эмоции спали, иллюзии прошли и наступили “суровые” будни.

Приблизительно через 1,5–2 месяца изучаются результаты предварительной адаптации молодого сотрудника по анкетам “Адаптация” и “МПК-1”, а также проводится социометрическое исследование внутренних отношений в коллективе.

На протяжении всего этого периода молодое пополнение находится под ежедневным наблюдением специалистов, с ними проводятся индивидуальные беседы, результаты которых отражаются в журналах наблюдений и педагогических дневниках, которые ведут их прямые начальники.

При правильном проведении указанных мероприятий и своевременной реализации полученных результатов создаются предпосылки для максимально возможной в данных условиях успешной адаптации сотрудников к условиям службы. Исходя из опыта можно утверждать, что для первичной адаптации к службе обычно требуется 1,5–2 месяца.

Вторая часть работы посвящена уже вопросам адаптации сотрудников к выполнению задач профессиональной деятельности. Выполнение присущих силовым структурам задач предполагает необходимость действовать в экстремальных ситуациях, связанных с риском для жизни.

Период адаптации к профессиональной деятельности также имеет ряд сложностей. Здесь сказываются психические факторы постоянного обращения с боевым оружием, техникой, специальными средствами, ответственность за законность действий и применение оружия в процессе несения службы, а также за безопасность охраняемых лиц и объектов. Данный этап, по сравнению с первичной адаптацией к службе, в целом характеризуется большими трудностями и чаще сопровождается дезадаптацией и нарушением поведения. Поэтому молодых сотрудников вводят в служебный режим постепенно, увеличивая ежедневные и среднесуточные нагрузки в течение 2–3 месяцев. Освоить специальность и выполнять должностные обязанности в минимально необходимых объемах сотрудник способен только через 6 месяцев службы. Соответствующего уровня профессионализма сотрудник достигает через 1–1,5 года службы, а для освоения некоторых специальностей (например, снайпера) требуется еще больший период времени.

Суть подготовки сотрудников к действиям в экстремальных ситуациях — это прежде всего формирование **экстремальной** (служебно-боевой)

подготовленности, которая, в свою очередь, предусматривает:

- экстремальную обученность;
- морально-психологическую подготовленность к действиям в экстремальных условиях;
- экстремальную развитость.

В частности, **экстремальная обученность** сотрудника связана с наличием у него:

- знания задач, которые предстоит ему решать, приемов и способов их решения, экстремальных условий, возникающих при этом, возможных трудностей, способов их преодоления, правовых основ использования силовых методов и оружия, знания противника;
- навыков и умений качественно выполнять все необходимые ему профессиональные действия в различных экстремальных условиях;
- навыков применения боевых приемов, использования оружия и специальных средств в условиях силового и вооруженного противодействия;
- навыков групповых действий для решения задач в экстремальных условиях;
- натренированности в восприятии экстремальных условий и преодолении психологических трудностей;
- навыков и умений обеспечения личной безопасности;
- умения учиться в условиях экстремума, на экстремальном опыте.

Морально-психологическая подготовленность для действий в экстремальных ситуациях — это специфическая подготовка сотрудника, обеспечивающая высокопрофессиональное и моральное поведение в критических ситуациях. Она включает:

- верность профессиональному долгу при любых испытаниях в экстремальных условиях;
- верность товарищескому долгу при действиях в составе подразделения;
- умение управлять собой в профессионально, морально и психологически трудных условиях, мобилизовывать все свои силы и возможности на решение поставленной задачи, не теряться, не совершать импульсивных поступков и т. п.

Экстремальная развитость характеризуется высоким уровнем качеств, обеспечивающих успешность действия в экстремальной ситуации:

- волевых качеств, в первую очередь таких, как целеустремленность, смелость, мужество, стойкость, решительность, ответственность, бдительность;
- профессионально-психологической устойчивости;

- способности вести борьбу на выдержку с вооруженным противником;
- особо развитых познавательных качеств: боевая наблюдательность, осмотрительность, быстрота мышления, прогностичность, сообразительность, боевая интуиция;
- особо развитых физических качеств: физическая выносливость, сила, ловкость, быстрота двигательных реакций.

В основе психологической подготовки личного состава специалисты исходят из того, что моделирование в ходе обучения максимального количества возможных экстремальных ситуаций способствует приобретению опыта соответствующего поведения. Очевидно, что все ситуации предусмотреть практически невозможно, и ни одна операция никогда не бывает повторением предыдущей. Но детальный анализ большинства экстремальных ситуаций в служебной деятельности позволяет выявить наиболее характерные приемы и способы действий (поведения), совокупность которых в той или иной последовательности представляет собой модель действий человека в каждой конкретной ситуации.

Соответствующая структуризация этих приемов и способов позволяет организовать эффективную подготовку обучаемых.

Задачами специалистов-психологов при этом являются:

- изучение особенностей психических процессов, состояния и качеств сотрудников в ходе их служебно-боевой деятельности;
- определение факторов экстремальных ситуаций в плане их влияния на психику субъектов;
- выработка предложений по психологической подготовке личного состава для действий в различных ситуациях;
- морально-психологическое сопровождение процесса боевой и специальной подготовки;
- выявление лиц, не способных адаптироваться к действиям в экстремальной ситуации, подготовка предложений относительно их дальнейшей службы;
- участие в организации мероприятий, требующих использования подразделений силовых структур.

В заключение необходимо отметить, что при достаточной очевидности некоторых указанных выше положений морально-психологического обеспечения важен все-таки результат. А именно, принимая в ряды "спецназа" вчерашних школьников, уже через несколько месяцев можно говорить об их успешной деятельности в составе подразделений, имеющих в "багаже" конкретные случаи задержания нарушителей и другие положительные примеры выполнения поставленных задач. Необходимость и важность профессионализма в этой области подтвердили, например, недавние события в Москве.



Литература

1. Левицкий В., Богдасаров Ю. Психическое здоровье военнослужащих внутренних войск: роль командира в его сохранении и укреплении // *Войск. вестн.* — 2001. — №1. — С. 70-80.
2. *Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия* / Сост. А. Е. Тарас, К. В. Сельченко. — Минск: Харвест, 1999. — 480 с. — (Библиотека практической психологии).
3. *Сенявская Е. С. Психология войны в XX веке: исторический опыт России.* — М.: Рос. полит. энцикл. (РОССПЭН), 1999. — 383 с.
4. Щеглов А. Профессионал в экстремальных условиях: психология выживания и тактика действий // *Войск. вестн.* — 2002. — №1. — С. 62-80.