

тя особистості (емпатія, приєднання, підлаштування), створення установки на позитивні зміни. При цьому основні функції психолога полягають в тому, щоб бути співініціатором змін та каталізатором внутрішньо-психологічного процесу (сприяти більш швидкому та успішному вирішенню внутрішньоособистісних проблем та проблем поведінки молодого офіцера).

Індивідуальна психологічна корекція здійснюється нами засобами використання змінених станів свідомості, переживання клієнтом своїх проблем шляхом уявного переміщення себе у ситуацію, пов'язану із сильними емоціями (асоційований стан); допомоги вияву цінних подій у випадках депресії, пов'язаної з відсутністю сенсу життя, переключення уваги від несприємних відчуттів; позитивна інтерпретація симптомів.

Засоби групової психокорекції труднощів соціально-психологічної адаптації молодих офіцерів спрямовується на розвиток комунікативних здібностей працівників, рефлексивних навичок (уміння аналізувати поведінку і стан членів групи та свій власний, ситуацію і себе в ній), уміння адекватно сприймати себе та оточуючих, володіння навичками психологічної саморегуляції у психологічно складних ситуаціях.

З цієї метою нами розблена методика корекційно – адаптаційного тренінгу, що забезпечує позитивні зміни в ході СПА молодих офіцерів, адекватні їх особистісним ресурсам.

На різноманітних етапах найважливішими корекційними завданнями при груповій роботі виявилися: групова інтеграція, активізація індивідуалізації, аналіз ролевої структури групи, співвідношення групового та життєвого досвіду. Основними психокорекційними факторами методики виступили: групова динаміка, згуртованість групи, навіювання впевненості кожному учаснику та зняття ореолу унікальності з індивідуальних проблем, доброзичливість та альтруїзм учасників, наявність зворотнього зв'язку, «репетиція поведінки», міжособистісні навчання та розвиток комунікативних умінь, в тому числі і шляхом імітації поведінки інших учасників та керівника, переживання, що призводять до інсайту та катарсису.

Результати, отримані нами в подальшому дослідженні соціально-психологічної адаптації (після проведеної психологічної корекції), доводять результативність та дієвість вибраного нами напрямку роботи.

Н.В. Лигун

СПЕЦИФИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В ОПЕРАТИВНЫЕ ВЗВОДЫ СПЕЦПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (К ВОПРОСУ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОГРАММЫ)

Профессиональный отбор спецперсонала до сих пор представляет собой недостаточный разработанный проблему, несмотря на значительное число исследований и растущие объёмы финансирования в развитых странах.

Актуальной для практической работы проблемой является необходимость создание стандартной тестовой батареи, которая позволила бы осуществлять разностороннее исследование личности кандидата.

Основой, необходимой для формирования такой тестовой батареи, на наш взгляд, является проведение систематической психодиагностики личного состава спецподразделения, охватывающей все релевантные качества личности.

На сегодня подобная работа проводится в нашем подразделении и включает изучение качеств личности сотрудников оперативных взводов, сопоставление полученных характеристик со служебными достижениями, социометрическим статусом, мнением командиров.

Мы попытаемся выявить наиболее важные, определяющие свойства личности и проанализировать, какое влияние они оказывают на эффективность оперативно-служебной деятельности сотрудника.

Отбирая кандидатов, прежде всего необходимо учитывать способности организма, позволяющие ему быть устойчивым в экстремальных ситуациях, гибко приспосабливаться к воздействиям новых, необычных условий без заметного ущерба для здоровья и работоспособности. Здесь важными представляются свойства нервной системы, нервно-психическая устойчивость и особенности адаптации кандидата.

Следующим шагом проведения психологического изучения кандидата на службу является выявление ведущих мотивов выбора профессии, системы жизненных целей и ценностей. В этой связи требует дополнительного изучения вопрос преобладания мотивация достижения успеха над мотивацией избегания неудачи.

Поскольку психическое состояние сотрудника в экстремальной ситуации характеризуется взаимодействием трёх компонентов: познавательного, эмоционального и физического, – необходимо изучить данные сферы психики кандидата.

Познавательный компонент выражается в умении быстро выявлять слабые стороны противника и принимать оптимальные решения, полностью сосредоточиться на боевых действиях. Помимо свойств нервной системы, это требует учёта уровня интеллектуального развития, ригидности-гибкости мышления, переключения и распределения внимания.

Одним из основных свойств, характеризующих боеспособность сотрудника подразделения быстрого реагирования, является способность действовать рационально, эффективно, справиться с преодолением стресса, чувством ужаса, паникой, астеническими реакциями при выполнении поставленных задач. Для бойца важно находиться на среднем уровне эмоционального возбуждения, который обеспечивает оптимальное боевое состояние. Высокий и низкий уровни могут привести к дезорганизации деятельности. С одной стороны, эмоции – один из важнейших компонентов активности, преодоления препятствий стоящих на пути. С другой стороны, эмоциональное возбуждение в ряде случаев выступает как фактор, дезорганизующий деятельность и поведение, на психологическом языке – как проблема эмоциональной устойчивости.

Физический компонент состояния сотрудника в экстремальной ситуации включает в себя ощущения и физическую готовность к действию. Эта готовность рассматривается как общефизическая и специальная физическая подготовка. Таким образом, кандидат должен обладать низким порогом чувствительности анализаторов. Важным условием также является включённость субъективной оценки физической подготовленности в Я-концепцию кандидата.

Говоря о самооценке, хочется добавить, что оптимальной для кандидата может являться несколько завышенная самооценка при отсутствии личностной склонности к риску и делинквентному поведению.

Отдельно хочется оговорить агрессию кандидата. Практический опыт подсказывает, что определённый уровень физической агрессии, несомненно, должен присутствовать у сотрудника спецподразделения, но он не должна сопровождаться высоким негативизмом, чувством обиды, пониженным или крайне повышенным чувством вины.

Вышеперечисленные компоненты не исчерпывают шкал личностного профиля сотрудника спецподразделения. От него требуются высокие волевые качества, смелость, коммуникабельность, энергичность. Материальные ценности должны иметь невысокий аксиологический ранг. Высокое место в структуре личности должно занимать стремление к самосовершенствованию. Поэтому дальнейшей проработки требует как выбор релевантных свойств личности, так и использование методов психодиагностики. Желательна адаптация для данных конкретных целей хорошо отработанных на большом контингенте личностных опросников, как многопрофильных, многоцелевых, так и специализированных, предназначенных для эффективного решения узких задач, имеющих встроенную «шкалу лжи» для определения достоверности получаемых результатов. Необходимо включить в практику психолога использование проективных методик, являющихся «закрытыми» для тестируемых, а также психомоторных тестов, использующих физиологические эффекты, «проекции» психических явлений.

*О.М. Кретчак, О.М. Устинов,
З.Р. Шайхлисламов, канд. психол. наук, А.И. Черкашин*

ЗАЩИТНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ В УСЛОВИЯХ ВОЗДЕЙСТВИЯ СТРЕСС-ФАКТОРОВ ПОВЫШЕННОЙ ИНТЕНСИВНОСТИ

Эмоциональная устойчивость уменьшает отрицательное воздействие сильных эмоциональных воздействий, предупреждает крайний стресс, способствует проявлению готовности к действиям в напряженной ситуации. Поэтому эмоциональную устойчивость мы рассматриваем как один из важных психологических факторов надежности, эффективности и успеха деятельности в экстремальной обстановке. Исследование ее природы, путей и средств сохранения, поддержания и формирования в зависимости от выполняемых задач, способов организации труда (службы), его средств, стиля руководства, воспитательной работы имеет актуальное значение.

Считая, что более трудная мотивация в случае трудностей и неудач в достижении цели вызывает более высокую степень эмоционального возбуждения, можно ожидать, что эмоциональное возбуждение, связанное со стрессом, будет приводить или не приводить к нарушению деятельности в зависимости от силы мотивации.

Сила мотивации, побуждающей к выполнению определенной деятельности, зависит как от ситуативных мотивационных раздражителей, оценки вероятности успеха и т.п., так и от личностных факторов, определяющих уровень постоянной мотивации. Этот постоянный уровень мотивации часто называют силой потребности (в этом смысле говорят, например, о силе потребности в достижениях, силе потребности в социальном контакте и т.п.). Можно предположить, что уровень (сила) постоянной мотивации, или сила потребности, является фактором, определяющим эмоциональную устойчивость работника.