

**Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте Российской Федерации»**

На правах рукописи

**СААКЯН Левон Игоревич**

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ПРЕВЕНТИВНОЙ  
БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ ОХРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ  
И ОСОБЕННОСТИ ЕЕ РАЗВИТИЯ**

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология  
и эргономика

Диссертация  
на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель:  
доктор медицинских наук,  
профессор  
Казаков Юрий Николаевич

Москва– 2018

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ОГЛАВЛЕНИЕ	2
ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРЕВЕНТИВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ ОХРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	14
1.1. Психологические подходы к изучению сущностных основ превентивной безопасности работников охранных предприятий	14
1.2. Мотивационная обусловленность превентивной безопасности работников охранных предприятий	27
1.3. Личностно-деятельностные предпосылки превентивной безопасности работников охранных предприятий	32
Выводы по 1-ой главе	42
ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	44
2.1. Концептуальные основы развития превентивной безопасности работников охранных предприятий	44
2.2. Методы эмпирического исследования психологического развития превентивной безопасности работников охранных предприятий	55
Выводы по 2-ой главе	61
ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КОМПОНЕНТОВ ПРЕВЕНТИВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ ОХРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	63
3.1. Психологический анализ деятельности работников охранных предприятий	63
3.2. Исследование парциальных проявлений психосоматического компонента превентивной безопасности работников охранных предприятий	85

3.3. Изучение психоэмоциональных показателей в структуре превентивной безопасности работников охранных предприятий _____	105
3.4. О значимости влияния психосоматических и психоэмоциональных компонентов на личностно-деятельностную продуктивность превентивной безопасности работников охранных предприятий _____	111
3.5. Основы технологии по оптимизации превентивной безопасности работников охранных предприятий _____	114
3.6. Результаты апробации технологий по оптимизации превентивной безопасности работников охранных предприятий _____	140
Выводы по 3-ей главе _____	149
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ _____	156
ПРИЛОЖЕНИЯ _____	170
Приложение А _____	171
Приложение Б _____	180
Приложение В _____	185
Приложение Г _____	187
Приложение Д _____	190
Приложение Е _____	192
Приложение Ж _____	194
Приложение З _____	196
Приложение И _____	200
Приложение К _____	203

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Современные представления о превентивной безопасности и ее структуре в профессиональной деятельности работников охранных предприятий неоднозначны. Исследование превентивной безопасности работников охранных предприятий вносит вклад в психологию личности, психологию профессиональной деятельности и развитие структуры личности. В исследованиях, затрагивающих изучение превентивной безопасности личности, отсутствуют работы, направленные на выявление структурных компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий, что вносит существенные неясности. Отсутствие строгой, однозначной концепции приводит к стагнации теоретических и практических подходов в вопросах превентивной безопасности, а односторонние попытки теоретического осмысления понятия превентивной безопасности работников охранных предприятий не способствуют развитию практических подходов. За последнее время произошли множественные изменения к требованиям предъявляемым работникам охранных предприятий, технологиям и стандартам выполняемой профессиональной деятельности. Важность развития превентивной безопасности работников охранных предприятий связана со спецификой воздействия на психику внешних раздражителей. Проблема развития превентивной безопасности у работников охранных предприятий обусловлена воздействием многих факторов, влияние которых существенно отражается на повышении уровня информационных перегрузок в процессе охранной деятельности, психической напряженности, что приводит к возникновению тревожных состояний и развитию синдрома эмоционального выгорания.

В целях обеспечения продуктивности профессионально-психологической деятельности работники охранных предприятий должны актуализировать развитие целого комплекса значимых личностно-деятельностных качеств, влияющих на разноуровневые проявления мотивации, эмоциональной удовлетворенности, стрессоустойчивости, обеспечивающие их стабильную готовность к продуктивной деятельности и профессионально-личностному развитию. Реализация этих

качеств может во многом способствовать развитию потенциалов превентивной безопасности в деятельности работников охранных предприятий.

Вместе с тем, решение указанных проблем связано с необходимостью разрешения противоречий между:

- потребностью в повышении уровня развития превентивной безопасности работников охранных предприятий и отсутствием систематизированных исследований по его оптимизации;

- необходимостью разработки новых методов в системе профессионально-психологической подготовки работников охранных предприятий и отсутствием единых психологических подходов к формированию превентивной безопасности работников охранных предприятий;

- необходимостью формирования психологических компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий и отсутствием комплексных мер психологического контроля на основе превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Исследование компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий, с нашей точки зрения, позволит комплексно подойти к решению существующих проблем развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

В отечественной психологии превентивная безопасность чаще всего рассматривается в контексте стрессоустойчивости, полиадаптивности и психоэмоциональной устойчивости к условиям деятельности неопределенности (И. А. Баева, Ф. Б. Березин, Ю. П. Зинченко, А. В. Карпов, А. Б. Леонова, Л. Ю. Субботина, Н. П. Фетискин и др.). Превентивная безопасность работников охранных предприятий непосредственно связана с развитием значимых профессионально-личностных качеств (Ю. Н. Казаков, В. А. Пономаренко, В. Д. Шадриков и др.), психоэмоциональной устойчивостью (Е. А. Каминер, Т. Л. Крюкова, Л. В. Куликов, А. О. Прохоров, М. Ф. Секач), психической саморегуляцией (О. С. Анисимов, А. А. Братко, А. А. Деркач, О. И. Жданов, В. А. Зобков, М. Ф. Секач, Е. А. Сергиенко, А. Н. Сухов и др.), а также комплексной системой профилактики функцио-

нальных состояний (Л. Г. Дикая, В. И. Медведев, Н. П. Фетискин, Л. Д. Чайнова).

В специальной литературе рассмотрены аспекты обеспечения психического здоровья в рамках санапсихологического подхода (Ю. Н. Казаков), в контексте феномена развития и поддержания биопсихосоциального здоровья (Н. М. Амосов, Б. С. Братусь, П. Н. Гуревич, В. Н. Мясищев, С. Л. Рубинштейн и др.).

Таким образом, сочетание высокой значимости с недостаточной изученностью обуславливает высокую степень актуальности темы исследования.

**Цель исследования:** изучить психологические компоненты развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

**Задачи исследования:**

- Осуществить теоретический анализ научно-практических работ по проблеме психологического развития личности.

- Разработать теоретическую модель развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

- Изучить психологические компоненты превентивной безопасности работников охранных предприятий (психосоматический, психоэмоциональный).

- Выявить уровни превентивной безопасности работников охранных предприятий.

- Разработать программу оптимизации превентивной безопасности работников охранных предприятий.

**Объект исследования:** превентивная безопасность работников охранных предприятий.

**Предмет исследования:** структура психологических компонентов развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

**Общая гипотеза исследования.** В качестве детерминант на разных уровнях развития превентивной безопасности выступают специфические комплексы психологических компонентов.

**Частные гипотезы:**

- Уровни развития превентивной безопасности работников охранных предприятий определяются психологической поликомпонентной структурной целост-

ностью, соответствием психосоматического и психоэмоционального компонентов деятельностным требованиям, предъявляемым работникам охранных предприятий.

- Определение критериев личностно–деятельностной продуктивности способствует повышению уровня развития превентивной безопасности работников охранных предприятий и реализации экспериментальной программы формирования превентивной безопасности работников охранных предприятий.

**Методологические основы исследования.** Методологической основой исследования стали принципы системности, детерминизма, развития, единства сознания и деятельности, нашедшие воплощение в психологии благодаря работам К. А. Абульхановой, Б. Г. Ананьева, Л. С. Выготского, А. Н. Леонтьева, В. Н. Мясищева, С. Л. Рубинштейна.

В работе рассматриваются взаимовлияния личностного и профессионального развития (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалёв, В.И. Назаров, В.Д. Шадриков); научные положения о развитии личности (Б.Г. Ананьев, С.А. Анисимов, Л.И. и др.); особенности перехода развития в саморазвитие (А.А. Деркач, В.А. Зобков); принципы целостного изучения личности во всем многообразии ее проявлений (А.Г. Ковалёв, В.С. Мерлин, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов и др.); черты активности субъекта деятельности (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев); основы формирования психической устойчивости.

Исследование строилось на позициях анализа развития человека как биопсихосоциальной системы, нашедшей отражение в концептуальных подходах психологов, педагогов и медиков (Н. М. Амосов, В. М. Басова, В. М. Бехтерев, Б. С. Братусь, Б. Г. Мещеряков, Н. М. Римашевская, С. Л. Рубинштейн, И. М. Сеченов, Н. П. Фетискин, и др.).

**Теоретические основы исследования** представляют работы К. А. Абульхановой, Б. Г. Ананьева, А. В. Брушлинского, Л. С. Выготского, А. В. Карпова, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, В. Н. Мясищева, С. Л. Рубинштейна.

В основе теоретического исследования лежат принципы психологической

науки: единства сознания и деятельности, внешнего и внутреннего ее опосредования, системности, потенциального и актуального (С. Л. Рубинштейн и др.); единства науки и практики (М. Ф. Секач).

Для достижения целей исследования принципиально важными являются результаты изучения опасных ситуаций для субъекта в социально-психологическом (Г. М. Андреева, Я. Л. Коломинский, А. В. Возжеников и др.) и психологическом аспектах (Б. Г. Ананьев, В. Г. Асеев, А. А. Бодалев, Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, В. П. Зинченко, Е. А. Климов, А. Н. Леонтьев, и др.).

Важным теоретическим ориентиром данного исследования, являются концепции стресса (Г. Селье, Р. С. Лазарус) и профилактики эмоциональных всплесков и непредсказуемых ситуаций (Ю. Н. Казаков), посттравматических стрессовых расстройств (А. Бек).

#### **Методы исследования.**

К методам исследования относятся: теоретические методы – анализ и интерпретация исследований, контент-анализ публикаций, сравнительный анализ, обобщение;

Структурно-функциональные методы - определение и описание структурных элементов превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Общепсихологические методы – индивидуальное собеседование, наблюдение, тестирование по комплексу тестов, диагностирующих уровень психической устойчивости и психического здоровья сотрудников охранных предприятий; оценка уровня развития профессионализма, проведение авторского психологического тренинга, интерпретация полученных результатов.

Статистическая обработка результатов исследования производилась с помощью программы Microsoft Excel 2010 и IBM SPSS Statistics.

**Научная новизна исследования.** Разработана психологическая структура, включающая показатели психосоматической и психоэмоциональной сфер, и критерии личностно-деятельностной продуктивности, обеспечивающие развитие превентивной безопасности работников охранных предприятий. Выделенные компоненты безопасного поведения, системы мотивационных, практических, ак-



меологических и здоровьесберегающих критериев личностно-деятельностной продуктивности обеспечивают успешную реализацию поликомпонентной структуры, основных этапов формирования превентивной безопасности и системы контроля основных компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Выделены парциальные показатели психосоматической (здоровый образ жизни, психосоматические жалобы, индекс здоровья, самочувствие, активность, настроение) и психоэмоциональной (самооценка стрессоустойчивости, эмоциональная удовлетворенность, ситуативная-личностная тревожность) сфер, способствующие актуализации превентивной безопасности работников охранных предприятий. Поликомпонентная структура развития превентивной безопасности включает содержательную характеристику безопасного поведения, систему критериев, обеспечивающих успешную реализацию модели, основные этапы формирования превентивной безопасности и систему контроля основных компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Определены личностно-деятельностные компоненты развития продуктивности превентивной безопасности работников охранных предприятий (мотивационный, практический, акмеологический, профессиональный, здоровьесберегающий). Выделенные компоненты превентивной безопасности работников охранных предприятий способствуют развитию психосоматического и психоэмоционального компонентов, следовательно, обеспечивают высокий уровень превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Установлена разноуровневая взаимосвязь парциальных показателей психосоматической и психоэмоциональной сфер с личностно-деятельностными особенностями, обуславливающая продуктивность превентивной безопасности работников охранных предприятий. Взаимосвязь компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий и личностно-деятельностных критериев продуктивности обуславливается эффективностью тренинговых технологий в процессе профессионального обучения работников охранных предприятий.

Описана технология развития превентивной безопасности, построенная с

учетом критериев личностно–деятельностной продуктивности, психоэмоциональной сферы и психосоматических потенциалов.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в систематизации понятийного аппарата, относящегося к превентивной безопасности с учётом особенностей профессиональной деятельности работников охранных предприятий.

Концептуальная разработка психологических технологий дополняет теоретико-методологические подходы к комплексному изучению превентивной безопасности работников охранных предприятий, а отсутствие строгой однозначной зависимости продуктивной деятельности специалиста от той или иной отдельно взятой его психологической особенности или их суммы породило необходимость создания стройной концепции планомерного научного поиска наиболее важного содержания этого понятия.

Превентивная безопасность работников охранных предприятий рассматривается как способность минимизировать риски возникновения потенциально опасных ситуаций в профессиональной деятельности, что на теоретическом уровне дополняет подходы к профессиональному развитию личности, психическому здоровью и психической устойчивости, определяет содержание компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Внедрение в систему непрерывного образования комплексных программ, направленных на развитие уровня превентивной безопасности работников охранных предприятий позволило наработать методы, направленные на развитие уровня превентивной безопасности работников охранных предприятий.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что его результаты применяются при организации развивающего мониторинга психической устойчивости и психического здоровья в особых условиях деятельности работников охранных предприятий, а также для формирования кадрового резерва в целях обеспечения надежности охранных структур. Разработанный тренинг применяется в целях диагностики и развития профессионально-личностных ресурсов, способствующих повышению толерантности к внешним и внутренним стрессорам для всех профессиональных типов сотрудников охранных предприятий.

Материалы исследования, его результаты используются в 12 частных охранных предприятиях города Москвы и московской области. Разработанная структурно-комплексная модель развития превентивной безопасности основанная на формировании психического здоровья и психической устойчивости сотрудников охранных предприятий используется в программах профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников охранных предприятий, а разработанный психологический тренинг способствующий актуализации психосоматического и психоэмоционального компонентов превентивной безопасности включен в систему повышения квалификации кадров управления охранных предприятий.

### **Положения, выносимые на защиту**

1. Превентивная безопасность работников охранных предприятий представляет собой внутриличностный механизм, направленный на элиминацию профессионально-личностных рисков, и психическую компенсацию информационной дефицитарности в условиях неопределенности, влияющий на особенности психоэмоциональной и психосоматической сфер, актуализирующих систему личностно-деятельностной продуктивности.

2. Разноуровневые проявления превентивной безопасности работников охранных предприятий обусловлены полимодальным сочетанием показателей психоэмоциональных и психосоматических компонентов, а описанные критерии личностно-деятельностной продуктивности являются основой для формирования тренинга превентивной безопасности работников охранных предприятий. Их учет в структуре тренинга позволяет дать комплексную оценку в развитии психосоматического и психоэмоционального компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий. Для успешной реализации программы оптимизации превентивной безопасности работников охранных предприятий необходимо включение в программу профессиональной подготовки частного охранника психологического тренинга.

3. Выделенные критерии личностно-деятельностной продуктивности являются детерминантой развития превентивной безопасности работников охранных предприятий, отражающейся в иерархическом развитии парциальных показателей

психоэмоциональной и психосоматической сфер.

4. Разработанная технология оптимизации парциальных составляющих психоэмоционального и психосоматического компонентов способствует разгрузке ведущего полушария головного мозга испытуемых и стимулирует активность ведомого полушария. Реализация программы, включающей в себя комплекс упражнений, позитивно отражается на уровне развития превентивной безопасности работников охранных предприятий и способствует минимизации рисков возникновения потенциально опасных ситуаций в профессиональной деятельности.

**Эмпирическая база исследования.** Общая численность принявших участие в исследовании на разных его этапах составила 197 сотрудников частных охранных предприятий г. Москвы и Московской области в течение 2015-2018 гг.

Проведен анализ литературы по теме исследования, определены теоретико-методологические основы стрессоустойчивости и ее взаимосвязи с профессионализмом специалистов охранной деятельности, разработаны содержание и структура исследования (2015 г.). Разработана программа исследования, проведен отбор диагностического инструментария для проведения исследования 2016г.

Экспериментальное исследование, обработка и анализ полученных данных проводились в 2017 г. Обработка, интерпретация и обобщение данных исследования и рекомендаций – вторая половина 2017 – первый квартал 2018 гг.

**Надежность и достоверность** исследования определяется обоснованностью исходных теоретико-методологических положений, разнообразием и надежностью использованных методик оценки исследуемых показателей, компьютерной обработкой полученных результатов, надежностью методов построения и алгоритмов формирования тренинга.

Обоснованность полученных результатов исследования достигается рассмотрением новых тенденций в области научного изучения конкретных проблем в контексте общенаучных закономерностей, сопоставлением альтернативных вариантов решения рассматриваемых вопросов и их системной проработанностью, последовательной реализацией взаимодополняющих методов.

**Апробация и внедрение результатов исследования** осуществлялись в 12

частных охранных предприятиях г. Москвы и Московской области. Результаты исследования докладывались на Всероссийском молодежном фестивале «Меня оценят в XXI веке» (Непецино, 2015 г.), обсуждались на заседаниях кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАНХиГС (Москва 2014-2015 гг.), на Конгрессе Всероссийского форума «Здоровье нации – основа процветания России» (Москва, 2016 г.), на межрегиональной научно-практической конференции «Психологические механизмы обеспечения повышения антитеррористической устойчивости и безопасности российского общества» (Кострома, 2016 г.).

По теме диссертационного исследования опубликовано 9 работ, из них 4 – в изданиях, рекомендуемых ВАК.

#### **Соответствие диссертации паспорту научной специальности.**

Диссертационное исследование соответствует п. 5 специальности 19.00.03 – «Психология труда, инженерная психология, эргономика» в вопросе рассмотрения условий и способов установления взаимного соответствия свойств психики человека и требований трудовой деятельности, в п. 7. «Проявления психики в сложных и опасных профессиях» и в п. 10 в вопросе изучения психологических условий и путей установления взаимного соответствия личных качеств человека и требований профессии паспорта специальности ВАК 19.00.03 – «Психология труда, инженерная психология, эргономика».

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, трех глав, выводов и заключения, списка литературы и приложений. Текст диссертации изложен на 210 страницах, иллюстрирован 17 таблицами и 15 рисунками. Библиографический список содержит 162 источника, в том числе 35 – на иностранных языках.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРЕВЕНТИВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ ОХРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

## 1.1. Психологические подходы к изучению сущностных основ превентивной безопасности работников охранных предприятий

Рассматривая содержание понятия «превентивная безопасность личности», необходимо уточнить его составляющие. Природа психического – это специфический круг психических явлений, восприятия человека, его желаний и намерений, потребностей и удовлетворённости, самооценка и самоконтроль, самопознание, склонности, готовность к профессиональным опасностям и т. п., то есть всё то, что дано нам в качестве переживаний [99, 96]. При анализе содержания психической устойчивости обнаружены многочисленные трактовки этого понятия. Ключевым положением является то, что этот термин используется как противопоставление психическим расстройствам. Расстройство определяется как риск и вероятная опасность для психики.

Источники опасностей в профессии работников охранных предприятий существенно различны в аспектах оздоровления личности [62, 70]. Опасностями для работников охранных предприятий выступают профессиональные раздражители в сопоставлении с личностными возможностями для их преодоления. Следовательно, психическая устойчивость может рассматриваться как устойчивость взаимодействия психологических систем «организм, индивид, личность, индивидуальность, субъект деятельности» [4, 10, 98] и структур психики [103, 105] работников охранных предприятий.

Основой потенциалов превентивной безопасности выступает уровень активизации ауторазвития психической устойчивости. Процесс саморазвития создаёт аутопсихологические условия развития зрелости, субъективной позиции безопас-

ности индивида, основанной на его потребности в психической устойчивости и готовности к рискам. Это является вершиной реализации ресурсов и резервов в осуществлении превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Единое пространство самореализации субъекта затрагивает механизмы психического здоровья, включающие аутопсихологическую модель восприятия, саморегуляции и стабилизации потенциала превентивной безопасности. Ведущим резервом является при этом когнитивная система, отражающая риски профессиональной деятельности. Важным элементом резервов представляется субъективная превентивность, эмоциональная и психическая стабильность, устойчивость в реальной жизни, высокий уровень самоконтроля в ситуациях повышенной сложности. Эти качества способствуют формированию самостоятельного стиля безопасного поведения или напротив полезависимого стиля безопасного поведения, для которого характерна уединенность и непринятие самого себя [63].

В основу оценки формирования компонентов превентивной безопасности положен процесс управления механизмами самосохранения психической устойчивости. Эти механизмы, с одной стороны, являются всеобщей закономерностью сущности переживаний личности в достижении безопасности, связанной со способностью актуализации состояния здоровья, возможностей ее сохранения и *проектирования превентивной безопасности*. С другой стороны, они характеризуются возможностью не только отражать состояние психического здоровья, но и активно преобразовывать его. Это позволяет субъекту выходить за рамки биологической нормы развития, изменять структуры психического здоровья путём самопостроения и самореализации превентивной безопасности, нового типа психологических связей при адаптации к профессиональной деятельности. В результате преодолеваются внутренние противоречия, обуславливающие необходимость осуществления превентивной безопасности [52].

В свою очередь, специфика прогностической модели реализации резервов превентивной безопасности затрагивает также бессознательный уровень, который отражает процесс становления врожденной возможности сохранения психического здоровья (бессознательного потенциала безопасности и процесса самосохране-

ния дорефлексивного «Я»). Восприятие на сознательном уровне построено на понимании феномена личностного здоровья: самосознания рефлексивного «Я» (представления о своем здоровье), осознания актуальности самосохранения для развития личностного здоровья путем противодействия рискам, основанного на развитии самообладания и аутокомпетентности, которые обеспечивают превентивную безопасность личности. Процесс самосохранения в результате самостоятельного преодоления непредсказуемых ситуаций осуществляется благодаря выработке механизма «преодоления себя», который стимулирует субъектный рост зрелости и формирует потребность в развитии превентивной безопасности.

Важно заметить, что надситуативная активность самосохранения психического здоровья формирует мотивационно-смысловую сущность феномена превентивной безопасности как психологического, так и феноменологического качества продуктивности форм личностного здоровья. Здоровье рассматривается исходя из достижения интенций саморазвития и интеграции закономерностей психосоматических взаимосвязей здоровья организма, индивида и личности. Оно формируется в повседневном взаимодействии индивида со средой, исходя из понимания здорового потенциала организма как индивидуума в целом и его составляющих, включающих психику и телесность, потребности, эмоции и чувства. Такая схема отражает пути самореализации целостности субъекта охраны через мотив потребности сохранения здоровья в рискованных ситуациях, через накопление психологического опыта субъектности и субъективности в преодолении непредсказуемых ситуаций, через структурообразующую часть его психики в развитии безопасности [67].

Необходимо понимать, что психологический механизм субъектности выражается в переносе зрелости в ситуации развития и саморазвития (сознательного самоконтроля своего состояния) на формирование взаимосвязей готовности к преодолению опасности.

В свою очередь, субъективность превентивной безопасности формируется в профессиональной деятельности индивидуально, поскольку структура субъективного семантического пространства превентивной безопасности носит отпечаток задающих ориентиров служебной деятельностью работников охранных предприя-



тий и характеризуется обладанием способности контролировать состояние своего здоровья и владеть собой [63].

В превентивной безопасности важен стиль построения алгоритмов готовности к саморазвитию и саморегуляции в самосохранении. Они формируют резервы саморазвития (активности) субъектного для центральной «Я»-функции самооздоровления. Эти алгоритмы также способствуют развитию потенциала «Я»-здоровья в ступенях и уровнях самооценки, притязаний саморазвития. В совокупности это открывает возможности реализации программ функциональной нагрузки и ее самооздоровления на уровнях «Я»-готовности, задающих ориентиры в преодолении стрессов [67].

В целом возможности активации ресурсов превентивной безопасности, основаны на индивидуальных резервах продуктивности форм здоровья, формируемых возможностями психосанаций (оздоровления), которые являются структурно организующими элементами взаимосвязи свойств, форм личностного здоровья и разноуровневых мер профилактики деструкций психики.

Необходимо отметить, что самосохранение и саморазвитие как основные категории и возможности формирования конструктов психосанаций и аутосанаций (таких, как отношение к здоровью, развитие навыков самооздоровления и стрессоустойчивости) строятся санапсихологией в поуровневом развитии самооздоровления. При этом образующий и стимулирующий компонент превентивной безопасности в реализации резервов психического здоровья представляет собой процесс развития и сохранения достигнутых уровней и степеней проявления данных конструктов. Этот процесс строится от объективного (потребительского) взаимодействия микросреды частного охранника и его «Я»-функций – начального развития форм здоровья до субъективного саморазвития превентивной безопасности [68].

Развитие самостимулирования превентивной безопасности до высокого уровня возможно на основе ресурсов целостности форм психического здоровья, выстраивающихся в процессах реализации, выражения, представления безопасности психического здоровья работников охранных предприятий. Специфику само-

стимуляции определяет аутосанапсихология, вскрывающая резервы оздоровления психики личности для достижения безопасности психологическими приемами. Цель самостимуляции – формирование превентивной безопасности на основе целостности глубинных связей, в преодолении рисков путем проявления внутренней и внешней позиции субъекта в стрессе. Эта цель должна достигаться на основе устойчивости здоровой психики, являющейся стержнем и смыслообразующей составляющей безопасности личности, формирующей стрессоустойчивость к непредсказуемым ситуациям.

Объектом самостимуляции является потенциал психического здоровья в виде совокупности медицинских, биологических компетенций. Эти компетенции характеризуют психически осознанное отражение регулирования и управления развитием ресурсов и стимуляции резервов психического здоровья при достижении оптимального уровня развития превентивной безопасности. Предметом самостимуляции является формирование превентивной безопасности и обеспечение целостности форм личностного здоровья, возможностей самооздоровления при индивидуализации безопасности [66].

Ключевую роль в достижении превентивной безопасности играет обеспечение комплексности специфических связей в формировании психического здоровья. Эти связи способствуют стабилизации самости личности, выработке продуктивных паттернов поведения личности, обеспечивающих социальные нормы безопасности, профессиональное и общекультурное здоровье. Это в свою очередь позволяет проводить оздоровление психологического пространства профилактическими способами и дает возможность сформировать резервы превентивной безопасности, психической устойчивости и личностного здоровья. Такой подход дает возможность анализировать и корректировать формы личностного здоровья, выявлять особенности формирования оптимального уровня превентивной безопасности [63].

Главная основа достижения оптимального уровня превентивной безопасности заложена в субстанциональности компонентной целостности форм здоровья и определённости составляющих субъекта профессиональной деятельности. Это

выражается в потребности воспроизводства и поддержании динамического равновесия индивида в процессе противостояния стрессам, что дает возможность обеспечивать превентивность безопасности личности на основе изменения целостности форм психического здоровья [61].

В свою очередь потенциал ресурсов превентивной безопасности и резервов психического здоровья субъекта укрепляется в результате интеграции психической целостности личности, выраженной в психологической идентификации бессознательного самосохранения, отраженными в сознании особенностями здоровья индивида. И в целом, этот потенциал строится на аутокогнитивной функции жизненного, индивидуального и около индивидуального пространства, что активизирует уровни познавательных процессов, способности субъекта к прогнозу ситуации и схем безопасного поведения [53].

Результатом способностей является достижение оптимального уровня превентивной безопасности и самоактуализация в ходе адаптации к среде профессиональной деятельности.

Уровни ресурсов и резервов достижения устойчивости превентивной безопасности к непредсказуемым ситуациям (стрессам), в ходе адаптации, определяются показателями (высокие, средние, низкие), характеризующими их реактивность (сопротивляемость) при различных общих неспецифических адаптационных реакциях (реакция тренировки, спокойной активации, повышенной активации, стресса, переактивации). Оценка эмоционально-волевой сферы личностного здоровья проводится по результатам теста САН (самочувствие, активность, настроение) и параметрам познавательных процессов (внимание, скорость и точность выполнения операций), характеризующим психическую работоспособность и уровень профессиональной фрустрированности.

Показателями эффективности саналогических методов повышения устойчивости превентивной безопасности выступают:

– значимые навыки, связываемые с умением формировать эмоционально адаптированное состояние, которое обусловлено психоэмоциональной стабильностью, состоянием удовлетворенности, отсутствием дистресса, ощущения угрозы;

- коммуникативная компетентность как способность к выстраиванию эффективного общения, лёгкость в налаживании контактов;
- внутренняя установка, связанная с готовностью действовать определенным образом на основе личностной позиции;
- реальная безопасность окружающей среды [68].

Когнитивная составляющая совокупности новообразований резервов превентивной безопасности обусловлена пониманием того, что опасность для работника охраны заключается в непредсказуемости психических реакций и связей, устанавливаемых им в сложившейся ситуации при отсутствии информации о ней. Неадекватность реакций преодолевается через преобразование информационной неопределенности в прогнозируемые события. Такое преобразование формулируется в рамках концепции санапсихологии превентивной безопасности субъекта на основе психологии здоровья, санапсихологии, медицинской психологии и педагогики специальных образовательных потребностей безопасности психического здоровья. Резервные возможности позволяют формировать и применять такое понятие как «целостный организм», в целостности психического здоровья. Оно же определяет уровень психической устойчивости здоровой личности как отражение состояния в достижении целостности психической формы здоровья личности. В свою очередь, продуктивность в достижении резервов безопасности психического здоровья обеспечивает полноценную деятельность как вершину интеграции биологического, социального и личностного критериев, рассматриваемых с точки зрения формирования внутренней и внешней позиций личности по отношению к сохранению превентивной безопасности в деятельности.

Закономерности формирования ресурсов и резервов превентивной безопасности начинаются с выбора вида деятельности и профилактики стрессовых ситуаций, влияющих на развитие потребности в безопасности и психологической защите, на основе оценки уровня тревожности будущих специалистов при различной мотивации выбора профессии [72].

При выборе профессии кандидаты на должность ориентируются на субъективную значимость ценности превентивной безопасности личностного здоровья в

профессии, имеют высокий уровень тревожности, проявляют выраженность эмоций в стрессе. При этом оценка личностного здоровья в профессии, связанной с эмоциональной сферой, риском возникновения стрессов, повышенным уровнем тревожности в экстремальных ситуациях, может привести к отказу от деятельности [47].

С другой стороны, из-за относительной доступности обучения выбранной профессии и самого обучения без существенных усилий у субъектов проявляется низкая тревожность и слабая выраженность эмоций. В результате обучающиеся мало волнуются, переживают по поводу выбранной специальности, поскольку она не представляется им жизненно важной ценностью [54].

На выбор вида деятельности влияют объективные и субъективные факторы в освоении профессии. Они оцениваются состоянием профессионально важных качеств (ПВК), возможностями безопасности психического здоровья в социальной ситуации, в профилактике преодоления стрессов для кандидата. Важная степень выраженности таких качеств, как умение принимать решения в короткие сроки, действовать нестандартно, проявлять способность сохранять самообладание и выдержку, иметь высокую эмоциональную устойчивость психики. Важным элементом в профессиональной деятельности субъекта охраны является оценка личностных функциональных резервов.

Функциональные резервы безопасности формируются в два этапа. На первом этапе профессиональной адаптации закономерности развития личностных качеств развиваются на основе преобладающих физических или психологических характеристик. Они могут быть приобретенными (интеллект, воля, уверенность в себе, потребность в успешности развития личности, общительность) и врождёнными – конституциональными (физиолого-морфологические). На втором этапе формируются паттерны поведения с учётом субъективных особенностей выхода из стрессовой ситуации и управления многообразием её факторов, проявляются определённые профессионально важные и мотивированные резервы саморазвития безопасности личности. При этом, в типологии субъективных возможностей и их проявлений в деятельности обнаруживаются формы явной и скрытой напряжен-

ности, обусловленной анализом превентивной безопасности поведения группы [47].

Резервы самоорганизации превентивной безопасности личностного здоровья формируют внутреннюю позицию субъекта в безопасности профессиональной деятельности, позволяют управлять образно-санационным мышлением, чувством самоуважения, гордости, достоинства, воспринимать общечеловеческие цели и ценности, постигать смысл жизни и профессиональной деятельности.

Объективные факторы формирования превентивной безопасности и управления объектами при обеспечении безопасности профессиональной деятельности проявляются в обстоятельствах личностной самоизоляции и межличностных конфликтов. Однако терпимость к иным общностям будет являться главной особенностью механизма развития внутренней позиции в превентивной безопасности личности и разрешении внутриличностных конфликтов в поведении [68].

Общий положительный фактор самопреобразований превентивной безопасности здоровья – это положительный морально-психологический климат, включающий удовлетворённость работников своим социальным положением и отношениями в коллективе, уверенность в социальной защите, поддержке и помощи со стороны руководства. Комфорт и эмоциональное состояние мотивируются поведением и личностными качествами и субъекта, и руководителя.

Отрицательные факторы дискомфорта, напряжения и тревоги провоцируют эмоциональную реакцию, снижают способность субъекта контролировать свои поступки.

К специфическим факторам, дестабилизирующим психологический климат в коллективе, относятся: неуверенность работников в завтрашнем дне, противоречивые отношения между руководителями служб; отсутствие мотивации деятельности, психическая напряжённость и тревожность; стрессовая утомляемость; ротация работников; низкий уровень ценностно-ориентационной сплочённости членов коллектива в основной деятельности. К особым факторам относятся также неудовлетворённость работой, ее низкая эффективность на нижних уровнях чинов и классов, усталость и тревожность людей на рабочем месте. Эти факторы становятся глав-

ными причинами психической напряжённости в системе психологической безопасности здоровья [52].

Специфика социально-психологического климата влияет на превентивную безопасность личностного здоровья субъекта из-за таких факторов макросреды, как состояние положения в стране, деятельность вышестоящих органов управления, связь с территориальными органами государственной власти, общественными организациями.

На безопасность личностного здоровья субъекта влияют факторы микросреды: комплекс организационных, технических и технологических элементов, составляющих содержание деятельности органа; специфика формальных и неформальных связей в коллективе и соотношение между ними; стиль руководства; уровень психологической совместимости членов коллектива; условия труда и быта. Они определяют специфику среды формирования безопасности психического здоровья субъекта, множественность оказывающих влияние на их деятельность деструктивных факторов, экстремальных условий, в которых приходится решать сложные и ответственные задачи, обуславливают необходимость высокого уровня морально-психологической устойчивости групп и отдельных субъектов. Совершенствование управления и повышение эффективности их деятельности находятся в прямой зависимости от того, насколько специалист владеет методами социально-психологического анализа, профилактики и разрешения разнообразных конфликтов, возникающих в подчиненных коллективах [64].

К основным социально-кризисным факторам, влияющим на безопасность работников охранных предприятий, можно отнести: современные конфликтогенные ситуации; состояние социально-экономической сферы общества (глубокая имущественная дифференциация; стратификация населения по реальным доходам; деформация социально-профессиональных групп; девальвация ценности труда в материальном производстве, смена представлений о престижности профессий; поляризация интересов частных собственников и директората предприятий, – с одной стороны, и наёмных работников, совместно с профсоюзными

структурами, – с другой); социальная напряжённость, усиливающаяся с ростом стратификации.

Причиной длительных эмоциональных перегрузок могут служить факторы экстремальной обстановки: *опасность* – осознание обстановки как угрожающего его здоровью и жизни; *внезапность* – неожиданное изменение обстановки в ходе выполнения задачи; *неопределенность* – отсутствие, недостаток или противоречивость информации о содержании задачи и условиях её выполнения; *новизна* – наличие ранее не известных элементов в условиях выполнения или в самой задаче; *ускорение действий* и соответствующее сокращение времени на их выполнение; *дефицит времени*, приводящий к тому, что успешное выполнение задачи возможно простым увеличением темпа действий и необходимо изменение содержания структуры деятельности [65].

Психологическая работа в обстановке экстремальных или чрезвычайных ситуаций выступает неотъемлемым компонентом медико-психологического сопровождения субъектов охраны. Она осуществляется на всех этапах их подготовки к стрессовым ситуациям и фрустрирующим состояниям в интересах расширения имеющихся и создания дополнительных психологических возможностей профилактики превентивной безопасности для эффективных действий субъектов в экстремальной обстановке.

Профилактика превентивной безопасности зависит от организационно-служебной культуры субъекта деятельности и является неотъемлемым её элементом на рабочих местах. Предполагается социальная демонстрация таких характеристик, как доверительные отношения, деловое общение, доверие руководству и ценность социальной безопасности, работа в команде для достижения поставленных целей в установленные сроки, степень уважения между коллегами по работе [51].

Особенностями резервов превентивной безопасности психического здоровья работников охранных предприятий в ходе ликвидации чрезвычайных ситуаций являются: специфический диапазон профессионально выполняемых работ; владение техническими средствами передвижения (в том числе специальными);



совмещение различных видов работ и неравномерность нагрузки во времени; ненормированный рабочий день при ликвидации ЧС; необходимость оперативного принятия решений [50].

Продуктивность всего потенциала резервов и форм психического здоровья основана на следующих принципах: оптимальности содержания саналогических программ; гибкости, предполагающей доступность возможностей актуализации; построения saniрующих алгоритмов; интеграции аутопсихологических технологий (они включают процедуры поэтапного и многоуровневого процесса формирования стрессоустойчивости посредством тренингов формирования паттернов поведения, направленных на достижение готовности каждого или группы к фрустрирующим ситуациям); согласованности работы систем организма и программ коррекции, включая организационный компонент формирования готовности [73].

Подготовка работника охранных предприятий к преодолению стрессов и фрустраций должна:

- учитывать способности оценивать условия появления фрустрирующих ситуаций;
- предусматривать возможности решения задач с использованием возможностей защиты личности от информационно-психологического воздействия стрессоров;
- предполагать применение сил и средств в формировании стрессоустойчивости;
- учитывать приоритет субъективного фактора на этапах разработки и реализации санационно-технологического процесса;
- ориентировать субъекта охраны на активизацию волевой сферы, на мобилизацию ресурсов в решении учебных и практических задач для стимуляции уровня стрессоустойчивости [49].

Хотелось бы выразить авторскую точку зрения относительно понятия превентивной безопасности. Превентивная безопасность является механизмом, упреждающим риски психического здоровья, работая на опережение и опираясь на когнитивную составляющую, которая обусловлена пониманием того, что опасность

для работников охранных предприятий заключается в непредсказуемости психических реакций и связей, устанавливаемых ими в сложившейся ситуации при отсутствии информации о ней. Превентивная безопасность является личностным образованием совокупности специальных знаний, прикладных умений и навыков, мотивационных и психологических качеств подготовленности личности, которые позволяют эффективно противодействовать внешним факторам и условиям, возникающим в процессе ее профессиональной деятельности.

Такая способность противостоять этим факторам зависит от уровня психической устойчивости личности, что делает её (психическую устойчивость) неотъемлемым компонентом в структуре превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Таким образом, в результате анализа ряда исследований выявлено, что каждая стрессогенная ситуация в профессиональной или любой другой деятельности вызывает появление комплекса оценок, согласований, урегулирований при взаимодействии человека со стрессорами. Важную роль в процессах оценки и регуляции играет превентивная безопасность личности, основу которой составляет нервно-психическая устойчивость личности. Важными составляющими устойчивости являются способность к полноценной самореализации и личностному росту со своевременным и адекватным разрешением внутриличностных конфликтов (ценностных, мотивационных, ролевых); относительная стабильность эмоционального тона и благоприятного настроения; способность к эмоционально-волевой регуляции; мотивационная напряжённость, адекватная сложившейся ситуации, это комплекс способностей, широкий круг разноуровневых явлений. Устойчивость сохраняет личность от дезинтеграции личностных расстройств, что положительно отражается на уровне превентивной безопасности личности и особенно важно для представителей стрессогенных профессий.

Психическое состояние как временное состояние психики человека отражает общие и специфические особенности его психической жизни, подвержено воздействию факторов внешней и внутренней среды (объективного и субъективного характера), то есть, обусловлено индивидуальными особенностями и сферой дея-

тельности личности. Выраженность признаков функциональных состояний зависит как от особенностей человека, так и от характера выполняемой деятельности. Набор таких признаков у представителей различных профессий имеет определенные особенности. Функциональное состояние представителя стрессогенной профессии можно охарактеризовать как комплекс характеристик функций и качеств, которые прямо или косвенно обуславливают выполнение им своих профессиональных обязанностей.

## **1.2. Мотивационная обусловленность превентивной безопасности работников охранных предприятий**

Множество факторов оказывает влияние на уровень превентивной безопасности работников охранных предприятий. В количественном и качественном отношении они многочисленны и разнонаправлены, что делает их классификацию крайне сложной. Вместе с тем при рассмотрении, нами представленной модели превентивной безопасности, выясняется, что важную роль в ее формировании играет оптимальный уровень психического здоровья, психической устойчивости, составляющих и отражающих состояние потребностно-мотивационной сферы.

При попытке объяснить причины поступков субъекта неизбежно встает вопрос о мотивации деятельности. Любая деятельность или поведение индивида обусловлены двумя факторами: внутренними и внешними. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором – внешние условия и обстоятельства его деятельности. В первом случае подразумеваются цели, мотивы и потребности индивида, во втором – стимулы, которые происходят из сложившихся обстоятельств. [20].

К основным формам стимулов относят четыре: материальное поощрение, самоутверждение, принуждение, моральное поощрение [113].

Мотивация представляется как процесс постоянного обоюдного воздействия и преобразования, в результате которого субъект и ситуация неизбежно влияют друг на друга, порождая новое поведение [20].

Для обозначения разных состояний работников охранных предприятий, описывающих их деятельность как субъекта, нами используется термин «мотив» [22]. Учитывается и большое количество разных точек зрения относительно сущности мотива. Чаще всего психологи рассматривают мотив как побуждение (В. И. Ковалев и др.); мотив в качестве потребности (Л. И. Божович и др.); мотив как детерминанту цели деятельности (С. Л. Рубинштейн и др.); мотив как опредмеченную потребность (А. Н. Леонтьев и др.); мотив как намерение и свойство личности (М. Мадсен, Х. Мюррей, Дж. Аткинсон, К. К. Платонов, В. С. Мерлин, М. Ш. Магомед-Эминов и др.); мотив как состояние личности (Е. Р. Хилгард и др.). В понимании Д. Н. Узнадзе мотив предстает неким образованием, которое появляется в процессе многоуровневой мотивации.

Основной упор понимания мотивации превентивной безопасности нами делается на понимании его как результата когнитивной деятельности. Так, Ж. Годфруа пишет: «мотив – это соображение, по которому субъект должен действовать». Еще более резко пишет Х. Хекхаузен: «мотив – это лишь «конструкт мышления», т. е. теоретическое построение, а не реально существующий психологический феномен» [94]. Важно, что мотив безопасности является триггером, запускающим процессы активации деятельности, активирующим смыслообразующую функцию, позволяющую активировать цели превентивной безопасности, предавая действиям субъективный смысл. В целом эффективность и направленность деятельности зависит от характера побуждающего к деятельности мотива [20].

Необходимо заметить, что мотив не осознается и подменяется субъективным обоснованием того или иного действия, которое не отражает актуальных побуждений индивида. Таким образом, власть работников охранных предприятий над собственными действиями тем сильнее, чем правильнее и точнее понимается сам мотив в профессиональной деятельности [20].

Учитывается и то, что любая деятельность имеет мотив. Однако деятельность работника охранного предприятия обладает несколькими и специфическими мотивами. В этом случае деятельность такого субъекта характеризуется нами достижением нескольких целей и потребностей безопасности. Вопрос осо-

знанности выбора характеризуется направленностью превентивной безопасности, которая определяется потребностями и ограничениями в зависимости от ситуации или их фрустрирующих состояний. Однако в любой ситуации индивид оценивает возможность реализации мотивов безопасности или препятствия в их осуществлении, а в отдельных случаях именно ситуация может стать причиной навязывания мотива преодоления [22].

Основополагающими понятиями, которые характеризуют сущность мотива, являются потребности и интересы. Потребности побуждают индивида искать пути и методы достижения целей, позволяют осознать мотивы и желание сохранять внутреннее и внешнее равновесие с окружающей действительностью (профессиональной и социальной).

Потребности – это устойчивая необходимость в чем-либо. Потребности являются внутренним побудителем активности человека. Различают материальные, духовные и социальные потребности (в зависимости от объекта).

Материальные потребности характеризуются биологической направленностью. Например, потребности в воде и пище, в продолжении рода и воздухе, потребность в жилье и одежде и т. д.

К духовным потребностям относятся инструменты, помогающие индивиду самовыражаться. Такие потребности находятся в активной динамике, способны быть катализатором развития личности или его деградации.

Социальные потребности характеризуются зависимостью индивида от коллектива, общения, межличностного взаимодействия, участия в профессиональной деятельности [12].

Каждое состояние индивида связано с удовлетворенностью или неудовлетворенностью, не исключением является и «потребность».

Главными критериями потребностей личности являются сила, периодичность возникновения и способ удовлетворения. Еще одними вспомогательными, но важными критериями личности являются те или иные, значимые для индивида, объекты духовной и материальной культуры, которые могут способствовать удовлетворению потребности [21].

Потребности играют одну из важнейших ролей в общем процессе мотивации профессионального поведения работников охранных предприятий. Они стимулируют поведение, когда осознаются специалистами охраны. В этом случае потребности принимают конкретную форму – форму интереса безопасного поведения (т. е. конкретного выражения осознанных потребностей в безопасности) к определенным видам профессиональной деятельности, объектам и предметам.

Причина возникновения потребностей в превентивной безопасности заключается во взаимодействии индивида с окружающей действительностью в процессе производства и потребления духовных и материальных благ. Удовлетворяется одна потребность, появляется другая, зачастую более сложная. Именно этим и отличается индивид от животного, которое приспосабливается к окружению, но не изменяет его [18].

Шопенгауэр стал родоначальником такого термина как «мотивация», употребив его в своей статье «Четыре принципа достаточной причины» [121]. После этот термин был основательно интегрирован в психологической литературе для выявления причин поведения человека и животных.

Учитывается и то, что мотивацией считается процесс формирования мотива, который характеризуется множеством этапов и стадий, а мотив является продуктом данного процесса, т. е. мотивации [22]. «Смысл мотивации, – пишет Д. Н. Узнадзе, – заключается именно в том, что отыскивается и находится именно такое действие, которое соответствует основной, закреплённой в жизни установке личности» [116].

Однако, современное понимание термина «мотивация» в разных научных направлениях трактуется по-разному. Все их можно разделить на два направления. Одно характеризует мотивацию как сумму мотивов и специфических факторов, другое характеризуют мотивацию как некий динамический процесс. Но в обоих случаях мотивация является вторичным образованием по отношению к мотиву.

К сожалению, ни в понимании сущности мотивации и ее роли в регуляции поведения, ни в понимании соотношений между мотивацией и мотивом нет

единства взглядов. Во многих работах эти два понятия используются как синонимы. Выход из создавшегося положения нам видится в том, чтобы рассматривать мотивацию как динамический процесс формирования мотива (как основания поступка) превентивной безопасности в профессиональной деятельности.

Важно, что мотивация не сводится к реагированию (безусловно– или условно-рефлекторному), так как подразумевает участие сознания и преднамеренность.

Необходимо понимать, что в основном поведение связано с произвольной регуляцией, мотивацией, в которой ведущая роль принадлежит не физиологическим, а психологическим механизмам, так как сознательно осуществляются анализ ситуации, выбор цели и построение плана действия [92], особенно в условиях риска.

Таким образом, мотивационная обусловленность превентивной безопасности – это динамический процесс внутреннего, психологического и физиологического управления поведением, включающий инициацию, направление, организацию и поддержку безопасности работников охранных предприятий.

Важно учитывать и то, что в случае выполнения личностью привычных действий процесс мотивации оказывается свёрнутым. Однако в результате многократных повторений одного и того же действия у человека формируются мотивационные схемы (аттитюды, поведенческие паттерны), т. е. знания работника о том, какими путями и средствами можно удовлетворить потребность, как вести себя в ситуации. Репертуар мотивационных схем тем богаче, чем больше опыт индивида, а мотивационные схемы являются важной составляющей мотивационной сферы работника охранных предприятий в достижении оптимального уровня превентивной безопасности.

В итоге выявлены и потребностно-мотивационные особенности зависимости превентивной безопасности частного охранника от психической устойчивости. Они подразделяются на объективные (изменения самой профессии, её структурных компонентов, изменение соотношения профессии субъекта охраны с другими профессиями в сфере «человек–человек») и субъективные (представления о данной профессии; изменение критериев деятельности специалиста; изменение

критериев к себе как субъекту охранной деятельности).

В целом результаты теоретического исследования свидетельствуют об отсутствии строгой однозначной зависимости продуктивной деятельности специалиста от той или иной отдельно взятой его социально-психологической особенности, или их суммы. Это рождает необходимость создания стройной концепции планомерного научного поиска наиболее важного содержания этого понятия в отношении к работникам охранных предприятий.

### **1.3. Личностно-деятельностные предпосылки превентивной безопасности работников охранных предприятий**

Продуктивное функционирование работников охранных предприятий, адекватная саморегуляция, динамичное развитие, достаточно полная их адаптация к профессии возможны при наличии высокого уровня психической устойчивости личности. Однако одной из ключевых особенностей развития, как превентивной безопасности работников охранных предприятий, так и личности в целом, является личностно-деятельностная мотивация достижения, готовность к риску и упомянутая выше потребностно-мотивационная сфера личности.

В параграфе 1.2 речь шла о мотиве и мотивации, о внутренних и внешних мотивах, однако в профессиональной деятельности работников охраны личностно-деятельностные предпосылки формирования мотива безопасности играют важную роль. В этом процессе обеспечения превентивной безопасности важное значение играет принятие верного решения, которое зависит от профессионализма специалиста, его деятельностной и личностной мотивации достижения успеха в профессиональной деятельности. Если индивид, руководствуясь личностными мотивами, определяет для себя профессию, то его мотивация достижения успеха в профессиональной деятельности будет синхронизироваться с личностными мотивами, что увеличит эффективность безопасной деятельности специалиста.

Таким образом, личностно-деятельностные предпосылки обеспечения превентивной безопасности – это совокупность мотивов личностной и деятельност-



ной направленности, не вступающих в противоречие и обеспечивающих продуктивное развитие работников охранных предприятий.

Опираясь на данные исследований мотивации деятельности можно выделить три фактора успешности деятельности: стремление индивида к успеху, наличие ценностей достижения в системе ценностей индивида, владение и освоение ПВК[35].

Направленность индивида на достижение успеха характеризуется как акцентированная потребность в личностном и профессиональном росте индивида. В классификации Г. Мюррея впервые было выявлено это мотивационное свойство, которое понимается как актуальная потребность в успешной деятельности в работе и стремление достичь высокого уровня в той или иной деятельности [22]. Такая потребность может проявляться в различных ситуациях, независимо от содержания.

Д. Макклелланд, один из ведущих исследователей мотивации достижения, определял это понятие как «соотнесение с критерием качества деятельности» [1]. В свою очередь, Х. Хекхаузенем было отмечено, что приведенное определение достаточно абстрактно, в связи с чем мотивация достижения не может быть отнесена ко множеству всевозможных деятельностей и их объектов, а с другой стороны, – факт абстрактности данного определения также делал невозможным подчеркивание главного, того, что мотивация достижения означает стремление делать что-либо наилучшим образом, либо лучше, чем это делают остальные. Наиболее развернутое определение, приводимое этим же автором, описывает мотив достижения как «стремление повышать свои способности и умения или поддерживать их на более высоком уровне в тех видах деятельности, по отношению к которым достижения считаются обязательными, так что их выполнение может либо удался, либо не удался» [1].

Х. Хекхаузенем было выделено два значительных компонента деятельности достижения: самооценивание после осуществления деятельности и принятие на себя обязательства соответствовать определенным стандартам.

В эмпирических исследованиях мотива достижения Дж. Аткинсона и Д. Макклелланда выявляются две мотивационные тенденции: стремление избежать неудачи и стремление к успеху. Мотив избегания неудачи понимается, как склонность отвечать переживанием унижения и стыда на неудачу, в то время как мотив стремления к успеху – как склонность к переживанию удовольствия и гордости вследствие достижения результатов.

Каждый автор по-своему рассматривает соотношение между избеганием неудачи и стремлением к тому, чтобы достичь успеха. Так, Дж. Аткинсон полагает, что это полюса, которые исключают друг друга, и, несомненно, если человек нацелен на достижение успеха, то у него будет отсутствовать страх потерпеть неудачу. И наоборот, если человек ориентирован на избегание неудачи, то ему не свойственно стремление к достижению успеха в том или ином выполняемом им виде деятельности. В данном случае сила мотива неудачи считается силой, тормозящей стремление к успеху.

С точки зрения других авторов, высокий уровень избегания неудачи вполне имеет место у того человека, чей уровень стремления к успеху столь же высок. Помимо того, известны данные исследований, согласно которым между мотивами избегания неудачи и достижения успеха существует положительная взаимосвязь [79].

В данном исследовании интересен тот факт, что включенность в мотивацию избегания неудачи не только избегающих, защитных, но также и «наступательных» установок постулировалась еще Дж. Аткинсоном. Первоначально, при формулировании модели выбора риска, он основывался на том, что индивид, боящийся неуспеха, не склонный выбирать задания средней сложности, в случае, если у него не получится их избежать, будет более старательно и усердно работать именно над ними. Тем не менее, чуть позже Дж. Аткинсон отказался от данного положения и начал рассматривать мотив избегания неудачи всего лишь как тормозящий. При этом в настоящее время принято полагать, что мотив избегания неуспеха содержит в себе компоненты, подталкивающие человека к активному преодолению трудностей с помощью подготовки, длительного приложения усилий и

старания [23]. Затем в русле изучения мотива достижения предметом исследований являлись личностные особенности и особенности поведения людей, у которых превалирует какая-либо из описанных тенденций.

Уровень притязаний и его динамика – это важнейшее поведенческое различие между людьми, у которых преобладает мотивация избегания неудачи, либо мотивация достижения успеха. Таким образом, люди, настроенные на достижение успеха, отдадут предпочтение задачам приблизительно средней трудности. Х. Хекхаузен отмечал, что, выбирая цель, люди, у которых уровень мотивации достижения успеха достаточно высок, предпочитают немного завышенные, но вполне достижимые цели, а не нереалистично высокие. Другими словами, при повышении уровня мотивации достижения уровень притязаний возрастает не линейно.

Данную закономерность можно объяснить тем, что в отличие от решения задач среднего уровня сложности, решение сложных задач не так часто сопровождается успехом, а, в свою очередь, решение легких задач не позволяет быть более удовлетворенным своими достижениями, так как успех объясняется легкостью задачи. Когда индивид выбирает задачи средней трудности, успех и неудача становятся равновероятными, а исход становится максимально зависимым от усилий, приложенных человека.

Помимо того, людям, замотивированным на достижение успеха, свойственно выбирать цели, незначительно превосходящие по сложности уже достигнутый результат [94].

Х. Хекхаузен приводил данные эмпирических исследований, исходя из которых следует, что мотивация достижения неоднородна и состоит из двух разных тенденций: стремления к развитию собственных способностей и стремления к демонстрированию способностей более высоких, чем у других. Так, успех может состоять либо в лучшем понимании предмета или завершении дела ради него самого, либо в достижении результатов, которые лучше результатов других. В прочих исследованиях эти мотивационные тенденции определяют как «цель выполнения» или «цель научения».

На практике описаны исследования, в которых выделяются стабильные особенности людей с очень высоким уровнем мотивации достижения успеха. Так, Е. П. Ильин полагает, что людям, имеющим высокий уровень мотивации достижения успеха, присущи уверенность в успешном завершении задуманного, склонность к разумному риску, решительность в неопределенных ситуациях, большая настойчивость при стремлении к своей цели, готовность взять на себя ответственность, адекватный средний уровень притязаний, который понижается после неудачи и повышается после успеха. Помимо того, людям с высоким уровнем мотивации достижения успеха характерны упорство и большая настойчивость как стабильные личностные качества. Ф. Лютенс отмечал, что для людей, обладающих высоким уровнем потребности в достижениях, характерна потребность в немедленной обратной связи и склонность к выбору деятельности, в которой они могут получить эту обратную связь [73]. Данный автор также упоминает о том, что люди с высоким уровнем мотива достижения предполагают, что выполнение задачи само по себе способствует удовлетворению, и они не всегда заинтересованы во внешнем вознаграждении.

Напротив, субъекты, имеющие высокий уровень мотивации избегания неудачи, нередко ищут информацию о возможностях неудачи при достижении результата. Они готовы взяться за решение как самых легких задач, где неудача практически исключена, так и самых сложных, неуспех в ходе решения которых можно объяснить повышенной сложностью задачи. По предположению Х. Хекхаузена, данный разброс определяется силой общей мотивации. У людей с высоким уровнем общей мотивации в приоритете нереалистично сложные цели, а у людей с низким уровнем общей мотивации, наоборот, – довольно простые для достижения цели.

В наиболее поздних эмпирических исследованиях удалось выявить неоднородность мотивации избегания неудачи. В ее составе есть две тенденции. Первая заключена в поведенческой тенденции к избеганию неудач, реализующейся в поступках или действиях. Вторая – это тенденция к фиксации на возможной неудаче и ее последствиях. Эти тенденции – поведенческое избегание неудачи и аффек-

тивное переживание ее возможных последствий – были выявлены в целом ряде эмпирических исследований [94].

Более того, выделяются три типа боязни неудачи и защитные стратегии, соответствующие им:

- 1) боязнь обесценивания себя в собственном мнении;
- 2) боязнь обесценивания себя в глазах окружающих;
- 3) боязнь, не затрагивающих «Я» последствий [85].

Отмечается также тот факт, что у некоторого количества людей присутствует мотив избегания успеха в том случае, если достижение успеха в данной сфере противоречит преобладающим в культуре социальным ожиданиям. В частности, мотив избегания успеха может наблюдаться у женщин, выбирающих профессии, которые не являются традиционно женскими.

Помимо того, в эмпирических исследованиях были выявлены культурные различия выраженности мотива достижения успеха, которые связываются с его социальной обусловленностью. Таким образом, чем выше социальный слой, тем больше стремление к успеху. Тем не менее, принадлежность к социальному слою не может влиять на выраженность мотива избегания неудачи. Отмечается, что наиболее отчетливо различия в выраженности мотива достижения у представителей разных социальных слоев можно наблюдать у городских жителей.

Мотивация достижения не является врожденной. Интериоризация в детстве некоторых ценностей порождает тенденцию к достижениям, а поощрение к овладению навыками и независимости порождает потребность в достижении. Окружающая среда является фактором, сильно влияющим на формирование мотивации человека. По данным Д. Макклелланда, формирование «мотива достижения» во многом зависит от воспитания ребенка в семье, начиная с раннего детства (ориентация ребенка на овладевающее поведение и самостоятельность, соблюдение режима). Д. Макклелланд полагает, что ребенок, получающий вознаграждение за свои достижения, вырастает с сильно развитым мотивом достижения.

Согласно Х. Хекхаузену, результаты исследований уровня мотивации достижения показали, что группы, имеющие высокую потребность в достижении,

отличали такие характеристики, как: высокий уровень образования, высокий профессиональный уровень, проживание в большом городе, воспитание в полной семье и раннее взросление (21–24 года).

Мотивы избегания неудач и достижения успеха, определяемые воспитанием и средой, также являются индикаторами уровня психической устойчивости и превентивной безопасности личности. Создание механизмов влияния на профессиональную среду позволяет формировать мотивы достижения успеха и избегания неудач, что положительно сказывается на уровне превентивной безопасности и психической устойчивости в целом.

Выше было отмечено, что поведенческие различия, для которых свойственно преобладание мотива достижения или мотива избегания неудачи, проявляются в различии уровня притязаний. Различия уровня притязаний, характерные для людей с преобладанием мотива избегания неудачи или мотива достижения успеха, описываются в модели выбора риска, разработанной Дж. Аткинсоном и Д. Макклелландом. В данной модели постулируется, что выбор риска зависит от направленности и силы мотива, привлекательности цели и ожидания успеха. Так, если у человека преобладает мотив избегания неудачи, то результирующая тенденция всегда приведёт к уклонению от действий. Если у человека преобладает мотив достижения успеха, то результирующая тенденция действия является положительной и направлена на активный поиск решения.

Предположение о том, что мотивация избегания неудачи является исключительно тормозящей активностью индивида, является наиболее значимым ограничением этой модели. Также, согласно этой модели, люди, обладающие высокой мотивацией достижения, отдают предпочтение среднему уровню риска, избегая при этом слишком рискованных ситуаций. Однако они также избегают и ситуаций с минимальным риском, ввиду того, что в подобных ситуациях, как правило, нет возможности получения какого-либо ощутимого результата (успеха). В отличие от них, ситуации среднего риска, предоставляя такую возможность, одновременно являются относительно контролируруемыми. Успех в таких ситуациях зависит от собственных усилий.

А. В. Петровский, подразделяя мотивирующие факторы в ситуациях возможного риска на стремление к опасности и стремление избежать опасности, выделил следующие виды реакций, детерминированных стремлением к опасности:

1. Врожденная ориентировочная реакция, проявляющаяся в виде иррационального влечения человека к опасности. Она обусловлена тем, что, если мера опасности неизвестна, появляется необходимость построения образа объекта со стороны тех свойств, которые могут представлять опасность. Соответствующая познавательная активность переживается как стремление к риску.

2. «Жажда острых ощущений» как побуждение, которое обусловлено опытом преодоления опасности. Это побуждение, часто называемое «вкус к риску», является ожиданием и вместе с тем тенденцией к воспроизводству эмоций, переживаемых в ситуации риска.

3. Ценностно-обусловленное стремление к опасности. Реакции этого типа определяются социальными установками, которые диктуют предпочтительность рискованных действий, в противоположность осторожным, в некоторой ситуации выбора риска. Этот же вид стремления навстречу опасности проявляется в процессе осуществления запрещенных действий, даже если индивиду известны их последствия. Ситуация социального запрета может вызвать побуждение к действию или провоцировать тенденцию осуществления запрещенных действий.

С другой стороны, А. В. Петровский выделяет реакции избегания опасности, подразделяющиеся на врожденные защитные реакции, индивидуально-приобретенные реакции ухода от опасности, которые возникают по причине наличия опыта взаимодействия с угрожающим объектом, и, наконец, ценностно-обусловленные реакции избегания. Последние проявляются в виде социальных установок, побуждающих человека к осторожному поведению.

Одной из причин рискованного поведения являются личностные особенности человека, которые могут трактоваться как готовность к риску или склонность к риску. Т. В. Корнилова отмечает, что первые психологические представления о рискованности как личностном свойстве были сформулированы в 1960-е гг. Предполагалось, что существуют люди, чье поведение не изменяется независимо

от характеристик ситуации, поскольку им свойственна генеральная готовность к риску, и она обуславливает сдвиг в их решениях всегда в сторону большей рискованности выборов по сравнению с обычной выборкой испытуемых. Позднее исследователи начали выделять не генерализованное свойство склонности к риску, а эмпирически устанавливаемое при помощи процедур факторного анализа, комплексное представление об его отдельных проявлениях в поведении, фиксируемых шкалами описания личностного риска [80].

В исследованиях выделяются три личностных фактора, которые определяют готовность к риску: рациональность – информационный поиск при принятии решений; нерешительность – неуверенность и колебания при принятии решений; собственно, рисковое поведение – заинтересованность субъекта в выборе и стойкость в достижении цели, несмотря на неуспех или незначительность шансов.

В работах некоторых исследователей, в том числе Т. В. Корниловой, отмечается, что «личностная готовность к риску способствует проявлению познавательного риска как действенному принятию условий неопределённости в интеллектуальной стратегии» [80].

Многие авторы фактически отождествляли готовность к риску с импульсивностью (например, в качестве частного свойства риск входил как фактор импульсивности в 16-факторный опросник Р. Б. Кеттелла), тем не менее, эти характеристики отличаются друг от друга. По Л. Шмидту, готовность к риску следует дифференцировать на психическую готовность, связанную с готовностью к угрозе своей телесной неприкосновенности; социальную готовность, связанную с готовностью действовать непривычным образом, не обращая внимания на штампы или одобрение других; финансовую готовность, связанную с расходами из-за рисков, которые нельзя подсчитать [120].

Из изложенного следует, что в проявлениях готовности к риску среди прочих можно выделить осознанное пренебрежение стереотипами, тогда как импульсивность представляет собой склонность действовать без достаточного сознательного контроля, под влиянием внешних обстоятельств или в силу эмоциональных переживаний. Г. Айзенк полагал импульсивность одним из семи качеств (актив-



ность, общительность, готовность к риску, импульсивность, экспрессивность, практичность, безответственность), присущих экстравертам, и отличал готовность к риску как склонность к поиску сильных ощущений от импульсивности, более тесно связанной с темпераментом.

Таким образом, выявлены основные факторы (когнитивный, деятельностный, мотивационный, эмоциональный, рефлексивный) и показатели психической устойчивости работников охранных предприятий, к которым отнесены:

- сформированность знаний, отвечающих требованиям деятельности;
- оценка их значимости в эффективной охранной деятельности;
- владение формами и методами решения профессиональных задач;
- готовность к преобразованию профессиональных ситуаций с использованием полученных профессиональных умений, профессионального опыта, умения оценивать эмоциональное состояние, эффективность саморегуляции, удовлетворённость применяемыми способами саморегуляции, развитие самоконтроля, адекватности, устойчивости и гибкости профессиональной самооценки, способности к рефлексии [90].

В ходе теоретического анализа установлено, что важное значение имеет акцент на внешней активности или адаптивности. Поэтому, активность и адаптацию не следует рассматривать как противоположные полюса одной шкалы. Речь идёт не о противопоставлении одного процесса другому, оба они необходимы для существования и развития. Направление всей энергии на внешнюю активность делает работников охранных предприятий уязвимыми к воздействиям среды, неизбежно ослабляет адаптивные механизмы. Чрезмерный акцент на адаптации также неблагоприятен, поскольку делает человека слишком зависимым от среды. В обеих ситуациях психическая устойчивость снижена. Поддержание устойчивости требует сбалансированного сочетания внешней активности и адаптации.

Важную роль в совокупности явлений преодоления играет тревога. Приспособительное значение тревоги состоит в том, что она сигнализирует о неопознанной опасности, побуждая к её поиску и конкретизации. Поскольку отвлечение внимания влияет на деятельность, то активно-побудительная функция тревоги

может быть основой «беспорядочного поведения» или дезорганизирующего влияния тревоги на деятельность. Результат преодоления тяжелой ситуации, которая касается жизненных целей индивида, определяется сложными взаимосвязями между ситуативным поведением и всем процессом самореализации личности.

### **Выводы по 1-ой главе**

1. Изучено состояние разработанности проблемы превентивной безопасности работников охранных предприятий, систематизирован понятийный аппарат, относящийся к превентивной безопасности с учётом особенностей профессиональной деятельности работников охранных предприятий. Психическая устойчивость работников охранных предприятий понимается как гармоничность совокупных характеристик при сформированной психологической готовности личности к профессиональной деятельности в условиях, связанных с риском для здоровья и жизни. Определены личностно-деятельные особенности превентивной безопасности работников охранных предприятий.

2. В результате анализа ряда исследований выявлено, что каждая стрессогенная ситуация в профессиональной или любой другой деятельности вызывает появление комплекса оценок, согласований, урегулирований при взаимодействии человека со стрессорами. Важную роль в процессах оценки и регуляции играет превентивная безопасность личности, основу которой составляет нервно-психическая устойчивость личности. Важными составляющими устойчивости являются способность к полноценной самореализации и личностному росту со своевременным и адекватным разрешением внутриличностных конфликтов (ценностных, мотивационных, ролевых); относительная стабильность эмоционального тона и благоприятного настроения; способность к эмоционально-волевой регуляции; мотивационная напряжённость, адекватная сложившейся ситуации, это комплекс способностей, широкий круг разноуровневых явлений. Психическая устойчивость способствует сохранности личности от дезинтеграции и личностных расстройств, что положительно отражается на уровне превентивной безопасности личности и особенно важно для представителей стрессогенных профессий.

3. Результаты теоретического исследования свидетельствуют об отсутствии строгой однозначной зависимости продуктивной деятельности специалиста от той или иной отдельно взятой его социально-психологической особенности или их суммы. Это рождает необходимость создания стройной концепции планомерного научного поиска наиболее важного содержания этого понятия.

4. Дальнейшее исследование превентивной безопасности, как явления особого рода, как несводимых к простому набору профессиональных знаний, умений, навыков, свойств, индивидуальных особенностей работников охранных предприятий, было направлено на обоснование положения о том, что в его основе лежит мотивация достижения профессиональных компетенций, готовность к профессиональному риску.

## ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1. Концептуальные основы развития превентивной безопасности работников охранных предприятий

В современных условиях от кадров требуются высокие показатели профессионального уровня, причём не только внешние показатели труда (успешность, результативность) и внутреннее состояние (мотивация, труд, удовлетворённость) человека, но и его готовность к эффективной деятельности, саморазвитию.

Ранее мы давали общее понятие превентивной безопасности, теперь рассмотрим это понятие подробнее. Под превентивной безопасностью понимается совокупность неспецифических факторов, ориентированных на элиминацию личностно-деятельностных рисков и психическую компенсацию информационной дефицитарности в условиях неопределённости, и специфических компонентов, влияющих на особенности психоэмоциональной и психосоматической сфер, которые актуализируют систему личностно-деятельностной продуктивности. Она представляется как сформированное состояние готовности к сохранению социального, физического, а также психического благополучия при действии на него внешних неблагоприятных факторов. Превентивная безопасность – есть не что иное, как личностное образование совокупности специальных знаний, прикладных умений и навыков, психологических, а также мотивационных качеств подготовленности личности, которые способствуют плодотворному противодействию внешним факторам и условиям, возникающим в процессе профессиональной жизнедеятельности.

Рамки психической устойчивости сводятся к двум пределам: во-первых, к потенциальным возможностям индивида, во-вторых, к требованиям, появляю-

щимся в реальной ситуации. Психическая устойчивость является условием поддержания максимальной эффективности деятельности.

Сущность психической устойчивости как показателя психоэмоционального компонента представляет особую профессионально-личностную направленность, которая заключается в специфике нравственной составляющей личности. Психическая устойчивость – это конкретное комплексное проявление всех конструктов психики соответствующей направленности, выражающих гармонию связи индивида со средой в определённых условиях.

Психическая устойчивость в психологическом аспекте – это оптимальность развития интеллектуальных, эмоционально-волевых и личностно-профессиональных качеств, обеспечивающих эффективность профессиональных действий и поведенческих реакций в процессе жизненной стратегии и профессиональной деятельности.

Психическая устойчивость представляет собой состояние личности, в котором объединены «уравновешенность, соразмерность, стойкость, стабильность, сопротивляемость» [36].

Психическая устойчивость личности интерпретируется как подвижно-равновесное состояние: с одной стороны, – сохраняемое равновесие путём противодействия нарушающим его внешним и внутренним факторам; с другой, – как целенаправленное нарушение этого равновесия в соответствии с задачами, возникающими при взаимодействии личности со средой. Рассмотрение личностных характеристик «стабильность» и «изменчивость» в широком смысловом континууме может дать представление о понятии «психическая устойчивость личности». Существенна связь психической устойчивости и процесса адаптации.

Личностная адаптация, рациональная когнитивная и поведенческая стратегии – это эффективные способы противостояния жизненным трудностям. Они обусловлены психологической устойчивостью и ресурсами личности. Психологическая устойчивость препятствует дезинтеграции личности, способствует установлению гармонии, полноценного психического здоровья, высокой работоспо-

способности. Психологическая устойчивость непосредственно определяет жизнеспособность, психическое и соматическое здоровье каждого человека [40].

Жизнеспособность личности связана с проблемой психической безопасности и проявляется в способности личности сохранять устойчивость в среде с определенными параметрами, в том числе и с психотравмирующими воздействиями, а также – в сопротивляемости деструктивным внутренним и внешним воздействиям. Это положение согласуется с идеей о жизнестойкости как основе психологической безопасности личности в кризисных ситуациях.

В критической ситуации большое значение для психологической безопасности имеет направленность личности на стремление к преобразованию стрессогенных жизненных событий, к безопасности и к опасности.

В отечественной психологии проблема жизненных ситуаций в особо трудных и экстремальных жизненных условиях представляется актуальными утверждениями, что жизнестойкость – это диспозиция, включающая три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, влияние (контроль) и вызов (принятие риска) [37].

Вовлеченность – это убежденность и уверенность в себе, трактуемая как восприятие человеком своей способности успешно действовать в той или иной ситуации. Эта уверенность получила название самоэффективности [76].

Влияние (контроль) – это убежденность в том, что борьба за безопасность позволяет влиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно, и успех не гарантирован. На уровень контроля оказывает воздействие стиль мышления (индивидуальный способ объяснения самому себе причин происходящих событий).

Вызов (принятие риска) – это убежденность человека в том, что всё, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта. Принятие риска не означает готовности проиграть или планирования неудачи заранее. Принятие риска – это отношение человека к принципиальной возможности измениться, внутреннее разрешение на попытку действовать (сделать нечто новое) или отказ от попытки.

Единственный способ развиваться, совершенствоваться и при этом минимизировать онтологическую тревогу – это заменить её на экзистенциальную отвагу.

Рост профессионализма кадров связан с морально-этической сферой, в которой отражены принципы самообладания, долга и обязанности. Принцип самообладания подразумевает «твёрдость в сохранении и соблюдении принципов, вопреки противодействующим им мотивам» [121]. Принцип долга, обязанности – обязательное совершение определённых действий.

Рост профессионализма кадров обусловлен приобретением деятельностного и интеллектуального опыта. Основные этапы формирования опыта в организации: практика, рефлексия, концептуализация, использование опыта. Если практика предполагает приобретение различных умений, навыков, операций, то рефлексия является основным этапом формирования операционализируемого опыта, в рамках которого происходит анализ процесса действия, оценка результативности, выявление возникших трудностей и анализ вариантов их преодоления, обсуждение с коллегами вариантов действий для достижения целей. В результате происходит оценка результативности использованных схем деятельности и определение наиболее эффективных.

Этап концептуализации связан с анализом причин успеха или неудачи, использованных схем деятельности, обоснованием причин успеха или неудачи, формированием моделей выбора способа в зависимости от проблемы или ситуации [37].

При этом важно установить связь между действием и результатом, которая позволяет сформировать не просто опыт переживаний, но опыт как механизм выбора способа поведения в той или иной ситуации. Использование опыта предполагает, что сформированный опыт становится основой для построения поведения и нахождения решения даже в ситуациях, напрямую и очевидно не связанных с действием в прошлых ситуациях. При такой стратегии формирования опыта человек не только приобретает навыки, но и получает своего рода схему построения действий в условиях, даже изменённых по сравнению с начальными, и переносит опыт в практику решения новых проблем [4].

На рост профессионализма кадров оказывают влияние фигура руководителя, компетентности, способности управлять процессами коллективного творчества и развитием кадрового потенциала, мыслительная техника и методы управления мышлением (техника анализа, креативности, экспертизы, проектирования и рефлексии).

В области управления коллективным мышлением применяются технологии группового обучения, которые позволяют использовать эффекты совместного обучения: взаимную мотивацию, обмен опытом, синергетический эффект, эффекты формирования команд и лидерства.

Когнитивная оценка ситуации (как результат размышления о событии), а также ее эмоциональное восприятие оказывают влияние на поведенческую реакцию человека. Существует ряд факторов, от которых зависит степень осознания критического момента: особенности личности, социальное и физическое окружение, доступная информация, собственные когнитивные оценки реальности [30].

Когнитивный стиль человека проявляется в особенностях непосредственного взаимодействия с другими людьми, в его социально-перцептивных характеристиках, а также как индивидуально-своеобразный способ переработки информации о своем окружении [5].

Ю. П. Зинченко полагает, что с точки зрения выделения факторов обеспечения безопасной деятельности не меньший интерес представляет исследование когнитивных стилей [43]. Человек в процессе восприятия рассматривается не как пассивное зеркало, отражающее окружающий его мир, а как активный субъект этого процесса, проявляющий в нем свою индивидуальность. С возрастом у каждого человека вырабатывается относительно устойчивое сочетание когнитивных способов контроля, позволяющих ему в максимально возможной мере согласовывать свои индивидуально-психологические особенности с требованиями окружения.

Понятие «когнитивный стиль» впервые использовал А. Адлер для обозначения характеристик личности. Г. Олпорт стал рассматривать когнитивный стиль как интегральную систему личности инструментального порядка (способы и



средства для достижения целей). В дальнейшем данной проблемой занимались К. Стаднер, Г. Уиткин и др.

Среди российских психологов изучением когнитивных стилей занималась группа ученых под руководством Б. М. Теплова и В. Д. Небылицына, М. А. Холодная, А. В. Либин и др. В современной психологии понятие «когнитивные стили» зачастую используется более широко, включая атрибутивные стили и систему базисных убеждений об окружающем мире и собственном «Я», что влияет на стили адаптивности личности.

Были выделены многочисленные факторы, которые образуют данный конструкт. В современной психологической литературе можно встретить около двух десятков различных видов когнитивных стилей: полезависимость / полenezависимость, узкий / широкий диапазон эквивалентности, узость / широта категорий, ригидный / гибкий познавательный контроль, толерантность / нетолерантность к нереалистическому опыту, фокусирующий / сканирующий контроль, сглаживание / заострение, импульсивность / рефлексивность, конкретная / абстрактная концептуализация, когнитивная простота / сложность [114].

Степень зависимости от поля зрения выступает как частный компонент более широкого измерения личности, обозначенного как обобщенный когнитивный стиль, который может быть либо расчлененным, либо дифференцированным.

Г. Уиткин в 1949 г. выявил два базисных перцептивных модуса – полезависимость и полenezависимость. На основе экспериментальных исследований им был предложен ряд психодиагностических методик на выявление когнитивного стиля двух базисных перцептивных полюсов. В первых своих работах он использовал тест стержня и рамки (Rod-and-Frame Test, RFT), тест ориентации в пространстве (Body Adjustment Test, BAT), а затем и тест включенных фигур (Embedded Figures Test, EFT). [79]

Превентивная безопасность связана с психологической компетентностью субъекта, с его умением разрешать конфликты, уметь предвидеть последствия экстремальных ситуаций, уметь справляться с последствиями стресса. Психоло-

гическая безопасность личности достигается также умением мобилизовать свои личные ресурсы и реализовать когнитивный стиль человека, который проявляется в особенностях взаимодействия личности и группы.

Согласно позиции Д. А. Леонтьева, «возможности никогда не воплощаются в действительность сами, это происходит только через деятельность субъекта, который воспринимает их как возможности для себя, что-то из них выбирает и делает свою ставку, вкладывая себя и свои ресурсы в реализацию некоторой выбранной возможности. Он принимает на себя ответственность за реализацию данной возможности, беря на себя внутреннее обязательство, предпринимать усилия для этого. Тем самым, он становится силой, воплощающей возможность в действительность». [87]

При столкновении человека с эмоционально трудной, но выполнимой задачей, ее познавательный образ выстраивается в соответствии с особенностями организации ментального пространства (вспоминается образ прошлого, развертываются разные аспекты ситуации, рассматриваются альтернативные пути решения).

Если же возникшая экстремальная ситуация является объективно непреодолимой (последствия природных и социальных катастроф, чрезвычайные ситуации, потеря близких и т. п.), то совладать с ситуацией можно путём перехода на предельно обобщенный уровень ее категориального анализа с тем, чтобы временно «уйти» от деталей и снизить психическое напряжение, получив тем самым возможность снова вернуться к осмыслению ситуации в более широком контексте.

В процессе профессиональной деятельности формирование субъектной позиции превентивной безопасности позволяет сотрудникам активно относиться к своему опыту, своим потенциальным мотивам, индивидуально-типологическим характеристикам и т. д. Достаточно высокий уровень социальной активности проявляется в умениях самостоятельно ставить цели, выбирать способы их достижения; прогнозировать возможный результат своих действий; осуществлять саморегуляцию и самоконтроль; заниматься самообразованием и самовоспитанием на каждом этапе профессионального становления.

Существенное проявление социальной активности человека – это наличие потребности в самоактуализации, т. е. потребности реализовать свой врожденный потенциал в процессе жизнедеятельности (Ш. Бюллер, К. Гольдштейн, А. Маслоу, К. Роджерс и др.) [75]. Такое направление трактовки указывает на роль активности как механизма укрепления оснований психологической безопасности личности и способов трансформации угроз.

«Человек как субъект не только и не просто «потребляет» информацию, испытывая на себе различные информационные воздействия. Он сам ее «производит» в той или иной степени, поскольку в ходе своей деятельности и общения он самоопределяется, занимает определенную жизненную позицию и потому весьма избирательно относится ко всему, что влияет на него в ходе всей жизни, обучения, пропаганды» [20].

Преодоление угроз превентивной безопасности личности имеет механизм, связанный с субъективным отражением безопасности в результате социально-психологических воздействий. Таким образом, преодоление угроз превентивной безопасности основывается на механизмах взаимодействия и воздействия, вступающих в действие благодаря активности субъекта, включая ее когнитивные аспекты.

Функциями потребности в познании в процессе формирования компетентности личности в превентивной безопасности являются:

- активизация у личности стремления овладеть новыми знаниями;
- инициация непрерывного, самостоятельного, интеллектуально-познавательного поиска;
- формирование умений и навыков самообразования, а также самостоятельного и творческого подхода к знаниям в течение всей активной жизни.

Потребность в познании можно рассматривать как когнитивный компонент самоактуализации личности – когнитивную компетентность безопасности. Поскольку, количество различных свойств и переменных в мире, которые можно коррелировать между собой, бесконечно велико, для адекватного познания компонента психологической безопасности личности точная и быстрая переработка

информации оказывается недостаточной. Необходимо осуществлять её предварительный отбор, т. е. выдвигать одни гипотезы и не выдвигать другие. При этом адекватный отбор информации, в свою очередь, достигается благодаря тому, что когнитивная система включена во взаимодействия мира, связана с ним «жизненными интересами».

Обеспечение превентивной безопасности на наиболее глобальном филогенетическом уровне происходит за счет адекватного отражения окружающего мира когнитивной системой, повышая шансы организма на выживание. За счет этого механизма происходит фиксация наиболее удачных способов функционирования когнитивной системы. На следующем уровне, промежуточном, происходит отбор различных видов поведения с помощью механизмов, подобных оперантному научению.

Таким образом, процесс продуктивного развития превентивной безопасности работников охранных предприятий зависит от следующих условий:

- востребованности субъекта охраны высокого профессионального уровня;
- наличия профессиональной среды, обеспечивающей и стимулирующей личностно-профессиональный рост субъекта охраны;
- наличия или разработки методов, форм и технологий развития превентивной безопасности субъекта охраны;
- заинтересованности и психологической готовности в личностно-профессиональном развитии, ориентации на саморазвитие и самосовершенствование субъекта охраны.

Нарабатываются различные методы, направленные на развитие уровня превентивной безопасности работников охранных предприятий. Однако в настоящее время система испытывает ряд затруднений на пути освоения гуманитарных технологий, практической реализации гуманистических принципов в образовании. В связи с этим, важной задачей психологов при подготовке профессионалов является не только разработка, но и непосредственное практическое внедрение в систему непрерывного образования комплексных программ, направленных на развитие уровня превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Психическое здоровье личности играет важную роль в обеспечении превентивной безопасности. В. Н. Мясищев выделил три группы причин проявления психического нездоровья личности:

1) процессы, к которым можно отнести неадекватное восприятие себя, собственного «Я»; пониженная когнитивная активность; нелогичность; хаотичность (неорганизованность) мышления; категоричность (стереотипность) мышления; некритичность мышления; чрезмерная внушаемость;

2) состояния злости без причины; чувственной тупости; повышенной враждебности; ослабления низших и высших инстинктивных чувств; чрезмерную обеспокоенность, тревожность;

3) свойства – факторы деятельности, являющиеся опасными; зависимость от вредных привычек; желание уйти от ответственности за себя; утрата веры в себя, а также в свои способности и возможности; пассивность («духовное нездоровье») [90].

Указанные критерии социальных норм и психического нездоровья могут быть рассмотрены как «идеальные портреты» здоровой и, напротив, нездоровой личности, однако, идеальные типы редко встречаются в реальном мире. Чаще встречаются люди со смешанными разнонаправленными характеристиками. В личностном профиле таких людей бывают в разной степени выражены как показатели психического здоровья, так и противоположные свойства, являющиеся показателями трудностей социально-психологической адаптации [63]. Не все критерии психического здоровья, из приведенных выше, могут быть сильно выражены. Какие-то из них могут быть выражены частично, либо не проявляться вовсе [62]. Каждый человек, в силу своеобразия своих индивидуальных особенностей, неповторимости и уникальности жизненного стиля, может развивать одни качества, компенсируя этим отсутствие других, достоинствами в одной сфере уравновешивать недостатки в другой, обнаруживая целостность и гармоничность личности [89].

Ориентирующими критериями психических расстройств личности выступают:

а) психические процессы – неадекватное восприятие окружающих и самого себя; отклонения в когнитивной активности; категоричность, некритичность, внушаемость;

б) психические состояния – возбуждаемость, раздражительность; повышенная требовательность; проявление инстинктивных чувств; агрессия, насилие;

в) психические свойства – вредные привычки; скептицизм; пониженная активность, асоциальность интересов; неадекватность самооценки и самоконтроля, восприятия и поведения [54, 63, 66,].

Критериями психологического обеспечения безопасности психического здоровья являются иные составляющие психического явления:

а) психические процессы – адекватность физического, физиологического, биохимического отражения, восприятия своего тела; способности обработки информации и фиксации внимания; креативность (волюнтаризм);

б) психические состояния – эмоционально-волевая устойчивость самочувствия; возрастная этапность зрелости структур личности; естественные проявления чувственной сферы; стабильность обычного, привычного поведения;

в) психические свойства – адекватность притязаний и уравновешенность; автономия, естественность, уверенность в себе, чувство долга; самооценка, самоуважение, самоконтроль; сосредоточенность фокусировки внимания; активность и целеустремлённость в достижении целей жизни [70].

Таким образом, представлен процесс систематизации психологических компонентов развития превентивной безопасности. К ним относятся психоэмоциональный и психосоматический компоненты. Проанализированы основные показатели превентивной безопасности работников охранных предприятий. Среди основных показателей выделяется: психическое здоровье и психическая устойчивость. Степень выраженности каждого из компонентов оказывает влияние на уровень развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

## **2.2. Методы эмпирического исследования психологического развития превентивной безопасности работников охранных предприятий**

В исследовании приняли участие 197 сотрудников частных охранных предприятий г. Москвы и Московской области. Испытуемые были разделены на 8 групп по 24–25 человек. Разделение проводилось по признаку ведущего полушария головного мозга. Из 8 групп определились три группы с ведущим правым полушарием, и пять групп с ведущим левым полушарием. Эксперимент проводился в три этапа.

Первый этап включал в себя проверку начального уровня психической устойчивости и психического здоровья, с учетом возраста и категории лицензии испытуемых. В курсе лекций для исключения информационной некомпетентности объяснялся понятийный аппарат проблемы психической устойчивости и психического здоровья специалистов. Был проведён мониторинг превентивной безопасности работников охранных предприятий с использованием санаграммы.

На втором этапе был проведён тренинг, направленный на корректировку и развитие уровня превентивной безопасности работников охранных предприятий. Затем проводилась повторная проверка уровня психической устойчивости и психического здоровья, с учетом возраста и категории лицензии испытуемых. Составлялась повторная санаграмма для проверки уровня влияния тренинга на психическую устойчивость испытуемых и выявления взаимосвязи уровня превентивной безопасности от психической устойчивости работников охранных предприятий.

На третьем этапе проводился анализ результатов, полученных на предыдущих этапах, подводились итоги эксперимента, интерпретировались и обобщались результаты исследования.

С целью исследования уровня превентивной безопасности работников охранных предприятий был проведён психологический мониторинг.

Мониторинг – это многоуровневая иерархическая система организации, сбора, хранения, а также обработки и распространения информации об обследуе-

мой системе или отдельных её элементах, ориентированная на информационное обеспечение, которая позволяет судить о состоянии объекта мониторинга в любой момент и может обеспечить прогноз его развития.

В ходе проведения психологического мониторинга следует четко представлять порядок разработки и проведения такого исследования. Планирование и проведение мониторинга предполагает несколько этапов, каждый из которых отвечает конкретной задаче.

1 этап – подготовительный. Формулирование проблемы, определение предмета, объекта исследования, постановка целей и задач мониторингового исследования, обоснование выборки, выделение и научное обоснование показателей мониторинга, подбор и научное обоснование применяемых методов и методик, уточнение процедуры проведения и разработка инструкции проведения мониторинга, согласование сроков и графиков работ.

2 этап – пилотное проведение мониторинга. Проведение пилотного исследования на небольшой выборке, обработка и анализ данных, корректировка методик и инструкций.

3 этап – полевая стадия исследования. Проведение масштабного мониторинга, сбор первичной эмпирической информации по всей выборке.

4 этап – обработка и анализ информации. Обработка информационного материала, обсуждение полученных результатов.

5 этап – составление рекомендаций.

Данные психологического мониторинга позволяют дать актуальную оценку происходящим изменениям и тенденциям в развитии превентивной безопасности. Психологический мониторинг может стать серьезной основой дальнейшей аналитической деятельности. На основе его данных возможно углубление психологических представлений о различных группах испытуемых, специфике развития их превентивной безопасности, определение перспектив развития превентивной безопасности частного охранника.

Отсутствие механизмов влияния на уровень развития компонентов превентивной безопасности в системе профессиональной подготовки работников охран-



ных предприятий вызывает появление дополнительных рисков угрозы их психосоматическому и психоэмоциональному состоянию. В свою очередь, низкий уровень психосоматического и психоэмоционального состояний негативно отражается на уровне превентивной безопасности работников охранных предприятий, поэтому, в качестве оценки и мониторинга превентивной безопасности была применена санаграмма диагностики структур личности (см. Приложение А).

Санаграмма состоит из двух блоков: 1) характеристика личностно-психологической основы превентивной безопасности; 2) самооценка интегративно-субъективного состояния структур личности. Каждый блок состоит из нескольких подразделов.

Применение санаграммы при мониторинге позволяет определить психологический портрет личности частного охранника и выявить его сильные и слабые стороны.

Психоэмоциональный компонент как важный конструкт превентивной безопасности оценивался нами методом тестирования. Для оценки показателей психосоматического компонента были применены следующие методики:

1. Методика Спилбергера-Ханина «уровень ситуативной и личностной тревожности» (см. Приложение Б).

Измерение тревожности как свойства личности особенно важно, так как это свойство во многом обуславливает поведение субъекта. Определенный уровень тревожности – обязательная и естественная особенность активной деятельности личности. У каждого человека существует желательный или оптимальный, уровень тревожности – это, так называемая, полезная тревожность. Оценка человеком своего состояния в этом отношении является для него существенным компонентом самовоспитания и самоконтроля.

Под личностной тревожностью принято понимать устойчивую индивидуальную характеристику, отражающую предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий спектр ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Личная тревожность как предрасположенность активизируется при воспри-

ятии определенных стимулов, которые расцениваются человеком как опасные для самоуважения и самооценки.

Реактивная или ситуативная тревожность характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: озабоченностью, беспокойством, напряжением, нервозностью. Такое состояние является эмоциональной реакцией на стрессовую ситуацию и может различаться по интенсивности и динамичности во времени.

Личностям, которых можно отнести к категории высокотревожных, свойственно воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в широком диапазоне ситуаций и реагировать значительно выраженным состоянием тревожности. В случае выражения психологическим тестом высокого показателя личностной тревожности у испытуемого, можно сделать предположение о появлении у индивида состояния тревожности в разнообразных ситуациях, в частности, касающихся оценки его компетенции.

Большинство из известных методов измерения тревожности позволяет оценить только или личностную тревожность, или состояние тревожности, либо более специфические реакции. Методика Ч. Д. Спилбергера является единственной методикой, предоставляющей возможность измерять тревожность дифференцировано, и как личностное свойство, и как состояние. На русском языке шкала Спилбергера была адаптирована Ю. Л. Ханиным.

## 2. Бостонский тест «Анализ стиля жизни» (см. Приложение В).

Методика предназначена для диагностики стрессоустойчивости. Данный тест разработан исследователями Медицинского центра Университета Бостона.

## 3. Тест «Самооценка стрессоустойчивости» С. Коухена и Г. Виллиансона (см. Приложение Г).

Данный тест позволяет человеку оценить уровень своей стрессоустойчивости (он может быть отличный, хороший, удовлетворительный, плохой или очень плохой). Методика включает 10 вопросов. При выполнении теста испытуемым было необходимо выбрать один подходящий ответ из стандартных вариантов (никогда, почти никогда, иногда, довольно часто, очень часто).

4. Методика В. А. Розановой «Удовлетворённость работой» (см. Приложение Д).

Эффективная деятельность работника во многом зависит от его удовлетворенности трудом. Это возможно, если человек ориентирован на содержание труда, когда он работает в благоприятных условиях, у него хорошо организовано рабочее место и трудовой процесс; установились благоприятные отношения с руководителем и коллегами, обеспечено достаточное материальное вознаграждение (уровень заработной платы); есть перспектива профессионального роста и многое другое.

Анкета содержит 14 утверждений и 5 вариантов ответов со шкалой оценок от 1 до 5 баллов.

Все эти методики имеют высокий уровень корреляционной взаимосвязи (0,67), что гарантирует надежность результатов.

Еще одним базовым компонентом превентивной безопасности является психосоматический компонент. Для оценки показателей психосоматического компонента применялись следующие методики:

1. Методика «Индекс здоровья» (см. Приложение Е).

Для оценки здоровья предложены количественные методы. Соответствующий показатель называют индексом здоровья.

При определении индекса следует принимать во внимание, во-первых, кратковременные и долговременные события, во-вторых, позитивные и негативные признаки здоровья.

2. Методика «Что мы делаем для здоровья» (см. Приложение Ж).

Этот тест помогает определить, достаточно ли усилий прилагает испытуемый, чтобы поддерживать своё здоровье.

3. Гиссенский опросник психосоматических жалоб (см. Приложение З).

Гиссенский опросник психосоматических жалоб (Giesener Beschwerdebogen, GBV) представляет собой опросник, созданный для регистрации, как отдельных жалоб, так и комплекса жалоб, а также определения общей оценки их интенсивности.

В опроснике GVB указываются только соматические симптомы, встречающиеся в картине психосоматических расстройств, и он не является опросником симптомов соматических заболеваний.

Опросник включает в себя 57 пунктов, представляющих собой перечень жалоб, имеющих отношение к таким сферам, как общее самочувствие, вегетативные расстройства и нарушение функций внутренних органов. Каждый пункт оценивается по 5-балльной шкале: от 0 (жалоба отсутствует) до 5 (жалоба выражена предельно сильно). Помимо того, существует возможность дополнительно указать не включённые в опросник жалобы и отметить степень общей обусловленности жалоб физическими и психическими факторами.

В медицинской практике зачастую представляет интерес, имеет ли, к примеру, язвенный больной локальную ограниченную желудочную симптоматику или же представляет генерализованные неспецифические жалобы. Во втором случае существует большая вероятность того, что в этиологии заболевания участвуют психические факторы и, соответственно, роль психотерапии возрастает. С целью выявления такого рода состояний и был разработан данный опросник. Его может заполнить не только любой специалист в области медицины, но также и сам пациент, хотя в наибольшей степени он окажется полезен специалистам первичного звена здравоохранения (в СНГ – участковым терапевтам, на Западе – семейным врачам).

#### 4. Методика «САН» (см. Приложение И).

Опросник САН – разновидность опросников состояний и настроений. Разработан сотрудниками 1-го Московского медицинского института им. И. М. Сеченова В. А. Доскиным, Н. А. Лаврентьевой, В. Б. Шараем и М. П. Мирошниковым в 1973 г.

САН является картой (таблицей), содержащей 30 пар слов, которые окружают изучаемые особенности психоэмоционального состояния (самочувствие, активность, настроение). В ходе создания методики авторы ссылались на то, что три главных компонента функционального психоэмоционального состояния – самочувствие, активность и настроение – могут быть охарактеризованы полярными

оценками, между которыми присутствует континуальная последовательность промежуточных значений.

Методика САН широко распространена при оценке психического состояния, как больных, так и здоровых лиц, психоэмоциональной реакции на нагрузку, с целью выявления индивидуальных особенностей индивида и биологических ритмов психофизиологических функций.

Эти методики, как и методики оценки психоэмоционального компонента, хорошо коррелируют между собой (0,63) и дополняют общую характеристику превентивной безопасности работников охранных предприятий.

### **Выводы по 2-ой главе**

1. Процесс развития превентивной безопасности работников охранных предприятий зависит от следующих условий: 1) востребованности работника охраны высокого профессионального уровня; 2) наличия профессиональной среды, обеспечивающей и стимулирующей личностно-профессиональный рост работника охраны; 3) наличия или разработки методов, форм и технологий развития превентивной безопасности работника охраны; 4) заинтересованности и психологической готовности в личностно-профессиональном развитии, ориентации на саморазвитие и самосовершенствование работников охранных предприятий.

2. Превентивная безопасность связана с психологической компетентностью субъекта, с его умением разрешать конфликты, предвидеть последствия экстремальных ситуаций, умением справляться с последствиями стресса. Психологическая безопасность личности достигается также способностью мобилизовать свои личные ресурсы и реализовать когнитивный стиль человека, который проявляется в особенностях взаимодействия личности и группы.

3. Представлен процесс систематизации психологических компонентов развития превентивной безопасности. К ним относятся психоэмоциональный и психосоматический компоненты. Проанализированы основные показатели превентивной безопасности работников охранных предприятий. Среди основных по-

казателей выделяется: психическое здоровье и психическая устойчивость. Степень выраженности каждого из компонентов оказывает влияние на уровень развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

4. Психологией и другими направлениями, относящимися к психологии профессионального развития, нарабатываются различные методы, направленные на развитие уровня превентивной безопасности работников охранных предприятий. Однако в настоящее время система испытывает ряд затруднений на пути освоения гуманитарных технологий, практической реализации гуманистических принципов в образовании. В связи с этим, важной задачей психологов при подготовке профессионалов является не только разработка, но и непосредственное практическое внедрение в систему непрерывного образования комплексных программ, направленных на развитие уровня превентивной безопасности работников охранных предприятий.

## **ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КОМПОНЕНТОВ ПРЕВЕНТИВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ ОХРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

### **3.1. Психологический анализ деятельности работников охранных предприятий**

Любая деятельность определяется внешней и внутренней сторонами. Подробному анализу и наблюдению подвергается внешняя сторона деятельности. Анализ деятельности должен начинаться с нормативного описания деятельности, где будет представлена цель деятельности, результат и некоторые его параметры, структура действий, на которые распределяется деятельность, взаимосвязь определенных действий в структуре деятельности, параметры результатов отдельных действий, операции текущего и итогового контроля.

Знакомство с нормативной деятельностью делает возможным переход к непосредственному психологическому анализу деятельности в реальных условиях. Такое описание включает в себя компонентный анализ; функциональный анализ; мотивационно-смысловой анализ.

Методологической основой при проведении психологического анализа деятельности является психологическая функциональная система деятельности. Такая модель характеризуется тем, что деятельность в этом случае распадается на отдельные действия, определяется цель деятельности и параметры результата, определяется информационная основа деятельности, взаимосвязь конкретных действий во времени и пространстве, для любого действия выделяются характерные задачи и определяющие правила. Для каждого компонента выявляются критерии достижения цели, критерии предпочтительности.

Компонентно-функциональный анализ внешней стороны деятельности дает возможность приступить к содержательной аналитике психологической, внутренней стороны деятельности. При этом предполагается обращение особого внимания к способностям, мотивации и индивидуальным характеристикам субъекта

деятельности, к тем психологическим механизмам, через которые реализуется деятельность. На этом этапе определяется субъективное содержание цели, ее принятие субъектом деятельности, личностный смысл деятельности, способности, знания и умения, которые позволяют организовать информационную основу деятельности и ее исполнение, состав рефлексивных механизмов, обеспечивающих текущий и итоговый контроль, волевые качества и требования к субъективности, личностные предпочтения, индивидуально-стилевые характеристики, психологические механизмы предвидения и прогнозирования.

Психологический анализ деятельности дает возможность реализовать грамотный выбор методик, которые способны обеспечить успешность деятельности. В определенных случаях выясняется, что такие методики отсутствуют. В связи с этим ставится задача разработки методов диагностики тех или иных психологических качеств, соответствующих условиям деятельности.

Анализируя работы в области психологии труда, можно прийти к выводу о том, что в большинстве случаев в них не уделяется достаточного внимания психологическому анализу деятельности, а применяемые методы не соответствуют сущностным психологическим механизмам той или иной деятельности. Чаще всего применяются батареи тестов, в которых не учитывается специфика деятельности, а требование дополнительной валидации в процессе проведения профессионального тестирования нарушается.

Психологический анализ деятельности – это творческий и трудоемкий аспект деятельности профессионального психолога. Здесь определяются возможности повышения успешности и безопасности деятельности.

В процессе психологического анализа деятельности используются различные методы: анализ нормативных документов, опрос специалистов, хронометраж, метод графического многопланового описания деятельности, трудовой метод, анализ движений, объективной регистрации трудовых операций, анализ ошибочных действий, алгоритмический анализ деятельности, метод математических моделей и др. [43]. Часто применяются общепсихологические методы, такие как эксперимент и наблюдение. Для диагностики установленных на основе психоло-



гического анализа профессионально важных качеств используются различные методы из арсенала психофизиологии и общей психологии, адекватные целям исследования [81].

Нормативный способ деятельности работника охранных предприятий позволяет выделить следующие компоненты:

- организационные условия;
- согласование алгоритма работы на объекте между сотрудниками;
- отчетность.

На различных объектах, в зависимости от условий, отдельные компоненты могут отсутствовать.

Общая цель деятельности работника частного охранного предприятия заключается в обеспечении безопасности гражданского населения на объектах, находящихся под охраной частного охранного предприятия, осуществление превентивных мер контроля общественного порядка.

Начнем с организационных условий. Внешняя сторона этой части достаточно проста: работник частного охранного предприятия занимает свой пост. Объект охраны начинает свою деятельность.

Цель сотрудников охраны: проверка уровня безопасности объекта охраны.

Цель охраняемого объекта: обеспечение безопасности рабочего процесса.

Внешние условия:

- На плане здания охраняемого объекта не утверждены контрольно-пропускные пункты.
- Не все контрольные пункты оснащены требуемым оборудованием (камеры, рамки, подсобные помещения).
- Ряд сотрудников объекта охраны не входящих в состав частного охранного предприятия не координируют свои действия со службой охраны.
- Отсутствует ряд должностей, обеспечивающий взаимодействие службы охраны и охраняемого предприятия.
- Несоответствие запросов организации с должностными инструкциями службы охраны.

### Внутренние условия:

Работник охраны должен моментально оценить всю ситуацию и принять решение о своих действиях в зависимости от внешней ситуации. Таким образом, ему необходимо:

- быть способным к быстрому принятию решения в условиях дефицита времени;
- уметь остаться спокойным (эмоциональная устойчивость), владеть методами воздействия на выходящую за рамки штатной ситуацию (организаторская деятельность);
- своевременно реагировать на нештатную ситуацию (скорость реакции);
- обладать актуальными знаниями в вопросах поддержания дисциплины (индивидуальный подход);
- уметь снизить напряжение нештатной ситуации, одновременно, строго соблюдать нормативные требования (настойчивость).

Следующим этапом является согласование алгоритма работы на объекте между сотрудниками.

Цель сотрудников охраны заключается в выяснении уровня безопасности объекта охраны, оптимизации рабочего процесса, выявлении проблемных вопросов и путей их урегулирования.

Цель охраняемого объекта: обеспечить для себя оптимальный уровень безопасности, ознакомиться с регламентом работы службы охраны.

### Внешние условия:

- не все сотрудники охраняемого объекта понимают важность работы службы охраны;
- наблюдается конкуренция за похвалу со стороны начальства;
- сотрудники находятся под давлением персонала, обо всех ошибках и недочетах докладывается начальству.
- отсутствует взаимовыручка, коллектив не воспринимается как сплоченный.

### Внутренние условия:

- знать индивидуальные особенности коллег;
- помнить, кто из сотрудников, и в какой степени владеет той или иной служебной информацией;
- уметь мобилизовать активность сотрудников в случае необходимости, этому способствует качественно-распределенное внимание;
- на основе наблюдения уметь прогнозировать действия в случае внештатных ситуаций;
- в случае появления у сотрудников вопросов относительно техники безопасности, дать четкое понимание их действий.

Следующим этапом является отчетность.

Цель сотрудников охраны: поставить документооборот, связанный с материалами отчетов об охранной деятельности. Организовать отчетную деятельность сотрудников в соответствии с поставленной целью и задачами. Показать практическую значимость деятельности службы охраны, продолжить работу по мониторингу безопасности объекта охраны.

Цель объекта охраны: анализ отчетной документации службы охраны, формирование целей и задач.

Внешние условия:

- имеется определенный дефицит времени;
- сотрудники охраняемого объекта не видят смысла в докладах службы охраны;
- у сотрудников охраняемого предприятия может быть отличная от описанной в докладах службы охраны точка зрения, относительно отчетной документации;
- для понимания отчетного материала сотрудниками охраняемого объекта важно выстроить содержательный ряд;
- наблюдаемые в рабочем процессе факты противоречат тому, что изложено в должностной инструкции.

Внутренние условия:

- служба охраны должна владеть материалом отчетной документации, располагать различными методами его изложения, быть компетентной;
- иметь ответ на возникающие вопросы со стороны сотрудников объекта охраны;
- иметь специализированную юридическую подготовку;
- владеть современными информационно коммуникативными технологиями;
- обеспечить понимание задачи, результата и способа деятельности, уметь анализировать ситуацию.

Проведенный анализ охранной деятельности дает возможность определить профессионально важные качества, которые включают навыки и способности, знания и личностные качества. В основе знаний и навыков лежат способности, на основе которых формируются профессиональные навыки и осваиваются знания. Такие способности будут рассматриваться как профессиональные.

Значимость выявленных способностей, индивидуальных характеристик, знаний и навыков подвергается проверке экспериментально путем выявления взаимосвязей с успешностью деятельности, в целом, и отдельными ее параметрами. В охранной деятельности такими параметрами могут быть:

- продуктивная работа со стрессовыми факторами в рабочем процесс (эмоциональная устойчивость);
- оптимальный уровень тревожности;
- работа над физическим здоровьем;
- удовлетворенность своим физическим здоровьем;
- успешное применение технических способностей;
- развитие специальных навыков;
- уровень юридической компетентности в вопросах обеспечения безопасности охраняемого объекта.

Вклад определенных способностей в успешность деятельности или отдельных ее параметров (качества, производительности, надежности) можно оценить

при помощи всевозможных методов математической обработки экспериментального материала [124].

Еще одним важным элементом развития превентивной безопасности является мониторинг путей и способов поддержания среды превентивной безопасности в преодолении стрессовых, рискованных и кризисных ситуаций, профессиональной деформации работников охранных предприятий.

Сущность заключается в понимании рисков преодоления кризисных ситуаций и профессиональных деформаций личности в жизни и деятельности работников охранных предприятий. Перечень кризисных ситуаций довольно широк. Это могут быть и профессиональные и семейно-бытовые конфликты разных типов межличностные, внутри личностные, острые и тяжелые переживания после выполнения задач в экстремальных условиях, размышления о смысле жизни, о карьере и т. п.

Обычно большинство людей самостоятельно справляется с этими трудностями и выходит из кризисов еще более окрепшими и просветленными. Недаром многие специалисты (например, Б. Г. Ананьев) считают, что вся жизнь любого человека обязательно состоит из подъемов и спадов. Каждый кризис содержит в себе зачатки будущего подъема, другие же прибегают к помощи близких людей – друзей, членов семьи, служителей церкви. В последнее время в России все чаще стали обращаться к помощи психологов и психотерапевтов. Можно рекомендовать этот путь и работникам охранных предприятий, так как во многих частных охранных предприятиях уже имеются должности психологов.

Можно выделить три основных типа субъективной наполняемости безопасности в стрессовых и критических ситуациях, наиболее часто встречающихся в деятельности работников охранных предприятий:

– обычный с элементами напряженности, в основном связанный с большими нагрузками на работе, нехваткой времени, маленьким объемом информации, межличностными конфликтами, высокой ответственностью в принятии решений и др.;

– сложный, который характеризуется возрастающим напряжением за счет внешних критериев (неповиновение правонарушителей; осложнение обстановки; невыполнение правонарушителями требований; угрозы работникам охранных предприятий или членам их семей и др.);

– экстремальный (опасный для жизни или здоровья работников охранных предприятий), связанный с влиянием мощных стрессовых факторов: активное неподчинение правонарушителей; применение грубой силы в отношении работников охранных предприятий; угроза или применение огнестрельного оружия преступниками; захват сотрудника в заложники; воздействие на поведение и переживания работников охранных предприятий, события связанные со стихийными бедствиями, крупными техногенными авариями или катастрофами и др.

Продуктивное исполнение служебных обязанностей в критических ситуациях деятельности предъявляет строгие субъективные требования к эмоционально-волевым характеристикам работников охранных предприятий: решительности, настойчивости, самообладанию, выносливости, уверенности в своих силах, собранности, эмоциональной уравновешенности, осмотрительности, выдержке, хладнокровию, отзывчивости, справедливости и т. д.

Формирование этих субъективных характеристик связано непосредственно с переживаемыми сотрудником стрессами и поведением в критических и стрессовых ситуациях. Частое нахождение под влиянием стрессов и неспособность работника устранять психическое напряжение при помощи методов саморегуляции (аутогенной тренировки, аутогипноза, мышечной релаксации, телесной и дыхательной терапии, медитации и др.) может привести к повышенной степени эмоциональной нестабильности, тревожности и нервным срывам.

В целях регуляции своего поведения и противостояния стрессу и кризисной ситуации работники охранных предприятий должны иметь представление об основных объективных элементах служебной деятельности, влияющих на освоение компетенций безопасности.

Среди таких элементов следует указать на сильную загруженность работой (многозадачность; загруженность делами; замена отсутствующего сотрудника и

т. д.); немалое расстояние между домом и работой; низкая зарплата; кардинальные изменения условий труда и должностных обязанностей (перевод с одного объекта на другой и т. д.); процесс вхождения в новую должность; необходимость постоянно идти на компромисс; высокую ответственность за принятые решения; чувство несоответствия между «хочу», «надо» и реальными действиями; угрозу личностному и профессиональному авторитету; низкое количество информации от начальства о результатах труда; плохие отношения с подчиненными, коллегами, начальством; неоднозначность обязанностей и задач; нехватка полномочий для решения вопросов, входящих в рамки компетенций; проблемное взаимодействие с правонарушителями или подозреваемыми; ограниченность или полное отсутствие возможности повышения в должности; негативная морально-психологическая атмосфера в коллективе, реорганизация или изменение структуры организации; участие в вооруженных инцидентах; низкая нравственно-психологическая устойчивость к влиянию негативных факторов ближайшего окружения и социальной среды; неблагоприятные факторы, относящиеся к субкультуре уголовного мира (уголовные жаргон, обычаи, жесты и т. п.) и их обнаружение в общении работников охранных предприятий с другими людьми.

На возникновение кризисной ситуации, хронического стресса и эмоциональной нестабильности у работников охранных предприятий, кроме элементов профессиональной деятельности, могут влиять субъективно-объективные элементы бытового характера и проведения вне рабочего времени: финансовые проблемы; злоупотребление алкоголем; супружеские проблемы; смерть супруга; развод.

Результатом воздействия субъективных и объективных элементов среды превентивной безопасности может стать профессиональная деформация работников охранных предприятий. Она часто проявляется в перенимании особенностей поведения уголовной среды (употребление кличек, жаргона и т. д.); изменение личного отношения к преступникам от неприятия до всепрощения; проявлении неслужебной связи с преступниками и уголовными элементами и т. п.

Под профессиональной деформацией следует понимать и результат влияния сугубо субъективных качеств узкого специалиста на его свойства как личности в

структуре безопасности целостной индивидуальности. Только в профессиональной сфере работник охранных предприятий должен проявлять рабочие навыки и умения, интересы и взгляды. Личностные же качества он волен демонстрировать в «около-деятельностных» областях (в быту, клубном общении, поведении). Перенос профессиональных качеств в другие, неслужебные пространства составляет сущность этого феномена.

В повседневной жизни работники охранных предприятий могут руководствоваться разными морально-этическими нормами. В профессиональной деятельности они обязаны подчиняться деятельностным нормам. Смещение их является следствием профессиональной деформации и нарушения среды превентивной безопасности.

Следует выделить две группы факторов профессиональной деформации, влияющих на среду безопасности: общие и частные.

К общим относятся, во-первых, объективно существующее разделение труда в профессиональной деятельности; во-вторых, принципиальная ограниченность субъективных, внутренних ресурсов сотрудника.

Внутренний потенциал превентивной безопасности работников охранных предприятий весьма ограничен. У каждого индивида есть свой порог уровня остроты слуха, объема поля зрения, кожно-мышечных ощущений, скорости реакции, объема оперативной памяти и т. д. В результате ограниченности своих возможностей любой работник охранных предприятий в профессиональной деятельности способен реализовать лишь субъектно-предметный подход к безопасности. Он вынужден рассматривать целостный объект труда только в узком аспекте превентивной безопасности. Целостное, объемное восприятие среды безопасности работников охранных предприятий в профессиональных подходах принципиально невозможно.

В подтверждение этого можно сослаться на эмпирические результаты исследования «скорости наступления» профессиональной деформации, т. е. проявления тех или иных ее признаков. Начинающие сотрудники очень быстро приобретают некоторые негативные профессиональные привычки и проявляют следу-



ющие признаки профессиональной деформации: неблагоприятное отношение к гражданам, которые обратились за помощью; широкое использование профессионального языка совместно с уголовным жаргоном.

Частным фактором профессиональной деформации является специфика основной деятельности работников охранных предприятий. Профессиональная деятельность оказывает более существенное формирующее воздействие на личностную безопасность по сравнению с непрофессиональной.

Существует множество критериев «ненормальности» людей (юридических, медицинских, педагогических, психологических). Так, в юриспруденции «ненормальными» считаются преступники – люди, совершившие противоправные деяния и имевшие уродливое моральное и правовое сознание. В медицине – это пациенты с патологией здоровья. В педагогике – «трудные» подростки с отклоняющимся поведением и т. д. Если предметом труда является «ненормальный» человек, существенно отличающийся по определенным критериям от действующего субъекта, то возникают значительные предпосылки профессиональной деформации субъекта. От работающего в этих профессиях требуется индивидуальный подход.

Сознание специалиста формируется и деформируется под влиянием психики, действий и речи (жаргона) «ненормального» объекта его труда. Выходя за рамки профессиональной деятельности, субъект для сохранения своей «нормальности» обязан не отождествляться с объектом. Неумение или неспособность к деидентификации является сущностью профессиональной деформации.

Только деятельность, ее специфика формирует или деформирует объективность и субъективность наполнения превентивной безопасности конкретной личности. Рассматривая нормы профессиональной этики и деонтологии в качестве регуляторов безопасности в жизнедеятельности работников охранных предприятий, следует охарактеризовать нормы деятельностного типа. Носителем деятельностных норм является субъект, а этических – личность. Между этими двумя типами норм существует противоречие, которое лежит в основе психологического механизма профессиональной деформации.

Эффекты профессиональных деформаций проявляются тогда, когда работник начинает вести себя в нетрудовых ситуациях в соответствии со специфическими нормами своей профессиональной деятельности. Например, преподаватель продолжает говорить лекционным голосом и менторским тоном в ситуациях быденного общения с друзьями, или офицер использует специально поставленный командирский голос в кругу семьи. Происходит перенос навыков из сферы труда в другие области жизни. Профилактикой профессиональной деформации в этом случае является обучение работников специальным способам «усматривания», поведения и четкого самоопределения в безопасности профессиональных и быденных ситуациях.

Нами в процессе изучения безопасности установлено, что, прежде всего, в личности работника охранных предприятий поражаются сфера отражательных, познавательных процессов, механизмы социальной перцепции безопасности. Например, в работе сотрудников охранных предприятий существует симптомокомплекс особых психотравмирующих факторов, способных вызвать профессиональную деформацию: опасность для жизни и здоровья, виктимная предрасположенность труда, отрицательное социально-психологическое влияние «спецконтингента», специфическая юридическая регламентация труда и т. д.

Исследование профессиональных деформаций личности позволило улучшить психологическое обеспечение деятельности работников охранных предприятий и оптимизировать процессы превентивной безопасности личности.

К эффективным методам профилактики превентивной безопасности в стрессах мы относим различные способы расслабления и самовнушения.

В работе по профилактике и преодолению профессиональной деформации существуют два основных подхода.

1. Одни исследователи считают, что с этим негативным явлением бороться эффективно невозможно, т. к. деятельность сотрудников миграционной службы неразрывно связана с преступными элементами, со всеми присущими им изменениями сознания и морали и относится к экстремальным профессиям типа «человек – ненормальный человек».

2. Другие же настойчиво предлагают ряд разноплановых мер профилактики и коррекции профессиональной деформации.

Одной из предпосылок профилактически-коррекционной работы является работа с профессиональной деформацией. Это деликатная, как показал опыт, работа должна носить прикладной характер психологической диагностики и медико-психиатрического осмотра. Она обуславливается тем, что профессиональная деформация не является психическим заболеванием, ее выявление у сотрудника не дает повода для каких-либо административных решений без участия и учета мнения самого сотрудника.

Организационно-административное направление подразумевает закрепление за новоприбывшим сотрудником наставника, возможность оформления отпуска по частям с учетом пожеланий работника, перевод на облегченный режим работы, оформление краткосрочного отпуска (до 10 суток), разрешение жилищных вопросов, возможности для продвижения, профессионально-квалификационного роста.

Восстановительно-реабилитационное направление включает следующие мероприятия: соблюдение норм пассивного отдыха, борьба с вредными привычками, устранение дефицита позитивных впечатлений, создание компенсирующих условий в рабочее и нерабочее время для расширения социальных контактов, употребление восстановительно-стимулирующих препаратов в сочетании с оздоровительными процедурами, систематические занятия физической культурой и спортом.

Указанные мероприятия осуществляли работники, отвечающие за культурно-досуговую деятельность. Психолог выполнял организационно-профилактическую роль.

Психолого-педагогическое направление включает в себя индивидуальное консультирование, просветительно-разъяснительные лекции и беседы о сущности и вероятности последствиях кризисных состояний профессиональной деформации; сеансы саморегуляции и регуляции общего психического состояния и поведения; психологическую поддержку с людьми вне рабочего окружения; психоло-

гическое стимулирование к профессиональному, общественному развитию с определением средней, близкой и отдаленной перспектив.

Главную роль в реализации этих мероприятий играл тренинг формирования превентивной безопасности. Помощь психологу оказывали начальник службы безопасности.

Удобной формой проведения мероприятий психолого-педагогического направления считаются занятия по профессионально-психологической подготовке и психолого-педагогическому мастерству, которые входят в общую структуру подготовки в охранной деятельности.

Неотъемлемой частью профилактики и коррекции профессиональной деформации выступает рабочий коллектив.

Учитывая это, работа с коллективом по превентивной безопасности включает в себя организацию обстановки состязательности, доброжелательно-требовательного отношения ко всем работникам, обобщения индивидуального опыта; поддержку и формирование благоприятной социально-психологической обстановки; выработку психологически компетентного, динамического стиля руководства; доминирование благоприятных групповых и коллективных традиций.

Среди практических работников охранных предприятий распространена тенденция, воспринимать профессиональную деформацию как нормальный атрибут своей деятельности, снисходительно оценивать ее последствия. В таком контексте существенным условием профилактического и коррекционного воздействия является превращение каждого сотрудника из собственно объекта влияния – в заинтересованного субъекта.

Успешное выполнение задач формирования среды безопасности, стоящих перед работниками охранных предприятий немислимо без профессиональных знаний, умений и навыков обеспечения превентивной безопасности, без профессионально-нравственного и культурно-эстетического воспитания. Более того, необходимость усиления охраны общественного правопорядка, обеспечения гражданской и общественной безопасности предъявляют сегодня особые требования к компетентности работников охранных предприятий, их профессионализму,

правовой культуре, нравственному облику.

Все более остро встает вопрос о том, как в условиях дефицита финансовых и материально-технических ресурсов, скромного денежного довольствия привить кадрам, постоянно имеющим дело с опасностями, с отклонениями от норм человеческого общения иммунитет против перерождения, душевного очерствения, не потерять гуманность, чувство справедливости, уважения и доверия к морали, противостоять профессиональной деформации работников охранных предприятий, особенно в условиях сегодняшнего экономического кризиса.

Мониторинг обеспечения превентивной безопасности включают три профиля формирования уровня среды превентивной безопасности (управленческой компетенции, стрессоустойчивости) в жизнедеятельности работников охранных предприятий и психологический аспект организационной компетентности в этом процессе, пути повышения уровня психологических особенностей профессиональных взаимоотношений между работниками охранных предприятий.

Профиль модели управления средой превентивной безопасности формируется компетентностью работников охранных предприятий. Управленческая компетентность (профессиональная) в такой постановке рассматривается как система управления внутренними ресурсами сотрудника и система внешних ресурсов управления, необходимых для безопасных и эффективных действий в определенном пространстве, с учетом возможностей превентивной безопасности. В профиле модели можно выделить следующие составляющие: диагностика и прогнозирование безопасного поведения; выработка программы деятельности; побуждение к исполнению намеченной программы безопасной деятельности.

Управленческая компетентность представляет собой систему его внутренних ресурсов, требуемых для организации продуктивного руководства подчиненным подразделением в соответствии с указанными составляющими навыков его обеспечения безопасности деятельности.

Нередко в содержание компетентности включают уровень базового и специального образования, стаж работы, умение аккумулировать широкий опыт в области руководства.

Можно выделить и такой подход, при котором в понятие компетентности формирования среды безопасности включается, помимо общей совокупности знаний, еще и знание возможных последствий конкретного способа воздействия, т. е. опыт практического использования тех или иных методов руководства. При составлении модели компетентности, как правило, выделяют следующие уровни: 1) компетентность – способность к интеграции знаний и навыков, их использованию в быстро меняющихся условиях внешней среды; 2) концептуальная компетентность; 3) компетентность в эмоциональной сфере психики, в области восприятия; 4) компетентность в конкретных сферах профессиональной деятельности.

Традиционно управленческая компетентность исследуется в рамках, как теории управления, так и психологии управления. Так, эффективность управленческой деятельности в безопасности связывают с наличием у сотрудников общих знаний в области управления средой безопасности, также умения ориентироваться в профессиональных вопросах превентивной безопасности.

Например, среди характеристик компетентного руководителя отмечают на технологическом уровне организация среды безопасности труда, от обеспечения необходимой оргтехники, ЭВМ, помещениями до разработки и применения наиболее рациональных режимов безопасности, методов, алгоритмов управленческой деятельности, соответствующих предъявляемым требованиям, и адекватных возможностям руководителя. На психологическом уровне – организация психологического климата и психологических знаний, мыслительных способностей эмоционально-волевых характеристик, мотивов, этических установок в работе с сотрудниками.

Эффективную управленческую деятельность в формировании среды безопасности мы связываем с наличием сформированного рефлексивного уровня интеллекта (метакогнитивный уровень интеллекта) руководителя и включенностью его во все мыслительные процессы и управленческую деятельность. Повышение этого уровня дает возможность произвольно перестраивать и развивать интеллектуальные способности, связанные с переработкой предметной информации обеспечения безопасности деятельности.

Профиль модели психологической составляющей компетентности руководителя связан с адекватностью межличностного восприятия и взаимодействия, умением предупреждать и разрешать конфликты, коммуникативностью, способностью сочетать различные стилевые приемы с требованиями ситуации безопасности и особенностями коллективной реакции.

В числе свойств, определяющих продуктивность деятельности руководителя, наиболее важным считается индивидуальный стиль руководства коллективом. Это тип взаимодействия руководителя с коллективом, который формируется под влиянием субъективных и объективных условий управления, а также индивидуально-психологических особенностей личности руководителя. Это стиль руководства, который представляет собой интегральную характеристику взаимодействия руководителя и коллектива, в которой содержится полное функциональное описание обеспечения превентивной безопасности работников охранных предприятий.

На основании описанных профилей необходимо рассмотреть управленческую компетентность как комплексную систему в формировании превентивной безопасности, включающую в себя содержательные и ресурсно-временные аспекты деятельности руководителя.

Содержательная составляющая профилей предполагает адекватную ориентацию в структуре целей и задач формирования среды безопасности, соподчиненности и приоритетности, как в профессиональной, так и в управленческой областях деятельности. Функции управления безопасностью систематически осуществляются по конкретным правилам и на основе конкретных процедур, в строгом соответствии с потребностями и целями среды безопасности.

В психологическом плане слабая ориентированность руководителя в целях и задачах функционирования системы безопасности и несоблюдение закона взаимосвязи функций управления с целями организации приводят к выработыванию руководителями стереотипа, в рамках которого структура управления осуществляется без учета необходимости наделения сотрудников другими функциями при изменении задач.

Самостоятельная постановка руководителем целей работы коллектива, соотнесение частных целей со своими возможностями и возможностями коллектива, их конкретизация и контроль за их достижением, принятие и преобразование поставленных извне целей входят в понятие «содержательная компетентность», которая является особой интегральной способностью, характеризующейся степенью профессионализма руководителя.

Способность работников действовать в рамках заданных им целей и самим ставить приоритетные цели означает высокий уровень их профессионального развития. На этом уровне профессионал может анализировать перспективы и тенденции своей деятельности, вовремя отказаться от не оправдавших себя профессиональных стереотипов, рассмотреть ее в глубоком социальном контексте.

Таким образом, представленность предметных и нормативных целей в списке целей и задач руководителей различного уровня среды безопасности может быть показателем диагностики аспекта управленческой компетентности.

Ресурсно-временная составляющая компетентности является одной из наиболее важных сторон управленческой компетентности руководителей объектов на охраняемых предприятиях.

Кроме того, эффективность среды безопасности в деятельности коллектива во многом обусловлена тем, насколько грамотно руководитель сочетает в своем стиле деятельности ориентировки на коллектив и на выполнение задачи. Например, решение задачи любой ценой дает положительный эффект, но не гарантирует безопасности и устойчивости работы коллектива и в итоге, может привести к разного рода срывам или чрезвычайным происшествиям. Игнорирование требований касательно той или иной ситуации пагубно сказывается на эффективности работы коллектива, хотя и остерегает его от перегрузок и перенапряжения.

Под ресурсно-временной компетентностью среды безопасности принято понимать способность руководителя оценивать ресурсы превентивной безопасности работников, правильно прогнозировать, насколько результативно они справятся с заданием, сколько времени у них займет выполнение того или иного задания. Если руководитель не обладает такой способностью, то его сотрудники либо



находятся в жестких временных рамках, либо, наоборот, не полностью загружены. Все это негативно влияет на результаты превентивной безопасности труда, социально-психологический климат в коллективе (повышается вероятность возникновения конфликтных ситуаций), состояния здоровья работников (возрастает психофизиологическая цена результата).

Если руководителю удастся сформировать среду безопасности и рационально взвесить свои способности и способности сотрудников, определить для них определенные задания, то коллектив работает гармонично. Руководитель коллектива обязан разрешать задачу правильного структурирования времени, которое обеспечивается благодаря согласованным между собой действиям подчиненных ему людей. Умение решать такие задачи становится одной из приоритетных составляющих индивидуального стиля руководителя.

Исследование стилей управления в формировании среды безопасности позволяет выделить основные факторы ориентации руководителя в этой области. При этом определяется уровень полноты представлений руководителя о важности, решаемых задач, требуемых временных и кадровых ресурсах, их соподчиненности. Выделяют также и реальность оценивания руководителем степени готовности сотрудников, посильности задач, и его самооценки.

Глубина представления данных, фигурирующих в самоанализе стиля руководства, будет являться критерием компетентности руководителя в управленческой проблематике формирования среды безопасности в целом и в сфере превентивной безопасности межличностного восприятия и взаимодействия, в частности.

3. Профиль модели повышения уровня среды превентивной безопасности стилем руководства строится на психологических составляющих компетентности руководителя в формировании среды превентивной безопасности. Он предусматривает компетентность в области межличностного восприятия и взаимодействия, умение предугадать конфликтные ситуации в коллективе и эластичность стиля руководства, коммуникативность – возможность устанавливать и поддерживать отношения с другими людьми, т. е. межличностное взаимодействие.

Компетентность формирования среды безопасности есть необходимое условие оптимальной деятельности. Именно она в значительной степени обеспечивает его статус в коллективе. Основной характеристикой здесь выступает возможность обеспечить согласованность в деятельности коллектива. Сущность такой компетентности определяется мерой связи между субъективными возможностями личности и объективными задачами деятельности.

Она будет являться характеристикой, в которой собраны профессионально важные качества. Она же отражает состояние личности руководителя: степень ее гуманитарной подготовленности; уровень профессиональных умений, базирующихся на соответствующих знаниях, навыках, способностях видеть проблемы среды безопасности в деятельности сотрудников; вектор ее направленности.

В итоге психологическая компетентность находит выражение в стиле руководства, тесно связанного с характеристиками обеспечения среды безопасности организации как единой системы и ее структуры, где можно выделить неформальные подсистемы безопасности (принадлежность к различного рода группировкам), институциональные (формальные и технологические); внеформальные (ролевая система в группе).

В классификации стилей управленческой деятельности, предложенной Д. Моутоном и Р. Блейком, выделяют два типа профессионала-руководителя: заинтересованного в выполнении задачи и заинтересованного в людях.

На основании этих переменных выделяют некоторые стили управленческой деятельности по формированию среды безопасности работников охранных предприятий:

– стиль, максимально ориентированный на задачу выполнения охранной деятельности и минимально – на среду безопасности работников охранных предприятий. Руководитель в этом стиле видит людей как инструменты производства. Он стремится к эффективному выполнению задачи, но почти не интересуется мыслями подчиненных. Такой стиль определяет субъективную значимость всего, что соответствует институциональной подсистеме организации, т. е. средствам достижения цели;

– стиль, максимально ориентированный на среду безопасности работников охранных предприятий и минимально – на задачу решения охранной деятельности. Здесь, напротив, проявление власти сводится к минимуму. Такой стиль говорит о субъективной значимости неформальной подсистемы организации. Именно в рамках этой подсистемы статусные потребности специалиста удовлетворяются. Используемые средства также соответствуют неформальной подсистеме отношений;

– стиль с минимальной ориентацией, как на сотрудников, так и на задачу.

Такой стиль управления делает минимум для сохранения статуса в формальной подструктуре, он не выступает нарушителем спокойствия в отношении других членов коллектива, достижение цели охранной деятельности не считает актуальным даже в инструментальном контексте. При такой ориентации часто на первом месте оказывается внеформальная система отношений, которая используется как средство достижения личных целей, а именно: сохранение положения в формальной организации.

– стиль, отражающий среднюю степень заинтересованности в сотрудниках и задаче. Деятельность такого руководителя направлена на компромиссные решения. Такой руководитель ориентирован на коллегиальное принятие решений, где критерием выбора будет мнение большинства. Такой стиль формирования среды превентивной безопасности говорит о равной ориентации на цели институциональной и неформальной подсистем при приоритетности средств неформальной подсистемы.

– стиль, характеризующийся максимальной заинтересованностью в сотрудниках при максимальной направленности на задачу, что соответствует приоритетности институциональной подсистемы среды безопасности при гармоничном соотношении средств как формальной, так и неформальной организации миграционных процессов.

Кроме того, нами выделяются еще два стиля.

Первый – оппортунизм, который характеризуется изменчивой комбинацией стилей, ориентированных на удовлетворение индивидуальных потребностей со-

трудников, причем цели институциональной и неформальной подсистем носят инструментальный характер, а средства не исчерпываются теми, которые соответствуют в неформальной подсистеме миграционной службы.

Второй – патернализм. Здесь ведущими будут мотивы поддержания и приобретения высокого статуса в формальной и в неформальной подсистемах. Для достижения используют инструменты всех подсистем, в том числе и полномочия руководителей объектов охраны.

В системе формирования среды превентивной безопасности учитывается модель стиля управления, связывающая мотивацию работников, удовлетворенность работой и продуктивность деятельности со стилем руководства (Т. Митчел и Р. Хаус). В соответствии с этой моделью, можно манипулировать подчиненными, увеличивая для них важность поставленных целей, либо сводить к минимуму усилия по их достижению в профессиональной деятельности.

Существует четыре стиля: поощряющий участие подчиненных в принятии решений; стиль поддержки; инструментальный стиль; стиль, ориентированный на достижение целей.

Однако стиль руководства каждого руководителя формируется под влиянием профессиональной компетентности и принадлежности, уровня развития коллектива, темперамента, коммуникативности, особенностей характера, сложившихся традиций и норм среды безопасности.

Лица с недостаточной внутренней культурой и с завышенной самооценкой, неуравновешенные, агрессивные и самолюбивые склонны к авторитарному стилю руководства. Также к такому стилю располагают излишний догматизм и ригидность мышления.

К демократическому стилю склонны лица с такими позитивными чертами, как подвижность и гибкость ума, объективность в оценке своих возможностей, уравновешенность, доброжелательность и чуткость к людям.

### 3.2. Исследование парциальных проявлений психосоматического компонента превентивной безопасности работников охранных предприятий

Психосоматический компонент превентивной безопасности характеризуется парциальными показателями, определяющими уровень развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

К таким парциальным показателям относится «индекс здоровья», направленный на оценку уровня общего здоровья, показатели «САН» – Самочувствие. Активность. Настроение, определяющие выраженность заданных параметров личности, показатель оценки психосоматических жалоб, определяющий самооценку психосоматического состояния и самовосприятие личности. Еще одним показателем психосоматического компонента в структуре превентивной безопасности работников охранных предприятий является оценка «ЗОЖ» – здорового образа жизни, показывающая эффективность выбранной индивидом стратегии в рамках соблюдения здорового образа жизни.

Результаты оценки вышеописанных показателей психосоматического компонента в структуре превентивной безопасности работников охранных предприятий представлены в таблице 1.

Таблица 1

Оценка показателей психосоматического компонента в %

Показатели	Уровни показателей психосоматического компонента		
	Низкий	Средний	Высокий
Индекс здоровья	36,0	39,0	25,0
САН	44,0	33,0	23,0
ПСЖ	41,0	35,0	24,0
ЗОЖ	38,0	43,0	19,0

Из данных таблицы 1 следует, что среди испытуемых большинство имеет средний и низкий показатели психосоматического компонента превентивной без-

опасности работников охранных предприятий, что подтверждает актуальность рассматриваемой проблемы, а также свидетельствует об отсутствии программ психологической направленности в системе профессиональной подготовки частного охранника.

Для проверки распределения методик на нормальность был использован критерий Колмогорова-Смирнова.

Критерий предназначен для сопоставления двух распределений: эмпирического с теоретическим, или для сопоставления одного эмпирического с другим эмпирическим. В процессе нахождения значений по критерию Колмогорова – Смирнова сравниваются накопленные (кумулятивные) частоты по каждому разряду.

Сущность критерия Колмогорова–Смирнова заключается в нахождении абсолютной величины разности по каждому разряду между накопленными относительными частотами первого и второго распределения, и определения из них наибольшей.

Таким образом, каждый раз происходит процесс сопоставления накопленных к данному разряду относительных частот. В формулу критерия Колмогорова–Смирнова включается эта разность, и чем больше эмпирическое значение критерия, тем существеннее различия.

В случае сопоставления эмпирического распределения с теоретическим, необходимо определить максимальное значение абсолютной величины. Для этого сначала определяют все возможные значения, сопоставляя теоретические накопленные частоты с эмпирическими накопленными.

Данные, полученные в результате применения критерия Колмогорова–Смирнова представлены в таблице 2.

Эмпирические значения критерия Колмогорова-Смирнова

Название замера	Название шкалы	Среднее арифметическое	Стандартное отклонение	Эмпирические значения Колмогорова – Смирнова	Уровень значимости
До эксперимента	Индекс здоровья	7,614	4,173	1,902**	0,001
До эксперимента	САН	20,766	8,301	1,133	0,153
До эксперимента	Психосоматические жалобы	57,036	30,605	1,219	0,102
До эксперимента	Здоровый образ жизни	14,609	3,174	1,688**	0,007
После эксперимента	Индекс здоровья	10,066	2,926	1,762**	0,004
После эксперимента	САН	18,970	7,794	1,549*	0,017
После эксперимента	Психосоматические жалобы	46,909	26,017	1,142	0,147
После эксперимента	Здоровый образ жизни	15,579	2,507	1,542*	0,017

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

Проведенный анализ эмпирических значений по критерию Колмогорова–Смирнова показал, что в замерах до и после эксперимента по шкалам «индекс здоровья», «здоровый образ жизни» распределение отличается от нормального ( $p < 0,05$ ).

Следовательно, для сравнения замеров до и после проведения эксперимента необходимо проведения анализа данных с помощью Т–критерия Вилкоксона.

Т–критерий Вилкоксона применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Он дает возможность определить как направленность изменений, так и их выраженность. С его помощью устанавливается, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Суть метода состоит в сопоставлении выраженности сдвигов в том или ином направлениях по абсолютной величине. Для этого сначала ранжируются все абсолютные величины сдвигов, а потом суммируются ранги. Если сдвиги в поло-

жительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов абсолютных значений их будут примерно равны. Если же интенсивность сдвига в одном из направлений перевешивает, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

Результаты сравнения двух групп между собой представлены в таблице 3.

Таблица 3

Эмпирические значения Т–критерия Вилкоксона

Название шкалы	Количество отрицательных сдвигов	Количество положительных сдвигов	Значение критерия	Уровень значимости
Индекс здоровья	56	128	56**	0,001
САН	103	86	86*	0,049
Психосоматические жалобы	116	77	77**	0,001
Здоровый образ жизни	77	109	77**	0,001

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

Анализ полученных данных выявил значимые различия по шкале «Индекс здоровья» ( $T=56^{**}$ ;  $p < 0,01$ ), по шкале «САН» ( $T=86^{*}$ ;  $p < 0,05$ ). Между группами были выявлены различия по шкале «Психосоматические жалобы» ( $T=77^{**}$ ;  $p < 0,01$ ) и по шкале «Здоровый образ жизни» ( $T=77^{**}$ ;  $p < 0,01$ ).

Отсутствие механизмов влияния на парциальные проявления психосоматического компонента превентивной безопасности работников охранных предприятий вызывает дополнительные риски угрозы психическому здоровью работников охранных предприятий. В свою очередь, низкие показатели психосоматического компонента, психического здоровья и психической устойчивости негативно отражаются на уровне превентивной безопасности работников охранных предприятий, поэтому в качестве мониторинга превентивной безопасности была применена санаграмма диагностики структур личности (см. Приложение А).

Санаграмма состоит из двух блоков: 1) характеристика личностно-психологической основы превентивной безопасности; 2) самооценка интегративно-субъективного состояния структур личности. Каждый блок состоит из подраз-



делов, указанных в Приложении А.

Применение санаграммы при мониторинге позволяет определить психологический портрет личности работников охранных предприятий и выявить их сильные и слабые стороны. На общей санаграмме (см. рисунок 1) показано распределение испытуемых по низкому, среднему и высокому уровням личностно-профессионального развития.

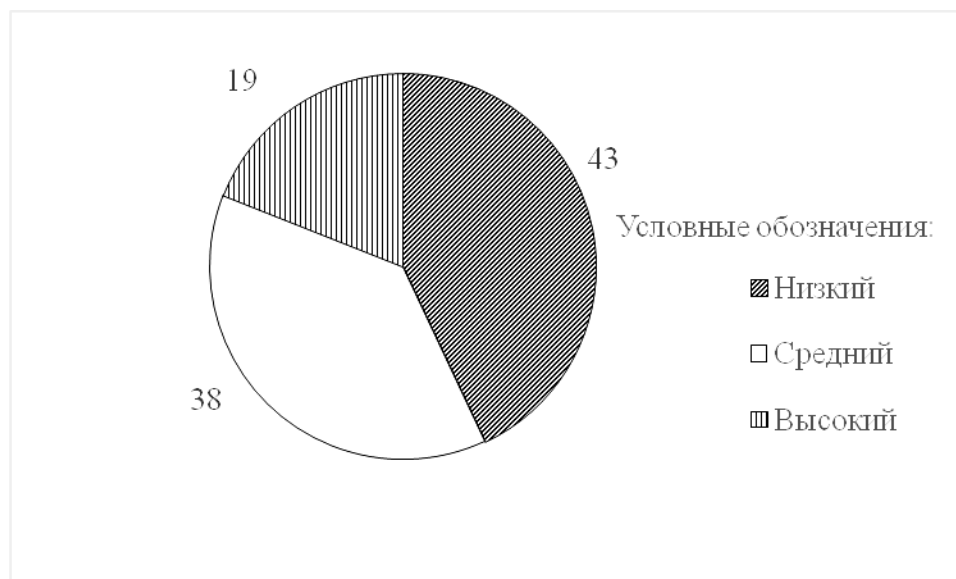


Рисунок 1. Распределение испытуемых по уровням личностно-профессионального развития в % (до тренинга)

По результатам мониторинга, полученным по блокам, можно дать характеристику работникам охранных предприятий. Эти характеристики (см. рисунки 2–6) соответствуют параметрам указанных выше блоков.

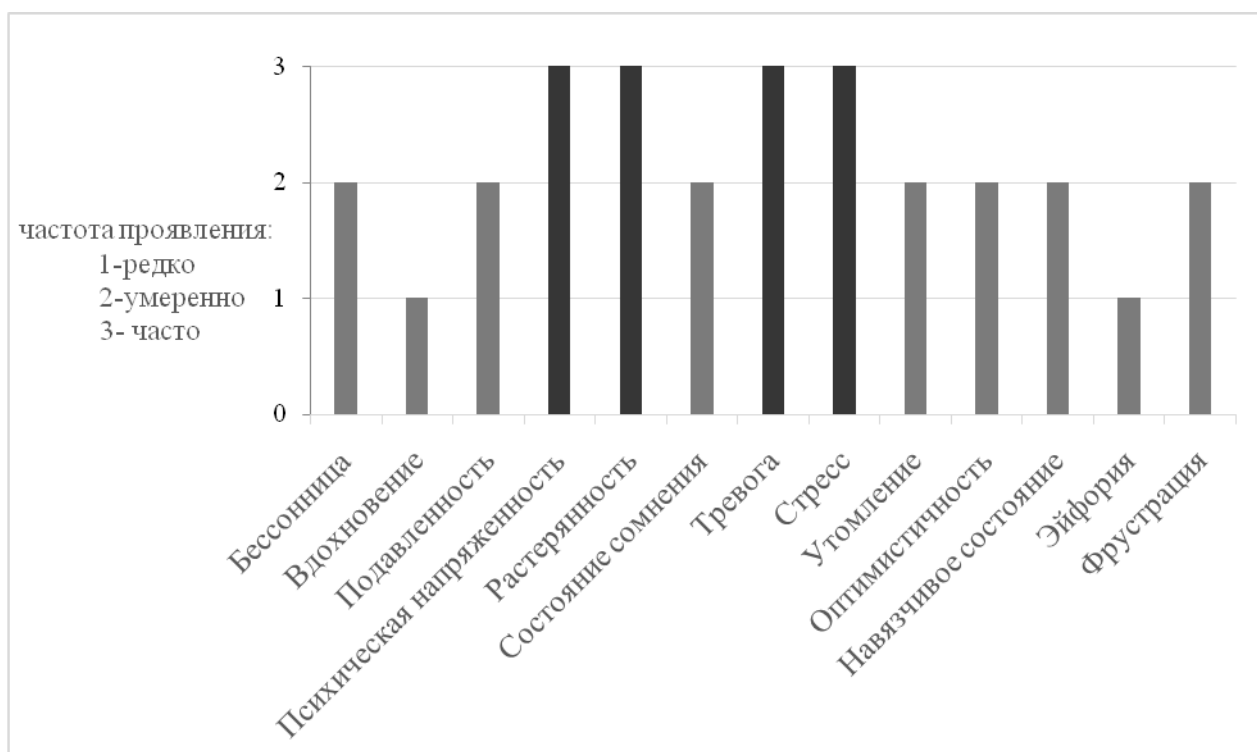


Рисунок 2. Виды проявления психических состояний

Как следует из рисунка 2, для большинства испытуемых были характерны частые проявления таких состояний, как психическая напряжённость, растерянность, тревога, стресс.

Психическая напряженность – это психическое состояния ожидания неблагоприятных событий или острое переживание прошедших событий, связанное с чувством повышенной тревожности.

Растерянность – это состояние, сочетающее когнитивный и эмоциональный компоненты. Отличительной чертой растерянности является невнимание и непонимание своего состояния.

Тревога – это эмоциональное состояние, которое возникает в ситуации предполагаемой или реальной опасности, в ситуации ожидания неблагоприятного развития событий.

Стресс – это эмоциональное состояние, связанное с активной мобилизацией сил на поиск выхода из создавшегося опасного положения, на достижение приспособительного эффекта необходимого для преодоления опасности.

Проявление таких состояний в профессиональной деятельности работников

охранных предприятий может повлечь за собой тяжелые последствия для психики в ситуациях повышенной опасности и может свидетельствовать об отсутствии методов и технологий саморегуляции в системе профессиональной подготовки частного охранника.

Был отмечен низкий уровень физиологического состояния сердечно-сосудистой и нервной систем (см. рисунок 3).

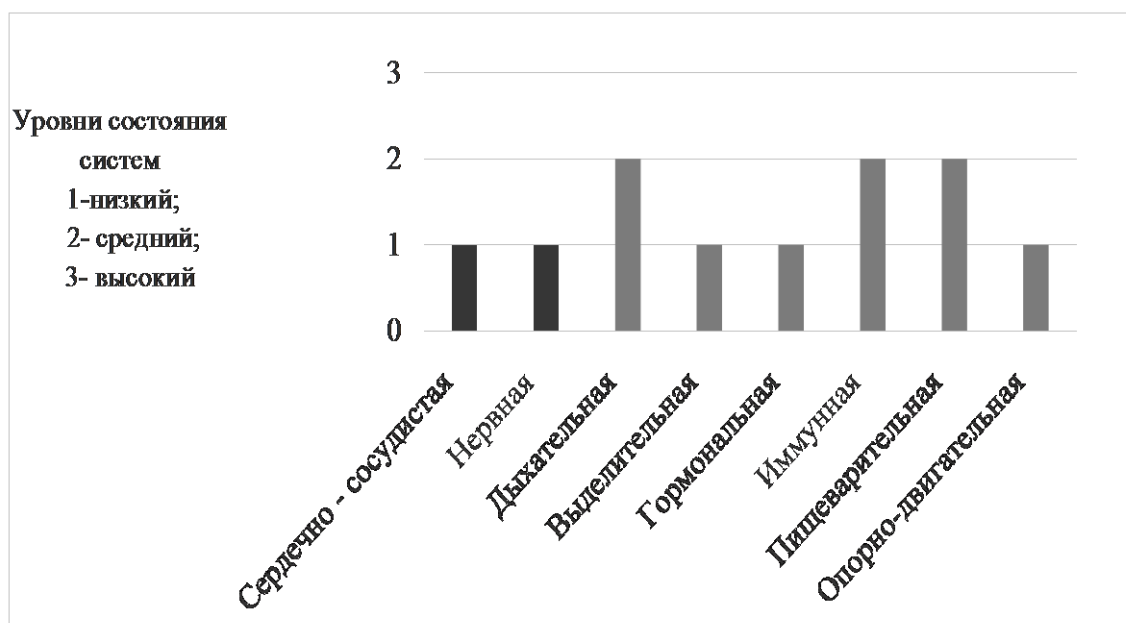


Рисунок 3. Ценностные ориентации физиологического состояния систем

Часто причиной сердечно-сосудистых заболеваний является постоянное неощущаемое перевозбуждение нервной системы, постепенно нарастающее в результате стрессов и порождающее постоянное сужение (спазм) всех микрососудов.

Если у человека уже есть сердечно-сосудистые заболевания, стресс способен усугубить их течение. Кроме того, он оказывается дополнительным фактором риска их развития у пожилых людей.

Проявились низкие показатели психического здоровья, низкий уровень стрессоустойчивости (см. рисунок 4).

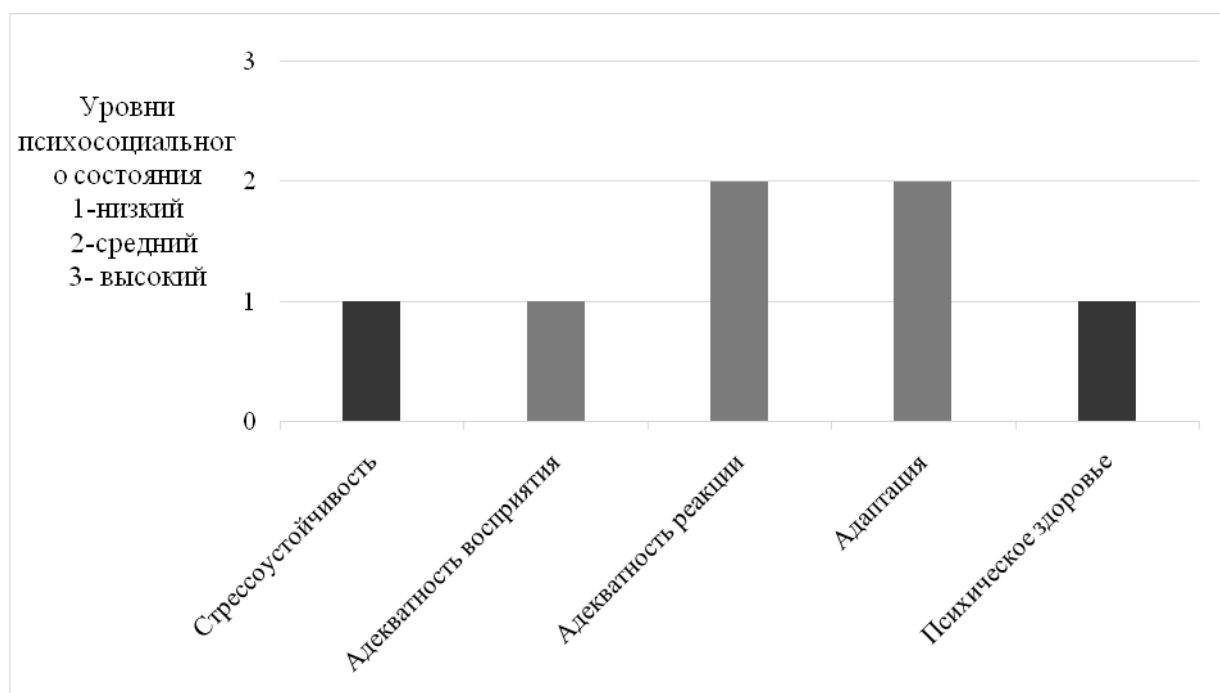


Рисунок 4. Ценностные ориентации психосоциального состояния

Данные показатели в совокупности с высоким проявлением состояний тревоги и стресса, а также низкими оценками сердечно-сосудистой и нервной систем характеризуют испытуемых как неспособных оперативно реагировать на внешние раздражители и эмоциональные факторы, возникающие в процессе профессиональной деятельности.

Однако высокий уровень адаптации может свидетельствовать о высоком потенциале испытуемых к приспособлению в условиях экстремальной ситуации и ситуаций повышенного риска.

Слабо развитой оказалась эмоционально-чувственная структура, здесь характерны неосознанность собственных чувств, их неустойчивость, разрушающая направленность эмоций и общая неготовность к самосовершенствованию. Однако, показатели положительных и отрицательных эмоций находились в пределах нормы, что приводит нас к выводу о том, что испытуемые недостаточно осведомлены о роли самопознания, причинах собственных мотивов и причинах эмоциональных переживаний.

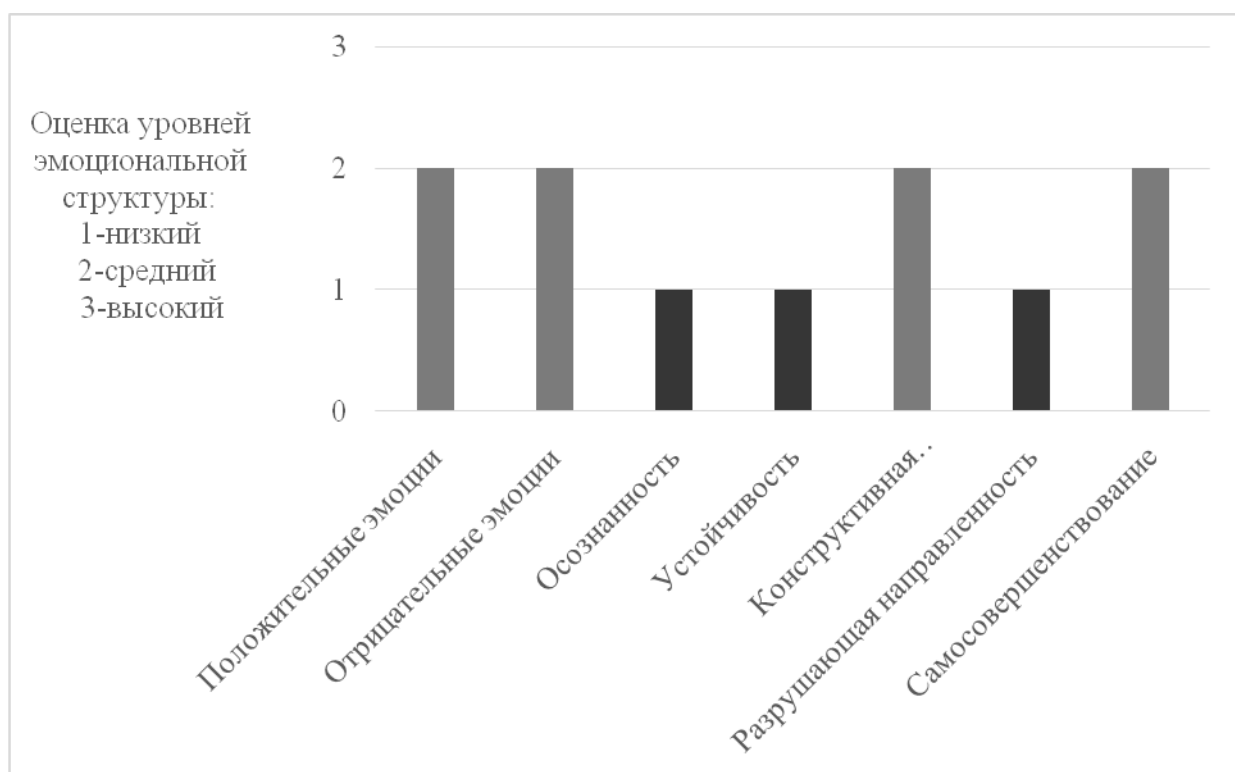


Рисунок 5. Проявления эмоционально-чувственной структуры

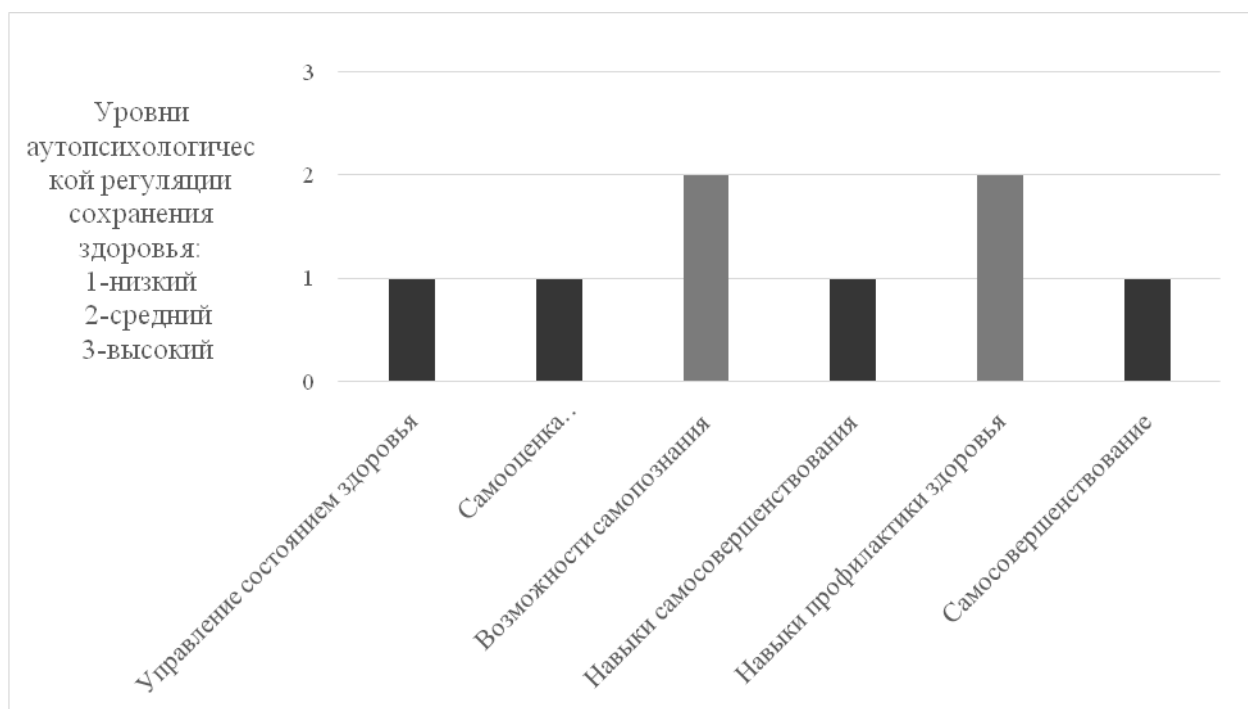


Рисунок 6. Оценка аутопсихологической регуляции сохранения здоровья

Характерен низкий показатель аутопсихологической регуляции сохранения здоровья, испытуемые показали низкие результаты уровня самооценки стрессоустойчивости и самооценки управления состоянием психического здоровья.

Работники охранных предприятий не удовлетворены содержанием и условиями труда из-за отсутствия возможности продвижения по службе, высоких требований, предъявляемых к ним, нерешенных жилищно-бытовых вопросов, недостаточной постановкой служебной подготовки отсутствием элементарных санитарно-гигиенических условий. Сотрудники также недостаточно удовлетворены занимаемой должностью, однако удовлетворены результатами своей работы, работой наставников, медицинским обслуживанием и техническим обеспечением.

Взаимоотношения в коллективе сотрудников охранных предприятий являются напряженными, особенно это касается психологического климата, сплоченности и настроения в коллективе. Взаимоотношения с коллегами и руководством отдела сотрудников находятся на удовлетворительном уровне, однако взаимоотношения с руководством учреждения являются неблагоприятными из-за несвоевременных материальных выплат и денежных взысканий.

В целом сотрудники удовлетворены организацией труда, графиком работы, распределением нагрузки между сотрудниками и состоянием исполнительской дисциплины. Однако уровень информированности о проблемах деятельности учреждения остается неудовлетворительным.

Свой материальный статус работники охранных предприятий оценивают очень низко, также они не удовлетворены системой поощрения и наложением взысканий.

В целом эффективность обеспечения среды превентивной безопасности в деятельности сотрудников охранных предприятий во многом зависит от взаимоотношения в коллективе.

Работники охранных предприятий нередко находятся в состоянии высокого напряжения из-за имеющихся на работе неблагоприятных обстоятельств. При этом периодически могут испытывать физические и психологические перегрузки,

нервно-психическое напряжение и беспокойство при исполнении профессиональных обязанностей.

Результаты свидетельствуют о частом повышении тревоги и депрессии по поводу работы у испытуемых указанной выборки. При этом они изредка испытывают беспокойство за качество, продуктивность своей работы, разочарованность отдельными сторонами своей профессиональной деятельности, сомнения в своей компетенции.

Межличностное поведение зачастую зависит от преобладающего настроения, самочувствия или субъективного отношения к партнеру. Иногда может проявляться в тенденции к переживанию негативных чувств к своим партнерам, приводящих к неудовлетворенности работой.

Эмоционально-нравственная составляющая отражает в целом стремление испытуемых к сотрудничеству с людьми. Однако порой работникам охранных предприятий свойственно ориентироваться на собственные интересы, не заботиться о благополучии коллег, акцентируясь на собственной выгоде и благополучии.

Респонденты не сильно устают на работе (психологически), поэтому могут в свободное время общаться с друзьями и близкими. Общение вне сферы профессиональной деятельности остаются эмоционально сопричастным.

У работников охранных предприятий не выражено стремление уклониться от своих профессиональных обязанностей из-за усталости или возникающих затруднений. В целом они стараются проявлять интерес к работе и внимание к людям. При возникновении усталости может возникать желание минимизировать общение с партнерами, ограничиться выполнением только формальных функций.

Им также присущи эмоциональность, щедрость, альтруизм, сдержанность, осторожность в общении. Они умеют сочетать богатство эмоций, добродушие, внимательность, коммуникабельность с дипломатичностью, субординацией. Легко адаптируются к новой обстановке. Терпеливо относятся к критике, ориентированы на благоприятные отношения, неконфликтны.

Однако наряду с этим для работников охранных предприятий характерен низкий уровень способности к анализу информации рисков, гибкости мыслительных процессов, пространственного воображения, устойчивости в мыслительной деятельности. Интеллектуальный уровень соответствует возрасту и полученному образованию, а уровень внимания (распределение, концентрация и переключаемость) – ниже среднего.

Показатели эмоциональной устойчивости находятся на среднем уровне. Именно этот показатель занимает одно из важных мест в усредненном профиле превентивной безопасности сотрудников охранных предприятий. Работники охранных предприятий должны уметь контролировать своё поведение, проявлять высокий уровень мобилизационных ресурсов в дефиците времени, должны быть не склонны к необдуманным действиям и неоправданному риску, бдительны, осторожны в сложных ситуациях, с ровным фоном настроения, эмоциональной стабильности, в ситуации стресса должны адекватно прогнозировать поведенческие реакции.

Также работникам охранных предприятий присущи одновременно доминантность и конформность. Это может зависеть от ситуации, в которую попадают сотрудники и проявляться в настойчивости, напористости, независимости, самоуверенности, равносильно, как и в неуверенности, скромности, осторожности, подчиняемости. Полученные данные имеют среднее значение, что выражается в равносильном проявлении некоторых качеств. Характерно наличие беспечности, общительности, энергичности, доверчивости, гибкости, а также присутствие беспокойства, недоверчивости, избегания вербальных контактов, подозрительности.

Полученные данные характеризуют работников охранных предприятий как эмоциональных и творческих личностей и отражают конструктивное сочетание гибкости / прямолинейности.

Также работникам охранных предприятий свойственна зависимость от чужого мнения, решения. Большинство членов выборки ориентированы на социальное одобрение.



По данным исследования работники охранных предприятий характеризуются как дисциплинированностью, высоким самоконтролем в условиях положительного эмоционального фона, так и сниженным самоконтролем, внутренними конфликтами в условиях нестабильного эмоционального фона. Для них также характерны чрезмерное спокойствие, не вполне оправданная удовлетворенность, что влечет за собой либо сниженную, либо неосознанную мотивацию в деятельности, выборе морально-этических норм, ценностных установок.

Для работников охранных предприятий не свойственно наличие непредсказуемых поведенческих реакций в эмоциональном состоянии, в отношении к себе и к социальной среде. Анализ полученных данных исключает психопатологию депрессивного синдрома у данной выборки. Это также позволяет судить о достаточно высокой эмоциональной устойчивости и отсутствии склонности к аффективному реагированию у испытуемых данной выборки. У работников охранных предприятий выражена потребность в общении и постоянная готовность к удовлетворению этой потребности, также проявляется достаточная защищенность к воздействию стресс-факторов обычных жизненных ситуаций, базирующейся на уверенности в себе, оптимистичности и активности.

Для работников охранных предприятий характерен низкий уровень психопатизации, характеризующийся отсутствием агрессивного отношения к социальному окружению и адекватным стремлением к доминированию. Полученные данные также свидетельствуют о стремлении к доверительно-откровенному взаимодействию с окружающими людьми, адекватному уровню самокритичности, устойчивости эмоционального состояния, ровном фоне настроения и достаточном уровне саморегуляции.

Полученные результаты оценки коммуникативной и организационной склонности свидетельствуют о высоком уровне их проявления у испытуемых данной выборки. Работники охранных предприятий не теряются в новой обстановке, проявляют гибкость и адаптивность в контактах, стремятся расширить круг своих знакомых, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях. Сформирована потребность быстрой

ориентации в трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений, настойчивы и одержимы в деятельности.

В целом просматривается заинтересованность испытуемых к своей работе, вовлеченность в коллективный процесс, сопричастие к проблемам и связанным с ними переживаниям. В то же время профессиональная деятельность притупляет, из-за чего порой возникает чувство безразличия к деятельности и ее результатам. Для них не характерно испытывать усталость, плохое самочувствие из-за проблем на работе.

Для данной группы характерны хорошая целенаправленность в работе по принятию решений, умение правильно оценить себя и ситуацию, эффективность в работе с людьми, наличие творческого мышления.

Общая интернальность проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. Это говорит о наличии у испытуемых достаточного уровня субъективного контроля над значимыми ситуациями. Сотрудники считают, что большинство важных событий в их жизни являются результатом их собственных действий, что они могут ими управлять. Они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Интерналы более активно ищут информацию и обычно лучше осведомлены о ситуации, чем экстерналы. Интерналы более популярны, более благожелательны, более уверены в себе, проявляют большую терпимость.

Работники охранных предприятий обладают способностью брать на себя ответственность за успехи или неудачи в достижении поставленных целей. Таким образом, они чаще приписывают успехи результатам собственных усилий и реже – везению, счастливой судьбе или помощи других людей. Иногда бывают неуверенными в себе, в своих силах, ненастойчивыми в достижении поставленных целей. В целом они ориентированы на достижения, однако мотивация достижения не выражена.

Работники охранных предприятий обладают способностью брать ответственность за события, происходящие в их семейной жизни, говорят о возможно-

сти оказания на них влияния, об отсутствии стремления перекладывать ответственность на других членов семьи.

Не развитой оказалась личная организация профессиональной деятельности. Данный фактор также способствует посредственным отношениям с коллегами и руководством, что в свою очередь характеризует неудовлетворенность деятельностью и неуспешность ее выполнения.

Интернальность в сфере межличностных отношений является основополагающей в формировании, поддержании формальных и неформальных отношений с другими людьми, говорит о способности вызывать к себе уважение и симпатию окружающих. Наличие высокого также демонстрирует способность работников осознавать и контролировать коммуникативные отношения в работе, правильно позиционировать себя и следовать профессиональной этике, четко разграничивать и дифференцировать общение с коллегами, что является одним из важнейших качеств работников охранных предприятий.

Работники охранных предприятий ответственно относятся к собственному здоровью и готовы полагаться на врачей. У них отсутствует чрезмерно предвзятое, негативное отношение к уровню медицинского обслуживания и квалификации врачей. Если сотрудники больны, то они не обвиняют в этом только самих себя и не полагают, что выздоровление во многом зависит только от их действий, они в равной степени полагаются на успешность или неуспешность лечения, рекомендованного специалистами.

Описанные характеристики касаются комплексности компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий и позволяют выявить критерии личностно-деятельностной продуктивности. Уровень внимания коррелирует с высокими показателями распределения, концентрации и переключаемости внимания, показывает хорошее качество выполнения заданий.

Концептуальный компонент коммуникативной сферы и организаторские качества показывает корреляцию со способностью устанавливать деловые и товарищеские контакты и стремлением эти контакты расширять, умение влиять на людей и проявлять инициативу.

Работники охранных предприятий хорошо контролируют свое поведение, показывают высокий уровень мобилизационных ресурсов в дефиците времени. Они не склонны к необдуманным действиям и риску, бдительны, осторожны в сложных профессиональных ситуациях.

Уровень самоконтроля поведения у работников – на достаточном уровне, мобилизационные ресурсы при работе в дефиците времени – в пределах нормы, при необходимости экстренного принятия решений – реакция адекватная. Осознанность собственных действий в оперативных ситуациях – в норме, у некоторых сотрудников выборки проявляется склонность к риску, уровень тревожности личностной и ситуативной находится на низком уровне.

Ценностно-мотивационная сфера показывает серьёзное отношение к делу. Работники охранных предприятий ориентированы на качественное выполнение своих служебных обязанностей. Стремление их к самореализации и карьерному росту явно не выражены и, соответственно, требует развития. В структурировании процесса целеобразования и его стратегий ведущей мотивацией для сотрудников этой выборки является поиск эго-идентичности, независимо и ортогонально по отношению к экстравертированности или интровертированности.

Уровень функционального состояния коррелирует с работоспособностью, но может проявляться и негативно сказываться на результате деятельности. Наиболее выражены симптомы «эмоционального истощения», «деперсонализация», «редукция личностных достижений». В целом, для них характерны хорошая целенаправленность в работе по принятию решений, умение правильно оценить себя и ситуацию, эффективность в работе с людьми.

Преимущественно интернальный локус контроля. Такая категория сотрудников атрибуцией ситуации имеет чаще всего убеждение в не случайности их успехов или неудач, зависящих от компетентности, целеустремленности, уровня способностей и являющихся закономерным результатом целенаправленной деятельности и самодеятельности.

Выражена осторожность и предусмотрительность, иногда пересекающаяся с неуверенностью при принятии решений. Сотрудникам данной выборки свой-

ственно дисциплинированность, чувство ответственности, организованность, настойчивость, наблюдательность, выдержка.

Минимизация воздействия в управлении средой превентивной безопасности заключается в использовании закономерностей регулируемой системы для того, чтобы при небольших и своевременных вмешательствах сила естественных организационных и групповых процессов безопасности усиливала воздействие, а не подавляла его. При этом необходимы гибкость поведения, их динамичность и в целом активная позиция.

Системность воздействия предполагает, что максимальный эффект формирования среды безопасности может быть достигнут только в том случае, если она ориентирована на комплекс организационных процессов безопасности в целом. Системность реализуется через ориентацию на все группы факторов среды безопасности.

Комплексность воздействия предполагает, что его эффективность будет тем большей, чем полнее оно ориентировано на весь комплекс мотивов, побуждающих и регулирующих деятельность работников охранных предприятий. Комплексность обеспечивается ориентацией на широкий спектр средств и методов воздействия среды безопасности, характерных, как для институциональных, так и для и неформальных подсистем, а также навыками их применения.

Внутренняя непротиворечивость воздействия среды безопасности обеспечивается тем, что комплексно используемые стимулы безопасности не вызывают взаимоисключающих эффектов. Непротиворечивость может иметь место при использовании сформированных прогностических навыков безопасности, особенно если это касается социальных, социально-политических и психологических последствий принимаемых решений.

Психологический профиль модели особенностей профессионального тренинга работников охранных предприятий включает тренинг, основанный на особенностях преодоления рисков в профессиональной деятельности и уровне психической устойчивости к экстремальным ситуациям психологическими методами.

Учтено и то, что формирование эффективного взаимодействия между работниками охранных предприятий в психологических тренингах строится на «завязывании» оптимальных, доверительных отношений, обусловленных эффективностью познания профессиональных и личностных качеств должностных лиц своего ближайшего окружения.

Психологический тренинг развития превентивной безопасности работников охранных предприятий формирует способности оценить безопасность профессионально-должностной позиции другого сотрудника, его мотивы, цели и стремления, попытаться создать предпосылки для согласования действий и подходов в процессе совместной профессиональной деятельности.

Эффект формирования превентивной безопасности работников охранных предприятий строится через тренинги и психокоррекционные мероприятия. Тренинговые мероприятия, способствующие формированию уверенности в себе, антиманипулятивного поведения, развития конструктивных навыков в общении, саморегуляции эмоциональной сферы, как элемента устойчивости психического здоровья. В целом он позволяет сформировать компетентности превентивной безопасности и саморазвития в процессе профессиональной деятельности, профилактики стрессовых ситуациях. Успех возможен, прежде всего, на основе использования конкретного содержания компетенций превентивной безопасности, при использовании специализированного учебного курса по устойчивости превентивной безопасности в условиях нештатных ситуаций.

В связи с конкретными целями взаимодействия в среде превентивной безопасности целесообразно использовать различные виды воздействия на других работников охранных предприятий, а именно: ориентирующие (доверие, совет, одобрение); мобилизующие (забота, благодарность, убеждение); активизирующие (обращение, рекомендация, поручение).

Описанные выше характеристики работников охранных предприятий являются профессионально-важными, определяют уровень их превентивной безопасности. Именно они являются гарантом психической устойчивости работников охранных предприятий, которая, в свою очередь, является неотъемлемой состав-

ляющей превентивной безопасности. Низкий уровень приведённых выше компонентов и показателей свидетельствует об отсутствии структур, развивающих психосоматический компонент в системе профессиональной подготовки работников охранных предприятий.

В качестве дополнительного критерия оценки превентивной безопасности работников охранных предприятий использовались данные, полученные по санграмме, а в качестве уровня профессионализма – категории лицензий работников охранных предприятий в виде 4, 5 и 6 разрядов.

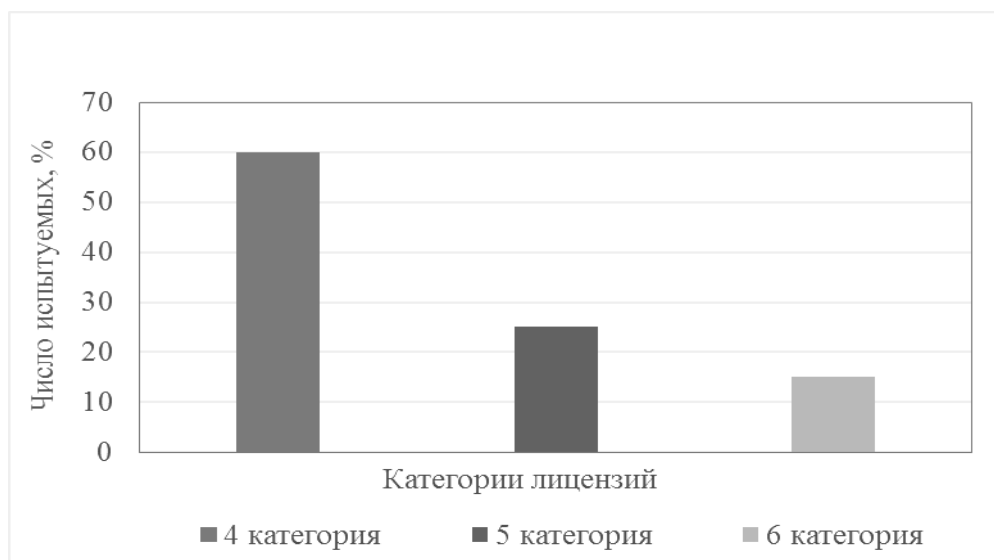


Рисунок 7. Соотношение специалистов охранной деятельности по категориям лицензии в процентах от общего числа испытуемых

Из рисунка 7 следует, что преобладающая часть испытуемых имела лицензию 4 разряда, что объясняется финансовой доступностью обучения, относительной простотой сдачи экзамена и быстротой получения лицензии из-за короткого срока обучения.

На рисунке 8 приведено соотношение между возрастом испытуемых и категорией лицензии. Видно, что специалисты с лицензией 4-го разряда являются преимущественно, молодыми людьми до 28 лет. Именно они составляют большинство специалистов охранной деятельности 4-го разряда (см. рисунок 7).

Специалист охранной деятельности 4 разряда имеет доступ на работу со спецсредствами.

Специалист охранной деятельности 5 разряда имеет право работать со спецсредствами и гражданским оружием самообороны.

Специалист охранной деятельности 6 разряда допускается до работы со спецсредствами, гражданским оружием самообороны и служебным оружием.

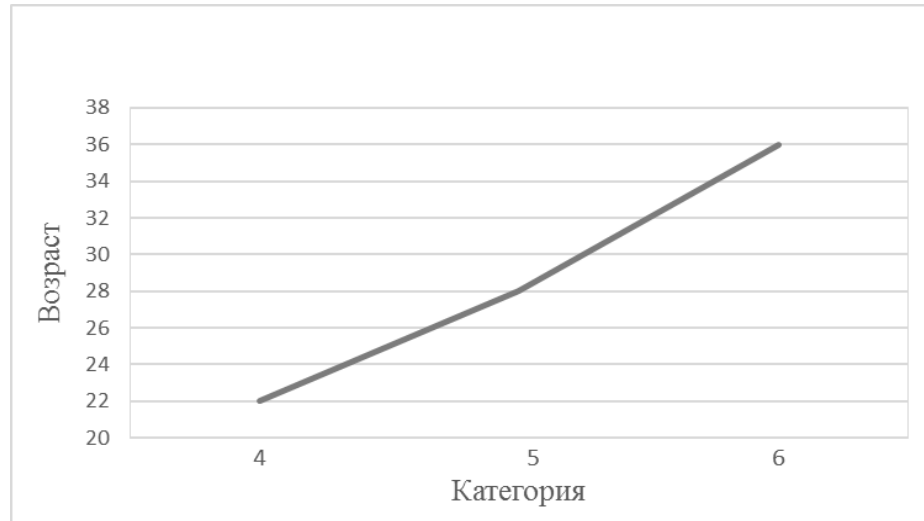


Рисунок 8. Соотношение между возрастом испытуемого и категорией лицензии работников охранных предприятий

В целом показатели психического здоровья испытуемых было идентично показателям психической устойчивости, по результатам корреляционного анализа получена высокая взаимосвязь (0,65).

Высокие показатели психосоматического компонента имели небольшую долю от выборки, однако, были показательны в отношении возраста: большинство испытуемых с высоким показателем – это люди в возрасте от 29 до 33 лет, большинство из них имели лицензию категории 6.

Таким образом, можно отметить следующие особенности работников охранных предприятий. У них нет эмоциональной стабильности в ситуациях стресса, адекватного восприятия ситуации. Также можно отметить выраженность активности на основе отзывчивости, эмоциональных и творческих проявлений, дружелюбие, положительной направленности импульсивности. Однако отмечают и такие черты, как зависимость от чужого мнения, решения. Большинство членов выборки ориентированы на социальное одобрение, нежели на осознанное достижение. Помимо этого, характерной чертой в данной выборке является чрез-



мерное спокойствие, на неоправданной удовлетворенности деятельностью, что влечет за собой либо сниженную, неосознанную мотивацию в деятельности и выборе морально-этических норм, ценностных установок.

Основополагающими характеристикам превентивной безопасности работников охранных предприятий являются парциальные проявления психосоматического компонента, контроль и обеспечение определённых уровней следующих состояний: психическая напряжённость, тревога, стресс, утомление. Для них характерен оптимальный уровень физиологического состояния сердечно-сосудистой и нервной систем, высокие показатели психического здоровья, в частности, стрессоустойчивости. Также развиты эмоционально-чувственная и организационно-коммуникативная структуры, в частности, – речевая культура и эмпатийность, а также высокий показатель аутопсихологической регуляции сохранения здоровья, в частности, – самооценки стрессоустойчивости и управления состоянием психического здоровья.

### **3.3. Изучение психоэмоциональных показателей в структуре превентивной безопасности работников охранных предприятий**

Повышенное внимание к психоэмоциональному компоненту превентивной безопасности обусловлено тем, что комплекс информационных нагрузок является своеобразным «толчком» к проявлению скрытых отклонений в психоэмоциональной сфере. Чаще всего эти отклонения не замечаются в силу их незначительности. Однако латентная форма развития психоэмоциональных расстройств приобретает открытую форму в профессиональной деятельности, связанной с повышенным уровнем риска. Именно поэтому следует рассмотреть те особенности психоэмоциональной сферы работников охранных предприятий, которые могут стать причиной нарушения. Кроме того, нужно иметь в виду развитие самой психоэмоциональной сферы.

С одной стороны, богатая психоэмоциональная палитра обеспечивает более адекватное эмоциональное поведение. Но с другой, – она же может стать причиной деформации психоэмоциональной сферы. С целью выявления ее наиболее уязвимых точек выделим основные показатели психоэмоционального компонента в структуре превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Выделяемый психоэмоциональный компонент превентивной безопасности работников охранных предприятий характеризуется специфическими показателями, воздействие на которые способствует продуктивному развитию превентивной безопасности работников охранных предприятий.

К психоэмоциональным показателям в структуре превентивной безопасности работников охранных предприятий относятся:

1. Ситуативная – личностная тревожность.

Происходящие в настоящее время интенсивные изменения в жизни общества приводят к возрастанию запросов и требований, предъявляемых к современному человеку в профессиональной деятельности.

Поэтому на сегодняшний день проблема тревожности занимает особое место. В связи с этим, главной задачей является оптимизация рабочего процесса, осуществляемая за счет увеличения объема содержания изучаемого материала, разработки и применения новых методов, поиска и создания необходимых условий для полноценного развития профессионалов.

Наряду с этим, одной из задач современного общества в целом является сохранение и укрепление психологического здоровья. Необходимость решения этой проблемы возрастает особенно сегодня, когда стремительно растет количество людей, переживающих психоэмоциональное неблагополучие, связанное с профессиональной деятельностью. Это приводит к психосоматическому ослаблению и развитию неврозов.

Поэтому проблема высокой тревожности, как показателя психоэмоционального компонента в системе превентивной безопасности работников охранных предприятий, накладывающего отпечаток не только на состояние их психическо-

го и физического здоровья, но и на успешность профессиональной деятельности, является весьма актуальной.

## 2. «Стиль жизни» – анализ стрессоустойчивости

Двойственная природа проявляется при рассмотрении стрессоустойчивости как свойства, влияющие на результат деятельности (успешность – неуспешность) и как характеристики, обеспечивающей гомеостаз личности, а также системы, позволяющей рассматривать стрессоустойчивость как деятельностный и личностный показатели. Иными словами, стрессоустойчивость – это способность человека переносить существенные интеллектуальные и эмоциональные перегрузки без особого ущерба для собственного здоровья и качества выполняемой работы.

Многие исследователи связывают стрессоустойчивость с результирующей стороной деятельности – продуктивностью, которая напрямую связана с профессиональным мастерством, определяющимся уровнем развития знаний, умений и навыков.

Согласно теории преодоления стресса, процесс реакции на стрессовую ситуацию состоит из следующих этапов:

а) начальная оценка дает возможность личности сформировать субъективное отношение к источнику стресса;

б) когнитивная оценка основывается на анализе и оценке личностных ресурсов и таких факторов как:

- эмоциональная стабильность;
- стойкость убеждений индивида;
- смысловая оценка деятельности индивида;
- используемый тип психологической защиты;
- состояние, в котором находится в момент стресса;
- склонность к страху и гневу.

Стадии оценки могут происходить независимо и синхронно. Результатом соотношения первичной и вторичной оценки является решение о приоритетном для организма типе реакции на стресс, выработка психологической защиты.

Психологическая защита – это специальная система стабилизации личности, направленная на ограждение сознания от неприятных, травмирующих переживаний. Ограждение происходит путем вытеснения информации, противоречащей Я – концепции. Принцип психологической защиты заключается в ослаблении внутриличностного напряжения, путем искажения существующей действительности или приводя организм к следующим изменениям: психическим перестройкам, телесным нарушениям (дисфункциям), проявляющимся в виде хронических психосоматических симптомов, изменениям способов поведения.

### 3. Самооценка стрессоустойчивости

Стресс как особое психическое состояние связан с зарождением и проявлением эмоций, но он не сводится только к эмоциональным феноменам, а детерминируется и отражается в мотивационных, когнитивных, волевых, характерологических и других компонентах личности. Именно поэтому, феномен стресса требует специального психологического изучения.

Статистика роста числа заболеваний «стрессовой этиологии», нарушений трудоспособности активной части населения, вследствие невозможности адаптации к новым условиям труда и повышению интенсивности информационных нагрузок, различные формы «личностного неблагополучия» (феномены психического истощения, профессионально-личностные деформации) – вот краткий перечень проблем, который отчетливо воспринимаются обществом как серьезная угроза психоэмоциональному здоровью человека.

Сфера изучения профессионального стресса наиболее востребована практикой, поскольку непосредственно связана с успешностью реализации центральной формы активности личности – трудовой деятельности, а также сохранности трудоспособности и психического здоровья квалифицированной части населения.

Несмотря на простоту используемой терминологии понятие «профессиональный стресс» наиболее часто употребляется как «родовое» для характеристики комплекса явлений, связанных с повышенными требованиями к адаптационным ресурсам человека и их деструктивными последствиями под воздействием факто-

ров, присущих как конкретной трудовой ситуации, так и профессиональной жизни человека в целом.

#### 4. Эмоциональная удовлетворенность трудовой деятельностью.

Чаще всего удовлетворенность трудом в результате анализа структурируют по некоему основанию на группы факторов. Содержание понятия «удовлетворенности трудом», как правило, раскрывается исследователями через описание различных структур данного феномена. В основе этих структур лежат либо структуры мотивов, либо потребностей, либо факторов удовлетворенности. Так, например, некоторые ученые придерживаются мнения, что «исследования должны исходить, по крайней мере, из тройного измерения удовлетворенности: удовлетворенность деятельностью; удовлетворенность рабочей средой; удовлетворенность рабочим местом и отношениями, устанавливаемыми законодательством». Авторы одного из признанных инструментов измерения удовлетворенности трудом – корнельского трудового дискретного индекса – разбивают факторы удовлетворенности на пять больших групп: 1) оплата труда; 2) карьера; 3) психологический климат; 4) отношения с руководством; 5) непосредственно работа. Авторы выделяют тринадцать факторов удовлетворенности трудом: соответствие квалификации работника выполняемой работе; возможность должностного и квалификационного роста; зарплата; руководство и др.

Для проверки распределения методик на нормальность был использован критерий Колмогорова–Смирнова. Данные представлены в таблице 4.

Таблица 4

Эмпирические значения критерия Колмогорова-Смирнова

Название замера	Название шкалы	Среднее арифметическое	Стандартное отклонение	Эмпирические значения Колмогорова-Смирнова	Уровень значимости
До эксперимента	Тревожность	41,396	13,834	1,525*	0,019
До эксперимента	Стиль жизни	29,599	21,778	2,198**	0,001
До эксперимента	Эмоциональная удовлетворенность	38,924	14,151	1,890**	0,002
До эксперимента	Стрессоустойчивость	17,782	8,996	1,884**	0,002

После эксперимента	Тревожность	36,787	12,459	1,650**	0,009
После эксперимента	Стиль жизни	21,888	17,132	2,080**	0,001
После эксперимента	Эмоциональная удовлетворенность	34,508	12,705	2,106**	0,001
После эксперимента	Стрессоустойчивость	13,706	8,431	1,536*	0,018

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

В замере до эксперимента по шкалам «Тревожность», «Стиль жизни», «Эмоциональная удовлетворенность», «Стрессоустойчивость», было выявлено, что распределение отличается от нормального ( $p < 0,05$ ).

Так же, как и в замере после эксперимента по шкалам «Тревожность», «Стиль жизни», «Эмоциональная удовлетворенность», «Стрессоустойчивость», было выявлено, что распределение отличается от нормального ( $p < 0,05$ ).

Следовательно, для сравнения замеров до и после проведения эксперимента необходимо проведения анализа с помощью T–критерия Вилкоксона.

Таблица 5

Эмпирические значения Tкритерия Вилкоксона

Название шкалы	Количество отрицательных сдвигов	Количество положительных сдвигов	Значение критерия	Уровень значимости
Тревожность	108	79	79**	0,003
Стиль жизни	108	77	77**	0,001
Эмоциональная удовлетворенность	104	77	77**	0,001
Стрессоустойчивость	120	63	63**	0,001

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

Анализ полученных данных выявил значимые различия по шкале «Тревожность» ( $T=79^{**}$ ;  $p < 0,01$ ). По шкале «Стиль жизни» ( $T=77^{**}$ ;  $p < 0,01$ ). Между групп-

пами были выявлены различия по шкалам «Эмоциональная удовлетворенность» ( $T=77^{**}$ ;  $p<0,01$ ) и «Стрессоустойчивость» ( $T=63^{**}$ ;  $p<0,01$ ).

Оценка показателей психоэмоционального компонента превентивной безопасности работников охранных предприятий представлена в таблице 6.

Данные, представленные в таблице 6, свидетельствуют о преобладании средних и низких уровней показателей психоэмоционального компонента превентивной безопасности работников охранных предприятий. Это доказывает, что отсутствие механизмов воздействия на показатели психоэмоционального компонента превентивной безопасности работников охранных предприятий вызывает риски снижения психического здоровья работников. Низкие показатели психоэмоционального компонента негативно отражаются на уровне превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Таблица 6

Оценка показателей психосоматического компонента в %

Показатели	Уровни показателей психоэмоционального компонента		
	Низкий	Средний	Высокий
Тревожность	41,0	43,0	16,0
Стиль жизни	38,0	37,0	25,0
Стрессоустойчивость	44,0	38,0	18,0
Эмоциональная удовлетворенность	40,0	42,0	18,0

#### **3.4. О значимости влияния психосоматических и психоэмоциональных компонентов на личностно-деятельностную продуктивность превентивной безопасности работников охранных предприятий**

На основе анализа исследований и представлений о сущности превентивной безопасности были выделены критерии личностно-деятельностной продуктивности, которые являются основой построения тренинга и способствуют продуктивному развитию превентивной безопасности в системе профессиональной подготовки работников охранных предприятий.

1. Практический критерий подразумевает подготовку образовательной программы, подробно раскрывающей специфику деятельности обучаемых при их самостоятельном посещении массовых мероприятий. Она направлена на формирование значимых личностных качеств, теоретических знаний; практических умений и навыков, лежащих в основе безопасного поведения в стрессовых условиях.

2. Мотивационный критерий способствует формированию мотивационно-ценностного отношения к действиям в условиях стресса и формированию жизненно значимых личностных качеств.

3. Акмеологический критерий представлен системой методических средств, в которых наиболее эффективны процессуальные и коммуникативные.

К процессуальным средствам следует отнести:

– Акмеологическое содержание образования путём включения в систему профессиональной подготовки комплекса личностно-ориентированных заданий, содержащих примеры проблемных ситуаций с целью поставить обучаемых перед необходимостью доказывать, аргументировать, убеждать, критиковать, высказывать разные точки зрения; расширение форм и методов самостоятельной работы обучаемых.

Акмеологические коммуникативные средства представлены тремя основными компонентами:

– субъект-субъектное взаимодействие, основанное на диалогическом взаимодействии по схеме «преподаватель – обучаемый», «обучаемый – обучаемый», способствующее выработке у обучаемых рефлексивного типа общения;

– субъект-объектное взаимодействие, предполагающее работу обучаемых с различного рода источниками информации, средствами обучения, образцами продуктов деятельности, способствующее формированию умения самостоятельно добывать и использовать необходимую информацию;

– полисубъектное взаимодействие, представляющее собой сложную систему коммуникативных связей, по ходу реализации которой осуществляется индивидуальная и групповая мотивации, достигаются цели самовыражения и общие цели, формируются активная позиция и убежденность, активизируются процессы



становления личности, воспитывается толерантность и уважение мнения каждого участника взаимодействия.

4. Профессиональный критерий эффективен практической реализацией современных принципов организации профессиональной подготовки. В учебной деятельности основными принципами развития навыков превентивной безопасности являются: принцип гуманистической направленности, непрерывности и преемственности в обучении, практичности, научности, прочности, доступности, наглядности, сознательности и активности, сочетания индивидуальных и коллективных форм работы.

5. Здоровьесберегающий критерий выражается в освоении и успешном применении на практике знаний валеологии, санапсихологии и приемов первой медицинской помощи.

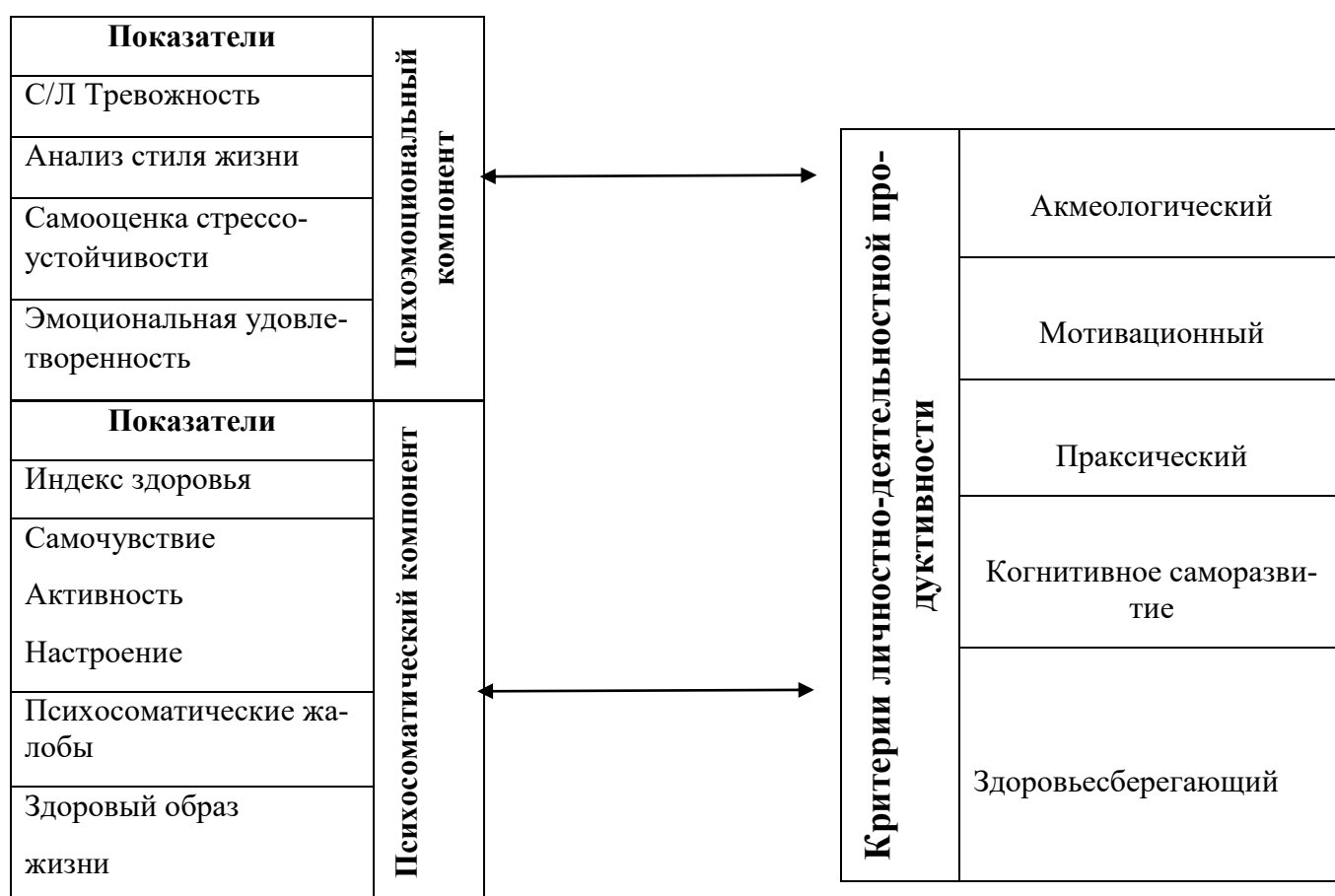


Рисунок 9. Поликомпонентная структура разноуровневого развития показателей психосоматической, психоэмоциональной сфер и критериев личностно-деятельностной продуктивности превентивной безопасности работников охранных предприятий

Таким образом, учет личностно-деятельностных критериев при построении психологического тренинга будет способствовать развитию превентивной безопасности в системе профессиональной подготовки работников охранных предприятий.

Проведенный теоретико-методологический анализ, обобщение теоретических исследований по проблеме компонентов продуктивного развития превентивной безопасности работников охранных предприятий позволили сформировать поликомпонентную структуру превентивной безопасности работников охранных предприятий.

### **3.5. Основы технологии по оптимизации превентивной безопасности работников охранных предприятий**

Важной составляющей выполненного диссертационного исследования является разработка психологического тренинга развития превентивной безопасности. Разработка и построение тренинга проводилась с учетом разработанной поликомпонентной структуры превентивной безопасности работников охранных предприятий, а также учетом асимметрии полушарий головного мозга испытуемых. Само понятие асимметрии психических процессов – это функциональная специализированность полушарий головного мозга. При осуществлении одних психических функций ведущим является левое полушарие, при других – правое. Более чем вековая история анатомических, морфофункциональных, биохимических, нейрофизиологических и психофизиологических исследований асимметрии больших полушарий головного мозга у человека свидетельствует о существовании особого принципа построения и реализации таких важнейших функций мозга, как восприятие, внимание, память, мышление и речь. Считается, что левое полушарие играет преимущественную роль в экспрессивной и импрессивной речи, в чтении, письме, вербальной памяти и вербальном мышлении. Правое полушарие выступает ведущим для неречевого, например, музыкального слуха, зрительно-пространственной ориентации, невербальной памяти, критичности.

Содержание работы полушарий головного мозга

Функция	Левое полушарие	Правое полушарие
Зрительная система	Буквы, слова	Сложные геометрические формы
Слуховая система	Звуки речи	Другие звуки (например, музыкальные)
Соматосенсорная система	–	Тактильное узнавание сложных форм
Движение	Сложное произвольное движение, точное движение	Совокупные движения
Память	Словесная память	Зрительная память
Речь	Слова, чтение, письмо, счёт	Эмоции
Пространственные процессы	–	Геометрия, ориентация, мысленные операции с формами

В левом полушарии сконцентрированы механизмы абстрактного, а в правом – конкретного образного мышления. Было показано, что левое полушарие в большей степени ориентировано на прогнозирование будущих состояний, а правое – на взаимодействие с опытом и с актуально протекающими событиями.

В процессе индивидуального развития выраженность межполушарной асимметрии меняется – происходит латерализация функций головного мозга. Последние исследования свидетельствуют о том, что межполушарная асимметрия вносит существенный вклад в проявление высокого интеллекта человека. При этом в известных пределах существует взаимозаменяемость полушарий головного мозга.

Важно отметить, что конкретный тип полушарного реагирования не формируется при рождении. На ранних этапах онтогенеза у большинства детей выявляется образный, правополушарный тип реагирования и только в определенном возрасте (как правило, от 10 до 14 лет) закрепляется тот или иной фенотип, преимущественно характерный для данной популяции. Это подтверждается данными о том, что у неграмотных людей функциональная асимметрия головного мозга меньше, чем у грамотных. Асимметрия усиливается и в процессе обучения: левое полушарие специализируется в знаковых операциях, а правое полушарие – в об-

разных [7].

В настоящее время проблема межполушарной асимметрии мозга изучается, прежде всего, как проблема функциональной специфичности полушарий, то есть как проблема специфичности того вклада, который делает каждое полушарие в любую психическую функцию. Эти представления строятся на нейропсихологической теории мозговой организации высших психических функций, сформулированной А. Р. Лурия. Таким образом, межполушарная асимметрия имеет не глобальный, а парциальный характер: правое и левое полушария принимают различное по характеру и неравное по значимости участие в осуществлении психических функций. Важно также отметить, что в различных системах характер функциональной асимметрии может быть неодинаков. Результаты исследований различных авторов указывают на то, что между правым и левым полушарием головного мозга существуют анатомические различия.

Для определения ведущего полушария головного мозга был применен лицевой тест Д. Джейна на выявление полушарной асимметрии (см. Приложение К).

Для выполнения теста следует указать, какое из двух лиц кажется более веселым и довольным. Если левое лицо, то доминирует правое полушарие, если правое – то левое полушарие.

При доминировании правого полушария в наибольшей степени проявляются следующие характеристики:

- чувственное восприятие информации, поступающей из внешней и внутренней среды организма, и обработка ее в реальном времени и пространстве. Осуществляется непосредственная связь с окружающим миром;
- эпизодическая, контекстная, произвольная память, выражающаяся в быстром узнавании и упорядочивании информации о прошлом;
- распределение внимания;
- динамическая логика и интуитивное образное мышление;
- личная значимость и превалирование подсознания.

При доминировании левого полушария в наибольшей степени проявляются следующие характеристики:

– логическое восприятие и установление мысленных связей между фактами и обстоятельствами. Опосредованная связь с внешней средой;

– семантическая классифицированная произвольная память, допускающая большие вариации воспроизведения и экстраполяции, на основе чего может строиться прогноз на будущее;

– концентрированное внимание;

Также был применен комплекс тестов, основанный на врожденных реакциях человека, которые мало изменяются в течение жизни. В тесты входили следующие задания.

*Задание 1.* Переплетите пальцы, согнув руки перед собой. Определите, какой из двух больших пальцев оказался сверху. Если сверху левый – пишете букву Л, и наоборот.

*Задание 2.* Обе руки сложите «пистолетиком», вытяните вперед и прицельтесь. Зафиксируйте точку прицела. Оба глаза при этом открыты! Закройте поочередно то правый, то левый глаз. Если точка сместилась при закрытом правом глазе – ставьте букву П, если при закрытом левом – букву Л.

*Задание 3.* Скрестите руки на груди – «поза Наполеона». Посмотрите, какая рука оказалась сверху. Поставьте букву П или Л.

*Задание 4.* Поаплодируйте. При хлопках определите, какая ладонь была сверху, более активной. Поставьте соответствующую букву.

В результате пройденного теста получилось определенное сочетание букв, соответствующее какому-либо типу межполушарной асимметрии и, соответственно, определенному типу поведения. После этого, следует определить, какой из наборов букв получился в ходе прохождения тестов.

ПППП: человек ориентируется на определённые стереотипы поведения, общепринятые нормы. Он, скорее всего, консервативен, стабилен, с устойчивым поведением.

ПППЛ: человек – консерватор, но со слабым темпераментом, нерешительный.

ППЛП: решительный, активный, темпераментный человек, обладающий ар-

тистизмом и некоторым кокетством. В общении с ним необходимы юмор и решительность, поскольку он не воспринимает слабые типы.

ППЛЛ: редко встречающийся тип характера: самостоятелен, артистичен, мягок, с чувством юмора и некоторым кокетством в поведении. Обладает противоречивостью: нерешительность – твердость; контактность – медленность привыкания.

ПЛПП: тип характера – деловой, сочетающий в себе аналитический склад и мягкость. Он характерен для деловых женщин и содержит избегание конфликтов «в лоб», расчёт, осторожность, холодность, терпимость, «вязкость в отношениях» (медленное привыкание и замедленность в развитии отношений).

ПЛЛЛ: очень редко встречающийся и самый слабый тип характера женщин. Беззащитность, слабость, подверженность влиянию.

ПЛЛП: чаще встречается у женщин; представители этого типа любят новые впечатления, непостоянны, не любят конфликты, эмоционально медлительны и томны. В общении просты и смелы, легко меняют тип поведения.

ПЛЛЛ: непостоянный и независимый тип характера, аналитик. Встречается нечасто.

ЛППП: хорошо адаптирующийся тип к самым разным обстоятельствам. Эмоционален (у мужчин скорее – флегматичен), но недостаточно настойчив (проявляется в важных вопросах жизни – брак, образование и т.п.), подвержен влиянию других. Легко сходится с другими типами характеров.

ЛППЛ: тип «маленькой королевы» (короля). Мягкость, уступчивость осторожному влиянию, наивность, требует тщательного к себе отношения.

ЛПЛП: сильный тип характера. Его трудно убедить в чём-либо. Настойчивость иногда бывает излишней: человек заикливается на второстепенных целях. Индивидуальность ярко выражена, характерна энергичность, способность преодолевать трудности. Не всегда принимает во внимание чужую точку зрения, проявляется некоторый консерватизм. Не любит инфантильность в других.

ЛПЛЛ: человек, обладающий сильным, но ненавязчивым характером. Убеждению поддается с трудом. Внутренне может быть агрессивным, но внешне

прикрыт мягкостью и эмоциональностью. Быстро вступает во взаимодействие, но медленно приходит к взаимопониманию.

ЛЛПП: для человека данного типа характера дружелюбность и простота, но присутствует некоторая разбросанность интересов.

ЛЛПЛ: редкий тип, встречающийся лишь у 1 % женщин, для мужчин практически не характерен. Основные черты: мягкость, доверчивость, простодушие.

ЛЛЛП: основная черта – решительность в сочетании с эмоциональностью. Энергичность, но некоторая разбросанность приводит к принятию непродуманных, эмоционально окрашенных решений. Общаясь с таким типом людей, неплохо включать дополнительные «тормозные механизмы».

ЛЛЛЛ: тип, не приемлющий консерватизма, способен по-новому смотреть на вещи. Эмоциональность высокая. Не чужд эгоизма, индивидуализма и упрямства, иногда проявляет замкнутость.

Затем предлагается посмотреть на анимированное изображение с целью подтверждения ведущего полушария головного мозга. На анимированной картинке изображен силуэт, который в зависимости от ведущего полушария вращается либо в одну, либо в другую сторону. Если он крутится в правую сторону, то ведущим является левое полушарие, а если вращается в левую сторону, то доминантно – правое полушарие. [46].

Данные мероприятия в совокупности обеспечивают точность разделения испытуемых по признаку ведущего полушария головного мозга на две группы.

Тренинг проводился по двум разным программам. Основная идея разделения заключалась в разгрузке ведущего полушария головного мозга испытуемых и стимулировании активности ведомого полушария. В повседневной жизни испытуемые не активизируют полушарие, противоположное ведущему, что вполне логично, однако, высокая активность и перегруженность одного из полушарий может являться причиной высокой тревожности и, как следствие, низкой стрессоустойчивости работников охранной деятельности. Разработанный тренинг способствует оптимизации активности ведущего полушария и стимулирует работу ведомого. Это позволяет испытуемым взглянуть на обстоятельства, проблемы и

профессиональные ситуации с другой точки зрения. Группу испытуемых с ведущим левым полушарием ожидал тренинг с уклоном на активность правого полушария, которое отвечает за образное мышление и эмоциональную составляющую.

Подразумевается, что испытуемые с ведущим левым полушарием, склонные к анализу и развитой вербальной памяти, перегружают его, что ведёт к росту тревожности. Группа испытуемых с ведущим правым полушарием, напротив, склонна пропускать все события жизни через призму эмоций и образного мышления, что в свою очередь, также перегружает ведущее полушарие и ведет к повышению уровня тревожности и снижению стрессоустойчивости. Поэтому, для испытуемых этой группы, был подготовлен тренинг с уклоном на активность левого полушария, которое отвечает за анализ и вербализацию информации, а также словесную и звуковую память.

Тренинг состоял из двух программ, предназначенных для двух групп испытуемых, которые были разделены на основании признаков ведущего полушария головного мозга. Каждая программа включала в себя комплекс упражнений и выполнялась в течение восьми дней. Один день тренинга включал выполнение 12–13 упражнений различной направленности. Выполнялись упражнения – «приветствия», упражнения – «лекции», основные упражнения, заключительные упражнения, и осуществлялась обратная связь.

*Упражнения – «приветствия»* – это комплекс упражнений, направленных на сближение участников группы, создание яркой и благоприятной рабочей атмосферы в группе.

*Упражнения – «лекции»* были направлены в первую очередь на ликвидацию теоретической неграмотности участников группы для глубокого понимания цели тренинга и механизмов, используемых в ходе его проведения. При этом участников группы знакомили с понятийным аппаратом по изучаемой проблеме.

*Основные упражнения* были направлены на практическое использование знаний, полученных в ходе прохождения упражнений – «лекций». Здесь участники группы могли показать своё понимание теоретических основ тренинга.

*Обратная связь* – это комплексная оценка всего тренинга и каждого от-



дельного его компонента. Она включала комплекс мероприятий, направленных на выявление общих впечатлений от работы тренинга в целом и о каждом упражнении в частности. На этом этапе участники группы делились впечатлениями и высказывали свои точки зрения относительно того, что им понравилось, а что нет, что вызвало затруднения, а что далось легко.

Структура тренинга и особенности его построения приведены в таблице 8.

Таблица 8

Структура развития превентивной безопасности средствами межполушарной актуализации

Типы межполушарной направленности, актуализирующие структурные компоненты превентивной безопасности		
Структура тренинговых компонентов	Левополушарные актуализаторы превентивной безопасности	Правополушарные актуализаторы превентивной безопасности
	Упражнения, направленные на стимуляцию правого полушария	Упражнения, направленные на стимуляцию левого полушария
Вводная часть	Оптимизация микроклимата в группе средствами развития эмпатии и ассоциативности мышления	Оптимизация микроклимата в группе средствами вербального контроля
Основная часть	Актуализация эмоциональных и творческих компонентов работников охранных предприятий	Актуализация сенсорно-перцептивных и когнитивных потенциалов работников охранных предприятий
Заключительная часть	Эмоциональная рефлексия профессионально-личностного опыта и выработка оптимальных деятельностных стратегий в условиях неопределенности	Когнитивная систематизация деятельностных ситуаций и прогнозирование безопасного поведения в непредвиденных стрессогенных условиях

Ниже представлена программа психологического тренинга развития превентивной безопасности, составленная на основе полной версии тренинга, которая изложена в работе [69].

*Программа психологического тренинга развития превентивной безопасности*  
Для ведущего правого полушария

*День 1*

1. Представление ведущего.
2. Правила группы.
3. Игра-знакомство «Презентация».
4. Выявление запросов участников.
5. Лекция «Что такое стресс».
6. Упражнения «Я и стресс».
7. Мини-обзор «Плюсы и минусы стресса».
8. Игра «Построиться по росту».
9. Упражнение «Новый начальник».
10. Упражнение «Стресс в моей жизни».
11. Мини-лекция «Фрустрация».
12. Обобщающее упражнение «Если у вас нету тети...».
13. Обратная связь.

*День 2*

1. Игра-приветствие «Локотки».
2. Мини-лекция «Субъективные параметры стресса».
3. Упражнение «Разорви цепь».
4. Мини-лекция «Классификация стрессов».
5. Упражнение «Виды стрессов».
6. Упражнение «Два на два, или Новый Юлий Цезарь».
7. Упражнение «Инвентаризация стрессов».
8. Игра «Темп».
9. Упражнение «Я подумаю об этом завтра...».
10. Мини-лекция «Синдром эмоционального выгорания».

11. Упражнение «Прививка от выгорания».
12. Обобщающее упражнение «Портрет стрессоустойчивой личности».
13. Обратная связь.

### *День 3*

1. Игра-приветствие «Я сегодня вот такой...».
2. Мини-лекция «Профессиональные стрессы». Стрессы в профессиях «человек—человек».
3. Упражнение «Быть руководителем – хорошо или плохо?».
4. Игра «Здесь сидит Таня...».
5. Мини-лекция «Профессионально трудные ситуации».
6. Ролевая игра «Весенняя распродажа».
7. Шумовой квадрат [26].
8. Мини-лекция «Правила передачи и принятия критики».
9. Упражнение «Достойный ответ».
10. Мини-лекция «Тайм-менеджмент, или организация времени».
11. Упражнение «Делу время – потехе час».
12. Обобщающее упражнение «Реклама “Лекарство от стресса”».
13. Обратная связь.

### *День 4*

1. Игра-приветствие «Фантасмагория имени».
2. Мини-лекция «Предстартовое волнение».
3. Упражнение «Минута» [6].
4. Упражнение «Поглотители времени».
5. Упражнение «Гардероб».
6. Мини-лекция «Ресурс стрессоустойчивости».
7. Упражнение «Вы не поверите, что...».
8. Упражнение «Рисуем кошку».
9. Мини-лекция «Цель».
10. Упражнение «Цель».

11. Упражнение «Паутина».
12. Обобщающее упражнение «Соковыжималка».
13. Обратная связь.

*День 5*

1. Игра-приветствие «Сто вопросов».
2. Мини-лекция «Модель управления стрессом Дж. Гринберга. Позитивное мышление».
3. Упражнение «Игры со стыдом».
4. Мини-лекция «Темперамент и стресс».
5. Упражнение «Темперамент и стресс».
6. Мини-лекция «Эмоциональный интеллект».
7. Упражнение «Тропа эмоций».
8. Мини-лекция «Как справиться со своими эмоциями».
9. Упражнение «Я злюсь, когда...».
10. Мини-лекция «Копинг-стратегии и их роль в преодолении стресса».
11. Упражнение «Выкинь свои проблемы».
12. Упражнение «Устойчивость».
13. Обобщающее упражнение «Тяжелый человек».
14. Обратная связь.

*День 6*

1. Упражнение-разминка «Повтори движение».
2. Мини-лекция «Методы саморегуляции».
3. Упражнение «Стрессовая реактивность».
4. Мини-лекция «Осанка».
5. Упражнение «Стена».
6. Упражнение «Тряпичная кукла».
7. Упражнение «Вешалка».
8. Мини-лекция «Дыхание – основа всех методов релаксации».
9. Упражнение «Нижнее дыхание».
10. Упражнение «Полное дыхание».

11. Упражнение «Контроль дыхания».
12. Обобщающее упражнение «Групповой портрет».
13. Обратная связь.

*День 7*

1. Упражнение-разминка «Одно из двух».
2. Мини-лекция «Медитация».
3. Упражнение «Медитация».
4. Мини-лекция «Визуализация как метод саморегуляции и оздоровления».
5. Упражнение «Рисунок по кругу».
6. Упражнение «Запомни 12 слов».
7. 7. Упражнение «Термометр».
8. Упражнение «Вулкан».
9. Упражнение «Кто самый спокойный?».
10. Упражнение «Аутогенная нейтрализация».
11. Упражнение «Цветное дыхание».
12. Обобщающее упражнение «Антистрессовый календарь».
13. Обратная связь.

*День 8*

1. Упражнение-разминка «Твой выбор».
2. Мини-лекция «Релаксация как метод регуляции психического здоровья».
3. Упражнение «Профилактика психического здоровья».
4. «Лицо релаксанта».
5. Упражнение «Мозговой штурм».
6. Упражнение «Проблема».
7. Упражнение «Потерянный признак».
8. Упражнение «С другой точки зрения».
9. Упражнение «Чемодан».
10. Мини-лекция «Методы самовнушения».

11. Упражнение «Символ спокойствия».
12. Обобщающее упражнение «Карта группы».

Для ведущего левого полушария

*День 1*

1. Представление ведущего.
2. Правила группы.
3. Игра-знакомство «Будем знакомы».
4. Упражнение «Сделай выбор».
5. Выявление запросов участников.
6. Лекция «Что такое стресс».
7. Упражнение «Я и стресс».
8. Мини-обзор «Плюсы и минусы стресса».
9. Упражнение «Спонтанность действий».
10. Упражнение «Ассоциативный хаос».
11. Мини-лекция «Фрустрация».
12. Обобщающее упражнение «Если у вас нету тети...».
13. Обратная связь.

*День 2*

1. Игра-приветствие «Буря эмоций».
2. Мини-лекция «Субъективные параметры стресса».
3. Игра «Разорви цепь».
4. Мини-лекция «Классификация стрессов».
5. Упражнение «Виды стрессов».
6. Упражнение «Стрессовый контраст».
7. Упражнение «Матрешка».
8. Упражнение «В мире эмоций».
9. Упражнение «А что это вы тут делаете?».
10. Мини-лекция «Синдром эмоционального выгорания».

11. Упражнение «Прививка от выгорания».
12. Обобщающее упражнение «Портрет стрессоустойчивой личности».
13. Обратная связь.

### *День 3*

1. Игра-приветствие «Одно из двух».
2. Мини-лекция «Профессиональные стрессы». Стрессы в профессиях «человек–человек».
3. Упражнение «Автор конфликта».
4. Упражнение «Суть проблемы».
5. Мини-лекция «Профессионально трудные ситуации».
6. Упражнение «Никогда не говори “никогда”».
7. Упражнение «Мне нужна поддержка».
8. Мини-лекция «Правила передачи и принятия критики».
9. Упражнение «Рефрейминг».
10. Упражнение «Ведение дискуссии».
11. Упражнение «Живая книга».
12. Обобщающее упражнение «Реклама «Лекарство от стресса»».
13. Обратная связь.

### *День 4*

1. Игра-знакомство «Одно из трёх».
2. Мини-лекция «Предстартовое волнение».
3. Упражнение «Сильное звено».
4. Упражнение «Орел или решка».
5. Упражнение «Кто я такой?».
6. Мини-лекция «Ресурс стрессоустойчивости».
7. Упражнение «Лото».
8. Упражнение «Шесть шляп Де Боно».
9. Мини-лекция «Цель».
10. Упражнение «Связующая магистраль».

11. Упражнение «Клавиатура».
12. Обобщающее упражнение «Соковыжималка».
13. Обратная связь.

*День 5*

1. Игра-приветствие «Сто вопросов».
2. Мини-лекция «Модель управления стрессом Дж. Гринберга. Позитивное мышление».
3. Упражнение «Ерунда – катастрофа».
4. Мини-лекция «Темперамент и стресс».
5. Упражнение «Тяжелый человек».
6. Мини-лекция «Эмоциональный интеллект».
7. Упражнение «Ярлыки».
8. Упражнение «Строим дом».
9. Мини-лекция «Как справиться со своими эмоциями».
10. Упражнение «В мире эмоций».
11. Упражнение «Словестная эстафета».
12. Обобщающее упражнение «Карусель впечатлений».
13. Обратная связь.

*День 6*

1. Упражнение-разминка «Повтори движение».
2. Мини-лекция «Методы саморегуляции».
3. Упражнение «Матрешка».
4. Упражнение «Если я – это я».
5. Мини-лекция «Дыхание – основа всех методов релаксации».
6. Упражнение «Контроль дыхания».
7. Упражнение «Формула личности».
8. Упражнение «Прием гостей».
9. Мини-лекция «Осанка».
10. Упражнение «человек – цифра».
11. Упражнение «Три движения».



12. Обобщающее упражнение «Групповой портрет».
13. Обратная связь.

*День 7*

1. Упражнение-разминка «Одно из двух».
2. Упражнение «Медитация».
3. Мини-лекция «Визуализация как метод саморегуляции и оздоровления».
4. Упражнение «Артель художников».
5. Упражнение «Ковер-самолет».
6. Упражнение «Ассоциации».
7. Упражнение «Монолог».
8. Упражнение «Что ты об этом думаешь».
9. Упражнение «Ширма превращений».
10. Упражнение «На творческой волне».
11. Упражнение «Всё во всём».
12. Обобщающее упражнение «Запрещающие знаки».
13. Обратная связь.

*День 8*

1. Упражнение-разминка «Проблема».
2. Мини-лекция «Релаксация как метод регуляции психического здоровья».
3. Упражнение «Расслабление через напряжение».
4. Упражнение «Лицо релаксанта».
5. Упражнение «По одному».
6. Упражнение «Все те же грабли».
7. Упражнение «30 вещей о себе».
8. Упражнение «С другой точки зрения».
9. Упражнение «Чемодан».
10. Мини-лекция «Методы самовнушения».
11. Упражнение «Символ спокойствия».

## 12. Обобщающее упражнение «Карта группы» / «азбука тренинга».

Таким образом, при создании психологического тренинга развития превентивной безопасности работников охранных предприятий предполагалось, что при оптимизации психической устойчивости и психического здоровья в системе непрерывного образования необходимо осуществлять подготовку специалистов как квалифицированных пользователей психологическими знаниями. В качестве основных методов подготовки специалистов были выделены следующие.

1. *Тестирование.* В процессе таких занятий активно формируются навыки психодиагностики, антиципации, организации и оптимизации коллективного взаимодействия, установок на сотрудничество, развитие волевых качеств, навыков саморегуляции.

2. *Консультирование,* под которым подразумевается помощь в использовании соответствующих психологических знаний, психотехнологий или готовых рекомендаций, советов и инструкций.

3. *Методы развития рефлексии,* сущностными компонентами которой являются коммуникативный и предметно-интеллектуальный. Эти компоненты могут выступать предметом рефлексивного осознания, переосмысления, изменения, т.е. профессионального самосовершенствования.

Для успешной реализации экспериментальной программы оптимизации превентивной безопасности необходимо провести анализ программы профессиональной подготовки работников охранных предприятий. Следует пояснить, что гражданин может получить удостоверение частного охранника, если он прошёл профессиональную подготовку и сдал квалификационный экзамен. Порядок сдачи квалификационного экзамена и выдачи удостоверения частного охранника установлен Правительством Российской Федерации. Частный охранник работает по трудовому договору с частной охранной организацией, и его трудовая деятельность регулируется трудовым законодательством и Законом РФ от 11.03.92 № 2487-1 (ред. от 21.07.2014 с изменениями, вступившими в силу с 22.07.2014) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации».

Квалификационный экзамен проводится, как правило, в образовательных учреждениях, реализующих программы профессиональной подготовки частных охранников. К сдаче экзамена на частного охранника допускаются лица, прошедшие обучение по программе профессиональной подготовки частных охранников. Для организации приёма экзамена создаются экзаменационные комиссии в органах внутренних дел.

Проверка теоретических знаний осуществляется согласно программе профессиональной подготовки частных охранников в зависимости от получаемой квалификации в соответствии с положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих по следующим основным дисциплинам: правовая подготовка; тактико-специальная подготовка; использование специальных средств; техническая подготовка; медицинская подготовка; огневая подготовка.

Рассмотрение фрагментов действующих учебных планов профессиональной подготовки частных охранников (см. таблицы 9–11) позволяет заключить, что психологической подготовке охранников 4, 5 и 6-го разрядов уделяется недостаточно внимания (4, 9 и 9 учебных часов соответственно).

Фрагмент действующего учебного плана профессиональной подготовки частных охранников 4-го разряда

Учебная дисциплина	Всего часов	Лекции	Практические занятия			Форма контроля
			Всего	В том числе		
				Семинары	Стажировка	
Правовая подготовка	20	10	10	4	6	Зачёт
Тактико-специальная подготовка	20	10	10	4	6	Зачёт
Техническая подготовка	9	5	4	2	2	Зачёт
Психологическая подготовка	4	2	2	2	–	Зачёт
Использование специальных средств	9	4	5	5	–	Зачёт
Первая помощь	24	8	16	16	–	Зачёт
Специальная физическая подготовка	10	–	10	10	–	Зачёт
Итоговая аттестация	2	–	2	2	–	Комплекс-ный экзамен
<b>Итого</b>	<b>98</b>	<b>39</b>	<b>59</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	

Фрагмент действующего учебного плана профессиональной подготовки частных охранников 5-го разряда

Учебная дисциплина	Всего часов	Лекции	Практические занятия			Форма контроля
			Всего	В том числе		
				Семинары	Стажировка	
Правовая подготовка	30	20	10	3	7	Зачёт
Тактико-специальная подготовка	30	20	10	3	7	Зачёт
Техническая подготовка	19	8	11	6	5	Зачёт
Психологическая подготовка	9	4	5	2	3	Зачет
Огневая подготовка	30	10	20	20	–	Зачет
Использование специальных средств	20	8	12	12	–	Зачет
Первая помощь	24	8	16	16	–	Зачет
Специальная физическая подготовка	10	–	10	10	–	Зачет
Итоговая аттестация	2	–	2	2	–	Комплексный экзамен
<b>Итого</b>	<b>174</b>	<b>78</b>	<b>96</b>	<b>74</b>	<b>22</b>	

Фрагмент действующего учебного плана профессиональной подготовки частных охранников 6-го разряда

Учебная дисциплина	Всего часов	Лекции	Практические занятия			Форма контроля
			Всего	В том числе		
				Семинары	Стажировка	
Правовая подготовка	20	10	10	4	6	Зачёт
Тактико-специальная подготовка	20	10	10	4	6	Зачёт
Техническая подготовка	9	5	4	2	2	Зачёт
Психологическая подготовка	4	2	2	2	–	Зачёт
Использование специальных средств	9	4	5	5	–	Зачёт
Первая помощь	24	8	16	16	–	Зачёт
Специальная физическая подготовка	10	–	10	10	–	Зачёт
Итоговая аттестация	2	–	2	2	–	Комплексный экзамен
<b>Итого</b>	<b>98</b>	<b>39</b>	<b>59</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	

Объёмы учебных часов, выделенные на изучение тем психологической подготовки и соответствующие приведённым учебным планам, показаны в таблицах 12 и 13.

Темы дисциплины «Психологическая подготовка», изучаемой частными охранниками 4-го разряда

Наименование темы	Количество учебных часов			
	Всего	В том числе		
		Лекции	Семинары	Стажировка
Психологические аспекты в частной охранной деятельности	2	1,5	0,5	–
Факторы стресса в частной охранной деятельности. Способы преодоления стресса	1	0,5	0,5	–
Зачёт	1	–	1	–
Итого	4	2	2	–

Таблица 13

Темы дисциплины «Психологическая подготовка», изучаемой частными охранниками 5-го и 6-го разрядов

Наименование темы	Количество учебных часов			
	Всего	В том числе		
		Лекции	Семинары	Стажировка
Психологические аспекты в частной охранной деятельности	5	2	2	1
Факторы стресса в частной охранной деятельности. Способы преодоления стресса	3	2	–	1
Зачёт	1	–	1	–
Итого	9	4	3	2

Примерные программы учебной дисциплины «Психологическая подготовка» являются весьма емкими по объёму для каждого разряда, а результаты исследования уровня психической устойчивости и психического здоровья работников охранных предприятий доказывают потребность в более тщательном подходе в вопросах психологической подготовки работников охранных предприятий.

*Примерная программа учебной дисциплины  
«Психологическая подготовка» для охранников 4-го разряда*

*Тема 1.* Психологические аспекты в частной детективной и охранной деятельности.

1.1. Психологические аспекты наблюдения. Визуальная диагностика объектов наблюдения.

1.2. Психологические особенности проверки документов.

1.3. Психологические основы поведения частных охранников в экстремальных ситуациях.

*Тема 2.* Факторы стресса в частной охранной деятельности. Способы преодоления стресса.

2.1. Пути повышения психологической устойчивости частных охранников и детективов.

2.2. Способы избегания нежелательного психологического воздействия: сохранение эмоционального равновесия и физического спокойствия; восстановительный процесс.

2.3. Основы профессионально-психологического настроя и саморегуляции частных детективов и охранников.



*Примерная программа учебной дисциплины**«Психологическая подготовка» для охранников 5-го и 6-го разрядов**Тема 1. Психологические аспекты в частной охранной деятельности**Психологические аспекты деятельности охранника*

Основные понятия общей психологии (объект, предмет, психика, образ), их связь с деятельностью. Значение психических процессов, свойств и состояний (ощущение, восприятие, внимание, память, представление, наблюдательность, мышление) и их специфика в профессиональной деятельности. Критерии эмоционально-волевой устойчивости. Стадии эмоционального: аффект и стресс. Темперамент и основания его классификации. Основные понятия и принципы общения (коммуникации). Психологически обусловленные личностные качества, значимые в профессиональной деятельности.

*Психологические аспекты наблюдения*

Понятие наблюдения, основные принципы его осуществления. Психические процессы внимания, его показатели, виды и формы. Понятие профессиональной наблюдательности, его типы и способы развития. Тренировка наблюдательности. Память: типы, виды, формы, механизм формирования, её параметры. Понятие кратковременной и долговременной памяти. Закономерности процессов забывания. Особенности и феномены памяти. Механизмы запоминания и мнемотехники. Психологические особенности сотрудника охраны, могущие повлиять на эффективность осуществляемого им наблюдения.

*Визуальная диагностика объектов наблюдения*

Диагностика и её виды (наблюдение, беседа). Понятие словесного и психологического портретов. Краткий и развёрнутый планы (схемы) наблюдения объекта интереса службы охраны. Понятие психологических типов человека, сбалансированной и несбалансированной личности. Психологические причины снижения достоверности визуальной информации. Основные виды психологических ошибок. Особенности наблюдения неживых объектов (автотранспортных средств).

*Психологические особенности проверки документов*

Отсутствие у охранника права принудительной проверки документов всех типов. Последовательность просмотра добровольно предоставленного документа. Психологический подход к просмотру документов (контроль психологического состояния личности, идентификация документа на подлинность, сличение признаков личностных и параметров документа, уточняющие вопросы с контролем психологического состояния личности).

*Психологические основы поведения охранника в экстремальных ситуациях*

Понятие экстремальной ситуации, её основные психотравмирующие факторы. Субъективность в восприятии экстремальной ситуации. Группы реакций, типичные для стрессовых и аффективных состояний. Стенические и астенические реакции. Тревога, страх, паника и агрессия как следствие воздействия фактора риска. Эмоционально-волевая устойчивость как психологическая основа готовности противостоять экстремальным воздействиям. Адаптанты и дезадаптанты. Понятие психологической подготовки и эмоциональной саморегуляции. Способы самомобилизации, преодоления утомления. Основы разрешения конфликтных ситуаций. Сущность конфликта, его психологическая основа и классификация. Этапы развития конфликта. Конфликтная ситуация, типы реагирования на неё («переключение» внимания). Способы психологического воздействия на конфликтующую сторону: убеждение, принуждение, внушение. Индикаторы перехода конфликтной ситуации в конфликт: напряжённость, потеря самоконтроля, агрессивные проявления. Приёмы нейтрализации конфликта: избегание, компромисс, уступка, сотрудничество.

*Тема 2. Факторы стресса в частной охранной деятельности. Способы преодоления стресса.*

Пути повышения психологической устойчивости частных охранников. Эмоционально-волевая устойчивость как психологическая основа готовности противостоять экстремальным воздействиям. Адаптанты и дезадаптанты. Тренированность (способность к адаптации) как способ повышения психологической устойчивости. Способы избегания нежелательного психологического воздей-

ствия: сохранение эмоционального равновесия, физического спокойствия, восстановительный процесс. Аналитический подход к прогнозированию собственного психологического состояния. Особенности воздействия агрессивной личности на окружающих. Психологические методики восстановления эмоционального равновесия. Основы профессионально-психологического настроения и саморегуляции частных охранников. Понятие психологической подготовки и эмоциональной саморегуляции. Профессионально-психологический настрой и саморегуляция как способы предупреждения стресса [95].

Таким образом, для успешной реализации программы профессиональной подготовки работников охранных предприятий необходимо формировать компетенции путем проведения занятий психологической направленности, которые способствуют эффективному усвоению учебного материала всей программы профессиональной подготовки работников охранных предприятий в целом.

Вместе с тем из рассмотренного действующего учебного плана и программы дисциплины «Психологическая подготовка» следует, что психологическая подготовка работников охранных предприятий ограничивается теоретическими, сжатыми и весьма общими знаниями, которые к тому же преподаются в очень короткие сроки. Все это не способствует улучшению уровня психической устойчивости и развитию превентивной безопасности работников охранных предприятий. Проблему можно решить, если в учебный план и программу профессиональной подготовки работников охранных предприятий включить психологический тренинг развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

### 3.6. Результаты апробации технологий по оптимизации превентивной безопасности работников охранных предприятий

Результаты исследования с применением комплекса методик, диагностирующих уровень развития компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий показывают, что после психологического тренинга развития превентивной безопасности доля испытуемых с низким уровнем психической устойчивости уменьшается примерно на 14 %, а с высоким уровнем – увеличивается на 14 %.

Повторно проведенная психологическая диагностика структур личности (санаграмма) подтверждает изменения в психических структурах личности в пользу развития превентивной безопасности испытуемых (см. рисунок 10).

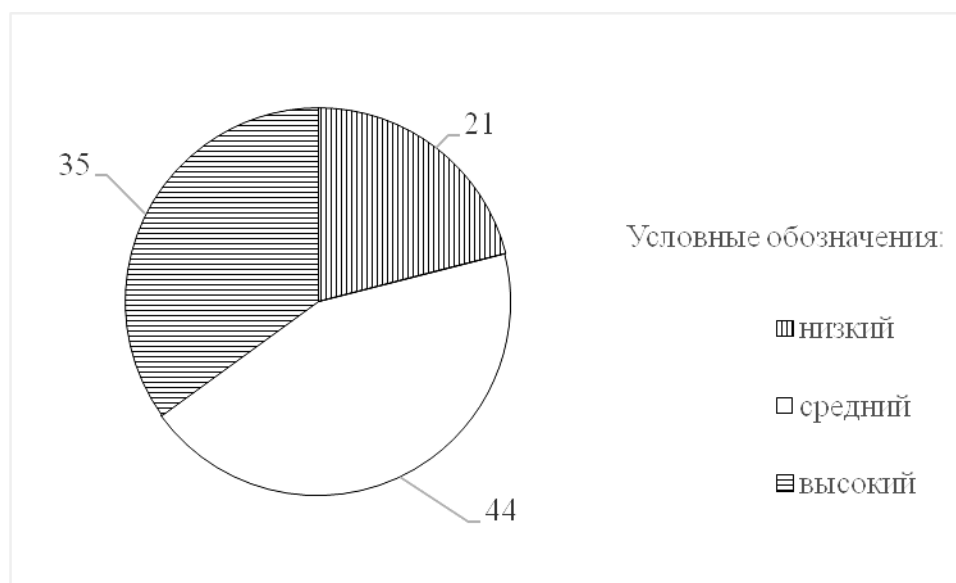


Рисунок 10. Распределение испытуемых по уровням личностно-профессионального развития в % (после тренинга)

Высокие показатели соответствовали 35% испытуемым, средние – 44% испытуемым, низкие – 21%. На основании результатов тренинга с использованием данных, полученным по блокам, были составлены характеристики субъектов охраны и сопоставлены с данными, полученными при мониторинге.

Выявлено, что для большинства испытуемых состояния психической напряжённости, тревоги, стресса, утомления стали проявляться реже, однако для некоторых субъектов охраны эта проблема остаётся актуальной, что следует из сравнения данных на рисунках 2 и 11.

Снижение проявления состояний тревоги и стресса доказывают эффективность психологического тренинга и показывает необходимость в комплексной оценке и диагностике психических состояний работников охранных предприятий в системе профессиональной подготовки.

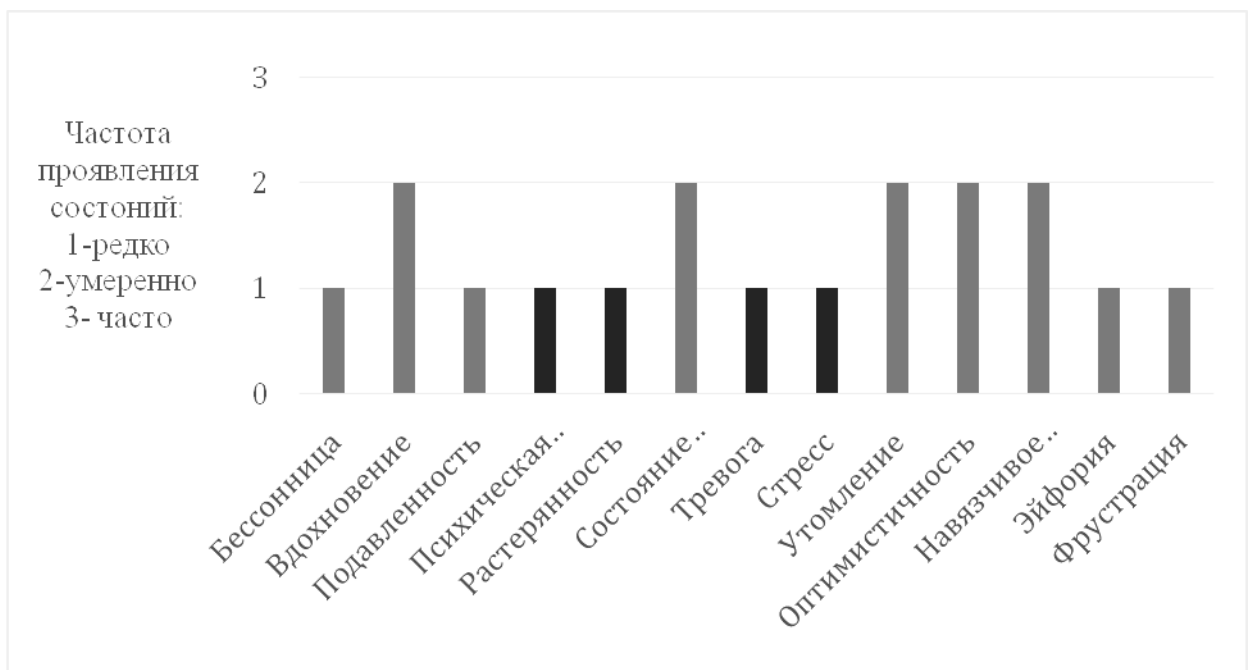


Рисунок 11. Виды проявления психических состояний после тренинга

Соответственно, снижение уровня стресса и тревоги благоприятно сказалось на нервной системе: доля испытуемых, считающих свою нервную систему перегруженной, значительно сократилась (сравнить рис. 4 и 14). Оптимальное состояние сердечно-сосудистой и нервной систем благоприятно сказывается на психическом состоянии и способствует более эффективному развитию психической устойчивости и психического здоровья испытуемых

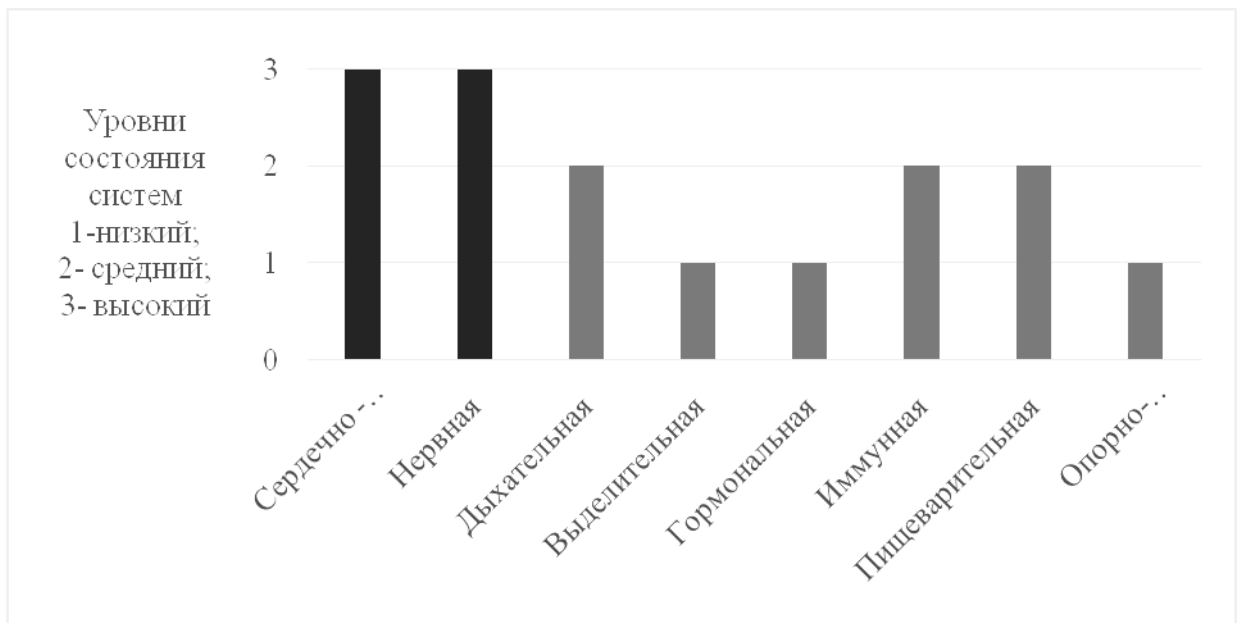


Рисунок 12. Ценностные ориентации физиологического состояния после тренинга

Высокий уровень стрессоустойчивости испытуемых по данным диагностики структур личности подтверждает положительные результаты эксперимента (сравнить рисунки 4 и 13).

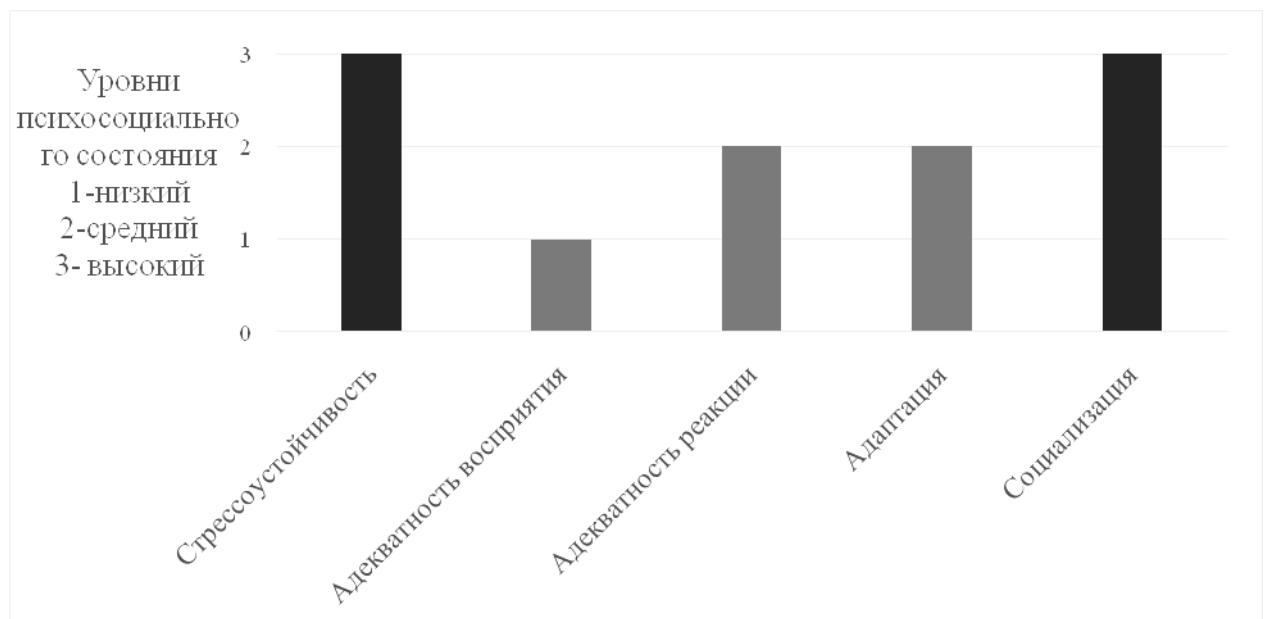


Рисунок 13. Ценностные ориентации психосоциального состояния после тренинга

Уровень эмоционально-чувственной структуры повысился, испытуемые отмечали готовность к самосовершенствованию (сравнить рисунки 5 и 14). Проведенные мероприятия позволили раскрыть для испытуемых роль эмоциональной сферы в профессиональной жизнедеятельности частного охранника, осознать причины возникновения эмоциональных реакций и раскрыть особенности возникновения стимулов и мотивации.

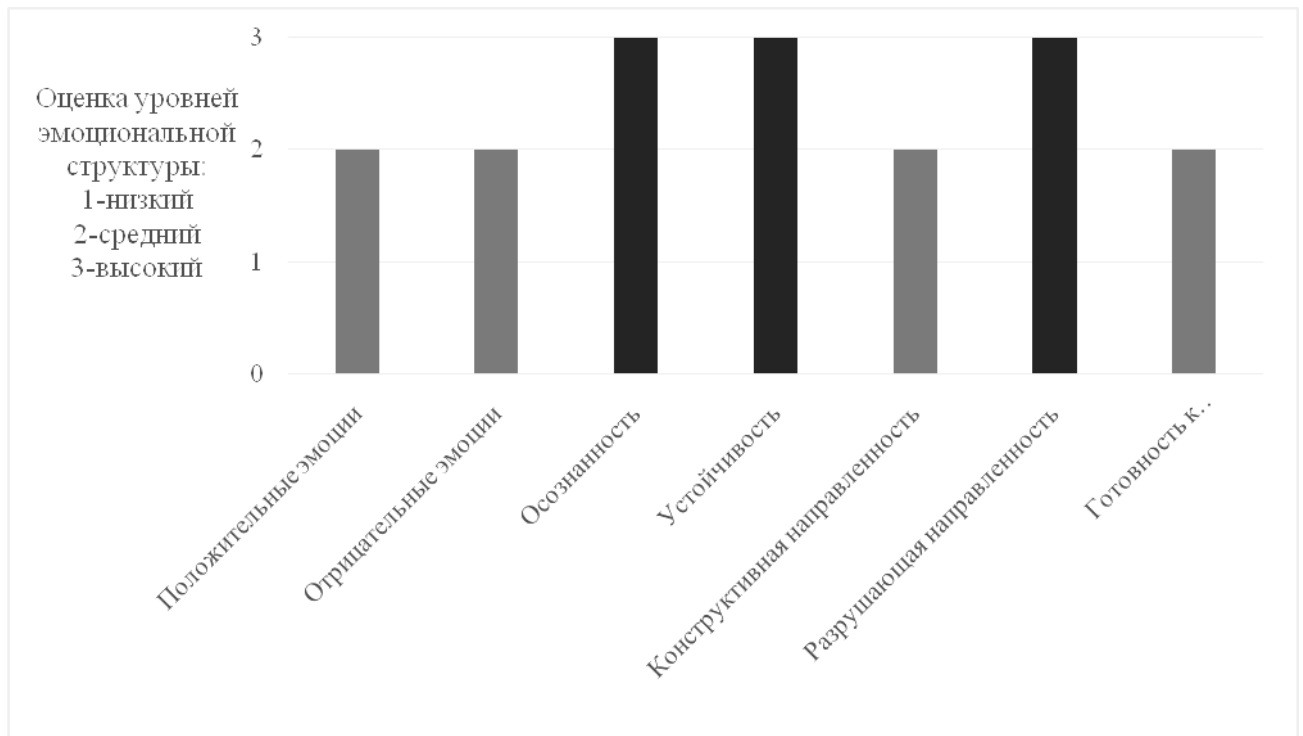


Рисунок 14. Проявления эмоционально-чувственной структуры после тренинга

Развитию подверглась коммуникативно-организационная структура личности испытуемых и аутопсихологическая регуляция психического здоровья, повысилась самооценка стрессоустойчивости (сравнить рис. 6 и 15). Повышение компетентности в вопросах эмоционально-волевого развития и психического состояния в целом позволили испытуемым переоценить свои способности к управлению состоянием здоровья и самооценки стрессоустойчивости с учетом полученных в ходе психологического тренинга знаний, что привело к росту уровня психической устойчивости, психического здоровья испытуемых, а также позволило им раскрыть потребность в самосовершенствовании.

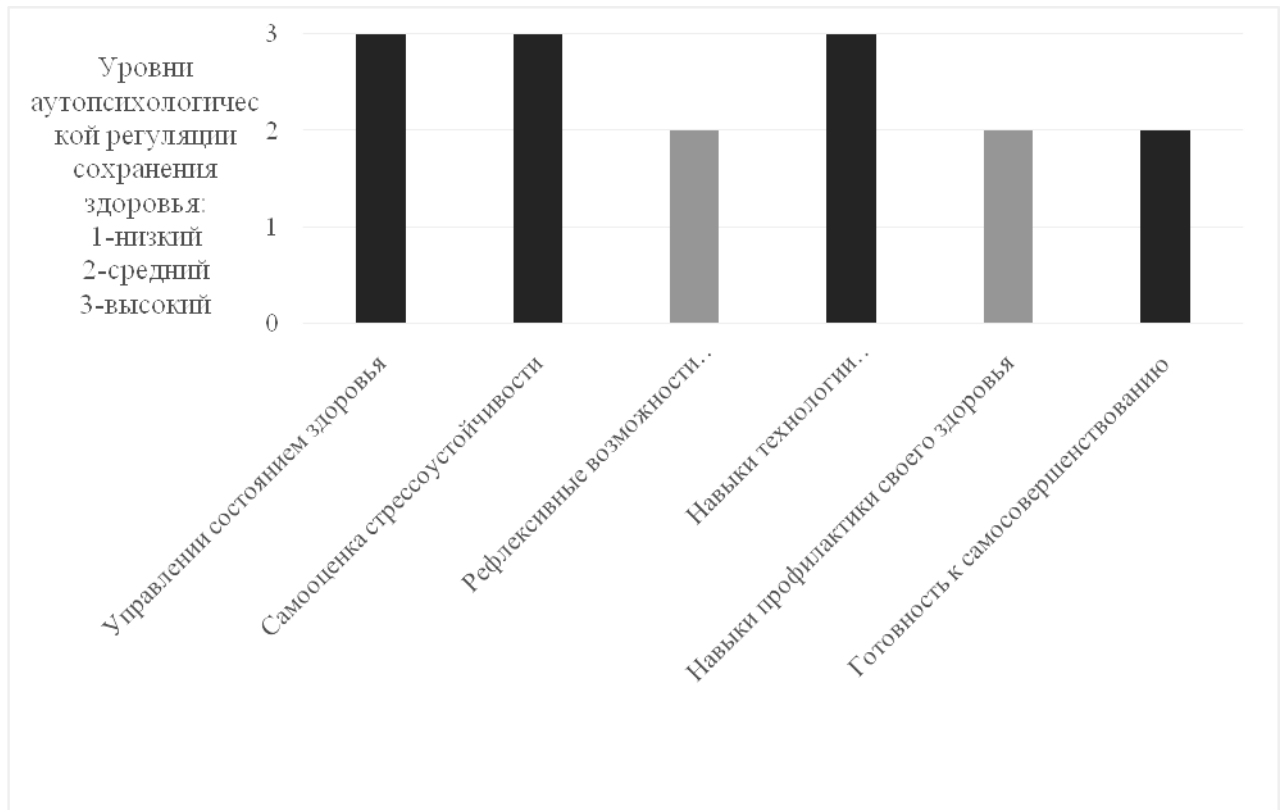


Рисунок 15. Оценка аутопсихологической регуляции сохранения здоровья после тренинга

Полученные данные свидетельствуют о практической пригодности разработанного тренинга. Тренинг способствует сбалансированной активности полушарий головного мозга, стабилизирует их работу посредством распределения нагрузок на каждое из полушарий с учётом их дисбаланса в активности. Чем больше активность ведущего полушария, тем меньше оно подвергалось нагрузкам в процессе тренинга, и тем больше нагружалось другое полушарие. В таблице 10 показаны усредненные показатели методик оценки парциальных показателей поликомпонентной структуры превентивной безопасности работников охранных предприятий до и после тренингового воздействия на испытуемых. Данная схема построения тренинга оказалась эффективной, о чём свидетельствуют полученные результаты.



Сводная таблица усредненных показателей методик измеряемых компонентов превентивной безопасности до и после психологического тренинга в %

Компоненты	Показатели	Фоновые данные			Конечные данные		
		Низкий	Средний	Высокий	Низкий	Средний	Высокий
Психосоматический	Индекс здоровья	36,0	39,0	25,0	28,0	34,0	38,0
	САН	44,0	33,0	23,0	21,0	35,0	44,0
	ПСЖ	41,0	35,0	24,0	26,0	31,0	43,0
	ЗОЖ	38,0	43,0	19,0	29,0	32,0	39,0
Психоэмоциональный	Тревожность	41,0	43,0	16,0	24,0	34,0	42,0
	Стиль жизни	38,0	37,0	25,0	23,0	30,0	47,0
	Стрессоустойчивость	44,0	38,0	18,0	25,0	31,0	44,0
	Эмоциональная удовлетворенность	40,0	42,0	18,0	23,0	33,0	44,0

Исходя из данных, представленных выше, можно сделать вывод о том, что психологический тренинг развития превентивной безопасности работников охранных предприятий способствует оптимизации показателей психосоматического и психоэмоционального компонентов. Соблюдение критериев личностно-деятельностной продуктивности в структуре тренинга позволило оценить показатели поликомпонентной структуры превентивной безопасности. Показатели с высоким уровнем выросли в среднем на 19% при оценке психосоматического компонента и на 25% – при оценке психоэмоционального компонента превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Для эффективной реализации экспериментальной программы актуализации превентивной безопасности работника охранных предприятий необходимо включить в программу профессиональной подготовки психологический тренинг развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Включение тренинга в учебный план предлагается выполнить, исключив из него дисциплину «Психологическая подготовка» и распределив тренинговые занятия из расчёта один день тренинга на одну учебную дисциплину – в начале или конце каждой дисциплины из учебного плана, но не после итоговой аттестации. При этом появляется возможность проводить психологическую подготовку параллельно другим дисциплинарным модулям. Кроме того, такая схема будет способствовать большей включенности обучающихся в процесс обучения, что может благоприятно повлиять на общую успеваемость и уровень превентивной безопасности будущих работников охранных предприятий.

Проект учебного плана профессиональной подготовки частных охранников с включенным в него тренингом и отсутствием отдельной дисциплины «Психологическая подготовка» представлен в таблицах 15, 16 и 17.

Из приведённых таблиц следует, что объём обучения работников охранных предприятий вырос на 7–12 часов в зависимости от разряда субъекта охраны. Такие небольшие изменения будут способствовать не только значительному повышению уровня психической устойчивости и превентивной безопасности обучающихся, но и не нарушат общую систему подготовки работников охранных предприятий.

По соответствующему положению работники частных охранных организаций и иных юридических лиц с особыми уставными задачами должны проходить периодические проверки на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением огнестрельного оружия и специальных средств. При этом проверяются знания нормативных правовых актов, регулирующих охранную деятельность, оборот оружия и (или) специальных средств, а также устанавливающих особенности, запреты и ограничения их применения. Кроме того, проверяются практические навыки применения огнестрельного оружия и (или) специальных средств.

В связи с необходимостью прохождения периодических проверок работниками частных охранных организаций представляется целесообразным обязать частных охранников проходить профилактическую проверку психической устой-

чивости с дальнейшим участием в психологическом тренинге развития превентивной безопасности в течение одного месяца после успешного прохождения проверки теоретических знаний и практических навыков. Это позволит выявлять динамику состояния психической устойчивости и превентивной безопасности охранников и своевременно, адекватно реагировать на резкие изменения этих показателей.

Таблица 15

Фрагмент предлагаемого учебного плана профессиональной подготовки охранников 4-го разряда с включённым психологическим тренингом (ПТ)

Наименование дисциплин	Всего часов	Лекции	Практические занятия			ПТ (часы)	Формы контроля
			Всего практических занятий	В том числе			
				семинары	стажировка		
Правовая подготовка	22	10	10	4	6	2	Зачет
Тактико - специальная подготовка	22	10	10	4	6	2	Зачет
Техническая подготовка	13	5	4	2	2	4	Зачет
Использование специальных средств	13	4	5	5	—	4	Зачет
Первая помощь	26	8	16	16	—	2	Зачет
Специальная физическая подготовка	12	—	10	10	—	2	Зачет
Итоговая аттестация	2	—	2	2	—	—	Комплексный экзамен
Итого	110	37	57	43	14	16	

Таблица 16

Фрагмент предлагаемого учебного плана профессиональной подготовки охранников 5-го разряда с включённым психологическим тренингом (ПТ)

Наименование дисциплин (модулей)	Всего часов	Лекции	Практические занятия			ПТ (часы)	Формы контроля
			Всего практических занятий	В том числе			
				семинары	стажировка		
Правовая подготовка	32	20	10	3	7	2	Зачет
Тактико - специальная подготовка	32	20	10	3	7	2	Зачет
Техническая подготовка	21	8	11	6	5	2	Зачет
Огневая подготовка	32	10	20	20	—	2	
Использование специальных средств	22	8	12	12	—	2	Зачет

Первая помощь	26	8	16	16	–	2	Зачет
Специальная физическая подготовка	14	–	10	10	–	4	Зачет
Итоговая аттестация	2	–	2	2	–	–	Комплексный экзамен
Итого	181	74	91	72	19	16	

Таблица 17

Фрагмент предлагаемого учебного плана профессиональной подготовки охранников 6-го разряда с включённым психологическим тренингом (ПТ)

Наименование дисциплин (модулей)	Всего часов	Лекции	Практические занятия			ПТ (часы)	Формы контроля
			Всего практических занятий	В том числе			
				семинары	стажировка		
Правовая подготовка	62	26	34	21	13	2	Зачет
Тактико - специальная подготовка	72	20	50	30	20	2	Зачет
Техническая подготовка	21	8	11	6	5	2	Зачет
Огневая подготовка	54	20	32	32	–	2	
Использование специальных средств	22	8	12	12	–	2	Зачет
Первая помощь	26	8	16	16	–	2	Зачет
Специальная физическая подготовка	14	–	10	10	–	4	Зачет
Итоговая аттестация	2	–	2	2	–	–	Комплексный экзамен
Итого	273	90	167	129	38	16	

Таким образом, для успешной реализации программы актуализации превентивной безопасности необходимо включение в программу профессиональной подготовки работников охранных предприятий разработанного тренинга, который способствует продуктивному распределению внутриличностных резервов психики и развитию превентивной безопасности работников охранных предприятий.

### **Выводы по 3-ей главе**

Для успешной реализации программы профессиональной подготовки работников охранных предприятий необходимо формировать компетенции путем проведения занятий психологической направленности, которые способствуют эффективному усвоению учебного материала всей программы профессиональной подготовки работников охранных предприятий в целом.

Существующая психологическая подготовка работников охранных предприятий ограничивается теоретическими, сжатыми и весьма общими знаниями, которые к тому же преподаются в очень короткие сроки. Все это не способствует улучшению уровня психической устойчивости и развитию превентивной безопасности работников охранных предприятий. Проблему можно решить, если в учебный план и программу профессиональной подготовки работников охранных предприятий включить психологический тренинг развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Предложено включение психологического тренинга в общую систему профессиональной подготовки работников охранных предприятий. При этом обеспечивается максимально эффективное использование полученных в процессе обучения умений и навыков для продуктивной деятельности работников охранных предприятий в условиях повышенного риска и стрессовых ситуациях без ущерба их психическому здоровью и психике в целом.

Тренинг способствует росту показателей психосоматического и психоэмоционального компонентов работников охранных предприятий.

Разработанный тренинг используется в 12 частных охранных предприятиях г. Москвы и Московской области для мониторинга и профилактики компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение состояния разработанности проблемы превентивной безопасности работников охранных предприятий и систематизация понятийного аппарата, относящегося к превентивной безопасности, с учётом особенностей профессиональной деятельности работников охранных предприятий показали, что психическая устойчивость работников охранных предприятий понимается как гармоничность совокупных характеристик при сформированной психологической готовности к профессиональной деятельности в условиях, связанных с риском для здоровья и жизни.

Анализ ряда исследований выявил, что каждая стрессогенная ситуация в профессиональной или любой другой деятельности вызывает появление комплекса оценок, согласований, урегулирований при взаимодействии человека со стрессорами. Важную роль в процессах оценки и регуляции играет превентивная безопасность личности, основу которой составляет нервно-психическая устойчивость личности. Важными составляющими устойчивости являются способность к полноценной самореализации и личностному росту со своевременным и адекватным разрешением внутриличностных конфликтов (ценностных, мотивационных, ролевых); относительная стабильность эмоционального тона и благоприятного настроения; способность к эмоционально-волевой регуляции; мотивационная напряжённость, адекватная сложившейся ситуации, это комплекс способностей, широкий круг разноуровневых явлений. Психическая устойчивость способствует сохранности личности от дезинтеграции и личностных расстройств, что положительно отражается на уровне превентивной безопасности личности и особенно важно для представителей стрессогенных профессий.

Процесс развития превентивной безопасности работников охранных предприятий зависит от следующих условий:

- 1) востребованности работника охраны высокого профессионального уровня;
- 2) наличия профессиональной среды, обеспечивающей и стимулирующей личностно-профессиональный рост работника охраны;

3) наличия или разработки методов, форм и технологий развития превентивной безопасности работника охраны;

4) заинтересованности и психологической готовности в личностно-профессиональном развитии, ориентации на саморазвитие и самосовершенствование работников охранных предприятий.

Превентивная безопасность связана с психологической компетентностью субъекта, с его умением разрешать конфликты, предвидеть последствия экстремальных ситуаций, умением справляться с последствиями стресса. Психологическая безопасность личности достигается при наличии способности мобилизовать свои личные ресурсы и реализовать когнитивный стиль человека, который проявляется в особенностях взаимодействия личности и группы.

Представленный процесс систематизации психологических компонентов развития превентивной безопасности позволил определить психоэмоциональный и психосоматический компоненты, основными показателями которых являются: психическое здоровье и психическая устойчивость. Степень выраженности каждого из компонентов оказывает влияние на уровень развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Проведенный анализ охранной деятельности дает возможность определить профессионально-важные качества, которые включают навыки и способности, знания и личностные качества. В основе знаний и навыков лежат способности, на основе которых формируются профессиональные навыки и осваиваются знания. Такие способности будут рассматриваться как профессиональные.

Основополагающими характеристиками превентивной безопасности работников охранных предприятий являются парциальные проявления психосоматического и психоэмоционального компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий, а также контроль и обеспечение определённых уровней следующих состояний: психическая напряжённость, тревога, стресс, утомление. Характерен оптимальный уровень физиологического состояния сердечно-сосудистой и нервной систем; высокие показатели психического здоровья, в частности, стрессоустойчивости; развитые эмоционально-чувственная и организаци-

онно-коммуникативная структуры, в частности, – речевая культура и эмпатийность, а также высокий показатель аутопсихологической регуляции сохранения здоровья, в частности, – самооценки стрессоустойчивости и управления состоянием психического здоровья.

Разработанная поликомпонентная структура развития превентивной безопасности включает содержательную характеристику безопасного поведения, систему критериев, обеспечивающих успешную реализацию модели, основные этапы формирования превентивной безопасности и систему контроля основных компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий. Выделенные показатели превентивной безопасности работников охранных предприятий и учет личностно-деятельностных критериев при построении психологического тренинга будут способствовать развитию превентивной безопасности в системе профессиональной подготовки работников охранных предприятий, развитию психосоматического и психоэмоционального компонентов, следовательно, обеспечивают высокий уровень превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Для успешной реализации программы профессиональной подготовки работников охранных предприятий необходимо формировать компетенции путем проведения занятий психологической направленности, которые способствуют эффективному усвоению учебного материала всей программы профессиональной подготовки работников охранных предприятий в целом.

Существующая психологическая подготовка работников охранных предприятий ограничивается теоретическими, сжатыми и весьма общими знаниями, которые к тому же преподаются в очень короткие сроки.

Таким образом, включение психологического тренинга в общую систему профессиональной подготовки работников охранных предприятий обеспечит максимально эффективное использование полученных в процессе обучения умений и навыков для продуктивной деятельности работников охранных предприятий в условиях повышенного риска и стрессовых ситуациях без ущерба их психическому здоровью и психике в целом.



1. Превентивная безопасность является личностным образованием совокупности специальных знаний, прикладных умений и навыков, мотивационных и психологических качеств подготовленности личности, которые позволяют эффективно противодействовать внешним факторам и условиям, возникающим в процессе ее профессиональной деятельности.

2. Выраженность превентивной безопасности зависит от состояния уровня психического здоровья, его учет способствует оптимизации психической устойчивости работников охранных предприятий и позволяет максимально эффективно осуществлять подготовку специалистов как квалифицированных пользователей психологическими знаниями.

3. Разработана теоретическая модель превентивной безопасности работников охранных предприятий и на эмпирическом уровне подтверждено, что превентивная безопасность характеризуется специфическим комплексом компонентов психосоматической, психоэмоциональной сфер и личностно-деятельностными критериями (акмеологический, мотивационный, практический, профессиональный, здоровьесберегающий). Разработанная поликомпонентная структура превентивной безопасности включает содержательную характеристику безопасного поведения, обеспечивающую успешную реализацию модели, основные этапы формирования превентивной безопасности и систему контроля компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий.

4. Психосоматический компонент превентивной безопасности характеризуется парциальными показателями (оценка уровня общего здоровья, психосоматических жалоб, здорового образа жизни), определяющими уровень развития превентивной безопасности работников охранных предприятий.

5. Психоэмоциональный компонент превентивной безопасности работников охранных предприятий характеризуется специфическими показателями (ситуативная – личностная тревожность, оценка уровня стрессоустойчивости, эмоциональная удовлетворенность трудовой деятельностью), воздействие на которые способствует продуктивному развитию превентивной безопасности работников охранных предприятий.

6. Установлено, что высокий уровень превентивной безопасности работников охранных предприятий обусловлен оптимальными показателями продуктивности работы со стрессовыми факторами в рабочем процессе (эмоциональная устойчивость) и обуславливается показателями успешного применения технических способностей, благодаря активации операционно-технологической сферы.

7. Показано, что на среднем уровне развития превентивной безопасности, ее компоненты у работников охранных предприятий соответствуют деятельностным требованиям, но не являются оптимальными в деятельностной реализации. Критерии личностно-деятельностной продуктивности свидетельствуют о наличии ограничений в развитии физического здоровья и удовлетворенности своим физическим состоянием.

8. У работников с низким уровнем превентивной безопасности базовые структурные компоненты не обеспечивают эффективность охранной деятельности, характеризуются слабой выраженностью и ограниченностью потенциалов личностно-деятельностной продуктивности, характеризующиеся неустойчивостью личностной и ситуативной тревожностью и неудовлетворительным уровнем владения специальными навыками.

9. Разработанная поликомпонентная структура превентивной безопасности, включающая характеристики безопасного поведения, систему акмеологических, практических, здоровьесберегающих и мотивационных критериев, обеспечивает успешную реализацию охранной деятельности в вопросах юридической компетентности по обеспечения безопасности охраняемого объекта.

10. Созданная и апробированная тренинговая программа показала высокую эффективность развития превентивной безопасности. Механизмом этой продуктивности выступил психологический анализ деятельности работников охранных предприятий, санаграмма, позволившие определить состояние профессиональных качеств работников охранных предприятий и подобрать технологическую схему тренинга с последующей оценкой профессиональных качеств.

Таким образом, цель диссертационного исследования достигнута. Проведенные мероприятия способствуют развитию превентивной безопасности через

тренинг и воздействие на психоэмоциональный и психосоматический компоненты превентивной безопасности работников охранных предприятий.

Результаты исследования могут использоваться при дальнейшей разработке принципов и поиске путей развития превентивной безопасности работников охранных предприятий. Отдельные положения диссертационного исследования могут быть использованы в научно-практической работе с целью развития психосоматического и психоэмоционального компонентов превентивной безопасности работников охранных предприятий.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности: монография / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 335 с.
2. Абульханова-Славская, К. А. О субъекте психической деятельности: монография / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1983. – 288 с.
3. Аксенова, Е. А. Стратегический ассесмент: как сформировать человеческий ресурс организационных изменений: учебное пособие / Е. А. Аксенова. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 352 с.
4. Ананьев, В. А. Практикум по психологии здоровья: методическое пособие по первичной специфической и неспецифической профилактике / В. А. Ананьев. – СПб.: Речь, 2007. – 320 с.
5. Ананьев, Б. Г. Структура личности. Психология личности в трудах отечественных психологов: хрестоматия / Б. Г. Ананьев / сост. А. В. Куликов. – СПб.: Питер, 2000. – 160 с.
6. Андреева, Г. М. Психология социального познания: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
7. Аршавский, В. В. Межполушарная асимметрия большого мозга человека и некоторые проблемы педагогики: монография / В. В. Аршавский. – М.: Знание, 2002. – 162 с.
8. Аскеров, Т. М. Защита информации и информационная безопасность: учебное пособие / Т. М. Аскеров / под общ. ред. К. И. Курбакова. – М.: Рос. экон. академия, 2001. – 387 с.
9. Базылевич, Т. Ф. Дифференциальная акмеология / Т. Ф. Базылевич // Акмеология. – 2007. – № 3. – С. 113.
10. Базылевич, Т. Ф. Конфликтность и толерантность как проявление целостной индивидуальности: сборник статей Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека / Т. Ф. Базылевич, Ю. В. Дорошенко,

В. Ф. Кордюков. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 26 с.

11. Баскакова, И. Л. О динамике ценностных ориентаций студентов / И. Л. Баскакова, З. В. Кузьмина // Новые исследования в психологии и возрастной физиологии. – М.: Педагогика. – 1971. – № 2. – С. 85 – 88.

12. Белинская, Е. П. Социальная психология личности: учебное пособие для вузов / Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект-Пресс, 2001. – 301 с.

13. Бодалёв, А. А. О человеке в экстремальной ситуации / А. А. Бодалёв // Мир психологии. – 2002. – № 4. – 32 с.

14. Бодалёв, А. А. Общая психодиагностика: учебник / А. А. Бодалёв, В. В. Столин. – М.: Речь, 2000. – 440 с.

15. Бодров, В. А. Информационный стресс: учебное пособие / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.

16. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие / В. А. Бодалёв. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

17. Большой психологический словарь / Под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб, 2003. – 816 с.

18. Братусь, Б. С. К изучению смысловой сферы личности / Б. С. Братусь // Вестник Московского университета. – 1981. – № 2. – С. 46-56.

19. Брушлинский, А. В. // Деятельность субъекта как единство теории и практики / А. В. Брушлинский // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21. – №6. – С. 5-11.

20. Варданян, Б. Х. Механизмы регуляции эмоциональной устойчивости: сборник Категории, принципы и методы психологии. Психические процессы / Б. Х. Варданян. – М., 1983. – С. 542 - 543 с.

21. Василюк, Ф. Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций): монография / Ф. Е. Василюк. – М.:Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.

22. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека: монография / В. К. Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.

23. Габдреева, Г. Ш. Самоуправление психическим состоянием: учебное пособие / Г. Ш. Габдреева. – Казань, 1981.–63 с.
24. Ганзен, В. А. Системные описания в психологии: монография / В. А. Ганзен. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1986. – 175 с.
25. Гиппиус, С. В. Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств: практический материал / С. В. Гиппиус. – СПб.: Речь, 2001. – 346 с.
26. Гримак, Л. П. Резервы человеческой психики. Введение в психологию активности: монография / Л. П. Гримак. – М.: Политиздат, 1989. – 319 с.
27. Данилова, Н. Н. Физиология высшей нервной деятельности: учебник / Н. Н. Данилова, А. Л. Крылова. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 399 с.
28. Деркач, А. А. Акмеологический словарь / Авторский коллектив под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: РАГС, 2004. – 161 с.
29. Деркач, А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А. А. Деркач: в 5 кн. Кн. 4: «Развитие ценностной сферы профессионала». – М.: РАГС, 2001. – 483 с.
30. Деркач, А. А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований: монография / А. А. Деркач. – М.: РАГС, 1999. – 392 с.
31. Деркач, А. А. Профессионализм деятельности: теоретические основы и актуальные проблемы: учебное пособие / А. А. Деркач: в 2-х томах. – М.: ЭКО, 2005. – Т. 1. – 475 с; Т. 2. – 483 с.
32. Деркач, А. А. Формирование психологической готовности руководителей к деятельности в экстремальных условиях / А. А. Деркач. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: в 5 кн. – Кн. 2 «Акмеологические основы управленческой деятельности». – М.: РАГС, 2000. – 536 с.
33. Деркач, А. А. Оптимизация устойчивости психического здоровья государственных служащих к экстремальным ситуациям: учебное пособие / А. А. Деркач, Ю. Н. Казаков, В. В. Черняева. – Пятигорск: Изд-во РИА-КМВ, 2008. – 223 с.

34. Деркач, А. А. Влияние профессионального самосознания на эффективность принятия монография / А. А. Деркач, Г. С. Михайлов, А. В. Тарасенко. – М.: Народное образование, 2004. – 190 с.
35. Деркач, А. А. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности: монография / А. А. Деркач, Л. Э. Орбан. – М.: РАГС, 1995. – 208 с.
36. Деркач, А.А. Акмеология в вопросах и ответах: учебное пособие / А. А. Деркач, Е. В. Селезнёва. – М.: Изд-во психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2007. – 248 с.
37. Деркачёва, Л. В. Эмпирический анализ психологических особенностей личности спасателей МЧС / Л. В. Деркачёва // Акмеология. – 2006. – № 4. – С. 41-42.
38. Додонов, Б. И. Эмоции как ценность: монография / Б. И. Додонов. – М.: Политиздат, 1978. – 272 с.
39. Донцов, А. И. К вопросу о механизмах формирования личности / А. И. Донцов // Психологические исследования. – М. Изд-во МГУ. – 1975. – №5. – С 34 -41.
40. Донцов, А. И. Группа – коллектив – команда. Модели группового развития: Социальная психология: хрестоматия / А. И. Донцов, Е. М. Дубовская, Ю. М. Жуков / сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2008. – С. 214-226.
41. Дубинко, Н. А. Психолого-акмеологические особенности определения профессионально важных качеств руководителя / Н. А. Дубинко // Акмеология. – 2007. – № 3. – С. 92-99.
42. Дубровина, И. В. Психологические аспекты психического здоровья детей и школьников: руководство практического психолога Психическое здоровье детей и подростков в контексте психологической службы / И. В. Дубровина / под ред. И. В. Дубровиной. – М.: Академия, 1997. – С. 3-9.
43. Забродина, Л. В. Психологический анализ трудовой деятельности: учебное пособие / Л. В. Забродина, А. В. Карпов, А. П. Чернышов,

В. Д. Шадриков. – Ярославль: ЯрГУ, 1980. – 279 с.

44. Зильберман, П. Б. Эмоциональная устойчивость оператора: очерки психологии труда оператора / П. Б. Зильберман. – М.: Наука, 1974. – 200 с.

45. Зинченко, Ю. П. Методология основы психологии безопасности / Ю. П. Зинченко // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2. – С. 11 – 14.

46. Зинченко, Ю. П. Основы безопасности личности и общества: монография / Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова. – М.: Изд-во Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2010. – 290 с.

47. Иванова, Н. Л. Психологическая структура социальной идентичности: автореф. дис. ... докт. психол. наук. 19.00.05 / Иванова Наталья Львовна. – Ярославль, 2003. – 51 с.

48. Иванова, Н. Л. Социальная идентичность в различных социокультурных условиях / Н. Л. Иванова // Вопросы психологии. – 2004. – № 4. – С. 65-76.

49. Исаева, Е. Р. Возрастные и тендерные особенности стресс-преодолевающего поведения (копинга) на примере российской популяции / Е. Р. Исаева // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2009. – Выпуск 6 (84). – С. 86-89.

50. Исмагилова, Ф. С. Личностно ориентированное профессиональное образование: материалы IV Всероссийской науч. – практ. конф. 26-27 октября 2004 г., г. Екатеринбург / Ф. С. Исмагилова. Т. 2. – Екатеринбург: Изд. РГППУ, 2004. – С. 109-112.

51. Ильин, В. В. Философия и акмеология: монография / В. В. Ильин, С. Д. Пожарский. – СПб.: Питер, 2003. – 314 с.

52. Казаков, Ю. Н. Акмеологическая гносеология психического здоровья государственных служащих / Ю. Н. Казаков // Акмеология. – 2007. – № 1 – С. 6 – 17.

53. Казаков, Ю. Н. Акмеология безопасности стресса: практика акме-коррекции и акме-терапии / Ю. Н. Казаков. – М: РАСН, 2012. – 191 с.



54. Казаков, Ю. Н. Концепция санапсихологии превентивной безопасности субъекта государственной службы / Ю. Н. Казаков. – М.: РАСН, Парламентский центр «Комплексная безопасность Отечества», 2013. – 41 с.

55. Казаков, Ю. Н. Психология безопасности: методология психического здоровья государственного служащего как феномена ценностной ориентации личности / Ю. Н. Казаков. – М.: МРСЭИ, 2007. – 75 с.

56. Казаков, Ю. Н. Психология безопасности: теоретико-методологические основы ауторегуляции безопасности субъекта государственной службы: монография / Ю. Н. Казаков. – М.: МПГУ, 2013. – 199 с.

57. Казаков, Ю. Н. Психология безопасности: формирование здоровья личности: монография / Ю. Н. Казаков / под ред. А. А. Деркача. – Ч. 1. – М.: РАГС, 2007. – 155 с.

58. Казаков, Ю. Н. Психология безопасности: формирование здоровья личности: монография / Ю. Н. Казаков / под ред. А. А. Деркача. – Ч. 2. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 172 с.

59. Казаков, Ю. Н. Психология безопасности: формирование здоровья личности: монография / Ю. Н. Казаков / под ред. А. А. Деркача. – Ч. 3. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 169 с.

60. Казаков, Ю. Н. Психическое здоровье – основополагающая целостность: монография / Ю. Н. Казаков. – М.: Прометей, 2005. – 360 с.

61. Казаков, Ю. Н. Санапсихология личности, группы, общества: монография / Ю. Н. Казаков. – М.: Прометей, 2006. – 500с.

62. Казаков, Ю. Н. Интеграция аутосанаций безопасности профессионального здоровья (готовности к фрустрирующим ситуациям): методические указания / Ю. Н. Казаков, Д. О. Волик. – М.: РАСН, 2010. – 74 с.

63. Казаков, Ю. Н. Обеспечение профилактики уровня безопасности психического здоровья в профессиональном отборе подразделений ОВД: методические указания / Ю. Н. Казаков, С. В. Воробьев. – М.: РАСН, 2010. – 81 с.

64. Казаков, Ю. Н. Пути оптимизации акмеологической профилактики стресс-фрустрирующих состояний специалистов спецподразделений /

Ю. Н. Казаков, Д. М. Гуцин. – М.: РАСН, 2013. – С. 9.

65. Казаков, Ю. Н. Разработанность проблем медицинской акмеологии безопасности специалистов жизнеопасных профессий: научный доклад / Ю. Н. Казаков, Д. М. Гуцин. – М.: РАСН, 2013. – С. 12.

66. Казаков, Ю.Н., Методические основы оценки репродуктивности психического здоровья в периоде медицинской реабилитации боевого стресса: учебное пособие / Ю. Н. Казаков, С. Е. Заковряшина / под ред. А. А. Деркача. – М.: МААН, 2007. – 196 с.

67. Казаков, Ю. Н. Основы клинической психологии: учебное пособие / Ю. Н. Казаков С. Е. Заковряшина / под ред. А. А. Деркача. – М.: МААН, 2013. – 160 с.

68. Казаков, Ю. Н. Разработанность проблемы стрессогенных реакций / Ю. Н. Казаков, О. А. Круглов. – М.: РАСН, 2013. – 91 с.

69. Казаков, Ю. Н. Стимуляция полушарной активности: санапсихологический тренинг развития профессионализма: учебное пособие / Ю. Н. Казаков, Л. И. Саакян. – М.: Тривант, 2014 – 205 с.

70. Казаков, Ю. Н. Акмеологическая детерминация безопасности психического здоровья сотрудников охранных предприятий / Ю. Н. Казаков, О. В. Чернов // Вестник РАГС. – 2009. – № 2. – С. 38.

71. Казаков, Ю. Н. Безопасность психического здоровья сотрудников охранных предприятий к негативным факторам в деятельности: методические рекомендации / Ю. Н. Казаков, О. В. Чернов. – М.: Изд-во «Щит – XXI век». – 2009. – 153 с.

72. Казаков, Ю. Н. Психолого-акмеологические особенности процесса деятельности сотрудников охранных предприятий в здоровьесбережении / Ю. Н. Казаков, О. В. Чернов // Вестник РАГС. – 2009. – № 3. – С. 57.

73. Кассиль, Г. Н. Внутренняя среда организма: монография / Г. Н. Кассиль. – М.: Наука, 1983. – 227 с.

74. Каширина, Л. В. Основные проблемы в исследовании и оценке функционального состояния напряжённости: Проблемы инженерной психологии:

тезисы VI Всес. конф. по инженерной психологии «Психологические и психофизиологические характеристики операторской деятельности». Вып. 2. / Л. В. Каширина. – Л., 1984.

75. Китаев-Смык, Л. А. Психология стресса: монография / Л. А. Китаев-Смык. – М.: Наука, 1983. – 370 с.

76. Ковалёв, В. И. Мотивы поведения и деятельности: монография / В. И. Ковалёв. – М.: Наука, 1988. – 193 с.

77. Коваль, Н. А. Духовность в системе профессионального становления специалиста: автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.13 / Коваль Нина Александровна. – М., 1997. – 48 с.

78. Комарова, Э. И. Личность как субъект и объект социального развития // Социально-политический журнал. – 1992. – № 4, – С. 22.

79. Корнилова, Т. В. Мотивационная регуляция принятия решений / Т. В. Корнилова, И. И. Каменев, О. В. Степаносова // Вопросы психологии. – 2001. – № 6. – С. 55-65.

80. Корнилова, Т. В. Психология риска и принятия решений: учебное пособие / Т. В. Корнилова. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 286 с.

81. Костин, А. Н. Требования к психологическим методам анализа сложной профессиональной деятельности: сборник «Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности» / А. Н. Костин, Ю. Я. Голиков / под ред. В. А. Бодрова и А. Л. Журавлева. – М.: ИПРАН, 2008. – С. 536-552.

82. Крукович, Е. И. Кризисное вмешательство: учебно-методическое пособие / Е. И. Крукович, В. Г. Ромек. – Изд-во: Европейский гуманитарный университет, 2013. – 92 с.

83. Кузьмина, Н. В. Предмет акмеологии: методические указания / Н. В. Кузьмина. – СПб.: Питер, 1995. – 23 с.

84. Кузьмина, Н. Е. Проявление креативности в межличностных отношениях / Н. Е. Кузьмина // Акмеология. – 2007. – № 4. – С. 49-53.

85. Куликов, Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической

устойчивости и психопрофилактики: учебное пособие / Л. В. Куликов. – СПб.: Питер, 2004. – 454 с.

86. Куликов, Л. В. Общественное сознание и общественное настроение // Вестник СПбГУ. Серия 12. – 2008. – № 2. – С. 33-39.

87. Куликов, Л. В. Психические состояния: хрестоматия / сост. Л. В. Куликов. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.

88. Левитов, Н. Д. О психических состояниях человека: монография / Н. Д. Левитов. – М.: Просвещение. – 1964. – 343 с.

89. Маклаков, А. Г. Общая психология: учебник / А. Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2001. – 592 с.

90. Маслоу, А. Мотивация и личность: монография / А. Маслоу / пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.

91. Михеев, С. С. Развитие управленческой компетентности государственного служащего: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.13 / Михеев Сергей Сергеевич. – М., 2011. – 168 с.

92. Мясищев, В. Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека / В. Н. Мясищев // Психологическая наука в СССР. – Т. 2. – М.: Изд-во АПН РСФСР, 1960. – С. 110-125.

93. Немов, Р. С. Психология: учебник / Р.С. Немов. – Кн.1. Общие основы психологии. – М.: ВЛАДОС, 1995. – 683 с.

94. Немчинов, Т. А. Состояния нервно-психического напряжения: монография / Т. А. Немчинов. – Л., 1983. – 167 с.

95. Непомнящая, Н. И. О связи разных плоскостей в структуру личности / Н. И. Непомнящая // Психологические проблемы юности. – М., 1969. – 208 с.

96. Об утверждении Положения о проведении органами внутренних дел Российской Федерации периодических проверок частных охранников и работников юридических лиц / Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 29 июня 2012 г. № 647 г. Москва.

97. Ольшанский, В. Б. Личность и социальные ценности / В. Б. Ольшанский // Социология в СССР. – М., 1966. – Т.1. – 530 с.

98. Петровский, А. В. Личность в психологии: парадигма субъектности: монография / А. В. Петровский. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 272 с.
99. Платонов, К. К. О системе в психологии: монография / К. К. Платонов. – М.: Мысль, 1972. – 308 с.
100. Платонов, К. К. Структура и развитие личности: монография / К. К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 254 с.
101. Прогресс психологии: Критерии и признаки: сборник научных трудов / под ред. А. Л. Журавлёва, Т. Д. Марцинковской, А. В. Юревича. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – 336 с.
102. Родина, О. Н. Формирование некоторых личностных особенностей под влиянием хронического утомления: Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии «Проблемы инженерной психологии». Вып. 2 / О. Н. Родина / под. ред. Б. Ф. Ломова. – Л., 1984. – С. 214-215.
103. Розенман, Р. Г. The Western Collaborative Group Study / Р. Г. Розенман, Г. Фридман // JAMA. – 1964. – №1. – С. 15–22.
104. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание: О месте психического во всеобщей взаимосвязи явлений материального мира: монография / С. Л. Рубинштейн. – М.: Изд-во АН СССР, 1957 – 328 с.
105. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии: учебник / С. Л. Рубинштейн. – СПб: Питер, 1998. – 579 с.
106. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии. Человек и мир: избранные труды / С. Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1973. – 424 с.
107. Русалова, М. Н. Экспериментальные исследования эмоциональных реакций человека / М. Н. Русалова. – М.: Наука, 1979. – 170 с.
108. Селезнёва, Е. В. Развитие акмеологической культуры личности: учебное пособие / Е. В. Селезнёва / под ред. А. А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 260 с.
109. Селье, Г. На уровне целого организма: научное издание / Г. Селье. – М.: Наука, 1972. – 132 с.
110. Сеченов, И. М. Избранные философские и психологические

произведения / И. М. Сеченов. – М.: ОГИЗ/Госполитиздат, 1947. – 647 с.

111. Сеченов, И. М. Рефлексы головного мозга: избранные произведения / И. М. Сеченов. – М.: ЛКИ, 2008. – 124 с.

112. Симонов, П. В. Мотивированный мозг: монография / П. В. Симонов. – М.: Наука, 1987. – 272 с.

113. Социология: учебник для вузов / В. Н. Лавриненко, Н. А. Нартов, Н. А. Шабанова и др. / под ред. В. Н. Лавриненко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 407 с.

114. Столин, В. В. Самосознание личности: монография / В. В. Стлин. – М.: Издательство Московского Университета, 1983. – 284 с.

115. Тощенко, Ж. Т. Социология: общий курс / Ж. Т. Тощенко. – М.: Прометей: Юрайт-М, 2001. – 511 с.

116. Тугаринов, В. П. О ценностях жизни и культуры: монография / В. П. Тугаринов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1960. – 155 с.

117. Узнадзе, Д. Н. Психологические исследования: научное издание / Д. Н. Узнадзе. – М.: Наука, 1966. – 158 с.

118. Холодная, М. А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума: учебное пособие / М. А. Холодная. – СПб.: Питер, 2004. – 384 с.

119. Хомская, Е. Д. Нейропсихология: учебник / Е. Д. Хомская. – СПб.: Питер, 2005. – 496 с.

120. Чирков, В. И. Актуальные вопросы изучения функциональных состояний в рамках теории психологической системы деятельности: Тезисы VI Всесоюзной конференции по инженерной психологии «Проблемы инженерной психологии». Вып. 2 / В. И. Чирков / под ред. Б. Ф. Ломова. – Л., 1984. – С. 236-237.

121. Шмидт, Л. Для психического здоровья / Л. Шмидт // Журнал клинической психологии. – 1992. – Вып. 21. – С. 1-3.

122. Шопенгауэр, А. Четыре принципа достаточной причины: полное собрание сочинений в 4-х томах. – М., 1900-1910. – С. 86.

123. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной

деятельности: монография / В. Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 185 с.

124. Шадриков, В. Д. Профессиональные способности: монография / В. Д. Шадриков. – М.: Логос, 2010. – 279 с.

125. Эльконин, Д. Б. Психологические вопросы огневой подготовки / Д. Б. Эльконин. – М., 1951.

126. Юнг, К. Г. Инстинкт и бессознательное // Сознание и бессознательное Текст / К. Г. Юнг. СПб., 1997. – 61 с.

127. Юрьев, А.И. Введение в политическую психологию: монография / А. И. Юрьев. – СПб.: Изд. ЛГУ, 1992. – 232 с.

128. Юрьев, А. И. Системное описание политической психологии: монография / А. И. Юрьев. – СПб.: Изд-во СПб горного института, 1997. – 167с.

129. Юрьева, Л. Н. История. Культура. Психические и поведенческие расстройства: монография / Л. Н. Юрьева – Киев: Сфера, 2002.– 224 с.

130. Якиманская, И. С. Разработка технологии личностно ориентированного обучения / И. Якиманская // Вопросы психологии. – 1995.– № 2.– С.32-42.

131. Ясперс, К. Общая психопатология: монография / К. Ясперс. пер. с нем. Л. О. Акопяна / ред. В. Ф. Войцеха и О. Ю. Бойцовой. – М.: Практика, 1997. – 1059 с.

132. Ященко, Е. Ф. Ценностно-смысловая концепция самоактуализации: автореф. дис. ... докт. психол. наук. 19.00.05 / Ященко Елена Федоровна. – Ярославль, 2006 – 50 с.

133. Beaumont, H. The psychology of personnel. New York, 2008, p. 86.

134. Best, J. V. Cognitive psychology. New York: West Publishing. 2007 – p. 311.

135. Christy, R. L. Personality factors in selection and flight proficiency // Aviat, Space and Environ Med. – 2010. – Vol. 46. - № 3. – P. 309-311.

136. Daniel, F. G. Mental toughness: progress and prospects. Australia, Current Opinion in Psychology, 2017. – V. 16, – P. 17-23.

137. Dimatteo, M. R. The psychology of health, illness, and medical care – an

individual perspective. Pacific Grove, CA: Brooks / Cole, 2010.

138. Ellsworth, P. Some implications of cognitive appraisals on theories of emotion. In K. T. Strongman (Ed.). *International review of studies on emotion* (Vol. 1). New York: Wiley, 2009.

139. Fein, M. *Improshare: An alternative to traditional managing*. USA, California, San Francisco, Jossey-Bass Inc., 2001. – p. 121.

140. Fleishman, E. A. Some new frontiers in personnel selection research // *Personnel Psychology*, 2012. – Vol. 41. - № 4. – P. 679–701.

141. Hamberger, L. K., & Lohr, J. M. *Stress and stress management: research and applications*. New York: Springer, 2011.

142. Kaplan, R. M. & Saccuzzo, D. *Psychological testing: principles and issues* (3 rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks / Cole, 2010.

143. Kilmann, R. H., Saxton M. J. *The Kilmann-Saxton Culture-Gap Survey*. Pittsburg, PA: Organizational Design Consultants, 1999. – p. 56.

144. Kirkcaldy B. D., Shephard, R. J. The relationship between physical activity and self-image and problem behaviour among adolescents. *Soc. Psychiatry Psychiatr. Epidemiol.*, 2002. – 37 (11). – pp. 544-550.

145. Larry, S. Chapman, «Developing a Useful Perspective on Spiritual Health: Weil-Being, and the Search for Meaning» // *American Journal of Health Promotion*, Winter 2005. – p. 31-39.

146. Lazarus, R. S. Progress on a cognitive motivational-relational theory of emotion//*Amer. Psychol.*, 1991. – Vol. 46. – P. 819-837.

147. Lickey, M. E. & Gordon, B. *Medicine and mental illness*. New York: Freeman, 2007.

148. Macan, H., Dipboy, R. L. The relationship of interviewers preinter-view impressions to selections recruitment outcomes // *Personal psychology*, 1990. – V.43, № 4. – p. 745-768.

149. Meichenbaum, D. H. *Stress inoculation training*. – New York: Pergamon, 2004.

150. Michael, C. A. Chapter 10 – Mental Ability. United Kingdom, Individual



Differences and Personality (Third Edition), 2017 – p. 377.

151. Sloan, S. L., Cooper, C. L. The impact of life events on pilots An extension of Alkov'approach // Aviat, Space and Environ Med, 2008. – Vol. 56. - № 10. – P. 1000-1003.

152. Theobald, D., Farrington, D. P. Scaling up from convictions to self-reported offending // Crim. Behav. Ment. Health, 2014. – 24 (4). – pp. 265-276.

153. Ursano, R. J. Stress and adaptation the interaction of the pilot personality and disease //Aviat, Space and Environ Med, 1980. – Vol. 51. - №12. – P. 1245-1249.

154. Wiener, S., Steinberg, E. P. Practice for the Armed Forces ASVAB 14, hed N -Y Arco Publ., 2009.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

### Санаграмма

Ф.И.О. интервьюера: \_\_\_\_\_

Дата обследования: \_\_\_\_\_

Ф.И.О. респондента: \_\_\_\_\_

Пол/возраст/семейное положение (дети): \_\_\_\_\_

Образование (учебное заведение, год окончания): \_\_\_\_\_

Соц. положение (должность, квалификация по работе): \_\_\_\_\_

Паспортные данные (по желанию): \_\_\_\_\_

#### Блок 1

#### *Характеристика личностно-психологической основы превентивной безопасности субъекта охраны*

Оцените, пожалуйста, каждый уровень по трехбалльной шкале оценок

1. Особенности рефлексивной самоорганизации и характеристика процессов:

#### Самопознания

Психический процесс	Показатель до тренинга	Показатель после тренинга
Ощущение		
Восприятие		
Память		
Мышление		
Речь		

Среднее отклонение:  $\pm 0,005$

Определите частоту проявления данного психического состояния в течение месяца

Психический процесс	Показатель до тренинга	Показатель после тренинга
Бессонница		
Вдохновение		
Подавленность		
Психическая напряженность		
Растерянность		
Состояние сомнения		
Тревога		
Стресс		
Утомление		
Оптимистичность		
Навязчивое состояние		
Эйфория		
Фрустрация		

Среднее отклонение:  $\pm 0,005$

## 2. Особенности ценностных ориентаций здоровья

## а) физиологического состояния

Система	Показатель до тренинга	Показатель после тренинга
Сердечно-сосудистая		
Нервная		
Дыхательная		
Выделительная		
Гормональная		
Иммунная		
Пищеварительная		
Опорно-двигательная		

*Среднее отклонение:  $\pm 0,005$*

## б) психического состояния

Показатель психического здоровья	Показатель до тренинга	Показатель после тренинга
Уровень стрессоустойчивости		
Адекватность восприятия		
Адекватность реакции		

*Среднее отклонение:  $\pm 0,005$*

## в) социального состояния

Показатель социального здоровья	Показатель до тренинга	Показатель после тренинга
Адаптация		
Социализация		

Среднее отклонение:  $\pm 0,005$

г) общие особенности ценностных ориентаций (укажите наиболее значимые для Вас)

Ценностные ориентации	Показатели до тренинга	Показатели после тренинга
Личностные (добро / зло, справедливость, дружба, честность)		
Социальные (семья, карьера, здоровье)		
Профессиональные (процесс/результат, стабильность/развитие, проф. кризис)		
Возможные риски (экологические, психологические, физические)		

Среднее отклонение:  $\pm 0,005$

## Блок 2

Самооценка интегративно-субъективного состояния структур личности  
субъекта охраны

## 1. Мотивационно-смысловая структура

## 2.

Мотивы	Показатели до тренинга	Показатели после тренинга
Социальные		
Здоровый образ жизни		
Самозащита и самосохранение		
Саморазвитие и самосовершенствование		
Стрессоустойчивость		

Среднее отклонение:  $\pm 0,005$

## 2. Эмоционально-чувственная структура

Характеристика эмоциональности	Показатели до тренинга	Показатели после тренинга
Положительные эмоции		
Отрицательные эмоции		
Осознанность		
Устойчивость		
Конструктивная направленность		
Разрушающая направленность		
Готовность к самосовершенствованию		

Среднее отклонение:  $\pm 0,005$

## 3. Социально-перцептивная самооценка особенностей состояния здоровья

Особенности состояния здоровья и опасности	Показатели до тренинга	Показатели после тренинга
Направленность восприятия социума		
Целостность представления мира		
Динамичность изменения состояния здоровья		
Отношение к рискам и опасностям		
Готовность к самосовершенствованию (состояния здоровья)		

*Среднее отклонение:  $\pm 0,005$*

## 4. Когнитивная структура

Характеристика познавательных процессов	Показатели до тренинга	Показатели после тренинга
Глубина социализации и самопознания		
Познавательные интересы		
Направленность познавательной сферы здоровья и болезней (опасностей)		
Системно-аналитическое мышление		
Проблемное мышление		
Креативность познавательной деятельности (в сохранении психического здоровья)		
Готовность к самосовершенствованию когнитивных процессов		

*Среднее отклонение:  $\pm 0,005$*

## 5. Организационно-коммуникативная сфера



Характеристика взаимодействия	Показатели до тренинга	Показатели после тренинга
Владение навыками речевого общения		
Речевая культура		
Эмпатийность		
Умение распределять функции		
Умение делегировать полномочия		
Способность к текущему контролю		
Готовность к самосовершенствованию		

*Среднее отклонение:  $\pm 0,005$*

#### 6. Операционно-технологическая сфера

Характеристика операционно-технологической сферы	Показатели до тренинга	Показатели после тренинга
Операционная установка		
Операционные умения и навыки		
Операционная креативность		
Владение технологиями деятельности		
Готовность к самосовершенствованию		

*Среднее отклонение:  $\pm 0,005$*

## 7. Антиципационная структура (смыслового содержания здорового образа жизни)

Характеристика процесса здорового образа жизни, предвосхищение состояний своего здоровья	Показатели до тренинга	Показатели после тренинга
Воображение		
Внимание		
Наблюдательность (опыт здорового образа жизни других)		
Интуиция здорового образа жизни		
Готовность к самосовершенствованию		

*Среднее отклонение:  $\pm 0,005$*

## 8. Аутопсихологическая регуляция сохранения здоровья

Характеристика процесса саморегуляции	Показатели до тренинга	Показатели после тренинга
Уровень самооценки управления состоянием здоровья		
Самооценка стрессоустойчивости		
Рефлексивные возможности самопознания (самооценка самосовершенствования)		
Навыки технологии самосовершенствования		
Навыки профилактики своего здоровья		
Готовность к самосовершенствованию		

*Среднее отклонение:  $\pm 0,005$*

### **Обработка и интерпретация результатов теста**

*Высокий уровень:* 85–95 баллов при опоре выборов на собственный опыт развития личностного здоровья при адекватном использовании нормативных эталонов форм своего здоровья.

*Средний уровень:* 45–85 баллов с «завышенным» количеством выборов, соответствует индивидам с диффузным, не дифференцируемым индивидуальным самосознанием. Уровень предполагает стратегию выбора с опорой на побочные факторы, а не на собственный опыт.

*Низкий уровень:* 0–45 баллов с «заниженным» числом выборов, соответствует «классическим» алекситимическим индивидам.

## Методика Стилбергера-Ханина

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

## Шкала ситуативной тревожности

*Инструкция:* «Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных и неправильных ответов нет».

№	Суждение	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничто не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я внутренне скован	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я ощущаю душевный покой	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряжения	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

### *Шкала личностной тревожности*

*Инструкция:* «Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните цифру в соответствующей графе справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете обычно. Над вопросами долго не думайте, поскольку правильных или неправильных ответов нет».

№	Суждение	Никогда	Почти никогда	Часто	Почти всегда
21	У меня бывает приподнятое настроение	1	2	3	4
22	Я бываю раздражительным	1	2	3	4
23	Я легко расстраиваюсь	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же удачливым, как и другие	1	2	3	4
25	Я сильно переживаю неприятности и долго не могу о них забыть	1	2	3	4
26	Я чувствую прилив сил и желание работать	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Меня тревожат возможные трудности	1	2	3	4
29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я бываю вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я всё принимаю близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Я чувствую себя незащищенным	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я бываю доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Бывает, что я чувствую себя неудачником	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

Обработка результатов включает следующие этапы:

1. Определение показателей ситуативной и личностной тревожности с помощью ключа.

2. Составление рекомендаций для коррекции поведения испытуемого на основе оценки уровня тревожности.

3. Вычисление среднегруппового показателя ситуативной тревожности (СТ) и личностной тревожности (ЛТ) и их сравнительный анализ в зависимости, например, от половой принадлежности испытуемых.

*Ключ*

СТ	Ответы				ЛТ	Ответы			
№	1	2	3	4	№	1	2	3	4
<i>Ситуативная тревожность</i>					<i>Личностная тревожность</i>				
1	4	3	2	1	21	4	3	2	1
2	4	3	2	1	22	1	2	3	4
3	1	2	3	4	23	1	2	3	4
4	1	2	3	4	24	1	2	3	4
5	4	3	2	1	25	1	2	3	4
6	1	2	3	4	26	4	3	2	1
7	1	2	3	4	27	4	3	2	1
8	4	3	2	1	28	1	2	3	4
9	1	2	3	4	29	1	2	3	4
10	4	3	2	1	30	4	3	2	1
11	4	3	2	1	31	1	2	3	4
12	1	2	3	4	32	1	2	3	4
13	1	2	3	4	33	1	2	3	4
14	1	2	3	4	34	1	2	3	4
15	4	3	2	1	35	1	2	3	4
16	4	3	2	1	36	4	3	2	1
17	1	2	3	4	37	1	2	3	4
18	1	2	3	4	38	1	2	3	4
19	4	3	2	1	39	4	3	2	1
20	4	3	2	1	40	1	2	3	4

*Обработка и интерпретация результатов теста*

При анализе результатов самооценки надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 бал-

лов. При этом, чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной).

При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности:

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

Личности, относимые к категории *высоко тревожных*, 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 появление у него 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 *низко тревожных* людей, напротив, требуется пробуждение активности, подчеркивание мотивационных компонентов деятельности, возбуждение заинтересованности, высвечивание чувства ответственности в решении тех или иных задач.

Состояние *реактивной (ситуационной) тревоги* возникает при попадании в стрессовую ситуацию и характеризуется субъективным дискомфортом, напряженностью, беспокойством и вегетативным возбуждением. Естественно, это состояние отличается неустойчивостью во времени и различной интенсивностью в зависимости от силы воздействия стрессовой ситуации. Таким образом, значение итогового показателя по данной подшкале позволяет оценить не только уровень актуальной тревоги испытуемого, но и определить, находится ли он под воздействием стрессовой ситуации и какова интенсивность этого воздействия на него.

*Личностная тревожность* представляет собой конституциональную черту, обуславливающую склонность воспринимать угрозу в широком диапазоне ситуаций. При высокой личностной тревожности каждая из этих ситуаций будет обладать стрессовым воздействием на субъекта и вызывать у него выраженную тревогу. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, с эмоциональными и невротическими срывами, и психосоматическими заболеваниями.

Сопоставление результатов по обеим подшкалам дает возможность оценить индивидуальную значимость стрессовой ситуации для испытуемого.



**Приложение В***Тест «Анализ стиля жизни» (Бостонский тест на стрессоустойчивость)*

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

Тест разработан исследователями Медицинского центра Университета Бостона. Необходимо ответить на вопросы, исходя из того, насколько часто эти утверждения верны для Вас. Отвечать следует на все пункты, даже если данное утверждение к Вам вообще не относится.

№	Вопрос	Всегда	Часто	Иногда	Почти никогда	Никогда
1	Вы едите, по крайней мере, одно горячее блюдо в день					
2	Вы спите 7-8 часов, по крайней мере, четыре раза в неделю					
3	Вы постоянно чувствуете любовь других и отдаете свою любовь взамен					
4	В пределах 50 километров у Вас есть хотя бы один человек, на которого Вы можете положиться					
5	Вы упражняетесь до пота хотя бы два раза в неделю					
6	Вы выкуриваете меньше половины пачки сигарет в день					
7	За неделю Вы потребляете не больше пяти рюмок крепких алкогольных напитков					
8	Ваш вес соответствует Вашему росту Рост (см) — Вес (кг) = $100 \pm 10$					
9	Ваш доход полностью удовлетворяет Ваши основные потребности					
10	Вас поддерживает Ваша вера					
11	Вы регулярно занимаетесь клубной или					

	общественной деятельностью					
12	У Вас много друзей и знакомых					
13	У Вас есть один или два друга, которым Вы полностью доверяете					
14	Вы здоровы					
15	Вы можете открыто заявить о своих чувствах, когда Вы злы или обеспокоены чем-либо					
16	Вы регулярно обсуждаете с людьми, с которыми живете, Ваши домашние проблемы					
17	Вы делаете что-то только ради шутки хотя бы раз в неделю или смеетесь три раза в неделю					
18	Вы можете организовать Ваше время эффективно					
19	За день Вы потребляете не более трех чашек кофе, чая или других содержащих кофеин напитков					
20	У Вас есть немного времени для себя в течение каждого дня					
	«Цена» ответа (в баллах):	1	2	3	4	5
	ИТОГ:					

### *Обработка и интерпретация результатов теста*

Сложить результаты ответов, и из полученного числа вычесть 20 баллов.

Если сумма меньше 10 баллов, то у испытуемого прекрасная устойчивость к стрессовым ситуациям, его здоровью ничто не угрожает.

Если сумма составляет от 11 до 30 баллов – у испытуемого нормальный уровень стресса, который соответствует в меру напряжённой жизни активного человека.

Если итоговое число превысило 30 баллов, то стрессовые ситуации оказывают немалое влияние на жизнь человека, и он им не очень сильно сопротивляется.

Если получены более 50 баллов, то человек очень уязвим для стресса. Рекомендуется серьёзно задуматься о жизни – не пора ли её изменить, и подумать о здоровье.

*Тест самооценки стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Виллиансона*

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

1. Насколько часто неожиданные неприятности выводят вас из равновесия?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

2. Насколько часто вам кажется, что самые важные вещи в вашей жизни выходят из-под вашего контроля?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

3. Как часто вы чувствуете себя «нервозным», подавленным?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

4. Как часто вы чувствуете уверенность в своей способности справиться со своими личными проблемами?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

5. Насколько часто вам кажется, что все идет именно так, как вы хотите?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

6. Как часто вы в силах контролировать раздражение?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

7. Насколько часто у вас возникает чувство, что вам не справиться с тем, что от вас требуют?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

8. Часто ли вы чувствуете, что вам сопутствует успех?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

9. Как часто вы злитесь по поводу вещей, которые вы не можете контролировать?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

10. Часто ли вы думаете, что накопилось столько трудностей, что их невозможно преодолеть?

Никогда	Почти никогда	Иногда	Довольно часто	Очень часто
0	1	2	3	4

*Обработка и интерпретация результатов теста*

Просуммировать полученные баллы, полученную сумму разделить на 10.

Оценка стрессоустойчивости	Возраст			
	От 18 до 29	От 30 до 44	От 45 до 54	От 55 до 64
Отлично	0,5	2	1,8	1,3
Хорошо	6,8	6	5,7	5,2
Удовлетворительно	14,2	13	12,6	11,9
Плохо	24,2	23,3	22,6	21,9
Очень плохо	34,2	33,0	23,3	31,8

## Приложение Д

### Тест «Удовлетворённость работой» (методика В. А. Розановой)

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_

Предлагается опросник для самооценки, а также выбор некоторых эффективных методов мотивации трудовой активности. Он содержит 14 утверждений. Каждое утверждение может быть оценено от 1 до 5 баллов. Сделайте свой выбор по каждому из этих утверждений, отметив соответствующую цифру.

- 1 – Вполне удовлетворён
- 2 – Удовлетворён
- 3 – Не вполне удовлетворён
- 4 – Не удовлетворён
- 5 – Крайне не удовлетворён

№	Утверждения	Оценка
1	Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете	1 2 3 4 5
2	Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум и т.д.)	1 2 3 4 5
3	Ваша удовлетворенность работой	1 2 3 4 5
4	Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников	1 2 3 4 5
5	Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника	1 2 3 4 5
6	Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника	1 2 3 4 5
7	Ваша удовлетворенность заработной платой в смысле соответствия трудозатратам	1 2 3 4 5
8	Ваша удовлетворенность заработной платой в сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях (в других организациях)	1 2 3 4 5
9	Ваша удовлетворенность служебным (профессиональ-	1 2 3 4 5

	ным) продвижением	
10	Ваша удовлетворенность возможностями продвижения	1 2 3 4 5
11	Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности	1 2 3 4 5
12	Ваша удовлетворенность требованиями работы к интеллекту	1 2 3 4 5
13	Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня	1 2 3 4 5
14	В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияла бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу	1 2 3 4 5

*Обработка и интерпретация результатов теста*

Итоговый показатель может колебаться от 14 до 70 баллов.

Если результат равен *40 баллам и более*, то есть основания говорить о неудовлетворённости профессиональной деятельностью. И, напротив, если он *меньше 40 баллов*, можно судить об удовлетворённости работой.

**Приложение Е***Ваш индекс здоровья*

Вспомните, что Вы делали вчера, и оцените поступки в баллах. Это поможет вам определить уровень своего здоровья. Итак:

*Съели ли вы больше двух кусков хлеба за завтраком?*

Да — 0; нет — 1.

*Выпили за день пол-литра молока?*

Да — 1; нет — 0.

*Добавляли сахар в чай или кофе?*

Да — 0; нет — 1.

*Съели за день хотя бы один фрукт?*

Да — 1; нет — 0.

*Употребляли спиртное?*

Да — 0; нет — 1.

*Ели печенье или булочки?*

Да — 0; нет — 1.

*Делали зарядку?*

Да — 1; нет — 0.

*Встали раньше 8 часов утра?*

Да — 1; нет — 0.

*Ели шоколад или конфеты?*

Да — 0; нет — 1.

*Курили ли в течение дня?*

Да — 0; нет — 1.

*Занимались бегом на свежем воздухе?*

Да — 1; нет — 0.

*Прошли хотя бы часть пути до работы пешком?*



Да — 1; нет — 0.

*Легли спать раньше 11 часов вечера?*

Да — 1; нет — 0.

*Смотрели телевизор больше 2,5 часа перед сном?*

Да — 0; нет — 1.

*Открыли ли на ночь форточку?*

Да — 1; нет — 0.

### *Обработка и интерпретация результатов теста*

Подсчитайте набранные Вами баллы и оцените полученный результат.

*15–12 баллов.* Вы явно здоровый человек, и вам пока не о чем беспокоиться. Однако не стоит излишне сосредоточиваться на состоянии своего здоровья и на поддержании его на должном уровне –иногда позволяйте себе расслабляться.

*12–8 баллов.* Пока состояние вашего здоровья не внушает опасений. Однако продолжайте совершенствоваться и не забывайте о необходимости вести здоровый образ жизни.

*8–0 баллов.* Не пора ли вам подумать о своем здоровье? Начните прямо сегодня избавляться от вредных привычек, иначе ваш организм в скором времени станет (если уже не стал) избавляться от остатков здоровья.

## Приложение Ж

*Тест «Что вы делаете для своего здоровья?»*

Этот тест помогает определить, достаточно ли усилий вы прилагаете, чтобы поддерживать своё здоровье.

*Ответьте на вопросы:*

1. Что вы предпринимаете для того, чтобы быть в хорошей форме?

*a* – только то, что доставляет удовольствие; *б* – разработали для себя специальную программу, хотя постоянно её не придерживаетесь; *в* – регулярно занимаетесь зарядкой и следите за собой.

2. Однажды Вы замечаете, что теряете свою привлекательность, и тогда:

*a* – начинаете страдать из-за этого; *б* – просто принимаете это как неизбежность: все мы стареем; *в* – немедленно ищете причины и прилагаете все усилия, чтобы эти причины устранить.

3. Можете ли Вы себе представить, что целый год минимум раз в неделю ходите на плавание или регулярно делаете что-либо иное для поддержания своего жизненного тонуса, своего здоровья?

*a* – только летом, когда хорошая погода; *б* – да, хотя Вам это и нелегко; *в* – да, для этого у Вас достаточно силы воли.

4. Соблюдаете ли диету (если это Вам требуется)?

*a* – нет, и без того достаточно самоистязаний; *б* – у Вас и так нормальный вес; *в* – да, постоянно соблюдаете.

5. Представьте, что врач рекомендовал Вам больше не носить туфли на высоких каблуках. Как Вы отнесётесь к его совету?

*a* – если у Вас ноги не вызывают беспокойства, продолжите их носить; *б* – последуете совету, но только отчасти – станете надевать такую обувь только в особых случаях; *в* – выполните рекомендацию.

6. У Вас склонность к праздности:

*a* – вам это нравится (хотя не всегда в этом признаётесь даже себе); *б* – при определенных условиях; *в* – не имеете этого качества.

7. Как вы питаетесь?

*a* – не привередливы в еде; *б* – едите то, что Вам по вкусу; *в* – выбираете блюда, исходя только из их питательной ценности, тщательно подсчитывая калории.

### *Ключ*

Баллы за каждый из вариантов ответа: *a* – 5; *б* – 3; *в* – 1.

Если Вы набрали от 6 до 13 баллов, это означает, что вы придерживаетесь девиза «Здоровье – главное богатство!» и делаете всё, чтобы его сохранить. К счастью, это вам удастся. Вы вовремя наметили свою программу здоровья и придерживаетесь её. Если бы Вам пришлось изменить свой образ жизни, то пережили бы это тяжело и даже болезненно. Вы достигли гармонии физического и душевного равновесия и можете быть спокойны.

Если Вы насчитали от 14 до 26 баллов, это может свидетельствовать о том, что Ваша воля еще недостаточно сильна: по-видимому, Вы слишком щадите себя. Возможно, Вы составляете разумное меню и иногда продвигаетесь по правильному, «оздоравливающему» пути, но нередко планы идут насмарку из-за Вашей непоследовательности. Быть может, Вы считаете, что заботиться о своем здоровье уже поздно?

Ну, а если вы смогли набрать от 27 до 35 баллов, значит, либо у Вас действительно железное здоровье, либо Вы еще молоды, и организм пока справляется самостоятельно с негативными воздействиями. А может, здоровье Вас заботит как прошлогодний снег? Скорее всего, Вы убеждены: человек счастлив, если делает только то, что ему нравится. Задумайтесь о своем образе жизни и питании, иначе организм не простит Вам такого пренебрежительного отношения. В общем, займитесь своим здоровьем прямо сегодня.

### Приложение 3

#### *Гиссенский опросник психосоматических жалоб*

Обдумайте, пожалуйста, какие из этих недугов Вас беспокоят. Поставьте крестик в соответствующей графе.

#### *Опросник психосоматических жалоб*

Я чувствую следующие недомогания	0 Нет	1 Слегка	2 Неско- лько	3 Значи- тельно	4 Сильно
1. Ощущение слабости					
2. Сердцебиение, перебои в сердце или замирание сердца					
3. Чувство давления или переполнения в животе					
4. Склонность к плачу					
5. Зуд					
6. Обмороки					
7. Повышенная сонливость					
8. Пониженная половая возбудимость					
9. Боли в суставах и конечностях					
10. Головокружение					
11. Боли в пояснице или спине					
12. Сильная потливость					
13. Боли в шее (затылке) или плечевых суставах					
14. Нарушения ходьбы					
15. Рвота					
16. Расстройства зрения					
17. Припадки (приступы, судороги)					
18. Тошнота					
19. Увеличение					
20. Ощущение кома в горле, сужения горла или спазма					

21. Позывы к мочеиспусканию					
22. Кожные изменения					
23. Отрыжка					
24. Повышенная чувствительность к холоду					
25. Изжога или кислая отрыжка					
26. Спазм в руке при письме					
27. Головные боли					
28. Повышенная чувствительность к теплу					
29. Быстрая истощаемость					
30. Расстройства сна					
31. Повышенная половая возбудимость					
32. Усталость					
33. Нарушение равновесия					
34. Затруднения при глотании					
35. Кашель					
36. Чувство оглушенности (помрачение сознания)					
37. Онемение конечностей (омертвление, жжение или мурашки, покалывание в кистях рук и стопах)					
38. Запоры					
39. Отсутствие аппетита					
40. Приступы жара, приливы крови					
41. Чувство тяжести или усталости в ногах					
42. Вялость					
43. Поносы					
44. Параличи					
45. Колющие или тянущие боли в груди					
46. Дрожание					
47. Боли в горле					
48. Легкое покраснение					
49. Холодные ноги (ступни)					
50. Волчий голод					
51. Боли в желудке					
52. Приступы одышки (удушья)					
53. Боли в нижней части живота					

54. Уменьшение веса					
55. Ощущение давления в голове					
56. Сердечные приступы					
57. Речевые расстройства					

Недомогания, которые у Вас отсутствуют, естественно, отмечаются крестиком в графе «нет».

Если Ваши жалобы отсутствуют в перечне, просим Вас вписать их ниже.

*Жалобы, отсутствующие в опроснике*

Я чувствую следующие недомогания	0 Нет	1 Слегка	2 Неско- лько	3 Значи- тельно	4 Сильно
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

Подсчёт результатов по основным шкалам производится простым суммированием баллов по всем вопросам каждой шкалы:

Шкала 1 – «Истощение» – характеризует неспецифический фактор истощения, который указывает на общую потерю жизненной энергии и потребность пациента в помощи (пункты 1, 7, 29, 32, 36, 42)

Шкала 2 – «Желудочные жалобы» – отражает синдром нервных (психосоматических) желудочных недомоганий (эпигастральный синдром) (пункты 3, 15, 18, 23, 25, 51)

Шкала 3 – «Ревматический фактор» – выражает субъективные страдания пациента, носящие алгический или спастический характер (пункты 9, 11, 13, 27, 41, 55).

Шкала 4 – «Сердечные жалобы» – указывает, что пациент локализует свои недомогания преимущественно в сердечно-сосудистой сфере (пункты 2, 10, 20,

45, 52, 56).

Шкала 5 – «Давление жалоб» – характеризует общую интенсивность жалоб, «ипохондричность» не в традиционном понимании этого термина, а с точки зрения психосоматического подхода — как «давление жалоб». Значение равно сумме значений основных шкал.

Необходимо ещё раз подчеркнуть, что указанные шкалы не отображают клинические синдромы, которые позволяют диагностировать то или иное заболевание. Они представляют собой среднее сочетание ощущаемых (пациентами и населением вообще) физических недомоганий, которые в каждом отдельном случае могут иметь другие сочетания, однако в общем далеко не случайно встречаются одновременно. Это, разумеется, не исключает того, что гипертоническая болезнь, например, приведёт к росту показателя шкалы «сердечные жалобы», а язва желудка — «желудочные жалобы».

Кроме интерпретации по пяти стандартным шкалам, возможен более сложный и дифференцированный анализ, основывающийся на всех 57 пунктах. Например, при анализе результатов теста представляют интерес, прежде всего, экстремальные значения отдельных пунктов. Редко встречающиеся жалобы, не входящие в шкалы, также могут иметь значение при анализе результатов обследования. Кроме того, отсутствие данных по отдельным пунктам, как например, «повышенная или пониженная половая возбудимость», могут характеризовать определённую проблематику. Указанием на представление испытуемого о причинной связи недомогания выясняется субъективная обусловленность жалоб (психическая или физическая).

## Приложение И

### Методика САН

(Методика и диагностика самочувствия, активности и настроения)

#### Типовая карта методики САН

Фамилия, инициалы \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_ Возраст \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_ Время \_\_\_\_\_

1	Самочувствие хорошее	3	2	1	0	1	2	3	Самочувствие плохое
2	Чувствую себя сильным	3	2	1	0	1	2	3	Чувствую себя слабым
3	Пассивный	3	2	1	0	1	2	3	Активный
4	Малоподвижный	3	2	1	0	1	2	3	Подвижный
5	Веселый	3	2	1	0	1	2	3	Грустный
6	Хорошее настроение	3	2	1	0	1	2	3	Плохое настроение
7	Работоспособный	3	2	1	0	1	2	3	Разбитый
8	Полный сил	3	2	1	0	1	2	3	Обессиленный
9	Медлительный	3	2	1	0	1	2	3	Быстрый
10	Бездеятельный	3	2	1	0	1	2	3	Деятельный
11	Счастливый	3	2	1	0	1	2	3	Несчастный
12	Жизнерадостный	3	2	1	0	1	2	3	Мрачный
13	Напряженный	3	2	1	0	1	2	3	Расслабленный
14	Здоровый	3	2	1	0	1	2	3	Больной
15	Безучастный	3	2	1	0	1	2	3	Увлеченный
16	Равнодушный	3	2	1	0	1	2	3	Взволнованный



17	Восторженный	3	2	1	0	1	2	3	Унылый
18	Радостный	3	2	1	0	1	2	3	Печальный
19	Отдохнувший	3	2	1	0	1	2	3	Усталый
20	Свежий	3	2	1	0	1	2	3	Изнуренный
21	Сонливый	3	2	1	0	1	2	3	Возбужденный
22	Желание отдохнуть	3	2	1	0	1	2	3	Желание работать
23	Спокойный	3	2	1	0	1	2	3	Озабоченный
24	Оптимистичный	3	2	1	0	1	2	3	Пессимистичный
25	Выносливый	3	2	1	0	1	2	3	Утомленный
26	Бодрый	3	2	1	0	1	2	3	Вялый
27	Соображать трудно	3	2	1	0	1	2	3	Соображать легко
28	Рассеянный	3	2	1	0	1	2	3	Внимательный
29	Полный надежд	3	2	1	0	1	2	3	Разочарованный
30	Довольный	3	2	1	0	1	2	3	Недовольный

### *Обработка данных методики САН*

При подсчете крайняя степень выраженности негативного полюса пары оценивается в 1 балл, а крайняя степень выраженности позитивного полюса пары – в 7 баллов. При этом нужно учитывать, что полюса шкал постоянно меняются, но положительные состояния всегда получают высокие баллы, а отрицательные – низкие. Полученные баллы группируются в соответствии с ключом в три категории, и подсчитывается количество баллов по каждой из них.

*Самочувствие* – сумма баллов по шкалам: 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

*Активность* – сумма баллов по шкалам: 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

*Настроение* – сумма баллов по шкалам: 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

Полученные результаты по каждой категории делятся на 10. Средний балл шкалы равен 4. Оценки, превышающие 4 балла, свидетельствуют о

благоприятном состоянии испытуемого, ниже 4 – о неблагоприятном состоянии. Нормальные оценки состояния располагаются в диапазоне 5,0 – 5,5 баллов. Следует учесть, что при анализе функционального состояния важны не только значения отдельных показателей, но и их соотношение.

**Приложение К***Лицевой тест Дж. Джейна на выявление полушарной асимметрии*

Посмотрите на рисунок двух лиц (слева) и укажите, какое из двух лиц кажется вам более веселым и довольным. Если левое – то у вас доминирует правое полушарие, если правое – то левое полушарие.

