

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(национальный исследовательский университет)»

Институт социально-гуманитарных наук

Факультет «Психология»

Кафедра «Психология развития и возрастное консультирование»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 2019г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой,

д-р психол.н., доцент

\_\_\_\_\_ Е.А. Рыльская

\_\_\_\_\_ 2019г.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В  
ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ КАК КОМПОНЕНТ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОМОНа**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ – 37.05.02.2019.062.ПЗ ВКР

Руководитель работы

к. психол. н.

\_\_\_\_\_ Ю.Е. Дьячкова

\_\_\_\_\_ 2019г.

Автор работы

студент группы СГ–570

\_\_\_\_\_ Е.Д. Мельникова

\_\_\_\_\_ 2019г.

Нормоконтролер

зав.уч.лабораторией

\_\_\_\_\_ А.А. Колмогорцева

\_\_\_\_\_ 2019г.

Челябинск 2019

## АННОТАЦИЯ

Мельникова Е.Д. Психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях как компонент профессиональной компетентности сотрудников ОМОНа Челябинск: ЮУрГУ, – СГ-570  
77 с., 13 табл., 1 рис., библиогр. список – 62 наим, 2 прилож.

Успешное выполнение боевых и профессиональных задач сотрудников ОМОНа базируется на их готовности к труду. Ведущей составляющей готовности к профессиональной деятельности сотрудников ОМОНа является психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях.

Основной целью данной работы стало выявление особенностей психологической готовности сотрудников ОМОНа Росгвардии к работе в экстремальных ситуациях как компонента их профессиональной компетентности.

В теоретической части рассмотрены понятия «психологическая готовность к деятельности», «психологическая готовность к деятельности в экстремальной ситуации». Описаны особенности служебной деятельности сотрудников ОМОНа, профессиональная компетентность сотрудников ОМОНа и ее основные компоненты.

В эмпирической части проведено исследование в соответствии с целью работы. Изучены особенности психологической готовности сотрудников ОМОНа Росгвардии к работе в экстремальных ситуациях как компонента их профессиональной компетентности. Полученные данные могут использоваться для оценки и прогнозирования психологической готовности сотрудников ОМОНа Росгвардии.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ СОТРУДНИКОВ ОМОНа.....	11
1.1 Психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях.....	11
1.2 Особенности служебной деятельности сотрудников ОМОНа.....	15
1.3 Профессиональная компетентность сотрудников ОМОНа и ее основные компоненты.....	20
1.4 Компоненты психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях.....	25
ГЛАВА 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ.....	42
2.1 Цель, задачи, предмет и объект исследования.....	42
2.2 Методы исследования.....	43
2.3 Методы математической обработки данных.....	48
ГЛАВА 3 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ.....	49
3.1 Анализ особенностей психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем.....	49
3.2 Изучение различий в показателях компонентов психологической готовности к деятельности в условиях экстремальных ситуаций у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем.....	58
3.3 Изучение структуры психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии.....	65
ВЫВОДЫ.....	67

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	68
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	69
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	77

## **ВВЕДЕНИЕ**

Успешное формирование профессионализма личности и деятельности любого человека базируется на его готовности к труду. Ведущей составляющей готовности к профессиональной деятельности у сотрудников ОМОНа Росгвардии является психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях.

Служба сотрудников ОМОНа сопровождается экстремальными нагрузками, деятельность протекает в напряженных, сложных условиях, связанных с применением оружия, физической силы, специальных средств. Наиболее распространенными служебными мероприятиями для ОМОН Росгвардии являются обеспечение правопорядка, предупреждению и пресечению преступлений. Также их профессиональная деятельность сопровождается экстремальными ситуациями такими как массовые беспорядки, захваты преступников, спецоперации различного плана. От психологической подготовки и профессионального мастерства профессиональных контингентов зависят не только результаты служебной деятельности, но также жизнь и здоровье сотрудников.

Увеличение числа трудных ситуаций, принимающих характер экстремальности, вызывает повышенное внимание к изучению проблемы психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях. Данная проблема является исключительно сложной, многогранной и многомерной в психологическом измерении, и тем самым актуализирует изучение особенностей готовности к деятельности, психологической готовности к экстремальным ситуациям и тех психологических ресурсов человека, которые обеспечивают их преодоление.

Вопросы психологической готовности изучались с разных позиций в психологии труда, спорта, инженерной, социальной, педагогической и военной психологии.

Методологической основой данного исследования стали представления С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева, Н.Д. Левитова, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбовича, А.Н. Иноземцевой, Е.П. Ермолаевой и др.

В настоящее время накоплен материал экспериментальных и теоретических исследований, рассматривающих проблему готовности. Однако работы, посвященные готовности сотрудников ОМОНа к действиям в экстремальных ситуациях, встречаются крайне редко.

Исходя из вышесказанного, была определена тема дальнейшего исследования «Психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях как компонент профессиональной компетентности сотрудников ОМОНа».

**Объект исследования** – психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях.

**Предмет исследования** – психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем.

**Цель исследования** – изучить особенности психологической готовности сотрудников ОМОНа Росгвардии к работе в экстремальных ситуациях как компонента их профессиональной компетентности.

**Задачи исследования:**

1. Определить особенности психологической готовности к деятельности в условиях экстремальных ситуаций: ситуативную и личностную тревожность, волевую саморегуляцию, настойчивость, самообладание, психическую регуляцию, коммуникативный потенциал, моральную нормативность, военно-профессиональную направленность, склонность к девиантным формам поведения, суицидальный риск, нервно-психическую устойчивость, вовлеченность, контроль, принятие риска, жизнестойкость у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем.

2. Выявить различия в показателях ситуативной и личностной тревожности, волевой саморегуляции, настойчивости, самообладания, психической регуляции,

коммуникативном потенциале, моральной нормативности, военно-профессиональной направленности, склонности к девиантным формам поведения, суицидального риска, нервно-психической устойчивости, вовлеченности, контроля, принятия риска, жизнестойкости у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем.

3. Исследовать структуру психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии.

#### **Гипотезы исследования:**

1. Уровень психологической готовности к работе в экстремальных ситуациях выше у сотрудников ОМОНа Росгвардии с большим стажем работы.

2. Структура психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях сотрудников ОМОНа содержит волевой, познавательный, мотивационный и эмоциональный компоненты.

#### **Методики исследования:**

- шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера и Ю.Л. Ханина;

- многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-200), разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным;

- методика «Прогноз» Ю.А. Баранова («Прогноз-2»);

- тест жизнестойкости (методика С. Мадди, адаптация Д.А. Леонтьева);

- тест-опросник А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана.

Для математической обработки данных использовались: одновыборочный критерий проверки нормальности Колмогорова-Смирнова, U-критерий Манна-Уитни, факторный анализ. Для автоматизированной обработки данных использовались компьютерная программа SPSS Statistics 23.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты способствуют повышению эффективности процесса оценки и прогнозирования психологической готовности сотрудников к деятельности в экстремальных условиях и сигнализируют о необходимости разработки

специфических методов, приемов, технологий обучения, позволяющих обеспечить высокий уровень готовности сотрудников ОМОНа Росгвардии к деятельности в экстремальных ситуациях.

В данной работе впервые рассматриваются различия по показателям компонентов психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях, исследована структура психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии.

Выборка исследования: 70 сотрудников ОМОНа Росгвардии, среди них 35 молодых сотрудников (трудовой стаж до 1 года) и 35 ветеранов боевых действий (трудовой стаж более 10 лет).

Апробация работы. Основные положения выпускной квалификационной работы описаны в статье и опубликованы в сборнике Международной студенческой научно-практической конференции «Психология в меняющемся мире: проблемы, гипотезы, исследования» (Челябинск, ЮУрГУ, 2019).

Объем и структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3 глав, выводов, заключения, списка литературы (всего 62 наименования), 2 приложений. В тексте работы имеются 13 таблиц, 1 рисунок. Общий объем работы 77 страниц.



# **ГЛАВА 1 ОБЗОР ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ СОТРУДНИКОВ ОМОНа**

## **1.1 Психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях**

Психологическая готовность является одним из главных факторов, входящих в число структурных составляющих деятельности человека. Она содержит все необходимые и достаточные компоненты для достижения целей или решения поставленных задач [1].

Психологическая готовность к различным видам деятельности стала предметом обсуждения с конца 50-х годов. Представители психологии труда, спорта, социальной, инженерной, педагогической, юридической и военной психологии прямо или косвенно рассматривали в своих научных трудах тему готовности человека к выполнению определенной деятельности [5].

Понятие «психологическая готовность» в литературе имеет различные значения.

Наиболее общее определения готовности звучит следующим образом – это условие успешного выполнения профессиональной деятельности, которая должна формироваться и совершенствоваться как самим человеком, так и всей системой мероприятий, проводимых государством в целом [18].

Психологическая готовность С.Л. Рубинштейном сформулирована как единство мотивационного и исполнительного компонентов, состояние, которое начинается с определения целей на основе мотивов и потребностей [46].

По Б.Г. Ананьеву, понятие «психологическая готовность» характеризует психологическое соответствие субъекта требованиям соответствующей деятельности [3].

Н.Д. Левитов психологическую готовность рассматривал, прежде всего, как состояние, иногда даже как фон, на котором проходят психические процессы [26].

В.Н. Дружинин определяет психологическую готовность, как психическое состояние, которое мобилизует ресурсы человека на оперативное или долгосрочное выполнение определенной деятельности. Данное состояние способствует успешному выполнению своих обязанностей, эффективному применению своих знаний, опыта, личных качеств, сохранению самообладания и гибкости поведения в непредвиденных обстоятельствах [54].

Проблему психологической готовности к деятельности одними из первых в военной психологии изучали М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович и В.А. Пономаренко. Психологическую готовность к деятельности они определяют как психическое состояние, являющееся выражением совокупности интеллектуальных, мотивационных и волевых сторон психики [9, 19, 20, 26].

М. И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович выделяют заблаговременную готовность и временную (ситуативную).

Заблаговременная (общая) готовность состоит из ранее приобретенных установок, знаний, навыков, умений, мотивов деятельности. Она обеспечивает выполнение текущих задач деятельности.

Временная готовность – это актуализированное состояние, которое создает психологические возможности для эффективной деятельности в настоящий момент. Ситуативная готовность является динамичным целостным состоянием личности, внутренней настроенностью на определенную модель поведения, мобилизованностью всех сил на активную и целесообразную деятельность [19].

В.Л. Марищук определяет готовность к деятельности как своеобразное психическое состояние личности, характеризующееся «оптимальным уровнем эмоционального возбуждения», осознанной мотивацией, стремлением достичь намеченной цели [32].

По мнению А.Н. Иноземцевой психологическая готовность объединяет в себе несколько компонентов – установки, мотивы, ценности, знания, умения и определённые личностные качества, интегрированные в профессиональном самосознании [22].

Ряд авторов трактуют психологическую готовность к деятельности как уровень соответствия психических процессов, опыта и свойств личности конкретным условиям и задачам, который во многом определяет границы устойчивости деятельности [35, 40].

Процесс формирования состояния психологической готовности состоит из последовательных и взаимосвязанных процедур и действий:

- осознание личных потребностей, требований общества, коллектива;
- осознание цели выполняемых задач, при решении которых будут удовлетворены потребности или выполнена поставленная задача;
- оценка условий, в которых предстоит работать;
- актуализация прошлого опыта, связанного с выполнением схожих задач;
- определение более оптимальных и эффективных стратегий поведения и способов решения задач, опираясь на предыдущий опыт и оценку предстоящих условий деятельности;
- прогноз проявления и динамики своих интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных и волевых процессов;
- оценка соотношения своих возможностей, уровня притязаний и необходимости достижения определенного результата;
- мобилизовать свои силы в соответствии с условиями и задачами [7].

Психологическая готовность к деятельности снижает влияние отрицательных эмоций, способствует активному поиску способов взаимодействия с ситуацией и выхода из нее, мобилизует все субъективные ресурсы и психологический потенциал человека, минимизирует отрицательные последствия [38, 41].

Психологическая готовность человека является составной частью таких родовых образований, как личность и самосознание. Она выступает результатом динамических преобразований в психологической организации личности, вследствие чего меняется режим ее функционирования, а также является условием преодоления человеком на всем протяжении индивидуального пути возникающих преград [25, 30].

На сегодняшний день, особо актуальна проблема психологической готовности к деятельности в трудных, экстремальных условиях. Данная проблема особенно очевидна и оправдана в отношении сотрудников силовых ведомств, для которых экстремальные ситуации являются нормой профессии.

Экстремальная ситуация – это внезапно возникшая ситуация, угрожающая или субъективно воспринимаемая человеком как угрожающая жизни, здоровью, личностной целостности, благополучию. Например, аварии, природные или техногенные катастрофы, стихийные бедствия, социальные катаклизмы, массовые беспорядки, случаи нападения, физического, сексуального или психологического насилия. Экстремальные ситуации – это события, которые нарушают привычный образ жизни человека, подрывают базовые чувства безопасности, личной эффективности, доверия к себе и к окружающим. И профессиональным контингентам ОМОНа крайне важно быть психологически готовыми к деятельности в таких условиях [31].

По мнению Е.П. Ермолаевой, готовность является актуализацией «нужного» для данной деятельности в данный момент времени. Следовательно, для военнослужащих очень важна сформированная психологическая готовность к деятельности в экстремальных условиях, которая бы отвечала требованиям к современному военному специалисту как к профессионалу [21].

Психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях – уровень развития субъектной позиции, которая характеризуется системой ценностей, адекватной внутреннему миру человека, профессиональной идентичностью и компетентностью [34].

М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович характеризуют психологическую готовность к деятельности в экстремальных ситуациях наличием сложной динамической структуры, которая содержит следующие компоненты:

- мотивационный компонент (потребность в успешном выполнении поставленных задач, вовлеченность в профессиональную деятельность,

стремление достичь успеха и показать себя с лучшей стороны, принятие и управление решениями);

- познавательный компонент (понимание обязанностей, задач, знание способов достижения целей, оценка обстановки, прогнозирование изменений, знание правовых аспектов деятельности, основных и специальных принципов профессиональной деятельности, владение служебно-профессиональными знаниями, умениями и навыками);

- эмоциональный компонент (ответственность, чувство уверенности в успехе, воодушевление, эмоциональная устойчивость к неблагоприятным воздействиям);

- волевой компонент (самообладание, умение управлять собой и мобилизовать свои силы, сосредотачиваться на конкретной задаче, не отвлекаясь на мешающие воздействия, при этом преодолевая сомнения) [19].

Когда данные компоненты достаточно развиты и выражены, готовность сотрудника ОМОН, его активность, самостоятельность, эффективность в процессе деятельности находятся на высоком уровне. Если же они развиты и выражены недостаточно, то это говорит о неподготовленности, незавершенности формирования готовности, о ее средних или низких уровнях [24].

Подводя итог сказанному, мы можем говорить о готовности человека к действиям в экстремальных условиях, как интегральной характеристики – совокупности знаний, необходимых способов действий, мотивационных и волевых качеств личности, действиям снижающих воздействие экстремальных факторов.

## **1.2 Особенности служебной деятельности сотрудников ОМОНа**

ОМОН (Отряд мобильный особого назначения) – специальные военизированные подразделения, привлекаемые для решения задач обеспечения правопорядка и безопасности, в том числе на массовых акциях и мероприятиях, а также против терроризма на территории России.

Особую роль в противодействии преступности, экстремизму, терроризму на территории Российской Федерации, играют подразделения специального назначения Федеральной службы войск национальной гвардии. Они выступают в качестве наиболее действенного инструмента для оперативного и адекватного противодействия преступности.

Подразделения специального назначения Федеральной службы войск национальной гвардии ежедневно доказывают свою оперативность и эффективность при противодействии преступности в различных условиях, в том числе при проведении специальных мероприятий и операций на территории Российской Федерации в чрезвычайных режимах [62].

Правовую основу деятельности войск национальной гвардии составляют: Конституция Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации, федеральные законы, нормативные правовые акты Российской Федерации.

Основные принципы деятельности спецподразделений:

- соблюдение и уважение прав и свободы граждан;
- законность;
- беспристрастность;
- взаимодействие и совместная работа;
- использование научных и технических достижений.

Специальные принципы деятельности спецподразделений:

- конспирация;
- использование гласных и негласных методов и средств;
- планирование своей деятельности;
- единоначалие в решении служебно-профессиональных вопросов и коллегиальность при их обсуждении;
- личная ответственность каждого сотрудника;
- сбор полученного опыта в интересах прогнозирования;
- конфиденциальность [8].

На войска национальной гвардии возлагается выполнение следующих задач:

- 1) участие в охране общественного порядка, обеспечении общественной безопасности;
- 2) охрана важных государственных объектов, специальных грузов, сооружений на коммуникациях в соответствии с перечнями, утвержденными Правительством Российской Федерации;
- 3) участие в борьбе с терроризмом и экстремизмом;
- 4) участие в обеспечении режимов чрезвычайного положения, военного положения, правового режима контртеррористической операции;
- 5) участие в территориальной обороне Российской Федерации;
- 6) оказание содействия пограничным органам федеральной службы безопасности в охране Государственной границы Российской Федерации;
- 7) федеральный государственный контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации;
- 8) охрана особо важных и режимных объектов, объектов, подлежащих обязательной охране войсками национальной гвардии, в соответствии с перечнем, утвержденным Правительством Российской Федерации, охрана имущества физических и юридических лиц по договорам;
- 9) обеспечение безопасности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации).

Личный состав ОМОНа, при выполнении служебно-боевых задач, действует в основном в составе группы боевого порядка. Количество сотрудников в данных группах зависит от поставленной перед подразделением задачи [4].

Выполнение служебно-боевых задач, возложенных на личный состав ОМОНа, происходит в неординарных, экстремальных, опасных для жизни условиях. В подобных условиях деятельности существование всей группы боевого порядка обусловлено эффективностью выполнения поставленных задач каждым

сотрудником. В свою очередь, жизнь каждого сотрудника зависит от правильного распределения обязанностей, собственного осознания служебно-боевых задач.

Служебно-боевая деятельность ОМОНа является предметной деятельностью, которая проходит в особых условиях, специфически организована и направлена на эффективное решение поставленных профессиональных задач [11].

Существует много особенностей деятельности сотрудников ОМОН, среди них можно выделить: экстремальный характер действий, высокий коэффициент ответственности, самостоятельности, жесткость выполняемых приказов, действий.

На данный момент можно выделить два блока особенностей работы ОМОН. Первая группа включает в себя коммуникативный аспект работы. Вторая группа включает в себя фактор опасности, виктимность деятельности. Говоря о первой группе особенностей, можно выделить широту и разносторонность контактов, ведь именно сотрудники внутренней службы имеют дело с разными категориями людей. Так, сотрудник ОМОН психологически должен быть гибким, иметь нестандартное мышление и обладать многими навыками коммуникации и социальной психологии [55].

Немаловажным аспектом обеспечения эффективности служебной деятельности сотрудника ОМОН является формирование конструктивного, адекватного наиболее типичного для несения службы в стрессовых ситуациях, психозащитного или совладающего поведения.

Еще одна особенность работы сотрудников ОМОН заключается в коммуникации с людьми, преступившими закон. Общение с такой категорией людей может оказывать травмирующее влияние на состояние сотрудника. Также в данной работе имеют место психологические и эмоциональные перегрузки. В деятельности ОМОН присутствует момент ожидания выезда, экстренного вызова, что пагубно влияет на психологические характеристики человека и вызывает перегрузку.



Вторая группа особенностей включает непосредственно факторы риска. Человек на данной службе постоянно в стрессовом состоянии. В работе сотрудников ОМОН имеет место виктимность, потому что сотрудники имеют дело с агрессивными преступниками и даже могут стать их жертвой.

У сотрудников, служба которых связана с факторами риска, и проходит в экстремальных условиях, выделяют три вида психической напряженности: эмоциональную (аффективную), неэмоциональную (операционную), смешанную.

Эмоциональная напряженность вызвана переживанием неизвестности, тревогой, страхом, риском для жизни и здоровья. Она может возникнуть как до начала деятельности, так и во время деятельности.

Неэмоциональная (операционная) не связана с переживаниями, волнениями. Она зависит от характера и особенностей работы. Операционная напряженность может возникнуть, если деятельность человека характеризуется монотонностью, одиночеством, дефицитом времени, выполнением совмещенной и непрерывной деятельности.

Операционная напряженность может перерасти в эмоциональную и наоборот, при определенных условиях. В совокупности они образуют смешанную напряженность, которая наиболее характерна для деятельности в экстремальных ситуациях [25].

Кроме того, особенностью рассматриваемой нами профессиональной деятельности может быть строгая регламентированность законами (Уголовным и Уголовно-процессуальным Кодексами РФ, Кодексом об административных правонарушениях РФ) и различными приказами, нормативными и правовыми актами. Это обязывает сотрудников ОМОН строго подчиняться нормативным документам и действовать строго в рамках закона.

Все эти особенности требуют от сотрудника стойкости характера, умения контролировать ситуацию и собственное эмоциональное состояние. Чтобы сотрудник ОМОН мог выполнять свои обязанности, он должен иметь некоторые психологические качества, способности и умения. Так, для успешного

выполнения своей работы сотрудники должны уметь решать сложные задачи, когда присутствует угроза жизни, своей или чужой. Должна присутствовать готовность к коммуникации с неуравновешенными людьми, преступниками; сотрудники должны быть выносливы в связи с ненормированным рабочим днем, частыми стрессами, чувством страха или неуверенности; выносливость должна быть и у организма в целом, так как при военных действиях задействуются все системы, а также интеллектуальный аспект.

Таким образом, особенности деятельности сотрудников ОМОН заключаются в работе, которая требует напряжения, концентрации, терпения, наличие интеллектуального багажа и знания нормативных документов. Так же важно в этой деятельности уметь идти на контакт, обходить коммуникативные барьеры, знать методы общения с разными типами людей [55].

Обзор основных особенностей служебной деятельности сотрудника ОМОН показывает, насколько сложна и многогранна его деятельность. Она предъявляет к нему множество различных требований, среди которых одно из самых важных – обладание развитой профессиональной компетентностью.

### **1.3 Профессиональная компетентность сотрудников ОМОН и психологическая готовность к действиям в экстремальных ситуациях, как ее актуальный компонент**

Исследователи деятельности сотрудников ОМОНа отмечают, что эффективность и результативность их профессиональной деятельности может быть обеспечена только при высоком уровне профессиональной компетентности.

В рамках деятельностной парадигмы компетентность рассматривается как система знаний, умений и способов исполнения деятельности. Представители личностно-деятельностной парадигмы трактуют компетентность как свойство личности, позволяющее действовать самостоятельно, эффективно и ответственно. В акмеологической парадигме профессиональная компетентности – это результат продуктивного личностно-профессионального развития, как важное условие профессионализма [33].

В социологическом подходе компетентность является синонимом понятия «средство» или индивидуальным способом решения, а также особым типом организации специальных предметных знаний, который позволяет человеку принимать эффективные решения в соответствующей области деятельности [47].

По мнению Дж. Равена, виды компетентности объединены:

1. С ценностями (личности, общества), способностью человека самостоятельно выбирать стратегии поведения;
2. С восприятием человека общества, ожиданиями требований от социума, а также осознанием своей роли в обществе;
3. С адекватностью понимания стандартов, правил и эталонов поведения, которые регулируют отношения между людьми.

Дж. Равеном выделяется три вида компетентностей: когнитивные, аффективные и волевые. Они одновременно независимы, взаимозависимы и взаимозаменяемы и рассматриваются, как интегральное свойство личности [45].

Изучение вопроса профессиональной компетентности в психологических и социологических исследованиях показывает, что профессиональной компетентности свойственна полиструктурность и многокомпонентность. На основе теоретического анализа понимания компетентности, можно сделать предположение о том, что профессиональная компетентность является интегральной характеристикой деятельности субъекта.

Рассмотрим основные компоненты профессиональной компетентности сотрудников ОМОН:

#### 1. Служебно-профессиональные знания

Сотрудник ОМОНа должен знать положения и требования Конституции Российской Федерации; федеральные законы; постановления Президента и Правительства Российской Федерации и ведомственные нормативные правовые акты, которые регламентируют оперативно-служебную деятельность. Сотрудник ОМОНа должен владеть знаниями об основах организации, подготовки и проведения служебных мероприятий, которые направлены на решение

профессиональных задач. А так же необходим запас знаний об основах физической подготовки, различных техниках выполнения физических упражнений, нормативах для своей возрастной группы, о строении и функциях организма человека, личной и общественной гигиене, основах самоконтроля, мерах предупреждения травматизма [29].

## 2. Служебно-профессиональные умения и навыки

Сотрудник ОМОНа должен уметь организовать, подготовить и провести служебное мероприятие, документально оформить процесс их подготовки и проведения. Необходимо уметь работать с гражданами, которые оказывают конфиденциальное содействие. Сотрудник ОМОНа должен уметь принимать решения, уверенно действовать при выполнении служебно-боевых задач. А также переносить большие и длительные физические и психологические нагрузки.

К служебно-профессиональным навыкам сотрудника ОМОНа относятся: уверенное владение табельным оружием и приемами самообороны, управление средствами передвижения и использование средств связи.

## 3. Гражданские качества

Сотрудник ОМОНа должен быть законопослушным гражданином, верным Конституции Российской Федерации, социально активным и ориентированным на борьбу с преступлениями. Отношение к коррупции, к лицам, нарушившим профессиональный долг у сотрудников ОМОНа непримиримое и категоричное. Также к обязательным гражданским качествам сотрудника ОМОНа относятся патриотизм, политическая лояльность, чувство гордости за принадлежность к числу сотрудников ОМОН России, благонадежность [29].

## 4. Профессиональные индивидуально-психологические, личностные и нравственные качества

Сотрудникам ОМОНа должны быть присущи трудолюбие, добросовестность, решительность, смелость, отвага, терпение и выдержка. Необходимо проявлять инициативность, организованность и дисциплинированность, уметь действовать в конфликтных и стрессовых ситуациях, быть честными, целеустремленными и

отзывчивыми. Для успешной деятельности сотрудника ОМОНа необходимо наличие следующих профессионально-важных качеств:

- прогнозирование, правильная и грамотная оценка сложившихся при выполнении задачи обстоятельств;
- отлично развитая способность самостоятельно принимать решения и в нужный момент брать ответственность на себя;
- адекватная оценка результатов профессиональной деятельности;
- стремление к постоянному профессиональному совершенствованию;
- глубокое осознание требований профессионального долга;
- полное неприятие любых нарушений профессиональной этики;
- интерес к общению с коллегами, чувство товарищества и доверие своим коллегам.

#### 5. Психофизические качества

Сотрудникам ОМОНа необходимо быть выносливыми. Выносливость заключается в физической работоспособности, выносливости всех групп мышц (мышцы ног, рук, груди, спины, шеи, плечевого пояса), выносливости зрительного анализатора, быстроте зрительного различения и хорошей зрительной памяти. Сотрудникам ОМОНа необходимо также быстро адаптироваться к различным условиям профессиональной деятельности (в том числе и экстремальным). Для успешной деятельности сотрудникам нужно обладать способностью длительной концентрации внимания, высоким уровнем развития логического мышления, быстротой мышления.

#### 6. Требуемые физические качества

- скоростно-силовые, силовые способности: взрывная сила, быстрота (скорость) реакции, абсолютная и относительная сила в структуре силовых способностей;
- ловкость;
- координация движений тела (движений рук, ног): точность движений и способность дозировать силовые напряжения

- равновесие – способность сохранять заданное положение тела, а также чувства времени, ритма, пространства [29, 37].

Следует уделить особое внимание такому компоненту, как психологическая готовность к действиям в условиях экстремальных ситуациях. Важной характеристикой сотрудника ОМОН, показателем его эффективности и работоспособности выступает способность к результативной деятельности в экстремальных ситуациях, которая во многом определяется уровнем ее психологической готовности.

Как было рассмотрено ранее, психологическая готовность к действиям в условиях экстремальных ситуаций является интегральной характеристикой. И в свою очередь, психологическая готовность сотрудников ОМОН к действиям в условиях экстремальных ситуаций объединяет в себе следующие компоненты профессиональной компетентности:

- тревожность;
- волевая саморегуляция;
- настойчивость;
- самообладание;
- нервно-психическая устойчивость;
- адаптационные способности (психическая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность, военно-профессиональная направленность, склонность к девиантным формам поведения, суицидальный риск);
- жизнестойкость;
- вовлеченность;
- контроль;
- принятие риска.

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить что профессиональная компетентность сотрудников ОМОН является многокомпонентным феноменом и затрагивает разнообразные аспекты личности профессионала. Психологическая готовность к действиям в условиях экстремальных ситуаций является актуальным

компонентом профессиональной компетентности. И в свою очередь тоже состоит из множества компонентов. Далее данные компоненты будут рассмотрены более подробно.

#### **1.4 Компоненты психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях**

1. Тревожность является одним из показателей психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях.

Тревожность является постоянным или ситуативным проявляемым свойством человека приходить в состояние повышенного беспокойства, испытывать страх и тревогу в специфических социальных ситуациях, экстремальных испытаниях, деятельности с повышенной эмоциональной или физической напряжённостью или по причинам другого характера [53, 59].

Выделяют два вида тревожности:

- личностная;
- ситуативная (реактивная).

Под личностной тревожностью понимают устойчивую индивидуальную характеристику, которая отражает предрасположенность человека к тревоге и предполагает наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий спектр ситуаций как угрожающие, и отвечать на них определенным образом.

По мнению Ч.Д. Спилбергера личностная тревожность превращается в черту личности и сказывается на его негативном отношении к различным жизненным ситуациям, видя их в опасном аспекте [23, 50].

В социальной среде личностная тревожность влияет на эффективность коммуникаций, на межличностное общение, вызывая конфликтные ситуации, на степень продуктивности и эффективности деятельности. На психологическом уровне тревожность способствует изменению уровня притязаний личности, снижению самооценки, решительности. Ощутимо влияние личностной тревожности на мотивацию, социальную активность и эмоциональную

устойчивость. Также выделяют проявление тревожности и на психофизиологическом уровне, раскрывая ее связь с развитием психовегетативных заболеваний.

Проанализировав публикацию Н.Б. Пасынкова «Связь уровня тревожности подростков с эффективностью их интеллектуальной деятельности», можно отметить основные отрицательные стороны высокого уровня личностной тревожности:

- личность с высоким уровнем тревожности в окружающем мире видит больше угрозы и опасности;
- создаётся угроза психическому здоровью личности, повышается риск развития предневротических состояний;
- негативно сказывается на результатах деятельности;
- неблагоприятное влияние на социальное функционирование личности [39].

Для абсолютной психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях человеку необходим низкий уровень личностной тревожности. Человек с таким уровнем будет адекватно воспринимать появляющиеся трудности. Для него угрожающими будут только те ситуации, которые представляют реальную угрозу жизни, стоящие на грани жизни и смерти.

Человек со средним уровнем личностной тревоги будет работоспособен, в тех ситуациях, где он уже адаптирован, в которых он знает как себя вести. Если ситуация будет усложняться, возможны проявления тревоги, беспокойства, эмоционального и физического напряжения.

Высокая личностная тревожность говорит о том, что многие ситуаций, в которых окажется человек, им будет восприниматься как угроза его престижу, самооценке, физическому здоровью [53].

Ситуативную (реактивную) тревожность как состояние характеризуют субъективно переживаемые эмоции: напряжение, беспокойство, озабоченность, нервозность и вегетативное возбуждение. Это состояние заключается в



эмоциональной реакции на стрессовую ситуацию. Ситуативная тревожность бывает разной по интенсивности и динамичности во времени.

С помощью значения по данной шкале, возможно, произвести оценку уровня актуальной тревоги и выявить, находится ли человек под влиянием стрессовой ситуации и какова её интенсивность.

Субъективные, сознательно воспринимаемые ощущения угрозы и напряжения, сопровождаемые или связанные с активацией или возбуждением нервной системы, характеризуют реактивную тревожность.

Как только человек оценивает ситуацию как угрозу, она вызывает ситуативную тревожность, интенсивность которой пропорциональна когнитивной оценке угрозы. На оценку влияют реальные особенности ситуации и личностная тревожность [23].

2. Волевая саморегуляция. Для успешного выполнения боевых действий сотрудникам ОМОНа важно уметь управлять своим поведением. Каждое боевое действие предъявляет особые требования к сотрудникам. Необходимо определять цели, принимать ответственные решения, преодолевать разнообразные трудности, восстанавливать свои силы, управлять собой, то есть являться волевыми.

Воля – это сознательная организация и саморегуляция деятельности, направленная на преодоление внутренних трудностей, – это, прежде всего, власть над собой, над своими чувствами, действиями. Укрепить силу воли – значит сформировать у человека волевую саморегуляцию.

Структура волевой саморегуляции состоит из:

- поставленной цели;
- программы определенных действий и операций, необходимых для достижения данной цели;
- сопоставления результатов деятельности с критериями успешности;
- решений о том, необходимо ли продолжать свои действия или можно считать их законченными и успешными.

В.И. Моросанова объясняет саморегуляцию как итог активности человека на основе целостной системы процессов осознанного управления процессом достижения целей [13].

В общем виде, волевою саморегуляцию можно представить как личный уровень саморегуляции, способность личности контролировать своё поведение и управлять психическими процессами для достижения необходимых целей и решения поставленных задач.

При условии недостаточного развития волевой саморегуляции или ее отсутствия у сотрудников ОМОНа, могут возникнуть затруднения при выполнении профессиональных задач, такие как неумение владеть собой, вспыльчивость, раздражительность, высокая внушаемость, подчинение своих действий давлению преступного элемента. Все это является несовместимым с выполнением служебных задач, обязанностей и профессиональным долгом.

Бойцам ОМОНа особенно необходимы четкий самоконтроль, способность принимать оперативные решения, управлять служебными операциями, поведением и эмоциями. Не вызывает сомнения, что волевая саморегуляция способствует снятию эмоционального напряжения, подавлению чувства страха и неуверенности, концентрации внимания и мобилизованности всех сил для выполнения поставленной служебных задач. Частое пребывание в опасных и угрожающих жизни ситуациях требует от профессиональных контингентов умение владеть собой, быструю оценку сложных и опасных ситуации, способность выбора и принятия наиболее эффективных решений. Все это обеспечит более эффективное выполнение служебно-боевых задач, уменьшит количество чрезвычайных происшествий и срывов профессиональной деятельности среди сотрудников ОМОНа [13].

3. Настойчивость играет немаловажную роль в профессиональной деятельности сотрудников ОМОНа. Весьма часто бойцам ОМОНа приходится работать в экстремальных ситуациях, сталкиваться с различными трудностями. Даже в самых сложных и опасных ситуациях им необходимо оставаться

настойчивыми, проявлять выдержку и терпение, упорство в преодолении непредвиденных обстоятельств.

Заблаговременное определение уровня сформированности настойчивости у сотрудников ОМОНа обеспечит прогноз и развитие данного качества в нужном направлении. Некоторым сотрудникам будет необходимо усилить и обратить внимание на проявление настойчивости в рамках профессиональной деятельности. У других сотрудников возможно придется ослабить настойчивость, так как сверхнормативная настойчивость может негативно сказаться на работе в коллективе.

Исследователи вопроса настойчивости выделяют два основных подхода к изучению и формированию настойчивости – аналитический и системный.

Аналитический подход в основном рассматривает отдельные стороны настойчивости или аспекты, не фокусируясь на их взаимосвязях и отношениях между собой. По мнению авторов данного подхода, настойчивость является самостоятельным профессионально-личностным качеством, выступает в роли одной из феноменологических характеристик способностей. Некоторые авторы говорят, о наличии связи настойчивость с упорством, терпением и выдержкой, что относит настойчивость к специфическим профессиональным образованиям [56].

В соответствии с системно-функциональным подходом, настойчивость является системным свойством личности, которое проявляется в достижении поставленных целей. С помощью настойчивости, человек преодолевает внешние и внутренние препятствия, возникающие в ситуациях риска, неизвестности или неопределенности [15].

4. Самообладание. Волевое качество самообладания – способность управлять мыслями, эмоциями, действиями. Специалист любой сферы деятельности должен уметь владеть собой: произвольно управлять мышлением, направляя его в необходимое русло при решении определенных задач; концентрировать и удерживать свое внимание на предметах и явлениях, вовремя переключать его; управлять своими эмоциями в отношении к окружающей действительности;

управлять своими действиями, сдерживая или повышая мышечно-двигательную активность. Вся эта активность личности определяется уровнем развития волевого качества самообладания. Особую важность данное качество приобретает в тех сферах человеческой деятельности, где имеет место общение с другими людьми, особенно в конфликтных ситуациях [49].

Качество самообладания является неотъемлемым компонентом психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях.

5. Важную роль в служебной деятельности сотрудников ОМОНа отводят уровню нервно-психической устойчивости. Поскольку их профессиональная деятельность проходит в условиях, требующих предельного напряжения психофизиологических запасов организма, и связана с работой в экстремальных, рискованных, неблагоприятных условиях [57].

В качестве нервно-психической устойчивости (НПУ) понимают интегральную совокупность врожденных и приобретенных личностных качеств, мобилизационных ресурсов и резервных психофизиологических возможностей организма, которые обеспечивают оптимальное функционирование индивида в неблагоприятных условиях профессиональной среды [6].

Благодаря нервно-психической устойчивости человек в процессе сложной деятельности благополучно достигает своих целей. Реализация личности в социуме, мировоззрение, профессиональная успешность будут определять стабильность психологической устойчивости. Проявление нервно-психической устойчивости зависит от разнообразных факторов.

Факторы нервно-психической устойчивости:

1. Факторы социальной среды:

- поддержка в самореализации;
- способствование в адаптации;
- надежная помощь социального мира (друзья, коллеги, родные).

2. Личностные факторы:

- положительный и жизнелюбивый взгляд на мир в целом;

- философское восприятие трудных ситуаций;
- уверенность в себе, самостоятельность;
- отсутствие агрессии;
- доверие к людям;
- открытость в межличностных контактах;
- терпимость по отношению к другим людям;
- чувство сопричастности к обществу;
- устойчивая и адекватная самооценка.

В комплексе с понятием нервно-психическая устойчивость (НПУ) рассматривают нервно-психическую неустойчивость (НПН). Эти понятия характеризуют проявления личности в нестандартных, экстремальных ситуациях.

Нервно-психическая неустойчивость объединяет в себе врожденные и приобретенные свойства личности, предопределяющие возникновение неоптимальной реакции на неблагоприятные воздействия профессиональной среды.

Нервно-психическая неустойчивость проявляется в:

- непродуктивности деятельности;
- отказе от деятельности вообще или ее имитации;
- колебаниях настроения;
- хроническом чувстве пустоты, скуки;
- повышенной конфликтности;
- плохой обучаемости;
- девиантном поведении;
- суицидальном поведении;
- других проявлениях [6].

6. Психологическую готовность к деятельности в экстремальных ситуациях непосредственно связывают с адаптационными способностями личности.

Адаптация является процессом активного приспособления личности к особенностям отдельных воздействий, условиям социальной среды или к видоизмененным условиям жизнедеятельности в целом [52].

Выделяют две группы факторов адаптации:

Первая группа связана с факторами, связанными с особенностями личности самого человека. Они включают в себя общую и специальную подготовленность, черты характера, тип темперамента, особенности познавательных и других психических процессов, возраст. Например, флегматикам будет труднее приспособиться к сложным условиям, но их адаптация будет более прочной, чем у лиц, у которых резко изменяется общее состояние (холерик, сангвиник). Абсолютно по-другому пройдет адаптация у меланхолика. Ее процесс будет проходить дольше, прочность будет снижена.

Вторая группа включает факторы, существующие объективно по отношению к личности. К примеру, способы изучения характера обстановки и решаемых задач, ознакомительная работа, подготовительная деятельность, воспитательный процесс. Адаптация человека к неизвестной обстановке проходит быстрее, если изначально человек был ознакомлен с возможными ситуациями и действиями при их возникновении [61].

А.Г. Маклаков рассматривает процесс адаптации и как динамическое образование, и как свойство любого живого организма. Этим свойством и определяется способность индивида адаптироваться к меняющимся условиям внешней среды, то есть адаптационные способности [52].

Адаптационные способности – это те способности, которые реализуются вследствие мобилизации человека на энергетическом, психологическом и нравственном уровне в соответствии с требованиями среды. Следует заметить, что у всех людей возможности такой мобилизации различны. Вместе с тем, необходимо принимать во внимание то, что адаптационные способности человека далеко безграничны.

Данные способности взаимосвязаны, и образуют личностный адаптационный потенциал.

Понятие личностного адаптационного потенциала было введено А.Г. Маклаковым. Личностный адаптационный потенциал – это взаимосвязь определенных психологических особенностей личности. Данные особенности личности определяют эффективность и успешность процесса адаптации и вероятность сохранения здоровья профессионала, которое обусловлено влиянием профессиональных факторов и условий. К личностному адаптационному потенциалу относят уровень нервно-психической устойчивости, самооценку, конфликтность, морально-нравственные качества, ориентацию на установленные в обществе поведенческие нормы [52].

Личностный адаптационный потенциал обеспечивает компенсацию недостаточности привычного поведения в экстремальных условиях. Он делает возможным оптимальное функционирование личности в нестандартной обстановке. При условии отсутствия адаптации у человека возникают дополнительные трудности в выполнении деятельности, вплоть до нарушений в ее регуляции. Адаптивное поведение человека может включать психологические, физиологические, эндокринные реакции, психические процессы, опыт, личностные черты и свойства.

- Поведенческая регуляция является способностью человека регулировать своё взаимодействие с окружающей средой, социальным окружением и профессиональной сферой деятельности. Структура поведенческой регуляции включает в себя следующие основные элементы: самооценку, нервно-психическую устойчивость и наличие социальной поддержки со стороны социума. Все элементы структуры поведенческой регуляции не являются фундаментом регуляции поведения. Данные элементы только демонстрируют соотношение потребностей, мотивов, ценностей, эмоционального фона настроения, самосознания, самовосприятия. Система поведенческой регуляции является сложным, многокомпонентным, иерархическим образованием, а

объединение всех уровней в единый комплекс обеспечивает устойчивую поведенческую регуляцию.

Психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях напрямую зависит от того на сколько сотрудник ОМОНа будет ориентироваться в ситуации, контролировать все происходящее и регулировать свое поведение.

- Уровень коммуникативных способностей влияет на формирование психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях. Высокий уровень коммуникативных способностей позволяет человеку легко устанавливать контакт с окружающими людьми, избегать конфликтов и продуктивно работать [27].

На сегодняшний день существует множество различных позиций и взглядов, касающихся коммуникативных способностей.

По мнению В.Н. Мясищева, коммуникативными способностями являются только речевые способности человека, которые необходимы для формирования и поддержания коммуникативных связей с окружающими [36].

Многие авторы рассматривают психологические аспекты коммуникативных способностей. Определяют насколько человек готов общаться с другими людьми и достигать поставленных целей в этом общении благодаря каким-либо индивидуальным особенностям личности [10, 17].

По мнению Л.А. Дубининой, коммуникативные способности необходимо рассматривать основываясь на динамике общения. Динамика общения обеспечивает легкость и скорость установления контакта личности с новым кругом общения, эффективное взаимодействие между людьми в процессе общения, успешность формирования и развития новых коммуникативных качеств в процессе общения, управление вербальными и невербальными средствами общения, качество и динамику чувств и эмоций [17].

Е.А. Быстрова в комплексе коммуникативных способностей личности выделяет следующие виды способностей:



– стратегические способности. Они, по мнению автора, заключаются в опытным распознавание характера и особенностей ситуации общения. Человек владеющий данными способностями свободно ориентируется в общении с людьми, уверенно выбирает соответствующую модель поведения, которая позволяет добиться максимально положительного результата во взаимодействии. В целом, стратегические способности – это предварительное планирование тактики поведения в процессе коммуникации;

– тактические способности. Человек с развитыми тактическими способностями использует в процессе общения определенные подходы и методы. Правильный подбор подходов и методов обеспечивает человеку эффективное включение в процесс коммуникации, поддержание необходимых социальных связей [10].

По мнению Э.А. Голубевой, А.А. Леонтьева, Т.В. Капустиной коммуникативные способности являются комплексным новообразованием в психике [12].

Э.А. Голубева в своей статье описывает несколько компонентов коммуникативных способностей: когнитивный, эмоциональный, самооценочный, коммуникативно-деятельностный.

– Когнитивный компонент состоит из коммуникативных знаний, умений и навыков. Это система знаний о процессе общения, о нормах общения, способах ведения диалога, способах выражения своих эмоций и чувств.

– Эмоциональный компонент коммуникативных способностей содержит в себе умение создавать и поддерживать эмоциональный контакт с собеседником, навыки саморегуляции, самоконтроль, умение реагировать на эмоциональное состояние собеседника. Данный компонент создает эмоциональный фон, который оказывает благоприятное или неблагоприятное влияние на процесс коммуникации.

– Третьим компонентом является самооценочный компонент. Он участвует в адекватной оценке себя как субъекта коммуникативной деятельности, своих личностных качеств, реакций, особенностей поведения.

– Деятельностный компонент включает приобретенные ранее знания и умения в коммуникативной сфере. Он представлен вербальными и невербальными средствами общения. Он позволяет формировать мысль во всех видах речевой деятельности [12].

Высокий уровень коммуникативных способностей обеспечит человеку более быструю и эффективную адаптацию, что способствует формированию психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях.

- Следующим показателем психологической готовности к деятельности является моральная нормативность. Моральная нормативность поведения представляется результатом действия социально-экономических и исторических условий и факторов, а также субъективных факторов. Преломление в субъективном пространстве жизненного пути человека, его окружения, условий и обстоятельств развития формирует моральную нормативность. Также влияние оказывают социальные нормы, правила, эмоциональные переживания, рациональное осмысление ситуаций и событий.

Высокой моральной нормативностью должны обладать настоящие профессионалы. Высокий показатель является действенным фактором эффективной адаптации. Люди с высокими показателями моральной нормативности отличаются эмоциональной устойчивостью, они более опосредованно проявляют свои эмоции.

Данные качества необходимы для работы в экстремальных ситуациях. Увеличение показателя моральной нормативности в профессиональной деятельности психолога служебной деятельности, определенно, благоприятно скажется на ее результатах, характере межличностных отношений, морально-психологическом состоянии человека и его готовности к деятельности в экстремальных ситуациях [2].

К дополнительным компонентам психологической готовности сотрудников ОМОНа к деятельности в экстремальных ситуациях относятся:

- Военно-профессиональная направленность.

Профессиональная направленность занимает значимое место в процессе самоопределения и становления личности каждого человека. Профессиональная направленность обеспечивает человеку успех в профессиональной деятельности, профессионально-служебный рост и стремительно развивающуюся карьеру. Правильно выбранная и желаемая профессия гарантия хорошего настроения, чувства удовлетворения жизнью и профессией, повышенного самоуважения и позитивного представления человека о самом себе. В случае, если профессия выбрана ошибочно, не соответствует профессиональной направленности личности – это будет отрицательно сказываться на психическом и физическом здоровье человека, ухудшит его самочувствие, создаст внутренний дискомфорт. Люди, которые ошибочно выбрали профессию, чаще подвержены соматическим заболеваниям, имеют трудности в общении из-за повышенной раздражительности и неудовлетворенности жизнью. У них повышается количество физиологических и психологических проблем, преобладает низкий уровень самоуважения и негативное представление о самом себе.

Полноценно сформированная военно-профессиональная направленность является основой базовых свойств личности военного профессионала.

В.И. Дробышев считает, что военно-профессиональная направленность является сформированной системой, которая характеризуется стойким повышенным интересом к своей профессиональной деятельности. Военно-профессиональная направленность является результатом воздействия военно-служебного и воспитательного процессов. Она основывается на осознании своего профессионального предназначения и выражается в определенной совокупности потребностей, склонностей, целей и мотивов. А также отражается в мировоззрении и жизненных целях, которые направлены на успешное овладение

своей воинской специальностью, становление настоящим военным профессионалом, добросовестное выполнение профессионального долга.

Специфические характеристики военно-профессиональной направленности военнослужащих:

– системообразующее свойство, которое определяет весь психологический склад человека как субъекта военно-профессиональной деятельности;

– определяет развитие военнослужащих в военно-профессиональной деятельности;

– является стимулом для активной военно-профессиональной деятельности;

– придает устойчивость к внешним факторам, уверенность в своих действиях деятельности в военно-профессиональной среде;

– отражает и обуславливает цели, мотивы и отношение к действительности, опосредованные военно-профессиональной деятельностью;

– обеспечивает целенаправленную сознательную профессиональную деятельность и карьерный рост [14].

- Склонность к девиантным формам поведения.

Специфика деятельности сотрудников ОМОНа заключается в том, что реализация служебных задач нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, опасными последствиями и риском для жизни. Профессиональная деятельность связана с повышенной ответственностью, необходимостью общаться с различным контингентом граждан, воздействием психических и физических перегрузок. Данная деятельность требует от сотрудников решительных действий, способности пойти на риск, что приводит к истощению психологических ресурсов внутреннего мира личности, нервно-психической напряженности и, как следствие, различным отклонениям в эмоциональной и личностной сферах. Эти особенности деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики профессиональных контингентов и могут стать причиной развития склонности к девиантным формам поведения.

По мнению Я.И. Гилянского, девиантным поведением является поступок или действия человека, которые не соответствуют официально установленным или фактически сложившимся нормам общества; социальное явление, в котором принимает участие большое количество человек, чья деятельность не соответствует общепринятым нормам общества [16].

Девиантное поведение может говорить о том, что человек не способен предвидеть последствия своих действий, проявлять должную гибкость и переносить полноценно освоенные поведенческие механизмы в новую ситуацию, чувствовать ответственность за свои поступки, соблюдать социальное равенство перед законом.

Профессиональная деятельность сотрудников ОМОНа характеризуется высокой эмоциональной насыщенностью при дефиците позитивных впечатлений. Отрицательные эмоции сотрудникам приходится подавлять, а эмоциональная разрядка бывает отсрочена на длительный период времени или не осуществляется, что усугубляет развитие отклонений в эмоциональных и личностных сферах.

При развитии склонности к девиантному поведению снижается психологическая готовность к деятельности в экстремальных ситуациях. Так как у человека снижается трудоспособность в целом, он становится агрессивным и эмоционально неустойчивым. Так же может возникнуть тенденция злоупотребления табаком, алкоголем и наркотическими веществами [16].

- Суицидальный риск – это, вероятность совершения самоубийства – включает в себя такие характеристики, от наличия и содержания которых зависит склонность человека к суицидальному поведению.

Суицидальное поведение сотрудников ОМОНа характеризуется высокой летальностью, имеет распространенный характер и тесно связано с социально-психологическим климатом в служебном коллективе, а также экстремальными условиями выполнения сотрудниками оперативно-служебных задач,

продолжительностью пребывания личного состава в условиях чрезвычайных обстоятельств [58].

Для формирования психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа должны отсутствовать признаки суицидального риска [51].

7. Жизнестойкость. Специальную роль играет феномен жизнестойкости в жизни профессионалов, чья деятельность реализуется в экстремальных условиях. Данный феномен обычно рассматриваю в аспекте его позитивного влияния на показатели эффективности и успешности профессиональной деятельности. Сам феномен жизнестойкости был выявлен в результате исследований, посвященных поиску психологических факторов, которые способствуют успешному преодолению стрессовых ситуаций и уменьшению внутреннего напряжения, дискомфорта. В результате исследований было обнаружено, что именно жизнестойкость является ключевой личностной переменной, которая минимизирует влияние неблагоприятных факторов на соматическое и психическое здоровье, а также повышает успешность профессиональной деятельности [28, 60].

На основании многочисленных исследований, С. Мадди сформировал понятие жизнестойкости и выделил три основных компонента жизнестойкости, которые усиливают друг друга. Данный феномен привлек внимание многих исследователей, в том числе и отечественного психолога Д.А. Леонтьева. По мнению Д.А. Леонтьева, жизнестойкость наиболее схоже с понятием «жизнетворчество», и представляет собой черту, которая характеризуется мерой преодоления личности самой себя.

Жизнестойкость представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром. Жизнестойкость включает в себя три сравнительно самостоятельных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность этих компонентов и жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения, дискомфорта, растерянности в

стрессовых, экстремальных ситуациях за счет совладающего поведения и восприятия стрессоров как незначительных.

Первый компонент – это вовлеченность. Вовлеченность представляет собой убежденность в том, что включенность в происходящее даст максимальный шанс найти что-то стоящее и интересное для личности. Человек с развитым компонентом вовлеченности получает удовольствие от собственной деятельности, за счет полного погружения в процесс деятельности, он находит много интересного в повседневных делах. Это и позволяет ему сохранять спокойствие и быть менее подверженным стрессу. В противоположность этому, отсутствие подобной убежденности порождает чувство отвергнутости, ощущение себя «вне» жизни.

Второй компонент – контроль. Он представляет собой убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован. Противоположность этому – ощущение собственной беспомощности. Человек с сильно развитым компонентом контроля ощущает, что сам выбирает собственную деятельность, свой путь.

Третий компонент – принятие риска. Принятие риска есть убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, неважно, позитивного или негативного. Человек, у которого развит третий компонент, рассматривает жизнь как способ приобретения опыта, он готов действовать в отсутствие надежных гарантий успешного результата своей деятельности, считая, что стремление к комфорту и безопасности, обедняет и опустошает жизнь.

С. Мадди подчеркивает важность выраженности всех трех компонентов для сохранения здоровья и оптимального уровня работоспособности и активности в стрессогенных условиях [28, 60].

## **ГЛАВА 2 ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ**

### **2.1 Цель, задачи, предмет и объект исследования**

**Цель исследования** – выявление особенностей психологической готовности сотрудников ОМОНа Росгвардии к работе в экстремальных ситуациях, как актуального компонента их профессиональной компетентности.

#### **Задачи исследования:**

1. Изучить особенности психологической готовности к деятельности в условиях экстремальных ситуаций: ситуативную и личностную тревожность, волевую саморегуляцию, настойчивость, самообладание, психическую регуляцию, коммуникативный потенциал, моральную нормативность, военно-профессиональную направленность, склонность к девиантным формам поведения, суицидальный риск, нервно-психическую устойчивость, вовлеченность, контроль, принятие риска, жизнестойкость у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем;

2. Выявить различия в показателях ситуативной и личностной тревожности, волевой саморегуляции, настойчивости, самообладания, психической регуляции, коммуникативном потенциале, моральной нормативности, военно-профессиональной направленности, склонности к девиантным формам поведения, суицидального риска, нервно-психической устойчивости, вовлеченности, контроля, принятия риска, жизнестойкости у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем.

3. Исследовать структуру психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии.

#### **Гипотезы исследования:**

1. Уровень психологической готовности к работе в экстремальных ситуациях выше у сотрудников ОМОНа Росгвардии с большим стажем работы.

2. Структура психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях сотрудников ОМОНа содержит волевой, познавательный, мотивационный и эмоциональный компоненты.



**Объект исследования** – психологическая готовность к работе в экстремальных ситуациях.

**Предмет исследования** – психологическая готовность сотрудников ОМОНа Росгвардии к работе в экстремальных ситуациях.

## 2.2 Методы исследования

Для исследования использовались следующие методики:

1. «Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности» Ч.Д. Спилбергера, Ю. Л. Ханина [23].

Данный опросник позволяет дифференцировано измерять тревожность и как личностное свойство, и как состояние.

Выделяется два вида тревожности: личностная и ситуативная (реактивная).

При интерпретации показателей используются следующие ориентировочные оценки тревожности:

- до 30 баллов – низкая;
- 31 – 44 балла – умеренная;
- 45 и более – высокая.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это дает основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа. Лицам с высокой оценкой тревожности следует формировать чувство уверенности и успеха. Им необходимо смещать акцент с внешней требовательности, категоричности, высокой значимости в постановке задач на содержательное осмысление деятельности и конкретное планирование по подзадачам.

Для низкотревожных людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчеркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач [23].

2. Тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции». Авторы данного опросника – А.В. Зверьков и Е.В. Эйдман. Тест-опросник предназначен для определения уровня развития волевой саморегуляции, понимаемой как мера овладения собственным поведением в различных ситуациях, способность сознательно управлять своими действиями, состояниями, побуждениями, эмоциональными реакциями [44].

Опросник включает в себя 30 утверждений.

В результате обработки результатов определяются величины индексов волевой саморегуляции по пунктам общей шкалы и индексов по субшкалам «настойчивость» и «самообладание».

Субшкала «настойчивость» характеризует силу намерений человека – его стремление к завершению начатого дела.

Субшкала «самообладание» отражает уровень произвольного контроля эмоциональных реакций и состояний.

3. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность-200», разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным [43].

Многоуровневый личностный опросник изучает адаптационные возможности военнослужащих, на основе оценки социально-психологических и психологических характеристик личности. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность-200» является официальной психодиагностической методикой, опросник рекомендован к использованию в процедурах психодиагностических обследований Министерством Обороны Российской Федерации.

В данном исследовании используется версия для военнослужащих МЛЮ «Адаптивность-200», включающая 200 вопросов, в данную версию опросника

вошли дополнительные шкалы ВПН (военно-профессиональная направленность), СР (суицидальный риск), ДАП (склонность к девиантным формам поведения).

Первая шкала – шкала достоверности. Она предназначена для оценки искренности военнослужащих при ответах на вопросы МЛЮ «Адаптивность-200».

Используя шкалу поведенческой регуляции, можно изучить уровень нервно-психической устойчивости профессиональных контингентов и толерантность к неблагоприятным воздействиям данной профессии. Высокий уровень по данной шкале говорит о том, что испытуемый имеет достаточно высокий уровень работоспособности, высокую выносливость к психическим и физическим нагрузкам. Низкий уровень говорит о наличии отчетливых признаков нарушения контроля собственного поведения.

Шкала коммуникативного потенциала предназначена для изучения коммуникативных возможностей военнослужащего и умения строить межличностные отношения в коллективе. Высокий уровень по данной шкале говорит о том, что испытуемый в межличностных отношениях не конфликтен, легко адаптируется в новом коллективе, быстро устанавливает контакт с окружающими. Низкий уровень говорит о затруднениях в построении межличностных контактов, склонности к повышенной конфликтности.

Шкала моральной нормативности предназначена для изучения особенностей принятия и соблюдения моральных норм поведения; способности подчиняться социальным и корпоративным требованиям. Высокие значения по этой шкале говорят о том, что испытуемый строго ориентирован на общепринятые и социально одобряемые нормы поведения. Низкие значения свидетельствуют о крайне низком уровне социализации, доминировании личных интересов над интересами группы.

Шкала военно-профессиональной направленности определяет уровень профессиональной мотивации и направленности обследуемого на продолжение профессиональной деятельности. Высокий уровень по данной шкале говорит о том, что у испытуемого выражено желание продолжать профессиональную

деятельность, в том числе и в экстремальных условиях. Низкий уровень говорит о неудовлетворенности своей профессиональной деятельностью и служебным предназначением.

Шкала склонности к девиантным формам поведения направлена на выявление признаков аддитивного и делинквентного поведения. Высокий уровень говорит об отсутствии признаков девиантного поведения и агрессивного поведения. Низкий уровень говорит о наличии отчетливых признаков девиантного поведения.

При помощи шкалы суицидального риска можно выявить лиц, которые склонны к совершению суицидальных действий. Высокий уровень по данной шкале говорит о том, что у испытуемого отсутствуют признаки суицидального риска. Низкий уровень говорит о наличии отчетливых признаков суицидальной предрасположенности.

4. Методика «Прогноз-2» Ю.А. Баранова. Методика разработана на базе Ленинградской Военно-Медицинской Академии им. С.М. Кирова и предназначена для первоначального ориентированного выявления лиц с признаками нервно-психической неустойчивости. Данная методика позволяет выявить отдельные преболезненные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность их развития и проявлений в поведении и деятельности человека.

Методика «Прогноз-2» состоит из 86 вопросов. Обследуемому необходимо на каждый вопрос дать ответ «да» или «нет». Результаты тестирования выражаются количественным показателем (в баллах), на основании которого выносится заключение об уровне нервно-психической устойчивости и вероятности нервно-психических срывов.

Описание шкал:

1. Шкала НПУ – позволяет определить уровень нервно-психической устойчивости.

2. Шкала искренности – показывает степень искренности испытуемого при ответе на вопросы методики. При высоком значении можно говорить о недостоверности результатов и необходимости повторного тестирования [42].

Полученные результаты заносятся в соответствующие поля протокола психодиагностического обследования и интерпретируются.

5. Тест жизнестойкости С. Мадди, адаптация Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой. Методика представляет собой русскоязычную адаптацию англоязычного опросника Hardiness Survey, который разработан американским психологом Сальваторе Мадди в 1984 году. Оригинальный вариант адаптации на русский язык был выполнен Д.А. Леонтьевым, Е.И. Рассказовой [28].

Данный опросник предназначен для оценки способности и готовности человека проявлять активность и лабильность в ситуациях стресса и трудностей, степени уязвимости человека к переживаниям стресса и подавленных состояний.

Оригинальный вариант опросника С. Мадди содержит 18 пунктов. В процессе адаптации авторы русскоязычной версии приняли решение о сохранении структуры оригинала, но при этом они внесли дополнительные пункты. В процессе апробации и переработки в окончательной версии авторы оставили 45 вопросов. Данные вопросы сформировали три шкалы: вовлеченность, контроль и принятие риска [60].

Шкала «вовлеченность» определяет удовлетворенность человека собственной деятельностью. Если у человека развита вовлеченность, то он получает удовольствие от своей деятельности, чувствует себя уверенно. В обратном случае, человек чувствует себя отвергнуто, опустошенно.

Шкала «контроль» определяет степень контроля происходящего человеком. Если у человека высокие показатели по данной шкале, то он глубоко убежден в том, что контроль дает возможность повлиять на итог происходящего, пусть даже это влияние не дает стопроцентной гарантии на успех. В противоположном случае – человек ощущает собственную беспомощность, неуверенность в себе.

Шкала «принятие риска» характеризует степень уверенности человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счёт знаний, извлекаемых из опыта, – неважно, позитивного или негативного опыта. Человек, который смотрит на жизнь как на способ приобретения опыта, готов действовать, даже при наличии риска [28].

### **2.3 Методы математической обработки данных**

Для математической обработки данных в исследовании были использованы следующие методы: одновыборочный критерий проверки нормальности Колмогорова-Смирнова, U-критерий Манна-Уитни, факторный анализ [48].

Для автоматизированной обработки данных использовались компьютерная программа SPSS Statistics 23.

# ГЛАВА 3 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗЛИЧИЙ В ПОКАЗАТЕЛЯХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ СИТУАЦИЯХ У СОТРУДНИКОВ ОМОНа РОСГВАРДИИ С РАЗНЫМ ТРУДОВЫМ СТАЖЕМ

## 3.1 Анализ особенностей психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем

Для изучения особенностей психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у молодых сотрудников ОМОНа Росгвардии и ветеранов боевых действий использовались следующие методики: «Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности» Ч.Д. Спилбергера, Ю. Л. Ханина, тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции», многоуровневый личностный опросник «Адаптивность-200», методика «Прогноз-2», тест жизнестойкости С. Мадди.

Далее рассмотрим результаты по данным методикам у молодых сотрудников ОМОНа в таблице 1.

Таблица 1 – Распределение уровней выраженности компонентов психологической готовности у молодых сотрудников ОМОНа

Компонент	Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень	
	Количество молодых сотрудников	%	Количество молодых сотрудников	%	Количество молодых сотрудников	%
«Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности» Ч.Д. Спилбергера, Ю. Л. Ханина						
Личностная тревожность	5	14%	2	6%	28	80%
Ситуативная тревожность	4	12%	11	31%	20	57%
Тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции»						
Волевая саморегуляция	15	43%	14	40%	6	17%
Настойчивость	5	14%	25	72%	5	14%
Самообладание	8	23%	22	63%	5	14%

Компонент	Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень	
	Количество молодых сотрудников	%	Количество молодых сотрудников	%	Количество молодых сотрудников	%
МЛО «Адаптивность-200»						
Поведенческая регуляция	0	0%	4	12%	31	88%
Коммуникативный потенциал	1	3%	7	20%	27	77%
Моральная нормативность	0	0%	8	23%	27	77%
Военно-профессиональная направленность	0	0%	3	9%	32	91%
Склонность к девиантным формам поведения	0	0%	4	12%	31	88%
Суицидальный риск	0	0%	2	6%	33	94%
Методика «Прогноз-2»						
Нервно-психическая устойчивость	0	0%	10	28%	25	72%
Тест жизнестойкости С. Мадди						
Вовлеченность	12	34%	23	66%	0	0%
Контроль	0	0%	30	86%	5	14%
Принятие риска	4	12%	23	66%	0	0%
Жизнестойкость	2	6%	32	91%	1	3%

Наглядное представление результатов позволяет увидеть, что личностная тревожность у молодых сотрудников ОМОНа в подавляющем большинстве находится на высоком уровне 80%, у 6% испытуемых первой группы средний уровень и у 14% испытуемых низкий уровень личностной тревожности. Ситуативная тревожность у 57% молодых сотрудников ОМОНа находится на высоком уровне. 31% испытуемых первой группы имеет средний уровень ситуативной (реактивной) тревожности, а низкий уровень выявлен у 12% испытуемых.

Низкий уровень волевой саморегуляции имеют 43% испытуемых первой группы, средний уровень волевой саморегуляции у 40%, 17% имеют низкий



уровень волевой саморегуляции. Низкий уровень настойчивости выявлен у 14%, средний уровень у подавляющего большинства молодых сотрудников 72%, а высокий уровень выявлен у 14% испытуемых первой группы. 23% имеют низкий уровень самообладания, у 63% испытуемых первой группы самообладание на среднем уровне, у 14% выявлен высокий уровень самообладания.

Как видно из таблицы 1, у большинства молодых сотрудников имеется высокий уровень по следующим показателям: поведенческая регуляция – 88%, коммуникативный потенциал – 77%, моральная нормативность – 77%, военно-профессиональная направленность – 91%, склонность к девиантным формам поведения – 88%, суицидальный риск – 94%. Низкий уровень наблюдается только по показателю – коммуникативный потенциал – 3%. Средний уровень по показателям имеют: поведенческая регуляция – 12%, коммуникативный потенциал – 20%, моральная нормативность – 23%, военно-профессиональная направленность – 9%, склонность к девиантным формам поведения – 12%, суицидальный риск – 6%.

Большая часть молодых сотрудников ОМОНа имеет высокий уровень нервно-психической устойчивости – 72%. Средний уровень нервно-психической устойчивости имеют 28% молодых сотрудников ОМОНа Росгвардии.

Низкий уровень вовлеченности имеют 34% молодых сотрудников ОМОНа, средний уровень вовлеченности у 66%, высокий уровень отсутствует. Низкий уровень контроля не обнаружен у молодых сотрудников ОМОНа, средний уровень контроля у большинства – 88%, высокий уровень у 14%. Низкий уровень принятия риска выявлен у 12% молодых сотрудников ОМОНа, средний уровень у 66%, высокий уровень выявлен у 22%. У значительного большинства молодых сотрудников уровень жизнестойкости средний – 91%. Низкий уровень выявлен у 6% и высокий уровень у 3%.

Таким образом, большинство молодых сотрудников ОМОНа имеют высокий уровень по следующим показателям: личностная тревожность, ситуативная тревожность, поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная

нормативность, военно-профессиональная направленность, склонность к девиантным формам поведения, суицидальный риск, нервно-психическая устойчивость. Большая часть молодых сотрудников имеют средний уровень по показателям – настойчивость, самообладание, вовлеченность, контроль, принятие риска и жизнестойкость. Низкий уровень преобладает по показателю – волевая саморегуляция. Обобщенный психологический портрет молодого сотрудника ОМОНа представлен в приложении А.

Далее рассмотрим результаты по данным методикам у ветеранов боевых действий, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Распределение уровней выраженности компонентов психологической готовности у ветеранов боевых действий

Компонент	Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень	
	Количество молодых сотрудников	%	Количество молодых сотрудников	%	Количество молодых сотрудников	%
«Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности» Ч.Д. Спилбергера, Ю. Л. Ханина						
Личностная тревожность	14	40%	11	31%	10	29%
Ситуативная тревожность	15	43%	14	40%	6	17%
Тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции»						
Волевая саморегуляция	4	12%	10	29%	21	59%
Настойчивость	1	3%	12	34%	22	63%
Самообладание	1	3%	14	40%	20	57%
МЛО «Адаптивность-200»						
Поведенческая регуляция	0	0%	1	3%	34	97%
Коммуникативный потенциал	0	0%	1	3%	34	97%
Моральная нормативность	0	0%	1	3%	34	97%
Военно-профессиональная направленность	0	0%	1	3%	34	97%
Склонность к девиантным формам поведения	0	0%	0	0%	35	100%

Компонент	Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень	
	Количество молодых сотрудников	%	Количество молодых сотрудников	%	Количество молодых сотрудников	%
Суицидальный риск	0	0%	1	3%	34	97%
Методика «Прогноз-2»						
Нервно-психическая устойчивость	0	0%	5	14%	30	86%
Тест жизнестойкости С. Мадди						
Вовлеченность	4	12%	26	74%	5	14%
Контроль	0	0%	19	54%	16	46%
Принятие риска	8	24%	15	43%	12	34%
Жизнестойкость	1	3%	25	71%	9	26%

Наглядное представление результатов позволяет увидеть, что личностная тревожность у ветеранов боевых действий в большинстве находится на низком уровне 40%, у 31% испытуемых второй группы средний уровень и у 29% испытуемых низкий уровень личностной тревожности. Ситуативная тревожность у 43% ветеранов боевых действий находится на низком уровне. 40% испытуемых второй группы имеют средний уровень ситуативной (реактивной) тревожности, а низкий уровень выявлен у 17% испытуемых.

Как видно в таблице 2, низкий уровень волевой саморегуляции имеют 12% испытуемых второй группы, средний уровень волевой саморегуляции у 29%, 59% имеют высокий уровень волевой саморегуляции. Низкий уровень настойчивости выявлен у 3% ветеранов боевых действий, средний уровень у 34%, а высокий уровень выявлен у 63% испытуемых второй группы.

3% имеют низкий уровень самообладания, у 40% испытуемых второй группы самообладание на среднем уровне, у большинства ветеранов боевых действий выявлен высокий уровень самообладания – 57%.

У подавляющего большинства ветеранов боевых действий высокий уровень по следующим показателям: поведенческая регуляция – 97% (34 человека), коммуникативный потенциал – 97%, моральная нормативность – 97%, военно-профессиональная направленность – 97%, склонность к девиантным формам поведения – 100%, суицидальный риск – 97%. Низкий уровень наблюдается по показателям: поведенческая регуляция – 3%, коммуникативный потенциал – 3%, моральная нормативность – 3%, военно-профессиональная направленность – 3%, суицидальный риск – 3%. Средний уровень по показателям у данной группы не выявлен.

Большая часть ветеранов боевых действий имеет высокий уровень нервно-психической устойчивости – 86%. Средний уровень нервно-психической устойчивости имеют 14% ветеранов боевых действий.

Низкий уровень вовлеченности имеют 12% ветеранов боевых действий, средний уровень вовлеченности у 74%, высокий уровень выявлен у 14%. Низкий уровень контроля не обнаружен у ветеранов боевых действий, средний уровень контроля у большинства – 54%, высокий уровень у 46%. Низкий уровень принятия риска выявлен у 24% испытуемых второй группы, средний уровень у 43%, высокий уровень выявлен у 34%. У значительного большинства ветеранов боевых действий уровень жизнестойкости средний – 71%. Низкий уровень выявлен у 3% и высокий уровень у 26% испытуемых второй группы.

Таким образом, подавляющее число ветеранов боевых действий имеют высокий уровень по следующим показателям: волевая саморегуляция, настойчивость, самообладание, поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность, военно-профессиональная направленность, склонность к девиантным формам поведения, суицидальный риск, нервно-психическая устойчивость. Средний уровень имеет большая часть ветеранов боевых действий по показателям – вовлеченность, контроль, принятие риска и жизнестойкость. Низкий уровень преобладает по показателям – личностная и

ситуативная тревожность. Обобщенный психологический портрет ветерана боевых действий представлен в приложении Б.

Далее были рассчитаны средние значения и стандартные отклонения, а так же определён тип распределения каждого показателя, соответствующего каждой шкале используемых психодиагностических методик. Проверка на нормальность распределения осуществлялась с помощью критерия Колмогорова-Смирнова.

Результаты исследования нормальности распределения по методике «Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности» Ч.Д. Спилбергера, Ю. Л. Ханина представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты исследования нормальности распределения по методике «Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности»

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень статистической значимости
Личностная тревожность	48,7	19,2	31-45	<b>0,136</b>	<b>0,003</b>
Ситуативная тревожность	41,9	16,3	31-45	<b>0,003</b>	<b>0,004</b>

Результаты исследования нормальности распределения показателей личностной и ситуативной тревожности показали, что данные показатели имеют распределения отличное от нормального.

Среднее значение показателя личностной тревожности выше нормы, полученной при стандартизации методики. Среднее значение показателя ситуативной тревожности находится в пределах нормы.

Результаты исследования нормальности распределения по тесту-опроснику «Исследование волевой саморегуляции» показаны в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты исследования нормальности распределения по тесту-опроснику «Исследование волевой саморегуляции»

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень статистической значимости
Волевая саморегуляция	13,7	4,5	12	<b>0,110</b>	<b>0,036</b>
Настойчивость	10	2,9	8	<b>0,136</b>	<b>0,003</b>

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень статистической значимости
Самообладание	7,9	2,3	6	<b>0,140</b>	<b>0,002</b>

Результаты исследования нормальности распределения показателей волевой саморегуляции, настойчивости и самообладания показали, что данные показатели имеют распределения отличное от нормального. Среднее значения по всем показателям превышает значение нормы.

Результаты исследования нормальности распределения по методике оценки адаптационных способностей личности (многоуровневый личностный опросник «Адаптивность-200») представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Результаты исследования нормальности распределения по методике МЛЮ Адаптивность-200

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень статистической значимости
Поведенческая регуляция	8,7	1,25	4-6	<b>0,227</b>	<b>0,000</b>
Коммуникативный потенциал	8	1,55	4-6	<b>0,168</b>	<b>0,000</b>
Моральная нормативность	8,1	1,34	4-6	<b>0,209</b>	<b>0,000</b>
Военно-профессиональная направленность	8,3	1,11	4-6	<b>0,213</b>	<b>0,000</b>
Склонность к девиантным формам поведения	8,5	1,18	4-6	<b>0,212</b>	<b>0,000</b>
Суицидальный риск	8,4	0,89	4-6	<b>0,350</b>	<b>0,000</b>

Результаты исследования нормальности распределения показателей приведенных в таблице 5, говорят о том, что все показатели имеют распределения отличное от нормального. Среднее значения по всем показателям превышает значение нормы.

Результаты исследования нормальности распределения по методике «Прогноз-2» Ю.А. Баранова представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Результаты исследования нормальности распределения по методике «Прогноз-2»

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень статистической значимости
Нервно-психическая устойчивость	7,6	1,8	4-6	<b>0,147</b>	<b>0,001</b>

Результаты исследования нормальности распределения показателя нервно-психической устойчивости показывают, что показатель имеет распределение отличное от нормы. Среднее значение показателя выше нормы, полученной при стандартизации методики.

Результаты исследования нормальности распределения по тесту жизнестойкости С. Мадди представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты исследования нормальности распределения по тесту жизнестойкости

Переменная	Среднее значение	Стандартное отклонение	Норма	Значение Z Колмогорова-Смирнова	Уровень статистической значимости
Вовлеченность	34,5	6,8	29-46	<b>0,114</b>	<b>0,024</b>
Контроль	32,2	6,9	21-37	<b>0,108</b>	<b>0,043</b>
Принятие риска	14,7	5	9-18	<b>0,122</b>	<b>0,012</b>
Жизнестойкость	81,5	15,8	62-99	0,070	0,200

Результаты исследования нормальности распределения по показателям вовлеченности, контроля, принятия риска и жизнестойкости показали, что практически все шкалы имеют распределение отличное от нормального. Средние значения по всем показателям находятся в пределах норм, полученных при стандартизации теста.

Поскольку результаты нормальности распределения всех шкал методик данного эмпирического исследования показали, что практически все шкалы имеют распределение отличное от нормального, то для дальнейшего сравнения показателей психологической готовности к деятельности в экстремальных

ситуациях был выбран непараметрический метод U-критерий Манна-Уитни для выявления различий в показателях психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем.

### **3.2 Изучение различий в показателях компонентов психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем**

На дальнейшем этапе исследования были выявлены различия в показателях компонентов психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях в двух группах сотрудников ОМОНа.

В таблице 8 представлены данные сравнения показателей ситуативной и личностной тревожности у двух групп.

Таблица 8 – Значение U-критерия Манна-Уитни по «Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности»

Показатели	Сумма рангов		Значение U-критерия Манна-Уитни
	Группа № 1 Молодые сотрудники	Группа № 2 Ветераны боевых действий	
Личностная тревожность	1604,5	880,5	<b>250,500**</b>
Ситуативная тревожность	1585,5	899,5	<b>269,500**</b>

Условные обозначения: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$

Как видно из таблицы 8, существуют значимые различия в показателях личностной и ситуативной тревожности у молодых сотрудников ОМОНа и ветеранов боевых действий. Личностная и ситуативная тревожность выше в группе молодых сотрудников, соответственно молодые сотрудники ОМОНа в большей степени склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать на них выраженным состоянием тревожности. У молодых сотрудников ОМОНа чаще могут возникать нарушения внимания, координации в экстремальных ситуациях.



Им больше свойственны состояния напряженности, беспокойства, нервозности. Ветераны боевых действий в меньшей степени реагируют на стрессоры социально-психологического характера. Это может быть связано с тем, что молодые сотрудники только начинают свое профессиональное становление и еще не сталкивались в большом количестве с экстремальными ситуациями. Так же у молодых сотрудников возникают завышенные ожидания от своего профессионального и личностного развития, и на этом фоне повышается тревожность.

В таблице 9 представлены данные статистического сравнения показателей волевой саморегуляции, настойчивости и самообладания полученных в результате диагностики по тесту-опроснику «Исследование волевой саморегуляции», разработанному А.В. Зверьковым и Е. В. Эйдманом, по двум группам.

Таблица 9 – Значение U-критерия Манна-Уитни тесту-опроснику «Исследование волевой саморегуляции»

Показатели	Сумма рангов		Значение U-критерия Манна-Уитни
	Группа № 1 Молодые сотрудники	Группа № 2 Ветераны боевых действий	
Волевая саморегуляция	889,50	1595,50	<b>259,500**</b>
Настойчивость	878	1607	<b>248,000**</b>
Самообладание	866,5	1618,50	<b>236,500**</b>

Условные обозначения: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$

Как видно из таблицы 9, существуют статистически значимые различия в показателях волевой саморегуляции, настойчивости, самообладания у молодых сотрудников ОМОНа и ветеранов боевых действий.

Уровень волевой саморегуляции выше у ветеранов боевых действий, что свидетельствует о том, что они эмоционально более зрелые, активные, независимые и самостоятельные. Они отличаются спокойствием, уверенностью в себе. Ветераны боевых действий умеют распределять свои усилия в

экстремальных ситуациях, контролируют свои действия и всегда действуют в соответствии с планом. Молодые сотрудники в свою очередь менее эмоционально устойчивы, импульсивны и спонтанны в своих действиях. Это может быть связано с тем, что ветераны боевых действий более длительное время работают в данной специфике и привыкли выполнять планы и распоряжения в строгом соответствии с приказами. А эмоциональная зрелость и уверенность ветеранов боевых действий объясняется богатым профессиональным и личностным опытом.

Показатель настойчивости выше у ветеранов боевых действий, это нам говорит об их высокой работоспособности, активности при выполнении служебных задач. Они уважают социальные нормы и законы, и готовы им подчиняться безоговорочно. Молодым же сотрудникам свойственен более низкий фон работоспособности, гибкость и изобретательность мышления в сложных экстремальных ситуациях.

Показатель самообладания также выше у ветеранов боевых действий, это свидетельствует о том, что они хорошо владеют собой в экстремальных ситуациях, не боятся неизвестности, уверены в себе и своих действиях, вместе с тем склонны к постоянному самоконтролю, чрезмерному желанию все контролировать и избегать спонтанности. Молодые сотрудники ОМОНа более импульсивны, но в тоже время не до конца уверены в себе.

В таблице 10 представлены данные статистического сравнения показателей поведенческой регуляции, коммуникативного потенциала, моральной нормативности, военно-профессиональной направленности, склонности к девиантным формам поведения, суицидального риска по двум группам.

Таблица 10 – Значение U-критерия Манна-Уитни по методике МЛЮ Адаптивность-200

Показатели	Сумма рангов		Значение U-критерия Манна-Уитни
	Группа № 1 Молодые сотрудники	Группа № 2 Ветераны боевых действий	
Поведенческая регуляция	837	1648	<b>207,000**</b>

Показатели	Сумма рангов		Значение U-критерия Манна-Уитни
	Группа № 1 Молодые сотрудники	Группа № 2 Ветераны боевых действий	
Коммуникативный потенциал	1025,50	1459,50	<b>395,500**</b>
Моральная нормативность	1076	1409	<b>446,000*</b>
Военно-профессиональная направленность	1154	1331	524,000
Склонность к девиантным формам поведения	1006	1479	<b>376,000**</b>
Суицидальный риск	995,50	1489,50	<b>365,500**</b>

Условные обозначения: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$

Как видно из таблицы 10, существуют статистически значимые различия в показателях поведенческой регуляции, коммуникативного потенциала, склонности к девиантным формам поведения, суицидального риска.

Уровень поведенческой регуляции выше у ветеранов боевых действий говорит о том, что ветераны боевых действий имеют высокий уровень работоспособности, в том числе и в условиях выраженного стресса. Они легче переносят неблагоприятные психические и физические нагрузки в экстремальных ситуациях. У молодых сотрудников возможно временное ухудшение качества деятельности в экстремальных условиях. Это опять же может объяснять большим профессиональным опытом ветеранов боевых действий в экстремальных ситуациях.

Показатель коммуникативного потенциала выше у ветеранов боевых действий. Представители второй группы в большей степени владеют речью, мимикой, жестами, умеют слушать и быть внимательными, быстрее устанавливают контакт с людьми. Ветераны боевых действий долгое время работают с людьми, и им в большей степени приходилось общаться с различными слоями населения. Молодые сотрудники в связи с началом карьерного пути, имеют меньший опыт общения с коллегами и гражданскими лицами.

Показатель склонности к девиантным формам поведения выше у испытуемых второй группы. В соответствии с интерпретацией данной методики высокий уровень свидетельствует об отсутствии признаков девиантных (аддиктивного и делинквентного) форм поведения. Молодые же сотрудники иногда допускают нарушения социально одобряемых форм поведения. Это может быть связано с разницей в возрасте сотрудников, их взглядов на определенные жизненные ситуации.

Показатель суицидального риска выше у испытуемых второй группы. В соответствии с интерпретацией данной методики высокий уровень говорит об отсутствии признаков суицидального риска у ветеранов боевых действий. У молодых же сотрудников при наличии затяжной профессиональной адаптации или трудностей в межличностных отношениях могут возникнуть мысли суицидальной направленности.

Все различия в показателях связаны с различным профессиональным опытом испытуемых двух групп, а так же с возрастными особенностями сотрудников ОМОНа Росгвардии.

В таблице 11 представлены данные статистического сравнения показателя нервно-психической устойчивости в двух группах.

Таблица 11 – Значение U-критерия Манна-Уитни по методике «Прогноз-2»

Показатели	Сумма рангов		Значение U-критерия Манна-Уитни
	Группа № 1 Молодые сотрудники	Группа № 2 Ветераны боевых действий	
Нервно-психическая устойчивость	912,00	1573,00	<b>282,000**</b>

Условные обозначения: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$

Уровень нервно-психической устойчивости выше у ветеранов боевых действий. Это может быть связано с тем, что психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников ОМОНа направлено на формирования готовности к работе в стрессовых ситуациях, ситуациях экстремального характера. Ветераны боевых действий уже на протяжении долгих

лет воспитывают в себе качества, которые обеспечивают оптимальное функционирование в неблагоприятных условиях профессиональной среды. У молодых же специалистов профессиональный опыт меньше, с ними меньше работали психологи, они не бывали в горячих точках, именно поэтому их нервно-психическая устойчивость ниже.

В таблице 12 представлены данные статистического сравнения показателей вовлеченности, контроля, принятия риска и жизнестойкости.

Таблица 12 – Значение U-критерия Манна-Уитни по тесту жизнестойкости

Показатели	Сумма рангов		Значение U-критерия Манна-Уитни
	Группа № 1 Молодые сотрудники	Группа № 2 Ветераны боевых действий	
Вовлеченность	924,50	1560,50	<b>294,500**</b>
Контроль	892,50	1592,50	<b>262,500**</b>
Принятие риска	1271,50	1213,50	583,500
Жизнестойкость	895,00	1590,00	<b>265,000**</b>

Условные обозначения: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$

Как видно из таблицы 12, существуют статистически значимые различия в показателях вовлеченности, контроля и жизнестойкости.

Уровень вовлеченности у ветеранов боевых действий выше. Они больше получают удовольствия от своей профессиональной деятельности, молодые сотрудники в меньшей степени получают удовольствие от своей деятельности. Они совсем недавно работают, еще не узнали все стороны своей профессиональной деятельности, у них много страхов и опасений, все это мешает, в должной мере, получать удовольствие и быть вовлеченным в свою профессиональную деятельность.

Показатель контроля выше у второй группы. Ветераны боевых действий в полной мере ощущают, что сами выбирают свой жизненный путь, сами принимают решения и несут ответственность за все, что с ними происходит. Молодые же сотрудники ощущают некую зависимость и беспомощность.

Показатель жизнестойкости также выше у испытуемых, второй группы. Они способны выдерживать любые стрессовые ситуации экстремального характера,

сохраняя внутреннюю сбалансированность и успешность профессиональной деятельности.

Графическое представление различий представлено на рисунке 1. Столбцы на гистограмме отражают суммы рангов полученные в двух группах.

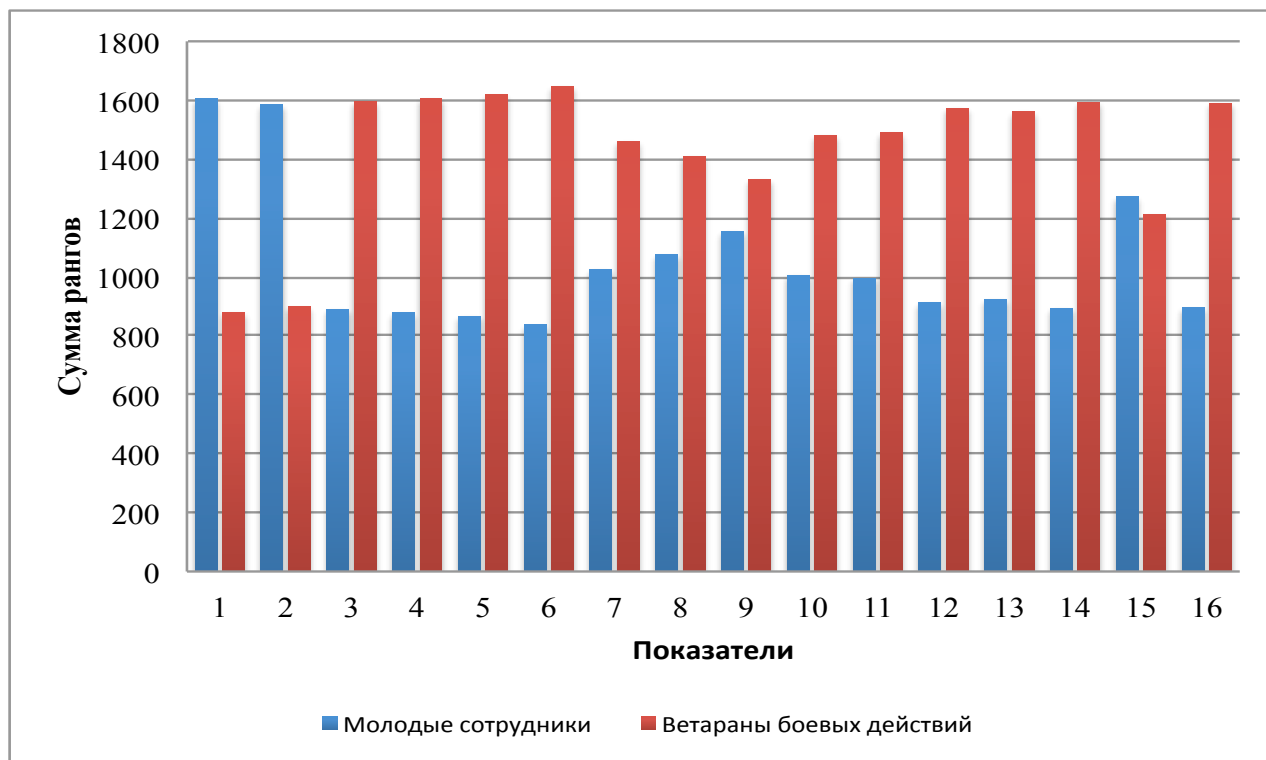


Рисунок 1 – Суммы рангов по показателям, полученных в двух группах

Условные обозначения: 1 – личностная тревожность, 2 – ситуативная тревожность, 3 – волевая саморегуляция, 4 – настойчивость, 5 – самообладание, 6 – поведенческая регуляция, 7 – коммуникативный потенциал, 8 – моральная нормативность, 9 – военно-профессиональная направленность, 10 – склонность к девиантным формам поведения, 11 – суицидальный риск, 12 – нервно-психическая устойчивость, 13 – вовлеченность, 14 – контроль, 15 – принятие риска, 16 – жизнестойкость.

Исходя из выше сказанного, стоит сделать вывод что существуют различия в показателях компонентов психологической готовности. В основном это обусловлено разным профессиональным и личностным опытом, возрастными особенностями испытуемых и разными стадиями профессионального развития. Также следует сделать вывод о том, что уровень психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях выше у сотрудников ОМОНа Росгвардии с большим стажем работы (у ветеранов боевых действий), что подтверждает первую гипотезу исследования.

### 3.3 Изучение структуры психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии

Третьей задачей исследования было исследование структуры психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии.

В результате факторного анализа были получены 4 фактора, входящих в структуру психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях сотрудников ОМОНа Росгвардии. Полученные данные представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Факторная структура психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях молодых сотрудников ОМОНа

Показатели	Компонент			
	1	2	3	4
«Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности» Ч.Д. Спилбергера, Ю. Л. Ханина				
Личностная тревожность	- 0,677			
Ситуативная тревожность			- 0,739	
Тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции»				
Волевая саморегуляция	0,718			
Настойчивость	0,728			
Самообладание	0,640		0,512	
МЛЮ «Адаптивность-200»				
Поведенческая регуляция			0,638	
Коммуникативный потенциал		0,611		
Моральная нормативность		0,606		
Военно-профессиональная направленность		0,735		
Склонность к девиантным формам поведения		0,716		
Суицидальный риск		0,664		
Методика «Прогноз-2»				
Нервно-психическая устойчивость			0,647	
Тест жизнестойкости С. Мадди				
Вовлеченность	0,622		0,403	
Контроль	0,838			

Показатели	Компонент			
	1	2	3	4
Тест жизнестойкости С. Мадди				
Принятие риска				0,927
Жизнестойкость	0,816			0,449
<b>Доля дисперсии</b>	<b>25,626</b>	<b>16,028</b>	<b>14,134</b>	<b>7,884</b>

Как видно в таблице 13, было выявлено 4 фактора, которые отражают структуру психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях сотрудников ОМОНа Росгвардии.

Первый фактор описывает волевые характеристики и включает в себя следующие показатели: личностную тревожность, волевою саморегуляцию, настойчивость, самообладание, вовлеченность, контроль и жизнестойкость. Второй фактор описывает познавательные характеристики и включает 5 показателей: коммуникативный потенциал, моральную нормативность, военно-профессиональную направленность, склонность к девиантным формам поведения, суицидальный риск. Третий фактор описывает мотивационные характеристики и состоит из поведенческой регуляции, нервно-психической устойчивости и вовлеченности. Четвертый фактор описывает эмоциональные характеристики. Он включает принятие риска и жизнестойкость.

Следовательно, структура психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях сотрудников ОМОНа содержит волевой, познавательный, мотивационный и эмоциональный компоненты.

Результаты факторного анализа показателей психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях сотрудников ОМОНа, подтверждают вторую гипотезу исследования.



## ВЫВОДЫ

1. Выявлено, что у большинство сотрудников ОМОНа имеют высокий уровень по следующим показателям: поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность, военно-профессиональная направленность, склонность к девиантным формам поведения, суицидальный риск, нервно-психическая устойчивость. Большая часть сотрудников ОМОНа имеют средний уровень по показателям – вовлеченность, контроль, принятие риска и жизнестойкость. Наибольший разбег значений выявлен по показателям – волевая саморегуляция, личностная и ситуативная тревожность. Низкий уровень по показателю саморегуляции преобладает у молодых сотрудников. Личностная и ситуативная тревожность ниже у ветеранов боевых действий.

Результаты нормальности распределения всех шкал методик данного эмпирического исследования показали, что практически все шкалы имеют распределение отличное от нормального.

2. Выявлены различия в показателях компонентов психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях у сотрудников ОМОНа Росгвардии с разным трудовым стажем. Ветераны боевых действий имеют более высокие показатели компонентов психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях. В основном это обусловлено разным профессиональным и личностным опытом, возрастными особенностями испытуемых и разными стадиями профессионального развития.

3. Структура психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях сотрудников ОМОНа содержит волевой, познавательный, мотивационный и эмоциональный компоненты.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В теоретической части рассмотрены понятия «психологическая готовность к деятельности», «психологическая готовность к деятельности в экстремальной ситуации». Описываются особенности служебной деятельности сотрудников ОМОНа, профессиональная компетентность сотрудников ОМОНа и ее основные компоненты.

На основании теоретического обзора основных вопросов психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях, была сформулирована цель пилотажного исследования.

Целью исследования было выявление особенностей психологической готовности сотрудников ОМОНа Росгвардии к работе в экстремальных ситуациях как компонента их профессиональной компетентности.

Общая выборка исследования составила 70 сотрудников ОМОНа Росгвардии. Из них 35 молодых сотрудников ОМОНа и 35 ветеранов боевых действий.

В результате данного исследования были выявлены особенности психологической готовности к деятельности в условиях экстремальных ситуаций у двух групп сотрудников ОМОНа. Выявлены и проанализированы различия этих особенностей. Также в соответствии с задачами исследования были выявлены факторы психологической готовности к деятельности в экстремальных ситуациях.

Полученные данные возможно применять при процедуре профессионально-психологического отбора, для составления программ психологического просвещения и психологической подготовки сотрудников ОМОНа Росгвардии к деятельности в экстремальных ситуациях.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 336 с.
2. Акмеология: Учебное пособие / под ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 2004. – 299 с.
3. Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды / Б.Г. Ананьев. – М.: Педагогика, 1980. – 230 с.
4. Андреев, С.В. Социально-психологическое обеспечение эффективной деятельности отрядов милиции особого назначения МВД России / С.В. Андреев // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2011. – № 3. С. 1–5.
5. Асмолов, А.Г. Психология личности: учебник / А.Г. Асмолов. – М.: из-во МГУ, 1990. – 367 с.
6. Берг, Т.Н. Нервно-психическая неустойчивость и способы ее выявления / Т.Н. Берг. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2005. – 63 с.
7. Бершедова, Л.И. Психологическая готовность человека к экстремальным жизненным ситуациям / Л.И. Бершедова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. – №7. – С. 105–110.
8. Бецков, А.В. Современный облик подразделений полиции специального назначения территориальных органов МВД России / А.В. Бецков, А.А. Майдыков // Труды Академии управления МВД России. – 2015. – № 3. – С. 58–62.
9. Бодров, В.А. Система психологической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора / В.А. Бодров, А.А. Обознов // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21. – № 4. – С. 32–40.
10. Быстрова, Е.А. Коммуникативная методика в формировании коммуникативных навыков / Е.А. Быстрова // Воспитание в детском саду. – 1996. – № 1. – С. 3–8.

11. Голованов, Ю.Н. Оценка и формирование психологической готовности сотрудников специальных подразделений МВД России к деятельности в экстремальных ситуациях: на примере ОМОН МВД России: дисс. ... канд. психол. наук / Ю.Н. Голованов. – М., 2001. – 230 с.
12. Голубева, Э.А. Дифференциальный подход к способностям и склонностям / Э.А. Голубева // Психологический журнал. – 1989. – № 4. – С. 75–86.
13. Гончарова, Н.А. Эмоционально-волевая регуляция как условие обеспечения надежности деятельности сотрудников ОВД / Н.А. Гончарова, О.А. Жидкова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 3. – С. 11–15.
14. Деева, О.Г. К вопросу о военно-профессиональной направленности личности военнослужащего / О.Г. Деева, В.Н. Гуляков, А.Н. Печников // Человек и образование. – 2015 г. – № 1. – С. 68–73.
15. Демченко, О.Ю. Статистическая оценка средних показателей настойчивости у студентов высшей школы МЧС / О.Ю. Демченко, И.Н. Романова, А.В. Шнайдер, Н.В. Шнайдер // Политематический журнал научных публикаций «Дискуссия». – 2014 г. – № 3. – С. 116–124.
16. Диденко-Чинтимур, Д.С. Влияние процессов профессиональной деформации на формирование девиантного поведения сотрудников органов внутренних дел, психологическая профилактика девиантного поведения / Д.С. Диденко-Чинтимур, Т.В. Гаврилова // Вестник Московского университета МВД России. – 2011г. – № 5. – С. 35–40
17. Дубинина, Л.А. Развитие у детей коммуникативных способностей / Л.А. Дубинина // Обучение и воспитание. – 2005. – № 10. – С. 3–11.
18. Душков, Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика / Б.А. Душков, А.В. Королев, Б.А. Смирнов. – Екатеринбург: Деловая кн., 2000. – 462 с.

19. Дьяченко, М.И. Психологическая готовность / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбочич. – М.: Наука, 1986. – С.49–52.
20. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Изд-во Университетское, 1976. – 176 с.
21. Ермолаева, Е.П. Психология профессиональной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М.: ИП РАН, 2008. – 352 с.
22. Иноземцева, А. Н. Влияние профессионального самосознания студентов на формирование психологической готовности к профессиональной деятельности: дис. канд. психол. наук / А.Н. Иноземцева. – Москва, 2002. –225 с.
23. Исследование тревожности (Ч.Д. Спилбергер, адаптация Ю.Л. Ханин). Диагностика эмоционально-нравственного развития / под ред. И.Б. Дермановой. – СПб., 2002. – С.124–126
24. Кугно, Э.Э. Содержание и структура готовности военнослужащих к деятельности в экстремальных ситуациях / Э.Э. Кугно // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология выпуск. – 2012. – №1. – С. 195–197.
25. Лебедев, В.И. Личность в экстремальных условиях / В.И. Лебедев. – М.: Издательство политической литературы, 1989. – 304 с.
26. Левитов, Н.Д. Психология труда / Н.Д. Левитов. – М.: Учпедгиз, 1963. – 339 с.
27. Леонтьев, А.А. Педагогическое общение / А.А. Леонтьев. – М.: Знание, 1979. – 94 с.
28. Леонтьев, Д.А. Тест жизнестойкости / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. – М.: Смысл, 2006. – 63 с.
29. Лигута, В.Ф. Профессиограмма сотрудника оперативной службы органа наркоконтроля как ориентировочная основа для его специальной физической подготовки / В.Ф. Лигута, С.В. Шаповалов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 4. – С. 98–104

30. Магомед-Эминов, М.Ш. Феномен экстремальности / М.Ш. Магомед-Эминов. – М.: Психоаналитическая Ассоциация, 2008. – 218 с.
31. Малкина-Пых, И.Г. Экстремальные ситуации / И.Г. Малкина-Пых. – М.: Эксмо, 2005. – 960 с.
32. Марищук, В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: дис... д-ра психол. наук / В.Л. Марищук. – Л., 1982. – 330 с.
33. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
34. Масалов, С.А. Психологическая готовность сотрудников частных охранных предприятий к экстремальным ситуациям / С.А. Масалов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2007. – №7. – С. 206–210.
35. Машков, В.И. Введение в психологию человека / В.И. Машков. – СПб.: Изд-во В.А. Михайлова, 2003. – 380 с.
36. Мясищев, В.Н. О взаимосвязи общения, отношения и общения как проблеме общей и социальной психологии / В.Н. Мясищев. – СПб.: Речь, 2010. – С. 34–45.
37. Николаева, Ю.В. Психологические качества сотрудников ОВД, способствующие эффективности профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях / Ю.В. Николаева // Вестник Московского университета МВД России. – 2012. – №3. – С. 94–96.
38. Общество и политика: Современные исследования, поиск концепций / под ред. В.Ю. Большакова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – 512 с.
39. Пасынкова, Н.Б. Связь уровня тревожности подростков с продуктивностью их интеллектуальной деятельности / Н.Б. Пасынкова // Психологический журнал. – 2006. – № 1. – С. 67–76.
40. Подоляк, Я.В. Практические вопросы военной психологии / Я.В. Подоляк. – М.: Восниздат, 1987. – 151 с.

41. Попов, Л.М. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и методы её формирования / Л.М. Попов, И.М. Пучкова, П.Н. Устин // Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. – 2015. – №4. – С. 215–224.
42. Практикум по психологии состояний: Учебное пособие / под ред. А.О. Прохорова. – СПб: Речь, 2004. – 480 с
43. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара, 2001. – 664 с.
44. Психологические исследования: практикум по общей психологии для студентов педагогических вузов / Т.И. Пашукова, А.И. Допира, Г.В. Дьяконов. – М.: Институт практической психологии, 1996. – 177 с.
45. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М.: Когито-центр, 2002. – 396 с.
46. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2000. – 712 с.
47. Садохин, А.П. Межкультурная компетентность: понятие, структура, пути формирования / А.П. Садохин // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2007. – № 1. – С. 125–139.
48. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2002. – 350 с.
49. Смоленцева, В.Н. Методика развития самообладания / В.Н. Смоленцева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996 г. – № 1. – С. 74–75.
50. Спилбергер, Ч.Д. Концептуальные и методологические проблемы исследования тревоги // Тревога и тревожность: хрестоматия / В.М. Астапов, Ч.Д. Спилбергер. – СПб.: Пер Сэ, 2008. – С. 85–99.
51. Сухинин, А.В. Суицидальное поведение сотрудников полиции: проблемы причинности и доказывания / А.В. Сухинин // Вестник Волгоградского

Государственного Университета. Сер. 5. Юриспруденция. – 2011г. – № 1. – С. 181–185.

52. Толстых, Ю. И. Современные подходы к категории «Адаптационный потенциал» / Ю.И. Толстых // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2011. – №1. – С. 493–495.

53. Тревога и тревожность. Хрестоматия / под ред. В.М. Астапова. – М.: ПЕР СЭ, 2008. – 116 с.

54. Учебник для гуманитарных вузов / под общ. ред. В.Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2001. – 656 с.

55. Федосова, Е.Д. Недоверие в структуре профессионально важных качеств сотрудников ОМОН / Е.Д. Федосова // Гуманитарные научные исследования. – 2016. – № 12.

56. Чуваткина, Н.В. Специфика проявлений настойчивости у студентов высшей школы МЧС с разной успеваемостью: автореф. дисс. ... канд. психол. наук / Н.В. Чуваткина. – М., 2009. – 23 с.

57. Charney, D.S. Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability: implications for successful adaptation to extreme stress Text. / D.S. Charney // Am J Psychiatry. 2004. – № 4. – P. 23–27.

58. Hall, D.P. Stress, Suicide, and Military Service during operation Uphold Democracy Text. / D.P. Hall // Military Medicine. 1996. – №3. – P. 159–162.

59. Laux, L. Theoretical and methodological issues in achievement-related stress and anxiety research // Achievement, stress and anxiety. – Washington, 1982. – P. 3–18.

60. Maddi, S. Personality Theories : A Comparative Analysis / S. Maddi // – Waveland Pr Inc., 2001. – 586 p.

61. Reiser, M. Stress Distress and Adaptation in police Work. The police Chief, USA, 1976. – 125 p.



62. Федеральный закон «О войсках национальной гвардии Российской Федерации» от 03.07.2016 № 226 – ФЗ –  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200506/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200506/) дата доступа 12.03.2019

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

### **ПРИЛОЖЕНИЕ А**

#### **Психологический портрет молодого сотрудника ОМОНа Росгвардии**

Молодой сотрудник ОМОНа склонен воспринимать большое количество ситуаций как угрожающие, опасные, в связи с этим в экстремальных ситуациях молодой сотрудник часто испытывает тревогу, волнение, беспокойство и напряжение. Молодой сотрудник ОМОНа склонен воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать на них выраженным состоянием тревожности. У молодого сотрудника ОМОНа довольно часто могут возникать нарушения внимания, координации в экстремальных ситуациях.

Эмоциональная сфера молодого сотрудника ОМОНа характеризуется неустойчивостью. Неустойчивость проявляется в импульсивности, спонтанных действиях, разнообразных эмоциональных реакциях, раздражительности.

Молодой сотрудник ОМОНа проявляет креативность, энтузиазм и изобретательность мышления в решении профессиональных вопросов. В своих решениях он импульсивен, но в тоже время не до конца уверен в себе и своих действиях, чувствует некую зависимость и беспомощность в некоторых ситуациях, в связи с недостатком профессионального и личного опыта.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Психологический портрет ветерана боевых действий

Ветеран боевых действий не значительно реагирует на стрессоры социально-психологического характера.

Ветеран боевых действий эмоционально зрелый, активный, независимый и самостоятельный в своих решениях и действиях. Он отличается спокойствием, уверенностью в себе. Ветеран боевых действий умеет распределять свои усилия в экстремальных ситуациях, контролирует свои действия и всегда действует в соответствии с планом.

Ветерану боевых действий свойственна высокая работоспособность, активность при выполнении служебных задач. Он уважает социальные нормы и законы, и готов им подчиняться безоговорочно. Он хорошо владеет собой в экстремальных ситуациях, не боится неизвестности, уверен в себе и своих действиях, вместе с тем склонен к постоянному самоконтролю, чрезмерному желанию все контролировать и избегать спонтанности.

Ветеран боевых действий в полной мере владеет речью, мимикой, жестами, умеет слушать и быть внимательным, быстро и легко устанавливает контакт с людьми.

Ветеран боевых действий Уровень получает удовольствие от своей профессиональной деятельности, проявляет интерес ко всем аспектам профессиональной деятельности. Ветеран боевых действий в полной мере ощущает, что сам выбирает свой жизненный путь, сам принимает решения и несет ответственность за все, что с ним происходит.