

Тверской государственный университет

На правах рукописи

Петров Николай Николаевич

**Формирование профессиональной надежности
сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ**

Специальность: 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология,
эргономика

Диссертация

на соискание ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель
доктор психологических наук,
профессор Н.В. Копылова

Тверь 2018

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретико-методологические основания исследования надежности субъекта труда	14
1.1. Концептуальные подходы к исследованию надежности субъекта труда	14
1.2. Надежность субъекта труда как предмет теоретического анализа в психологии	25
1.3. Тенденции исследования надежности субъекта труда в системе «человек-техника»	29
1.4. Профессиональная надежность субъекта труда и ее показатели.....	55
Выводы по первой главе	59
Глава 2. Комплексное исследование профессиональной деятельности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ.....	62
2.1. Содержание профессиональной деятельности сотрудников охранно-конвойной службы в свете требований нормативных документов.....	62
2.2. Сущностные характеристики процесса труда сотрудников охранно-конвойной службы согласно положениям психологии труда.....	78
2.3. Систематизация и экспертное ранжирование показателей профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы..	82
Выводы по второй главе	98
Глава 3. Формирование профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ	101
3.1. Психологические особенности процесса формирования профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы..	101
3.2. Анализ и интерпретация данных самооценки уровня профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы..	117
3.3. Результаты внедрения комплексной программы формирования профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы...	121
Выводы по третьей главе	142
Заключение.....	146
Литература	148
Приложения	168

Введение

Актуальность исследования. Законность и правопорядок являются одними из важнейших принципов формирования благополучия общества, создают основу для реализации прав и свобод граждан в различных сферах жизнедеятельности, что ведет к росту экономической активности, показателей качества жизни и развитию государства в целом. Обеспечение законности и правопорядка является основной задачей Министерства внутренних дел Российской Федерации, а также его структурных составляющих – служб и подразделений, в том числе и охранно-конвойной службы. Характер деятельности полицейских носит экстремальный характер, а деятельность сотрудников охранно-конвойной службы, по сути своей, заключается в постоянном взаимодействии со спецконтингентом, которое часто сопровождается инцидентами, и, таким образом, требует высокого уровня профессиональной надежности сотрудников, их способности соответствовать требованиям профессии вне зависимости от окружающих условий. Перманентное эмоциональное и когнитивное напряжение, при контакте со спецконтингентом, может привести к срывам и нервным расстройствам среди сотрудников, что в свою очередь, может провоцировать чрезвычайные ситуации разного масштаба.

Актуальность данной работы определяется необходимостью исследования показателей, обеспечивающих достаточный уровень профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы. Кроме того, создание научно обоснованного методологического инструментария, направленного на оценку и формирование необходимого уровня профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы, способно в значительной степени снизить риск возникновения чрезвычайных ситуаций.

Степень разработанности проблемы. Вопрос психологической надежности, а также ее структуры и оценки не является новым в психологии труда. Разработка данной проблемы берет свое начало еще в конце 19 века, характеризуясь подъемом интереса в 20-30 годы 20-го века, в рамках движения за научную организацию труда, и окончательно занимает свою нишу в

психологической науке в 60-х годах. Однако, несмотря на длительный период исследования и большое количество подходов к исследованию надежности, однозначного понимания данного феномена так и не сформулировано. Также, следует отметить, что структура надежности специалиста и методы ее оценки варьируется от профессии к профессии, что создает предпосылки для дальнейших теоретических и эмпирических исследований.

Постоянное возрастание требований к качеству деятельности сотрудников всех уровней Министерства внутренних дел РФ, обусловленное реформой полиции, требует усиления контроля при приеме на службу в органы полиции и обращения большего внимания на их психологическую подготовку.

Таким образом, высокая степень ответственности сотрудников охранно-конвойной службы, обусловленная профессиональным риском, опасностью для жизни и здоровья субъектов процесса труда, с одной стороны, и недостаточный уровень профессиональной надежности – с другой, являются достаточно актуальными проблемами и требуют всестороннего исследования.

Объект исследования – профессиональная надежность сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ.

Предмет исследования – процесс формирования профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы.

Целью исследования является разработка методологически обоснованной и результативной Программы формирования профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ.

Для достижения поставленной цели в работе решаются следующие **задачи**:

1. На основе анализа исследований отечественных и зарубежных ученых рассмотреть концептуальные подходы к исследованию проблемы надежности субъекта труда в различных отраслях знания, в том числе – в психологии труда.

2. Обобщить и проанализировать концепции личности, разработанные отечественными учеными, и обосновать выбор теории личности, на положениях которой будут систематизированы показатели профессиональной надежности сотрудника охранно-конвойной службы.

3. Проанализировать и обобщить определения понятия «надежность» в исследованиях отечественных и зарубежных ученых и сформулировать определение понятия «профессиональная надежность сотрудника охранно-конвойной службы».

4. Изучить содержание и специфику процесса труда сотрудников охранно-конвойной службы, регламентирующиеся квалификационными требованиями законодательных актов РФ и нормативных документов МВД РФ, а также положениями психологии труда.

5. Основываясь на результатах экспертной оценки, сформулировать перечень показателей профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы и систематизировать их в соответствии с опорной теорией личности.

6. С учетом полученных результатов подобрать методический инструментарий для диагностики показателей профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы и разработать Программу психологической подготовки сотрудников охранно-конвойной службы, обеспечивающую формирование их профессиональной надежности.

7. Осуществить мероприятия по внедрению в деятельность психолога охранно-конвойной службы Программы психологической подготовки сотрудников охранно-конвойной службы, направленной на формирование их профессиональной надежности и проанализировать результативность ее применения.

Общая гипотеза исследования – уровень профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы определяется уровнем развития входящих в ее состав показателей, детерминированных спецификой профессиональной деятельности и индивидуальными особенностями субъекта труда.

Частные гипотезы:

– наличие необходимого и достаточного уровня профессиональной надежности обеспечит у сотрудников охранно-конвойной службы:

преобладание мотивации социальной полезности, направленности на дело, рост удовлетворенности профессиональной деятельностью, развитие навыков коллективной работы, снижения уровня конфликтности членов коллектива;

- необходимый и достаточный уровень профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы может быть сформирован в результате внедрения Программы психологической подготовки.

Теоретико-методологической основой исследования категории «профессиональная надежность» являются методологические принципы психологии и положения:

- системного подхода (Б.Г. Ананьев, А.Я. Анцупов, А.А. Бодалев, М.И. Дьяченко, Ю.М. Забродин, Б.Ф. Ломов, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков и др.);
- деятельностного подхода (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, С.Л. Рубинштейн и др.);
- субъектно-деятельностного подхода (Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, С.Л. Рубинштейн и др.);
- личностного подхода (К.А. Абульханова-Славская, А.Ф. Лазурский, В.Н. Мясищев, А.Г. Ковалев, В.С. Мерлин, А.Н. Леонтьев, Л.И. Анцыферова, В.А. Бодров, Л.И. Божович, К.К. Платонов, и др.);
- системного профессиоведения в отношении структуры профессиональной деятельности (Б.Г. Ананьев, В.А. Бодров, А.А. Деркач, Т.А. Жалагина, Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов, Е.А. Климов, А.К. Маркова, С.Н. Махновец, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, А.А. Реан, и др.);
- психологической подготовки (Б.Г. Ананьев, В.А. Бодров, К.М. Гуревич, А.А. Крылов, Е.А. Климов, В.Л. Марищук, А.Г. Маклаков, Н.И. Мягких, С.Н. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, В.А. Пухова, А.Т. Ростунова, Ю.К. Стрелков, Л.С. Титкова и др.);
- законодательных и нормативных документов, регламентирующие

деятельность сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ (Федеральные законы, приказы Министра внутренних дел РФ и другие ведомственные документы МВД РФ).

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы использовался комплекс методов и методик сбора и обработки информации:

- системный теоретический анализ научно-исследовательской психологической литературы по теме исследования;
- содержательный анализ законодательных и нормативных документов, регламентирующих процесс труда сотрудников ОКС;
- анкетирование, экспертная оценка, формирующий эксперимент, психологическое тестирование;
- математико-статистические методы обработки эмпирических данных, угловое преобразование Фишера.

Достоверность и обоснованность полученных результатов и выводов обеспечены методологическими принципами, положенными в его основу, глубоким теоретическим анализом изучаемой проблемы, адекватностью использованных эмпирических методов исследования, отвечающих цели и задачам исследования, репрезентативностью группы сотрудников-экспертов и обследованной выборки сотрудников охранно-конвойной службы, необходимого для количественной и качественной характеристики предмета исследования, применением методов математико-статистической обработки эмпирических данных.

Научная новизна работы состоит в следующем:

- профессиональная надежность сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ впервые стала предметом комплексного исследования в рамках современных направлений психологии труда;
- уточнены понятия «надежность», «профессиональная надежность» и их содержание в контексте специфики трудовой деятельности сотрудников охранно-конвойной службы, детерминированных особыми условиями

труда, связанными с профессиональным риском, опасностью для жизни и здоровья субъектов процесса труда;

- проведен анализ содержания законодательных и нормативных ведомственных документов, регламентирующих требования к уровню профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы;
- показатели профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы обобщены и классифицированы в соответствии концепцией динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова;
- разработана «Программа формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области» с комплексом психодиагностических методик и упражнений, используемых психологом охранно-конвойной службы, для исследования и формирования показателей профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы;
- на статистически значимом уровне доказана результативность применения «Программы формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области» в обеспечении достаточного уровня профессиональной надежности;

Теоретическая значимость исследования

На теоретико-методологическом уровне выполнен системный анализ понятий «надежность», «профессиональная надежность», «факторы профессиональной надежности» и их содержания в различных сферах научного знания и отраслях трудовой деятельности.

Описана методология теоретического исследования профессиональной надежности субъекта труда, исходя из системного, деятельностного, субъектно-деятельностного и личностного концептуальных подходов.

Проанализированы и систематизированы подходы к пониманию, оценке и формированию надежности субъекта труда как психологического феномена и

факторов ее обеспечивающих.

Даны определение и сущностная характеристика понятия «профессиональная надежность сотрудника охранно-конвойной службы», что вносит вклад в понимание психологических особенностей субъекта и предмета исследуемого вида профессиональной деятельности.

Обобщены и классифицированы показатели профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы в свете концепции динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова.

Разработана «Программа формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области» и «Тетрадь для самостоятельной работы по формированию профессиональной надежности сотрудника ОКС», обеспечивающие развитие необходимого и достаточного уровня профессиональной надежности сотрудников в процессе трудовой деятельности.

Практическая значимость исследования состоит в возможности внедрения в практическую деятельность психолога систематизированных и показавших свою результативность методик диагностики критериев профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы.

Доказано, что разработанная «Программа формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области» обеспечивает формирование необходимого и достаточного уровня профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы для работы в особых условиях, а также возможность переноса этого опыта на другие должности сотрудников МВД РФ, деятельность которых связана с профессиональным риском, опасностью для жизни и здоровья субъектов труда.

Полученные данные и опыт применения системы психологической подготовки сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ можно использовать в системе высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования в чтении спецкурсов по направлениям:

- 37.05.02 Психология служебной деятельности (по специализациям:

психологическое обеспечение служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов, морально-психологическое обеспечение служебной деятельности, пенитенциарная психология, психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях);

– 40.03.01 Юриспруденция (по профилям: правоприменительная деятельность, правоохранительная деятельность) с ведомственной направленностью «Организация режима в учреждениях исправительной системы», «Организация охраны и конвоирования в учреждениях исправительной системы».

Также изучение полученных теоретических и практических результатов исследования может быть полезным в системе повышения квалификации руководителей, сотрудников и психологов охранно-конвойных служб различных структур МВД РФ.

Комплексный психодиагностический инструментарий определения степени развитости профессиональной надежности, доказавший свою валидность в процессе настоящего исследования, может применяться в профессионально-психологическом отборе кандидатов не только на должности сотрудников охранно-конвойной службы, но и на другие должности сотрудников полиции, деятельность которых связана с профессиональным риском.

Положения, выносимые на защиту:

1. Личностный подход к изучению профессиональной надежности человека основан на реализации положения о том, что надежность субъекта труда является одной из характеристик личности, которые обуславливают индивидуальное своеобразие и устойчивость поведения и деятельности специалиста.

2. Профессиональная надежность сотрудника охранно-конвойной службы – это интегральная способность личности обеспечивать выполнение предписанных функций в процессе взаимодействия с объектом трудовой деятельности вне зависимости от складывающихся условий.

3. Исследования профессиональной надежности специалиста могут быть направлены на изучение надежности субъекта не только в системах «человек-

техника», но и в системах «человек-человек», в частности в правоохранительной деятельности. Показатели профессиональной надежности субъекта труда в эргатической системе «человек-человек» имеют свою специфику, обусловленную возникновением «ситуаций неопределенности» в силу действия человеческого фактора.

4. Показатели, характеризующие профессиональную надежность сотрудников охранно-конвойной службы, осуществляющих свою деятельность в условиях профессионального риска, могут быть обобщены на основе концепции динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова в разрезе четырех подструктур: биологической, подструктуры особенностей психических процессов, подструктуры социального опыта и подструктуры направленности.

5. В профессиональной деятельности сотрудников охранно-конвойной службы, наряду с прочими функциональными обязанностями, особое место должна занимать психологическая подготовка, имеющая целью формирование у них профессиональной надежности, обеспечивающей успешность выполнения задач служебной деятельности в особых условиях труда, связанных с профессиональным риском и вероятностью причинения вреда здоровью.

Диссертационное исследование проводилось в 2014-2017 гг. и предусматривало следующие этапы:

Первый этап (2014-2016 гг.) – теоретико-методологический: анализ работ отечественных и зарубежных ученых по проблемам надежности человека как субъекта трудовой деятельности. На основе полученных данных были определены проблема, объект, предмет, цель, задачи и гипотеза исследования. Подбор методик для диагностики исследуемых параметров.

Второй этап (2016-2017 гг.) – эмпирико-поисковый: на основе разработанной программы экспериментальной части, составлялись анкеты, опросные листы для экспертов, разрабатывалась Программа психологической подготовки сотрудников охранно-конвойной службы, подбирались методы статистической обработки; проводился эксперимент, накопление, анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования.

Третий этап (2017 г.) – завершающий: обобщение результатов, их статистическая обработка, оформление текста диссертационного исследования, автореферата.

Все этапы работы над диссертацией и полученные результаты освещались путем подготовки выступлений на конференциях и публикаций в периодической печати.

Апробация и внедрение результатов исследования реализовывались посредством их обсуждения на заседаниях кафедрах психологии, психологии труда, организационной и клинической психологии ФБГОУ ВО «Тверской государственный университет» (ТвГУ). Материалы диссертационного исследования были представлены на научных конференциях: Всероссийская научно-практическая конференция студентов, магистров, аспирантов и молодых ученых с международным участием, посвященная 70-летию со Дня Победы в Великой Отечественной войне «Психология, образование, социальная работа: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2015); Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция студентов, магистров, аспирантов и молодых ученых «Психология, образование, социальная работа: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2016); Международная научно-практическая конференция студентов, магистров, аспирантов и молодых ученых и их наставников, посвященная 90-летию заслуженного деятеля науки РФ, доктора психологических наук А.Ф. Шикуну «Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2017).

Выполненное исследование вызывало интерес со стороны руководства батальона охранно-конвойной службы Управления внутренних дел по Тверской области, на базе которого оно осуществлялось. Программа психологической подготовки сотрудников охранно-конвойной службы с целью формирования их профессиональной надежности внедрена в практику работы психологической службы батальона ОКС УВД по Тверской области.

Структура и объем диссертации определены целью, задачами и общей

логикой исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложений. Текст диссертации, изложенный на 169 страницах, иллюстрирован таблицами (19), рисунками (16). Библиография включает 201 источник, из них на английском языке – 15.

Во введении раскрываются актуальность темы, объект, предмет, гипотезы, цель, задачи, методы исследования, теоретико-методологические основы работы, ее научная новизна и значимость, положения, выносимые на защиту.

В первой главе проанализированы теоретико-методологические основания исследования надежности субъекта труда, в том числе, в системе «человек-техника».

Вторая глава посвящена описанию комплексного исследования профессиональной деятельности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ, а именно: содержания профессиональной деятельности сотрудников охранно-конвойной службы в свете требований нормативных документов; сущностных характеристик процесса труда сотрудников охранно-конвойной службы согласно положениям психологии труда; экспертного ранжирования показателей профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы.

В третьей главе рассмотрены и проанализированы этапы и результаты эмпирического исследования процесса формирования профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ. Описаны психологические особенности этого процесса. Дана интерпретация данных самооценки уровня профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы. Подведены итоги внедрения комплексной программы формирования профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ.

Заключение состоит из выводов и практических рекомендаций по проблеме исследования.

Глава 1. Теоретико-методологические основания исследования надежности субъекта труда

1.1. Концептуальные подходы к исследованию надежности субъекта труда

Исследование и создание методики психологической оценки профессиональной надежности следует осуществлять на основании методологических принципов, принятых в психологической науке.

Одним из концептуальных подходов в психологии является **системный** подход. Его основоположник Б.Ф. Ломов предлагал рассматривать психологические феномены, как системы, состоящие из более простых компонентов. При этом, отмечалось, что одно и то же психологическое явление может выступать как в качестве самостоятельной системы, так и как элемент системы более сложного порядка. С точки зрения системного подхода, изучая профессиональную надежность, как психологическое явление, следует рассматривать ее как совокупность компонентов, а также учитывать характер взаимосвязей между этими компонентами.

В.Д. Шадриков отмечает три отличительные особенности системного подхода:

- 1) системный подход становится ведущим методологическим принципом в психологии;
- 2) применение системного подхода в конкретных исследованиях идет от бессознательного использования его отдельных положений к сознательному использованию как методологии познания сложных объектов;
- 3) переход к системной методологии характеризует новую ступень в познании объекта, позволяющую полнее и глубже раскрыть объективные закономерности его строения и функционирования [173].

Таким образом, для того чтобы обозначить положение феномена надежности в психологии труда, с точки зрения системного подхода, мы можем рассматривать ее в контексте систем человека и профессии, а также метасистемы «человек-профессия», которая возникает в результате включения человека в

профессиональную деятельность.

Рассматривая человека, как систему, с точки зрения психологии труда, мы выделяем ряд личностных особенностей субъекта, определенное сочетание которых образует надежность, как профессиональное свойство. Рассматривая структуру профессиональной деятельности с точки зрения этого же подхода, мы можем выделить ее содержание, средства труда и условия организации деятельности, влияющие на требования профессии к личностным характеристикам субъекта труда.

Также, согласно системному подходу, надежность как профессионально важное качество специалиста, сама является системой для ряда психологических качеств. Данные качества, могут быть рассмотрены нами, как ее показатели, так как будучи взаимосвязаны и дополняя друг друга, они влияют на формирование определенного уровня профессиональной надежности субъекта труда в целом.

Таким образом, согласно системному подходу, изучение профессиональной надежности человека должно осуществляться с учетом двух основных принципов:

1) человек, включенный в профессию, как предмет психологии труда, является системой высшего порядка и рассматриваются с точки зрения ее внутренней иерархии и структуры, одним из компонентов которой является профессиональная надежность;

2) профессиональная надежность, как производное свойство личности субъекта труда, также является системой, основанной на сочетании ряда иных психологических качеств специалиста.

Для рассмотрения профессиональной надежности человека, с точки зрения **деятельностного подхода** мы будем придерживаться положений описанных в работах Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурии С.Л. Рубинштейна, и др. [4, 78, 137]

Так, согласно С.Л. Рубинштейну из трех видов деятельности – игра, учение, труд, главной он определял трудовую. Это связано с тем, что игра и учение являются вспомогательными для формирования необходимой степени готовности человека к труду.

По мнению другого основоположника деятельностной парадигмы Б.Г. Ананьева, деятельность подразделяется на труд, общение и познание. По мнению ученого, именно благодаря взаимодействию труда, общения и познания, как видов деятельности человека, происходят все основные сдвиги в его развитии, при этом, также как и С.Л. Рубинштейн, центральное место в данном процессе исследователь отводил труду.

Таким образом, предмет деятельности, по мнению представителей деятельностного подхода является, основой формирования психики специалиста. Именно предмет деятельности формирует внутреннюю жизнь профессионала, формирует особенности протекания психических процессов, а также определенные психические свойства, в число которых входит и профессиональная надежность.

По мнению Е.П. Четверговой, специалист просто вынужден прожить рабочее время в логике предмета, обязан вникнуть в него, мысленно и эмоционально слиться с ним, чтобы гарантированно получить нужный продукт [178]. Так, существование в логике предмета труда оказывает серьезное влияние на формирование психики специалиста, что говорит о важности изучения влияния предмета труда в каждой отдельно взятой профессии.

Таким образом, основываясь на данных положениях, можно заключить, что, для выявления психологических характеристик важных для конкретной профессии, необходимо, прежде всего, исследовать предмет труда и требования, формируемые им к психике человека в данной профессии. Также, для обеспечения профессиональной надежности специалиста необходимо определить оптимальную степень развития и соотношение его психических качеств.

Второе крупное направление разработки категории деятельности связано с исследованием её внутренней структуры. В качестве единицы анализа часто выделяется действие, как минимальная часть деятельности, в которой сохраняется её специфика. Психологическая теория деятельности А.Н. Леонтьева наиболее полно раскрывает данный подход. В деятельности, в данном случае, согласно структурно-уровневому принципу, выделяют три основных уровня: операция,

действие и автономная деятельность. Действие, согласно А.Н. Леонтьеву и является основной единицей в структуре деятельности и представляется произвольной преднамеренной активностью, направленной на достижение осознаваемой цели [78].

По мнению С.Л. Рубинштейна основной «ячейкой» человеческой деятельности является действие, так как именно в действии представлены зачатки всех сторон психики, и притом, в тех взаимосвязях, в которых они существуют в реальности, что говорит о том, что в действии проявляются особенности не только деятельности, но и личности его совершающей. [137]

Приверженцы иного направления деятельностного подхода, полагают, что деятельность в виду своей исключительной сложности не может иметь под собой в качестве основания какой-либо один унитарный компонент, например действие. По их мнению, в основе деятельности лежит нескольких качественно разнородных компонентов – единиц. Они образуют целостную психологическую структуру деятельности, посредством их взаимосвязей между собой. Данная структура характеризуется своей динамичностью, а ее функционирование и является процессом деятельности. Таким образом, по мнению ученых, придерживающихся данного видения, любая деятельность, в своей психологической структуре, образована устойчивым, постоянным набором ее основных компонентов.

Еще в работах А.Н. Леонтьева помимо действия представлены и другие единицы анализа, соотнесенные с условиями деятельности и психологическими качествами субъекта деятельности. Основываясь на данной методологии, дальнейшей разработкой в этом направлении занимались такие ученые как: О.А. Конопкин, Ю.К. Стрелков, В.Д. Шадриков и др.

В.Д. Шадриков выделял в качестве основных компонентов структуры деятельности: мотивацию, целеобразование, информационную основу деятельности, антиципирование (прогнозирование) ее результатов, принятие решения, планирование, программирование, контроль, коррекцию, а также оперативный образ объекта деятельности, систему индивидуальных качеств

субъекта и совокупность исполнительских действий. Взятые в статике, то есть в тех структурных психологических образованиях, которые их обеспечивают, эти компоненты являются основными «кирпичиками» деятельности. Но взятые в динамике – функционировании – они же являются основными регулятивными процессами реализации деятельности [173].

Данные представления о структуре деятельности, позволяют полагать, что надежность профессиональной деятельности во многом будет определяться особенностями компонентов, входящих в психологическую структуру деятельности. При этом, в ходе процесса достижения цели, происходит развитие отдельных компонентов структуры.

Субъектно-деятельностный подход в изучении профессиональной надежности, опираясь на научные идеи Б.Г. Ананьева, Л.С. Выготского, А.Н.Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, развит в трудах А.В. Брушлинского, Е.А. Климова, А.К. Марковой и других.

А.В. Брушлинский, следующим образом определяет понятие «субъект труда»: это человек на высшем уровне деятельности, общения, целостности, автономности и т.д. [125, С. 7-13].

Е.А. Климов сформулировал следующее определение понятия субъект: «В общем виде, под субъектом труда можно понимать системную разноуровневую организацию психики, включающую ряд свойств человека как индивида и как личности, соответствующих социальной ситуации развития, предмету, целям, средствам и условиям деятельности» [60, с.170]. Становление человека как субъекта труда включает формирование широкой познавательной ориентированности, формирование направленности, в частности трудовой, усвоение общественно выработанных способов действий, развитие ряда личностных качеств, способностей. При этом Е.А. Климов пишет: «употребляя слово субъект, мы подчеркиваем роль человека как инициатора активности, зачинателя, творца в его отношениях к противостоящим ему объектам предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира».

Концепция Е.А. Климова позволяет понять особенности формирования

детерминант профессиональной надежности человека. Так, развитие личности, и в частности, способностей происходит не в любой деятельности, но «в нормально напряженной за счет инициативы, активности, мотивов» [60, с.24]. Под нормально напряженной деятельностью понимается труд, исполняющийся знающим и глубоко заинтересованным, «любящим» дело человеком.

По мнению А.К. Марковой важными признаками субъектности являются:

- 1) осознание (структуры своей деятельности, качеств личности, содержания этапов жизненного пути);
- 2) инициатива, самостоятельное целеполагание, планирование, предвосхищение;
- 3) интенсивная включенность в деятельность;
- 4) стремление к самоэффективности, самоконтролю, самокоррекции, владение приемами произвольной саморегуляции;
- 5) осознание противоречий своего развития, их устранение, обеспечение баланса и гармонии;
- 6) постоянная настроенность на саморазвитие и самообновление;
- 7) стремление к самореализации и творческому созиданию;
- 8) интеграция своего профессионального пути, структурирование и упорядочивание своего профессионально опыта и опыта других [84].

Таким образом, согласно субъектно-деятельностному подходу человек, его психика формируются и проявляются в ходе деятельности, всегда социальной, творческой, самостоятельной, преобразующей.

Субъектно-деятельностный подход к изучению профессиональной надежности человека должен быть основан на реализации следующего положения: надежность субъекта труда является результатом высокого уровня субъектности специалиста, заинтересованного, обладающего необходимыми качествами, инициатора целенаправленных, спланированных преобразующих воздействий в направлении объекта труда, с целью получения социально ценного результата, в ходе которых он сам активно развивается.

Личностный подход в изучении профессиональной деятельности

обоснован в трудах К.А. Абульхановой-Славской, Л.И. Анцыфировой, В.А. Бодрова, Л.И.Божович, К.К. Платонова, С.Л.Рубинштейна, и других [19, 125]. Личностный подход в изучении профессиональной надежности, основывается на представлении об особенностях проявления внутренних свойств личности, и их роли в формировании этого системного свойства специалиста. В отечественной психологии распространено представление о личности как о многоуровневой, многомерной системе психологических характеристик, обуславливающих индивидуальное своеобразие, а также устойчивость поведения и деятельности. Свойства личности формируются и развиваются в течение всей жизни.

К.А. Абульханова-Славская отмечает, что список свойств личности фактически безграничен и задается многообразием видов деятельности, в которые включен человек. Количество блоков личности и их содержание зависит от теоретических воззрений авторов [2].

В.А. Бодров отмечает, что профессиональная пригодность, обуславливается не только профессиональными характеристиками субъекта труда, но также и особенностями его мотивационной, когнитивной, эмоционально-волевой, темпераментальной и характерологической сферами [18].

Так, Б.Ф. Ломов подчеркивает, что с одной стороны психология рассматривает деятельность как детерминанту системы психических процессов, состояний и свойств субъекта. С другой стороны, она изучает влияние этой системы на эффективность и качество деятельности, то есть рассматривает психическое, как фактор деятельности [173].

Личностный подход в психологическом изучении и формировании профессиональной надежности определяет необходимость ориентации на психические свойства человека.

Следовательно, личностный подход к изучению профессиональной надежности субъекта труда должен быть основан на реализации двух принципиальных положений:

1) личность – это многоуровневая и многомерная система устойчивых психологических характеристик, которые формируются на базе биологических

предпосылок в процессе социализации и обуславливают индивидуальное своеобразие, а также устойчивость поведения. Компоненты структуры личности формируются и проявляются в ведущей деятельности;

2) профессиональная надежность как системное свойство субъекта деятельности во многом определяется особенностями компонентов структуры личности.

Таким образом, рассматривая показатели профессиональной надежности сотрудников ОКС будем опираться на положения личностного подхода к изучению профессиональной деятельности.

Следующим шагом в теоретической части исследования будет рассмотрение теорий личности, созданных отечественными психологами и анализ подходов к классификации структурных элементов личности. На базе одной из теорий будем систематизировать показатели профессиональной надежности сотрудников ОКС.

Некоторые авторы, например Л.И. Божович, в качестве системообразующего критерия структуры личности выделяет только один центральный блок – мотивационную сферу (направленность) – «внутреннюю позицию личности». По мнению автора именно направленность определяет такие особенности личности как: черты характера, стремления, интересы, переживания. [19, С. 135-173].

Концепцию личности А.Н. Леонтьева отличает представление о личности как о совокупности общественных отношений, что характеризует эту теорию как высокоабстрактную. А.Н. Леонтьев пишет: «личность создается общественными отношениями, в которые индивид вступает в своей предметной деятельности» [77]. Таким образом, автор рассматривает личность через призму деятельностного подхода, поскольку именно деятельности субъекта могут быть исходной единицей психологического анализа личности.

Концепция личности А.Ф. Лазурского сформировалась под воздействием идей В.М. Бехтерева. По мнению автора, ядром личности является идея об отношениях личности, а основной задачей личности является приспособление (адаптация) к окружающей среде. В зависимости от степени активности личности

в процессе приспособления выделяют низший, средний и высший психические уровни, которые формируются под влиянием внешней среды [76].

По мнению А.Ф. Лазурского в личности человека существуют два механизма:

- эндопсихика (внутренний механизм), который проявляется в таких психических функциях как внимание, память, воображение, мышление, воля, эмоции, темперамент, характер;
- экзопсихика – влияние внешних условий на развитие черт личности и поведения.

В зависимости от развития и проявлений эндо- и экзопсихики автор определяет признаки уровней развития психики человека.

Концепция личности В.Н. Мясищева, также как и концепция А.Ф. Лазурского, определяет личность человека как тип его отношений с окружающей действительностью. При этом автор выводит за пределы структуры личности направленность, темперамент и эмоциональность. Понятие отношения является самостоятельным классом психологических понятий. А в структуре личности отсутствуют отдельные составляющие, а имеется лишь центральный элемент – отношение [90].

Среди наиболее известных отечественных теорий личности необходимо отметить концепцию динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова, который рассматривает личность как динамическую систему, т. е. систему, подвергающуюся изменению в процессе развития. На способности личности приобретать новые свойства и повышать уровень развития имеющихся свойств и основана концепция личности К.К. Платонова [109]. Данное положение является основой для понимания того, что профессиональная надежность личности также динамична как и любое качество человека и может формироваться в процессе целенаправленного воздействия.

Теоретическими основаниями выделения подструктур, по мнению автора, являются следующие:

- отношение биологического и социального, врожденного и

приобретенного, процессуального и содержательного;

- внутренняя близость черт личности, входящих в каждую подструктуру;
- каждая подструктура имеет свой особый, основной для нее инструмент формирования (воспитание, обучение, тренировка, упражнение);
- объективно существующая иерархическая зависимость подструктур;
- исторические критерии, используемые для сущностного понимания личности: «личность как сумма психических свойств», «личность как опыт человека», «биологизация личности», «социологизация личности».

В концепции динамической функциональной структуры личности К.К. Платонов выделяет четыре подструктуры, которые графически представлены на рисунке 1.1 [182].

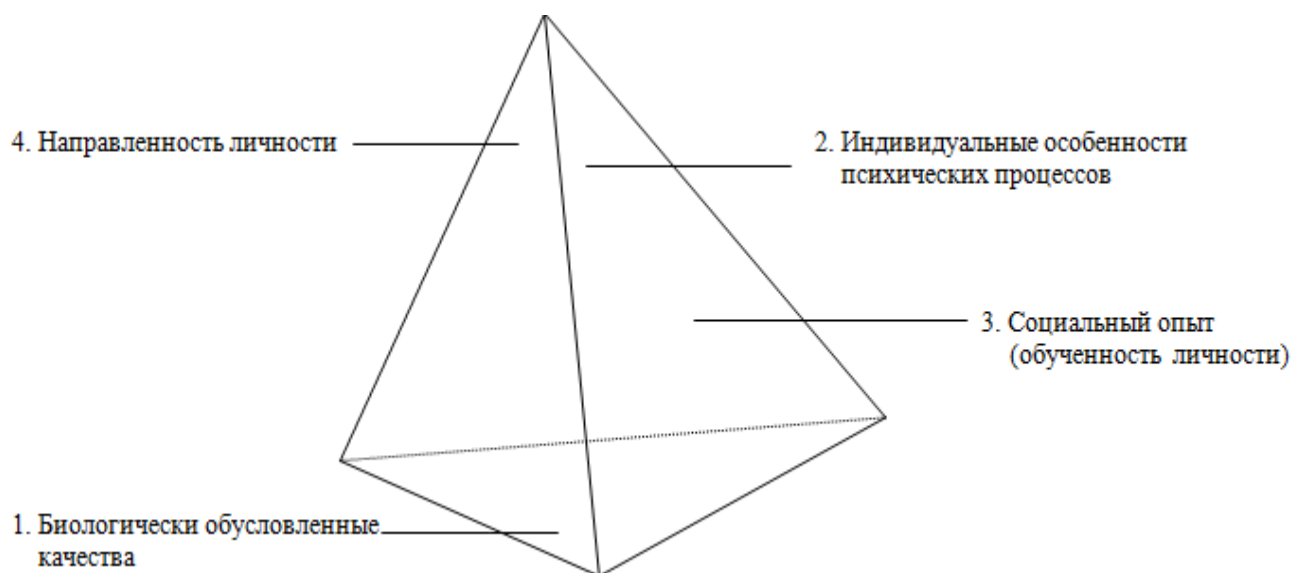


Рис. 1.1. Структура личности по К.К. Платонову

Рассмотрим подробнее каждый компонент динамической функциональной структуры личности.

1. Биологическая подструктура включает такие свойства личности как пол, возраст, темперамент, врожденные задатки. Воздействие на составляющие этой подструктуры осуществляется путем тренировки. Как писал К.К. Платонов: «Свойства личности, входящие в эту подструктуру, несравнимо больше зависят от физиологических особенностей мозга, а социальные влияния их только

субординируют и компенсируют» [109]. Активность этой подструктуры определяется силой, уравновешенностью и подвижностью нервной системы.

2. Подструктура особенностей психических процессов, по мнению К.К. Платонова включает память, эмоции, ощущения, мышление, восприятие, чувства, волю, которые автор преднамеренно располагает в таком порядке, подчеркивая силу биологической и генетической обусловленности этой подструктуры. Эти выводы К.К. Платонова основаны на положениях о том, психическая память развивалась на основе физиологической и генетической памяти, а эмоции и ощущения свойственны как человеку, так и животным.

Подструктуру индивидуальных особенностей психических процессов можно развивать и формировать при помощи упражнений.

3. Подструктура социального опыта объединяет умения, навыки, знания и привычки, приобретенные путем обучения, то есть с заметным снижением влияния биологических факторов. Основным способом формирования и развития составляющих этой подструктуры является обучение.

4. Подструктура направленности включает желания, склонности, идеалы, мировоззрение, интересы, стремления, убеждения. Эти характеристики не имеют биологически обусловленных задатков и формируются под влиянием социума путем воспитания. По мнению К. К. Платонова элементы этой подструктуры должны рассматриваться на социально-психологическом уровне.

Ядром личности К.К. Платонов считает направленность, при этом, отмечая важность и три других подструктур: биологических свойств, особенностей психических процессов и социального опыта [109].

С.Л. Рубинштейн разработал теорию личности, которая включает три структуры:

- направленность (потребности, убеждения, интересы, мотивы, поведение мировоззрение);
- знания, умения, навыки;
- индивидуально-типологические свойства.

Взаимосвязи личностных свойств, обеспечивающих целостность личности в

процессе индивидуального развития, обуславливает необходимость исследования всей совокупности данных свойств, не смотря на то, что, как правило, требования деятельности предъявляются к ограниченному перечню необходимых качеств отдельно взятой профессии. Профессиональная деятельность не только формирует и дает возможность реализовать многообразные качества личности субъекта труда, но также и стимулирует конструктивную активность личности по выработке и нахождению оптимального стиля деятельности, обеспечивающего достижение требуемого результата [137].

Изложенные выше концепции позволили на теоретическом уровне изучить подходы к проблеме исследования надежности сотрудников ОКС и обосновать эмпирическую часть диссертации.

1.2. Надежность субъекта труда как предмет теоретического анализа в психологии

Систематические исследования в области надежности труда связаны с научно-техническим прогрессом и индустриальной революцией первой половины 20-го века, однако первые работы, посвященные надежности появились еще в 19 веке. В Российской империи все они в основном относились к разработкам Армии и Министерства внутренних дел.

Так, уже в 1883 г. генерал-лейтенант Н.Д. Бутовский обратился к проблеме надежности солдата. В качестве ее основополагающего элемента он выделял внутреннюю нравственность солдата, которая, является протектором от влияния неорганизованного казарменного быта. Основным методом обеспечения надежности неорганизованного «дурного элемента» выступает его надзор и сопровождение. Также формированию нравственности и надежности, по мнению Н.Д. Бутовского, способствует отделение неблагонадежных солдат от новичков, и воспитание последних, с поощрением хороших наклонностей и давлением на дурные. Также Бутовский отмечал, что, не смотря на то, что надежность не может сделать из солдата мастера своего дела, «...нравственное развитие порождает в солдате охоту вообще ко всей службе, независимо от ее содержания...», что в

свою очередь способствует его профессионализации [173].

В диссертационной работе Н.Н. Головина (1907 г.) говорится об отсутствии идейной и духовной заинтересованности завербованных бойцов, как об основном факторе их ненадежности [24, С. 37].

Также, проблематика надежности находит свое отражение в трудах по военному делу, генералов А.Н. Куропаткина (1910) и П.П. Карцова (1884) [58, 75].

Министерство Внутренних дел Российской Империи (1907) рассматривало надежность, с точки зрения политической лояльности. Была введена практика выдачи «Удостоверений политической благонадежности», необходимых для устройства на работу, учебу и т.д., и обязательных для всех лиц, вне зависимости от общественного положения.

С наступлением XX века и распространением различных видов транспорта, исследование проблем надежности приобрело куда более активный характер.

Вопросам близким по содержанию к теме надежности посвящены работы И.И. Рихтера. В своем труде «Железнодорожная психология» (1895) он рассматривает проблему опасности, и разделяет опасность заранее запрограммированную, и возникающую неожиданно вследствие непредвиденных факторов [99].

В своих исследованиях деятельности водителей трамвая Г. Мюнстерберг соотнес склонность к аварийному или безаварийному управлению и наличием отдельных психологических качеств. Затем было выявлено влияние возраста, стажа работы и состояния здоровья водителей на надежность их профессиональной деятельности. Также были сформирован ряд методических приемов оценки надежности [39].

Большое количество исследований, посвященных надежности, проведено в области летного труда. В частности, основываясь на показаниях очевидцев и участников, В. Андерсон и О. Зельц расследовали причины летных происшествий, сопоставляя их затем с личностными качествами пилотов [73].

К. Марбе обратил внимание на то, что аварии «концентрируются» вокруг определенного типа людей – «аварийщиков». К подобному выводу он пришел,

основываясь на изучении ряда закономерностей. В частности, причиной аварий является инертность поведения некоторых пилотов и их невозможность своевременно приспособиться к неожиданно изменяющимся условиям. Также он отметил, что подобный подход к оценке людей можно распространить и на более общие сферы деятельности человека – также как существуют прирожденные «аварийщики», существуют прирожденные теоретики и практики, преступники и законопослушные граждане, неудачники и счастливики и т.д. [135].

П. Риппон в 1928 г., характеризуя летчиков неоднократно допускавших ошибки в полете, также использует термин «аварийная личность» [23].

Р. Рейнхард описал типы личности, неизбежно склонные к аварии, и попытался связать эту склонность с общим характером поведения людей и его особенностями [23].

В России, организованная работа по исследованию различных аспектов труда начинается с 20-х годов XX века.

Так, в Институте по изучению мозга и психической деятельности были созданы лаборатории рефлексологии труда, психологии профессиональных групп и другие. В 1923 г. открывается Центральный институт труда при ВЦСПС. Организуются лаборатории, исследующие конкретные виды труда, такие, как Центральная психофизиологическая лаборатория Гражданского воздушного флота (ГВФ), Центральная лаборатория при управлении ВВС РККА, а также лаборатории при авиационных школах, и на железнодорожном транспорте, Горьковском автомобильном заводе и другие [39].

Касательно самих исследований, в 20-30-е годы в стране сформировалось движение Научной организации труда (НОТ). Специалисты занимались проблемами эргономичности и безопасности рабочего места, психологического отбора, регламентации трудовой деятельности, анализировали причины ошибочных действий и многими другими.

Наиболее значимыми работами этого периода являются труды [40]:

– В.М. Бехтерева, посвященные повышению эргономичности и безопасности труда, по словам которого, «необходимо отыскать такие формы

организации труда, чтобы при максимуме производительности в количественном и качественном отношении он, во всяком случае, сопровождался бы наименьшим изнашиванием человеческой машины»;

– И.Н. Шпильрейна, разработавшего трудовой метод изучения профессий, который «заключается в том, что наши работники (исследователи) становятся непосредственно к станку под наблюдением инструктора на положении рабочих учеников»;

– М.А. Юровской, исследовавшей психологические характеристики профессий, и заключившей, что «для повышения производительности нужно не только отсутствие отрицательных качеств, но и присутствие положительных»;

– Н.М. Добротворского и С.Е. Минца, являющихся родоначальниками проведения профессионального отбора;

– А.И. Колодной, Р.И. Почтарёвой, посвященные проблеме снижения промышленного травматизма, и многие другие.

В 1940-х годах исследования надежности приобретают достаточно закрытый характер. Прежде всего, они касаются проблем боевого становления фронтовиков [135]. Среди исследований этого периода следует отметить работы С.Г. Геллерштейна (1948), в которых рассматривается проблема аварийности в авиации через призму личностного фактора. Основным моментом является определение личного фактора как совокупности эмоциональных и волевых качеств, черт характера и темперамента, задатков, способностей, интересов, а также уровня подготовки и состояния здоровья человека [136].

В США, на тот момент ведутся работы по атомному проекту, в связи с чем, возникла необходимость обеспечения надежности людей, занимающегося разработкой и обслуживанием ядерного оружия. Результатом работы в данной области стало введение так называемого «разрешения безопасности». Выдача «разрешения безопасности» происходила на основании двух документов: «Критерии» и «Процедуры» [71].

«Критерии» представляли собой перечень данных о склонности того или иного человека к угрозе безопасности. Туда входили: информация об

отклоняющемся поведении, зависимостях, заболеваниях и прочие данные.

В документе «Процедуры» указывался порядок обработки этих данных и принятия решений. Следует также отметить, что если до начала холодной войны процедура выдачи «разрешения безопасности» была эффективной мерой обеспечения надежности, то в периоды ее обострения, из-за необходимости обеспечения военной безопасности решения выносили военные трибуналы в обстановке полной закрытости и тотальной подозрительности, что нередко приводило к нервозности, клевете, и следовательно, общему снижению надежности.

Однако уже в начале 50-х годов, в ходе Корейской войны стала ясна неэффективность закрытости изучения надёжности, и необходимость в информационном обмене, увеличении числа исследователей из разных стран, проведении международных конференций. Поэтому, начиная с 1954 г., материалы начали переводить и на русский язык, что положило начало отечественным исследованиям по данному вопросу – уже с 1958 проводятся научные конференции, обсуждаются концепции, формируются коллективы исследователей [72].

1.3. Тенденции исследование надежности субъекта труда в системе «человек-техника»

Проблема надежности специалиста в отечественной психологии носила весьма прагматичный характер, и ассоциировалась, прежде всего, с надежностью технических систем. В частности, среди направлений исследований 60-х годов, авторы выделяют разработку методов оценки надежности и механизмов обеспечения надежности при создании и эксплуатации систем управления [136].

Одна из первых, посвященных данной тематике, является работа В.Д. Небылицына, первоначально написанная в 1962, а затем несколько доработанная в 1964 году. Он же, дал и одно из первых определений надежности: «способность к сохранению требуемых рабочих качеств в условиях возможного усложнения обстановки, или, короче, как «сохраняемость», устойчивость оптимальных рабочих параметров индивида» [93, с.234]

Рассматривая надежность во временном аспекте, В.Д. Небылицын ввел понятие оперативная надежность, которое определил, как «способность индивида к устойчивому сохранению оптимальных рабочих параметров в течение заданных промежутков времени и при всевозможных усложнениях обстановки». Подобные «усложнения обстановки», согласно автору, также являются обязательным условием оценки уровня надежности, однако если целью является сохранение надёжности в реальных условиях, экстремальные воздействия необходимо снизить. Также, по мнению исследователя, при работе в экстремальных условиях, важнейшую роль играет контроль психофизиологического состояния [91, 173].

В.Д. Небылицын выделял ряд сходств в оценке надежности специалиста и надежности аппаратуры. В частности, использование понятия «отказа», для обозначения ошибки, представление об автоматической и полуавтоматической системе, как о системе с сенсорным «входом», «мозгом» – устройством для переработки информации и моторным выходом, и т.д. Однако, по мнению исследователя, существовали и различия, так, например, касательно надежности специалиста, он отдельно выделял три группы факторов: личностные, тренированность, связанные с качеством оборудования и прочими внешними причинами. Личностные качества он делил на три подгруппы: медицинские, связанные со свойствами нервной системы и собственно психологические, главной особенностью которых считал возможность целенаправленного воздействия (воспитания) [92, С. 238-249].

Значимый вклад в разработку проблемы надежности внес Б.Ф. Ломов, в своей монографии «Человек и техника» (1963) он говорит о надежности, как о следствии технического прогресса, чем подчеркивает сравнительную новизну данного вопроса.

В следующем издании монографии в 1966 году, внося ряд дополнений, Ломов выделяет два основных направления исследования данной проблематики: изучения работоспособности как таковой; и особенностей деятельности оператора в условиях помех [80]. Также он определяет качественные и количественные характеристики надежности:

- качественные – способность системы (или звена системы) выполнять требуемые функции в заданный интервал времени;
- количественные – вероятность удовлетворительного выполнения требуемых функций в течение заданного времени в заданных условиях.

Говоря о механизмах повышения надёжности, Ломов отмечает значительное влияние самоконтроля специалиста на данный процесс. В случае же необходимости обеспечения очень высокого уровня надёжности системы «человек-машина», он рекомендует осуществлять постоянный контроль состояния оператора, отмечая, при этом перспективность использования технических средств.

В 1967 году, Б.Ф. Ломов пишет следующую монографию, посвященную проблеме надёжности: «Надёжность, профессиональный отбор и контроль состояния человека-оператора», выделяя, уже в названии два основных направления обеспечения надёжности. Говоря о последнем, Б.Ф. Ломов еще раз подчеркивает необходимость постоянного контроля состояния специалиста, однако уже безотносительно требований очень высокой надёжности, и в очередной раз отмечает перспективность использования технических средств [82].

Понятие надёжности рассматривается Б.Ф. Ломовым с двух сторон: «как качественная характеристика надёжность есть способность системы (или ее элемента) выполнять требуемые функции; в количественном определении надёжность есть вероятность того, что система (или ее элемент) будут выполнять требуемые функции удовлетворительно в течение заданного времени и в заданных условиях». Также, в данной работе автор разделяет личностные качества, влияющие на надёжность оператора, на качества:

- поддающиеся целенаправленному воздействию – главным образом, характерологические черты личности: решительность, мужество, настойчивость и т.д.;
- практически независимые от жизненного опыта человека – психическая выносливость, объем и распределение внимания, переключаемость и т.д.

Б.Ф. Ломов подчеркивал, что «Обе эти группы личностных качеств играют весьма значительную, а иногда и решающую роль в обеспечении рабочей эффективности человека, его надежности» [80, С. 34].

Весомый вклад в формирование представлений о надежности в исследованиях 60-х годов внесла М.И. Бобнева. Согласно ее определению, надежность есть не характеристика деятельности, а глобальная качественная характеристика поведения [14, С. 7-13]. Однако, в виду невозможности целостного его изучения, М.И. Бобнева предложила рассматривать надежность человека, согласно техническим представлениям о надежности. В частности, использовать статистические методы подсчета, так называемых, случайных отказов поведения.

В следующей своей работе 1966 года она дает следующее определение надежности специалиста, имеющее выраженный технический характер: «Способность безотказно выполнять заданные ему функции в определенных условиях работы в течение определенного времени» и выделяет два основных направления исследований надежности:

- изучение условий надежной работы;
- изучение характера отказов в работе [15, С. 70].

Говоря о взаимодействии технического подхода и понятия надежности человека, нельзя не отметить работы А.И. Губинского – главы первой лаборатории ВМФ, занимавшегося вопросами эргономического обеспечения систем «человек-машина». Отличительной чертой его взглядов выступает понимание надежности оператора, как части совокупного профессионального качества подобных систем. Согласно данному представлению были переосмыслены подходы к определению:

- работоспособности техники в профессиональную и потенциальную работоспособность;
- безотказность в технике в безотказность человека;
- отказ в технике в окончательный и временный отказ человека;
- ремонтпригодность в восстанавливаемость в профессиональную

восстанавливаемость;

– долговечность в профессиональную долговечность и т.д. [72].

Кроме того, были введены еще две характеристики, относящиеся только к оператору: безошибочность и выносливость. Таким образом, к концу 1960-х гг. сформировался общий инженерно-психологический подход к оценке системы «человек-машина», где показатели надежности характеризовали не только технику, но и человека с ней взаимодействующего.

Знаковым событием в изучении надежности в 60-х является написание Г.С. Никифоровым первой отечественной диссертации посвященной данной проблематике: «Опыт экспериментального исследования надежности человека-оператора в процессе приема информации» (1969). В своей работе, помимо всего прочего, автор описывает общую ситуацию касательно вопроса надежности оператора на тот период времени, обращая внимание на отсутствие последовательности в ее изучении, а также на большой потенциал самоконтроля, как механизма обеспечения надежности [173].

Особенно богаты на психологические исследования надежности были 1970 годы, которые получили продолжение в русле прикладных дисциплин, таких как спортивная психология, авиационная психология, и многих других.

К примеру, Н.Д. Завалова, в своей работе исследует следующие факторы, влияющие на надежность летчиков: наличие или отсутствие у оператора целостного образа деятельности, наличие или отсутствие у него измененных психических состояний, а также влияние его неосознаваемых и слабо осознаваемых действий.

Точный, адекватный образ деятельности оператора, является, по мнению автора, основой обеспечения надежности специалиста. [45, С. 48]. Он представляет собой мысленную визуализацию целостной информационной модели интерпретированных и осознанных, как цель, чувственных данных. Н.Д. Завалова также подчёркивает ненадежность летчиков, у которых выработка автоматических навыков происходила без формирования целостного образа профессиональной деятельности.

Психические состояния, по мнению автора, являются адаптивной реакцией человека на условия внешней среды, с учетом его особенностей, в том числе мотивов, ценностей, целей и т.д. Изменения этих состояний ведет к дезадаптации данных реакций. Причем начинается данный процесс именно с низших уровней – сенсомоторного и сенсорно-перцептивного, при относительной сохранности высших функций. Подобные дезадаптации могут лишить психические процессы их системных качеств, что, вероятно, и приводит к снижению надежности. В частности, к расхождению между объективным результатом и субъективной оценкой оператора [45, С. 67] Именно поэтому, перспективным направлением повышения надежности, автор называет обучение специалиста сознательному контролю за собственными действиями и ситуацией.

Касательно, влияния неосознаваемых и слабо осознаваемых действий на надежность оператора Н.Д. Завалова отмечает их двойственный характер, а также актуальность исследования данного вопроса, ведь подобные действия могут, как снижать, так и повышать уровень надежности, в зависимости от того, адекватны ли они конкретной ситуации, или нет [45, С. 101].

А.А. Крылов в качестве основных элементов психологической подготовленности человека к деятельности в сложных и экстремальных условиях внешней среды, обеспечивающих, в том числе, его профессиональную надежность, рассматривает факторы, которые схематично обобщены на рисунке 1.2. В монографии «Человек в автоматизированных системах управления» (1972) А.А. Крылов на основе экспериментальных исследований показывает, что даже в процессе решения человеком простых сенсомоторных задач происходит не осознаваемая обработка информации, и результат этой обработки включается в последующую деятельность, обеспечивая процесс принятия сознательных решений [73].

М.А. Котик, в одной из своих работ изучал зависимость надежности человека-оператора от технических и психофизиологических ограничений, в том числе от ограничения времени, от уровня значимости задачи для специалиста, стажа, общего уровня опасности выполняемой работы, и прочих аспектов [67].

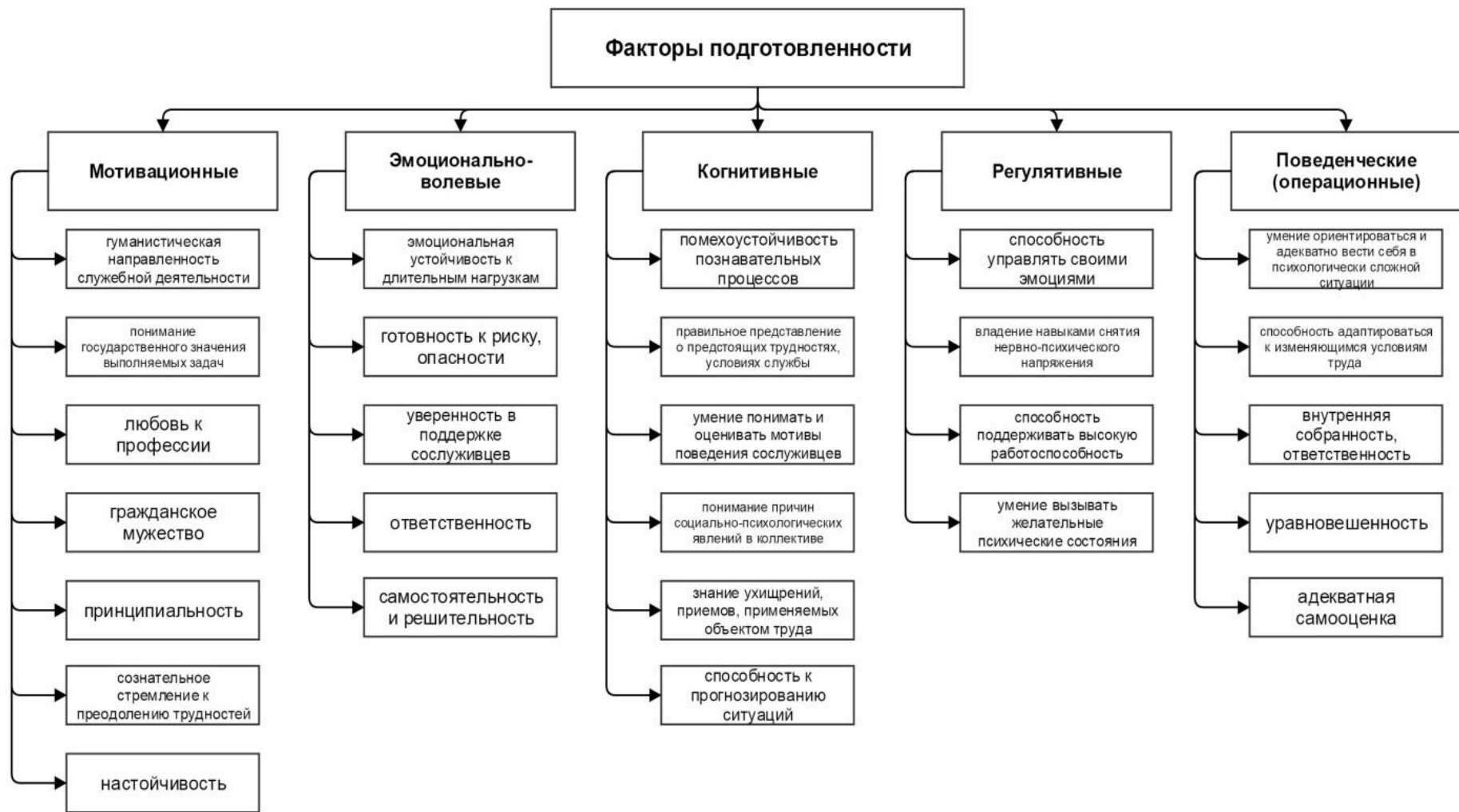


Рис. 1.2. Факторы психологической подготовленности человека к деятельности в экстремальных условиях по А.А. Крылову

Так, согласно результатам исследования, невозможно использовать теорию мотивации достижения по отношению к оператору, работающему в опасных условиях, вместе с тем, обеспечению надежности таких людей способствует наглядность и емкость правил техники безопасности.

Особо автор отмечал важную роль значимости действий для обеспечения надежности специалиста: при наличии жестких временных рамок человек может быть успешен только в решении задач, не превышающих определенного уровня значимости, в то время как превышение данного уровня, сопровождалось резким падением надёжности и безопасности действий оператора. Также, по мнению автора, основной причиной несчастных случаев, происходящих с опытными специалистами, является неполное использование ими собственных возможностей, по причине недооценки ситуации, или преднамеренно, ради каких-либо личных целей.

В другой своей работе, посвященной проблеме саморегуляции в надежности человека, М.И. Котик рассматривает надежность не только как показатель результативности деятельности специалиста, но и как регулирующий фактор этой деятельности. По мнению автора, представления оператора о собственной надежности, сформированные под влиянием предыдущего опыта, влияют на процесс решения текущих задач. Данный процесс (три этапа) затрагивает как физиологический, так и психический уровни саморегуляции человека (рис. 1.3).

Таким образом, М.А. Котик значимую роль в целеобразовании, прогнозировании результатов конкретной задачи, и выборе способов действия отводит самооценке надёжности.

Также, по мнению автора, следует учитывать, что саморегуляция и надежность специалиста основывается не только на его индивидуальных характеристиках, но и характеристиках решаемой задачи, окружающей среды, а также управляемой системы. Касательно этого, М.И. Котик подчеркивает необходимость формализации данных разнородных факторов с целью их машинной математической обработки, и междисциплинарного обобщения [68].



Рис. 1.3. Процесс саморегуляции надежности человека

Говоря об оценке надежности, автор считал необходимым учет компенсаторных возможностей человека, позволяющих своевременно приостановить и исправить ошибочные действия, однако, отмечая при этом, что способность оператора к саморегуляции ограничена, и что ею нельзя компенсировать отсутствие навыков, умений и знаний.

В.Э. Мильман, больше известный в психологической науке как исследователь проблем мотивации деятельности, рассматривая проблему психической надежности в спорте, выделил следующие ее компоненты [89]:

- общая психическая надежность;
- способность спортсменов к саморегуляции;
- соревновательная эмоциональная устойчивость;
- общая помехоустойчивость и стабильность;
- мотивационно-энергетическая сфера.

Автор также выделил факторы, влияющие на психическую надежность спортсменов, их он разделил на три группы: первичные, вторичные и общие личностные факторы.

К первичным факторам, по мнению В.Э. Мильмана относятся общая эмоциональная устойчивость и зрелость, умение управлять собой и самоконтроль, социальная активность и инициативность, а также психофизиологические факторы: соотношение контролируемой и динамической активности, возбудимость и психомоторная координация.

Вторичные факторы представлены стремлением к доминированию, властью, спортивной агрессивностью, социальной экстраверсией, особенностями соотношения открытой и закрытой эмоциональности, эмоциональным тонусом, энтузиазмом, а также отсутствием тревожности, чувства вины, робости и неуверенности.

Общими же личностными факторами, влияющими на надежность спортсменов, по мнению автора, являются: общий интеллект, сила характера, сознательность, социальная комфортность, честность и добросовестность, чувствительность и восприимчивость, а также мнительность, недоверчивость и подозрительность [88].

В своей работе «Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора» Е.А. Милерян определяет надёжность «таким состоянием работоспособности оператора, при котором он обеспечивает точное, эффективное, безошибочное, оптимальное, своевременное и успешное выполнение всех порученных ему функций как в оптимальных, так и в экстремальных режимах труда» [87, С. 106]. Автор указывает на недостаточность инженерного подхода при рассмотрении вопросов надежности. Развивая идеи Е.А. Деревянко о зависимости надежности труда от максимальных возможностей организма и степени эмоционально-волевого напряжения, как регулятора их использования автор заявляет о необходимости, разработки различных критериев и методов психологического исследования. В частности, он делает акцент на моральных, эмоциональных, волевых и интеллектуальных качествах, от

совершенства которых, по его мнению зависит эффективность и надежность трудовой деятельности [87, 28].

Е.А. Милерян выделял три группы наиболее важных качеств:

- 1) моральные качества: добросовестность, честность, дисциплинированность, организованность, высокую мораль, трудолюбие;
- 2) эмоционально-волевые качества: уверенность в своих силах, настойчивость в достижении поставленной цели, мужество, самообладание, чувство долга и ответственности за свои поступки;
- 3) интеллектуальные качества: находчивость, сообразительность.

Говоря об обеспечении надежности труда в экстремальных условиях, автор отводит решающую роль интеллектуальным и эмоционально-волевым качествам. А также выделяет пять возможных форм поведения: напряженная, трусливая, тормозная, агрессивно-бесконтрольная и прогрессивная [87, С.34].

Среди работ этого периода следует отметить также работу Н.Ф. Кругловой, посвященную исследованию произвольной регуляции, как фактора повышения надежности деятельности специалиста при утомлении. Согласно результатам, саморегуляция действительно играет важную роль в обеспечении надежности, особенно в отношении субъективно значимых мотивов, целей и т.д. То есть, по мнению Н.Ф. Кругловой, для повышения надежности деятельности специалиста.

Дальнейшие исследования проблем надежности приобрели обобщающий характер – складывались научные подходы в различных практических отраслях (спортивной, военной и т.д.).

Так, в работе В.А. Плахтиенко и Ю.М. Блудова, рассматривавших надежность с точки зрения системно-комплексного подхода, выделены такие ее факторы, как биомеханический, медико-биологический, психологический и, особенно – морально-политический. Следует также отметить, что в исследованиях следующих лет последний фактор был заменен морально-нравственным. Однако сущность его осталась неизменной – повышение надежности и эффективности, за счет реализации таких моральных аспектов, как целеустремленность, умение работать в коллективе, дисциплинированность,

честность, а также общая моральная зрелость и устойчивость [113].

По мнению В. Хаккера надёжность оператора характеризуется мерой ошибочных действий или их отсутствием, а также вероятностью их появления [171].

Об особой важности морально-нравственного аспекта для формирования надёжности говорил и Г.С. Никифоров, отмечая в своей монографии «Самоконтроль человека», такие ее компоненты, как, чувство долга, честность, дисциплинированность и ответственность [96].

В исследовании Ю.Г. Фокина, исследуется надёжность военной системы, рассмотренной с позиции единства оператора и технических средств [170]. Для данной системы, автор приводит ряд классификаций, выделяя в качестве критериев ее состав, характер подсистем, степень автономности, а также режимы функционирования (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Классификация надёжности военной системы

№ п/п	Признак классификации	Виды подсистем
1	Характер подсистем	<ul style="list-style-type: none">- индивидуальные, функционирование которых зависит действий от отдельных специалистов;- технические эффективность которых зависит от качества технического оснащения;- антропотехнические, функционирующие на основе взаимодействия двух приведенных выше факторов;- организационные, являющиеся отражением качества руководства и особенностей взаимодействия персонала
2	Степень автономности	<ul style="list-style-type: none">- единичные- множественные- групповые- коллектив
3	Режим функционирования	<ul style="list-style-type: none">- достижения готовности;- содержания в готовности;- обслуживания;- подготовки;- боевого применения и боевых действий

Также, в данной работе Ю.Г. Фокин выделил основные компоненты надежности военной системы – готовность и надежность боевого функционирования. Основой ее обеспечения в критической ситуации он считает аппаратную, информационную и биологическую работоспособность. Касательно факторов, отрицательно влияющих на надежность системы, автор отмечал воздействие на оператора следующих групп сложностей: эмоциональной, временной, режимной, условной, аппаратной и оперативной.

По результатам своего исследования Ю.Г. Фокин формулирует более 10 направлений обеспечения и контроля надежности системы, так или иначе связанных с персоналом и техническими средствами [170]. Этими направлениями являются:

- системная безотказность;
- аппаратная безотказность применяемых средств;
- непрерывная аппаратная безотказность;
- информационная безотказность;
- повреждающий персонал;
- восстанавливающий персонал;
- обслуживающий персонал;
- подготавливающий персонал;
- управляющий персонал;
- дежурный персонал;
- биологически ненадежный персонал;
- восстанавливаемый персонал.

Еще одной характерной особенностью данного периода стали исследования личностного фактора надежности. В.А. Бодров в своей статье «Проблема профессиональной и функциональной надежности оператора», 1989 (а затем, совместно с В.Я. Орловым в работе «Психология и надежность: человек в системах управления техникой», 1998) обобщает результаты изучения этого вопроса и приходит к следующим выводам. Большинство исследователей, включая Б.Ф. Ломова, А.В. Филиппова и др., разделяют «человеческий фактор»

на две составляющие – «личную» и «групповую» [16].

«Личностный фактор» – определенный набор индивидуальных особенностей человека, способных стать причиной ошибок в деятельности, то есть, способных влиять на вероятность возникновения, характер течения и исход возможных нарушений. Среди причин ошибочных действий по «личностному фактору» специалиста, исследователи выделяют: морально-политические (позже морально-нравственные) качества, профессиональные качества, психологические особенности оператора, физиологические особенности и физическое развитие (рис. 1.4).

Кроме того, авторы отмечают влияние на надежность человека-оператора группового фактора, который, по мнению исследователей, является совокупностью профессиональных, психологических, физиологических, антропометрических и социальных особенностей и возможностей человека, присущих всему контингенту операторов и определяющих эргономические свойства системы «человек-машина» и отдельных ее компонентов (средства, содержание, условия и организация деятельности). Также, авторы выделяют виды надежности: конструктивная, технологическая, эксплуатационная, гигиеническая, антропологическая, психологическая, физиологическая, демографическая, информационная, операционная и биологическая. И ее показатели: (безопасность, безошибочность, своевременность, восстанавливаемость и т.д. [16].

В продолжение исследования факторов положительно и отрицательно влияющих на надежность специалиста можно отнести работу В.А. Пономаренко, в которой он рассматривает причины низкой личностной надежности специалиста в авиации [116]. По определению автора, надёжность системы «лётчик-самолет-среда», есть вероятность достижения нужного результата без ущерба для здоровья и жизни человека при сохранении летательного аппарата. Основным фактором, отрицательно влияющим на надежность, В.А. Пономаренко считает демографический кризис, и как следствие снижение требований к поступающим в летные училища, что приводит к большому количеству специалистов с различного рода неблагоприятными личностными особенностями [115, 116].

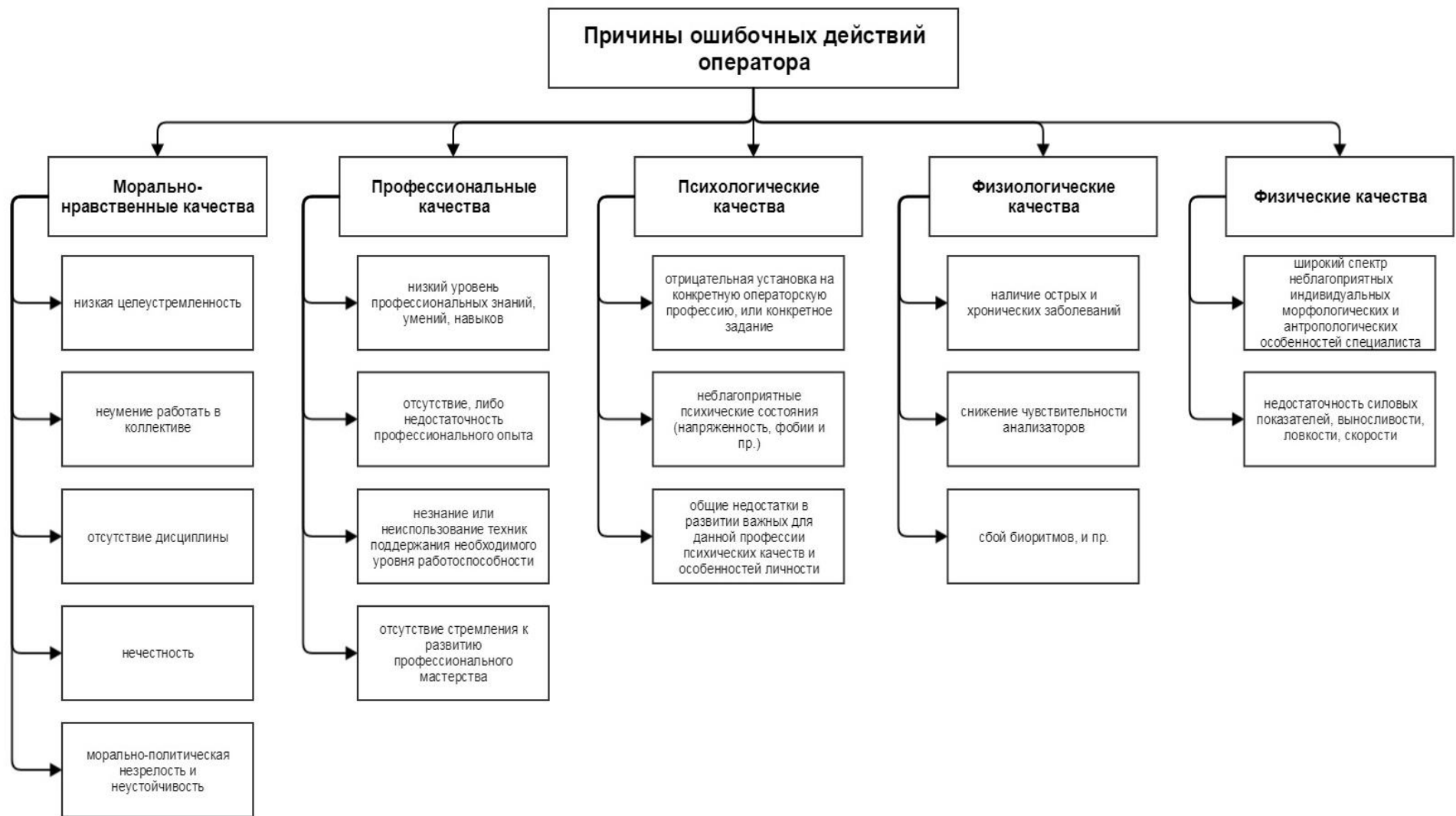


Рис. 1.4. Классификация причин ошибочных действий оператора

Также, к числу негативно влияющих на надежность специалиста факторов, В.А. Пономаренко относит недостаточное внимание руководства к нуждам подчиненных, формализм в оценке их ошибок, стремление обвинить, полностью не разобравшись в ситуации и т.д.

М.А. Котик, в 1993 году, в своей работе обратил внимание на игнорирование проблемы умышленных ошибок, и как следствие ее не изученность, отсутствие классификации и установленных причин подобных случаев. Необходимость, же, их изучения автор объяснял тем, что умышленные нарушения, по его мнению, являются прямым результатом организации трудовой деятельности и личностных особенностей совершающих их специалистов. Более того, М.А. Котик указывает, что умышленные ошибки составляют большинство ошибок, связанных, с так называемым «человеческим фактором», который, в свою очередь, согласно данным международной статистики, является причиной 60-80% несчастных случаев на производстве, транспорте и строительстве. [67, С.39].

Первым шагом в решении данной проблемы является определение Котиком понятия ошибки «как его (человека) действие или бездействие, которое расходится с установленными правилами, или, что то же, как нарушение возложенных на него ограничений» [67, С. 35]. Затем он выделяет 4 категории данных ограничений, а именно связанные с:

- выдерживанием заданного режима работы управляемой системы;
- заданными нормами поведения; связанные с сохранением требуемых для деятельности состояний;
- профессионально важными индивидуальными качествами специалиста.

Далее автор классифицирует данные ограничения и анализирует их психическую природу.

Относительно неумышленных ошибок, М.А. Котик выделяет следующие группы:

- произошедшие по внешним причинам, в числе которых: технические неполадки, проблемы с организацией условий труда, социальным окружением, и

прочие стихийные факторы;

- произошедшие по внутренним причинам, в плане недостатка собственных возможностей, то есть таким как профессиональная непригодность, необученность, отсутствие необходимого физического и психического состояния, и т.д.;
- произошедшие по внутренним причинам в плане неиспользования собственных возможностей, в основном из-за недооценки степени значимости поставленных задач.

К умышленным ошибкам автор относит следующие группы:

- ошибки, совершенные в результате конфликтов между мотивами, такими как опасность, безопасность, выгода, моральный долг и другими;
- ошибки, совершенные для повышения интереса трудовой деятельности, например, путем включения элементов игры и опасности;
- ошибки, совершенные, зачастую подсознательно, с целью отвлечения от более волнующего стрессора
- ошибки, совершенные по причине невозможности разрешения проблемной ситуации в рамках установленных правил и ограничений.

Однако, по мнению автора, список данных групп умышленных нарушений можно значительно расширить, включив в него ошибки, совершенные, например, в знак протеста против общественных норм или для удовлетворения чувства собственной важности, с целью добиться одобрения со стороны, из-за собственной лени, а также просто без причины и т.д. Но, даже с учетом данных категорий, список был бы неполон. [67, с. 39].

В работе А.А. Пископеля надёжность рассматривается как интегральная характеристика непрерывного процесса функционирования сложных систем. [107]. Также автором введено относительно новое понятие – полной надёжности деятельности человека, как свойства достигать поставленную цель, то есть выполнять предписанную задачу, алгоритм или программу в определенных

условиях, в течение заданного времени. Полная надёжность образована структурной и функциональной надёжностью оператора (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Структура надёжности деятельности по А.А. Пископелю

Под функциональной надёжностью понимается способность человека выполнять предписанные функции в соответствии с заданными требованиями в течение заданного времени и в определенных условиях. Функциональная надёжность представлена:

- 1) функционально-программной надёжностью – свойство человека выполнять предписанные функции в соответствии с заданной или требуемой программой;
- 2) функционально-временной надёжностью – свойство человека осуществлять предписанные функции в заданные или требуемые промежутки времени;
- 3) функционально-параметрической надёжностью – свойство человека выполнять предписанные функции с заданной или требуемой точностью.

По мнению А.А. Пископеля, эти три составляющие функциональной надёжности соответствуют трем измерениям качества деятельности –

безошибочности, временности, точности [107].

Под структурной надежностью понимается способность человека функционировать в течение заданного времени в определенных условиях, иначе говоря – сохранять работоспособность.

В работе С.М. Дудина (1995) раскрывается механизм психической саморегуляции специалиста, как способа повышения его надежности. Он заключается во внутреннем переживании образной модели деятельности в конкретной ситуации, основанной на опыте других специалистов. Это приводит к повышению точности, своевременности и быстроты действий и реакций; уверенности в себе, формированию оптимального психофизического состояния и т.д. Данный способ является эффективным, по мнению исследователей, при наличии направленности на достижение успеха. [34, С.20-21]

Большой психологический словарь под редакцией Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко дает следующее определение надежности человека-оператора «совокупность свойств человека, обеспечивающая выполнение им требуемых функций в системе «человек-машина» [20, С. 322]

По мнению ряда авторов [53, 147, 183], основными факторами, определяющими надежность специалиста, выступают:

- его профессиональная подготовка;
- организационные аспекты труда, такие как, организационная культура предприятия;
- индивидуальные особенности: наличие самоконтроля, добросовестность, дисциплинированность, аккуратность, ответственность. Также, к ним относят особенности индивидуального стиля деятельности, нравственный самоконтроль личности (совесть) и честность.

Основными механизмами обеспечения надежности, по мнению Г.С. Никифорова, являются [98, с. 430-439]:

- самоконтроль, суть которого заключается в отслеживании уже совершенных и потенциальных ошибок и их предотвращении.

- компенсация, которая заключается в возмещении недоразвитых или нарушенных психических функций путем использования сохраненных или перестройки частично нарушенных функций.
- информационная и структурная избыточность.

Среди исследуемых тем данного периода особо можно отметить: психофизиологическое обеспечение надежности, личностный аспект надежности специалиста, прогнозирование надежности деятельности, исследования надёжности в малых группах, и ряд других.

Говоря о вопросе психофизиологического обеспечения надежности следует отметить исследование А.А. Благинина, в котором он в особенности рассматривает причины возникновения и механизмы профилактики пограничных состояний сознания операторов. В качестве основы надежности которых, автор рассматривает высокую физическую и морально-психологическую подготовку, уверенность в эксплуатируемой технике и способность выполнить поставленную задачу [13].

В результате исследования, проведенного на специалистах управления космическими аппаратами и вертолётами, А.А. Благинин выявил, что пограничные функциональные состояния сознания возникают вследствие выраженных информационных, интеллектуальных и психоэмоциональных нагрузок, работа в подобных функциональных состояниях ведет к большей активации психических функций, и как следствие к дальнейшему снижению работоспособности. Также, по результатам исследования было выявлено снижение ошибок операторов, работающих в ночное время суток; автор связывает это с повышением уровня мотивации, вследствие уменьшения количества дежурящих сотрудников.

Касательно методов профилактики пограничных функциональных состояний, автор рекомендует экстракраниальную электроимпульсную нейрорегуляцию, а также музыкальное кондиционирование и гипоксические тренировки. Экстракраниальная электроимпульсная нейрорегуляция осуществляется через стимуляцию глубоких структур мозга посредством

воздействия электрического тока, с целью оптимизации высшей нервной деятельности, предотвращения различных невротических расстройств и восстановления психофизиологических резервов организма и работоспособности. Музыкальное кондиционирование способствует сохранению надежности деятельности и продлению работоспособности. Гипоксические тренировки являются, в свою очередь, эффективным средством восстановления работоспособности специалистов и формирования оптимальных функциональных состояний, а также профилактики и коррекции невротических и психосоматических расстройств.

Также, автор отмечает перспективность создания модульных систем автоматизированной оценки и контроля функционального состояния специалиста.

Проблема психологического прогнозирования надежности специалистов нашла свое отражение в работе В.Ю. Рыбникова [138]. В своем исследовании автор рассматривает ведущие детерминанты надежности работников экстремального профиля, не как индивидуальные качества личности, а как симптомокомплексы этих качеств. На основе данных симптомокомплексов и осуществляется прогноз надежности специалистов.

В.Ю. Рыбников разделяет симптомокомплексы в зависимости от вида прогнозирования – долгосрочное или оперативное.

При оперативном, или краткосрочном прогнозе надежности специалистов экстремального профиля основное внимание обращают на симптомокомплексы. В обобщенном виде эти симптомокомплексы представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Симптомокомплексы надежности работников экстремального профиля по В.Ю. Рыбникову

Вид прогноза	Виды симптомокомплексов
Долгосрочный	<ul style="list-style-type: none"> - нервно-психическая устойчивость - свойства высшей нервной деятельности - уровень тревожности и активности - самоконтроль - организаторские способности - интеллектуальное развитие

Вид прогноза	Виды симптомокомплексов
Оперативный (краткосрочный)	<ul style="list-style-type: none"> - личностные свойства, отражающие функциональные возможности центральной нервной системы - психоэмоциональное состояние и психомоторика в конкретный момент времени.

Основными детерминантами, отражающими надежность психологической совместимости сотрудников, являются симптомокомплексы, характеризующие их социально-психологическую компетентность и адаптивность.

Также В.Ю. Рыбников отмечает сходство в структуре дезадаптивных нервно-психических состояний у различных групп специалистов экстремального профиля. Среди них, наиболее распространение получили нарушения психоэмоциональной сферы и нервной системы, а также интеллектуальных функций.

Говоря о разработке проблемы надежности в 2000-е годы следует также отметить работу С.В. Сарычева, посвященную социально-психологическим факторам надежности малых групп.

Надежность, в контексте социальной группы, он определял как системное социально-психологическое качество, актуализирующееся в напряженных и экстремальных условиях совместной деятельности, или как систему групповых мотивов и социальных установок на совершенствование организации совместной деятельности группы в напряженных и экстремальных условиях [142, 146].

В структуре групповой надежности автор выделяет следующие элементы:

- механизмы;
- социально-психологические компоненты;
- методы повышения.

Основными механизмами надежности малой социальной группы, по мнению автора, выступают: формирование эффективного взаимодействия членов группы, лидерства и функциональной структуры организации, а также активное использование группового опыта и развитая ориентировочная часть совместной

деятельности.

В качестве социально-психологических компонентов надежности, С.В. Сарычев выделяет:

- групповое сознание и мотивацию,
- общность образа организационных межличностных отношений и установку на их обогащение,
- обогащенную волевою саморегуляцией в группе,
- установку на успешное преодоление трудностей,
- оптимальную психологическую дистанцию между членами группы в системе межличностных отношений.

Основными методами повышения надежности малой группы, по мнению автора, являются: обучение совместной деятельности в различных условиях, использование внутренних ресурсов группы, актуализация межгруппового взаимодействия, а также формирование надежных групп через отбор и комплектование на основе специфического лидерства.

Ряд перспективных концепций, касательно феномена надежности субъекта труда был разработан в 2010-х годах.

В частности, в исследовании Е.Ю. Стрижова нравственно-правовая надежность личности, рассматривается автором, как психологическое образование личности, позволяющее человеку производить и сохранять в своем сознании смыслы нравственных норм в пределах их объективных значений, которые детерминируют устойчивое, организованное и сознательное поведение в соответствии с моральными и правовыми требованиями общества [157, 158].

Функциональным механизмом нравственного становления личности служит нравственно-смысловая детерминация. Нравственно-смысловая детерминация поведения – это причинная связь созданных человеком личностных смыслов нравственных понятий с выбором способа его бытия.

Особенности подобной связи у конкретной личности, характеризуют ее в морально-правовом аспекте. Данная характеристика, по мнению автора, имеет уровневую структуру, и представлена, в контексте его исследования,

нравственно-правовой, правовой, конформной, прагматической, корыстной и аморально-криминальной стадиями. В качестве критериев отнесения к тому или иному уровню автор предлагает:

- осознание своей моральной ответственности перед другими людьми;
- понимание необходимости выполнения нравственных норм при взаимодействии с другими людьми;
- использование нравственных понятий при объяснении себе целей и способов получения материальных благ;
- устойчивость к нормам эгоцентрической и криминальной морали.

Законопослушное и криминальное поведение в контексте данного исследования, по мнению Е.Ю. Стрижова, формируется внутренними (личностными) и внешними (социальными) детерминантами [158, С.26] (табл. 1.3).

Таблица 1.3

Детерминанты законопослушного и криминального поведения

Внутренние (личностные) факторы	Внешние (социальные) факторы
<ul style="list-style-type: none"> - личностные смыслы нравственных ценностей человека - локус моральной ответственности - индивидуальный стиль решения экономических проблем - моральная саморегуляция - индивидуальный стиль межличностного взаимодействия 	<ul style="list-style-type: none"> - моральные нормы, доминирующие среди социального окружения человека - отношение социальных групп к мошенническим способам получения материальных благ - отношение населения к ценностям труда и денег

На основе предложенной концепции автором разработан личностный опросник нравственно-правовой надежности.

Следует отметить исследование А.Т. Каландия, согласно результатам которого, эффективным механизмом повышения надежности спортсменов, является ментальный тренинг ее структурных элементов: нейродинамического, психодинамического, личностного, социально-психологического [54].

Также интересно, определение надежности В.А. Павленко, который рассматривает ее, как интегральную личностную характеристику психических образований, опосредующих способность человека к стрессоустойчивости и нормативному поведению в процессе выполнения профессиональных задач в любых условиях обстановки. Среди психологических условий ее формирования автор выделяет: развитую профессиональную мотивацию, направленную на контроль и коррекцию своего поведения в соответствии с установленными нормами и правилами; требуемый уровень знаний, умений, навыков; высокую стрессоустойчивость, основанную на использовании способов саморегуляции психофизического состояния [103, 104. С. 149-154].

Значимый вклад в разработку проблемы обеспечения надежности был внесен В.М. Круком. В своей работе он рассматривает надежность личности, как основывающееся на симптомокомплексе психофизического благополучия интегральное мотивационно-произвольное когнитивное психологическое образование регуляции поведения, проявляющееся в динамике профессионально критичных показателей его нормативности и уязвимости, обеспечивается целостной системой оценочно-регулятивной оптимизации личностно-профессионального поведения с целью его соответствия установленным и поддерживаемым социально ответственным профессионально-конвенциональным нормам и требованиям [72].

Автор отмечает три группы психологических закономерностей обеспечения личностной надежности специалиста:

- предметно-содержательные (связанные с профессиональной деятельностью специалиста);
- инструментально-методические (связанные с возможностями применяемого инструментария оценки личностной надежности специалиста);
- организационно-процессуальные (связанные с системным оцениванием личностной надежности специалиста).

Внутренним анализатором личностной надежности в концепции В.А. Круга

выступает, так называемое, тестирование реальности, при котором, надежный специалист способен понимать реальность: опираться на здравый смысл, опыт, учитывать мнение других людей и проводить границу между объективным и субъективным. Надежность, в данном случае, зависит прежде всего от степени развитости Ego и сохранности Super-Ego.

Внешним анализатором личностной надежности специалиста в процессе ее обеспечения выступает механизм непрерывной оценки соответствия личностной надежности специалиста, установленным требованиям и принятым нормам.

Среди психологических механизмов обеспечения личностной надежности специалиста, автор выделяет:

- тестирование реальности, как базовый механизм психической активности субъекта;
- защитные механизмы Ego;
- функционирование мотивационного, произвольного и когнитивного элементов личностной надежности;
- влияние внутренних и внешних условий;
- развитие рефлексии и ответственности специалиста.

Психологическое обеспечение личностной надежности предполагает два направления деятельности: первое заключается в ситуативно обусловленной профессиональной работе психологов и других задействованных лиц, основанной на понимании сущности, содержания, модели, закономерностей, принципов, и механизмов надежности. Второе направление – постоянный анализ результативности проводимых мероприятий, на предмет имеющих проблем и противоречий и принятия необходимых мер по их разрешению и преодолению.

В статье А.А. Обознова и Ю.А. Акимовой, написанной по результатам опроса машинистов локомотивов, рассматривается надежность их профессиональной деятельности через фактор доверия человека технике. Авторы определяют показатели профессиональной надежности через частоту и характер совершенных ошибочных действий [100].

1.4. Профессиональная надежность субъекта труда и ее показатели

Относительно проблемы оценки надежности следует отметить исследование П.В. Путивцева, в котором он исследует профессиональную надежность сотрудников ФСКН России на различных этапах становления профессионала: у абитуриентов; учащихся; на стадии профессионального выбора; на стадии повышения профессионального статуса [135, 136].

Профессиональную надежность автор рассматривает как «развивающееся системное профессиональное качество, характеризующее способность сохранять нормативно заданные параметры труда независимо от складывающихся условий». Оценку профессиональной надежности он отмечает, как необходимый фактор управления развитием надежности: «психологическая оценка профессиональной надёжности предполагает собой логический вывод о развитии надёжности профессионала в условиях восхождения к вершине мастерства на всем протяжении его трудовой деятельности».

Компоненты профессиональной надежности П.В. Путивцев выделяет в виде подсистем: индивидуальной, деятельностной, личностной и коллективной. Индивидуальная надёжность отражает психофизиологическое здоровье специалиста. Деятельностная надёжность – это соответствие профессионально-значимых качеств, опыта, профессиональных знаний, умений и навыков сотрудника, особенностям трудовой деятельности. Личностная надёжность – соотношение уровня развития личности сотрудника и ценностных норм профессиональной деятельности. Коллективная надёжность – свойство трудового коллектива, обеспечивающее эффективность совместной профессиональной деятельности в нем.

Формирование надежности, по мнению автора, происходит в контексте внутренних и внешних условий. Внутренние условия представлены развитой профессиональной мотивацией, направленной на контроль и коррекцию своего поведения в соответствии с интересами службы. Внешние условия – это профессиональная подготовка сотрудника [135].

П.В. Путивцев отмечает, что профессиональная надежность формируется на последовательно сменяющихся друг друга стадиях. С каждым этапом, происходит так называемое «наращивание» профессиональной надежности, которая заключается в приобретении профессионального опыта, усиленного мотивацией ответственности, достижения успеха, и высокой степени референтности. Оценка надежности в данном случае выступает, по мнению автора, как регулирующий фактор, способ управления данным процессом (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Задачи оценки надежности на стадиях профессионального развития

№ п/п	Стадия профессионального развития	Оцениваемые параметры
1	Учеба	- мотивация - индивидуальные особенности
2	Профессиональный выбор	- профессиональная мотивация - индивидуальный когнитивный стиль - эмоционально-волевые качества - характерологический профиль - коммуникативные качества
3	Профессиональная адаптация	- профессиональной надежности в реальных условиях трудовой деятельности - усвоение программы наставничества - мотивации профессионального развития - отсутствие желания изменить направление профессиональной деятельности
4	Профессиональный рост	- возможность выдвижения на руководящие должности

У абитуриентов и учащихся, оценивается, прежде всего, мотивация и индивидуальные особенности конкретного человека, способствующие или препятствующие профессиональному становлению и развитию специалиста. На данной стадии ведущая роль в формировании надежности отводится внешним условиям, а именно – профессиональной подготовке сотрудника.

На стадии профессионального выбора, оценивались профессиональная мотивация специалиста и его индивидуальные особенности, а именно: индивидуальный когнитивный стиль, эмоционально-волевые качества,

характерологический профиль, коммуникативные качества, а также соответствие их стандартам и нормам, принятым в данном коллективе.

На этапе профессиональной адаптации, оценка профессиональной надежности предполагает ее изучение в реальных условиях профессиональной деятельности. Ключевым механизмом формирования надежности на данной стадии является усвоение программы наставничества, при сохранении высокой мотивации профессионального развития и отсутствии желания изменить направление профессиональной деятельности.

На стадии профессионального роста, оценка надежности специалистов проводилась с целью подбора наставников, а также выдвижения сотрудников на руководящие должности, основываясь на соответствии сотрудника модели требований данной должности.

Относительно коллективного субъекта труда, автор отмечает, что наибольшая надежность отмечена при [136]:

- высокой надежности участников группы (не менее 80%);
- расстановке кадров с учетом личностных особенностей сотрудников;
- существовании возможностей для профессионального образования и профессионального роста;
- наставниках и руководителях обладающих авторитетом, высокими профессиональными и морально-нравственными качествами;
- малом количестве акцептантов, имеющих, по результатам исследования, низкий уровень профессиональной надежности

По результатам исследования, П.В. Путивцев заключает, что оценка профессиональной надежности является важным компонентом оптимизации личностно-профессионального развития специалистов [135, 136].

Для формулирования понятия «профессиональная надежность» применительно к деятельности сотрудников ОКС, проведем анализ содержания различных подходов к пониманию феномена надежности, описанных в данном параграфе, выделив субъект и предикат каждого определения надежности (табл. 1.5).

Содержательный анализ понятия «профессиональная надежность»

№ п/п	Автор	Субъект	Предикат
1	Большой психологический словарь	совокупность свойств человека	выполнение им требуемых функций в системе «человек-машина»
2	Небылицын В.Д.	способность индивида	сохранение требуемых рабочих параметров в условиях возможного усложнения обстановки
3	Ломов Б.Ф.	способность системы (или ее элемента)	выполнение требуемых функций
4	Платонов К.К.	способность личности	компенсация за счет перестройки деятельности
5	Бобнева М.И.	способность специалиста	выполнение заданных функций
6	Мильман Э.В.	устойчивость	функционирование основных психических механизмов
7	Милерян Е.А.	способность человека	сохранение оптимальных рабочих параметров в экстремальных условиях работы
8	Маркосян А.А.	уровень регулирования жизнедеятельности системы	оптимальный ход с достаточной лабильностью или пластичностью, гарантирующей быстрое приспособление и перестройку
9	Пископель А.А.	свойство, способность человека	достижение поставленной цели; выполнение предписанных функции
10	Стрижов Е.Ю.	психологическое образование личности	производство и сохранение в своем сознании смыслов нравственных норм в пределах их объективных значений
11	Павленко В.А.	интегральная личностная характеристика психических образований, опосредующих способность человека	выполнение профессиональных задач в любых условиях обстановки

№ п/п	Автор	Субъект	Предикат
12	Крук В.М.	интегральное мотивационно- произвольное когнитивное психологическое образование	регуляция поведения
13	Путивцев П.В.	системное профессиональное качество, характеризующее способность	сохранение нормативно заданных параметров труда независимо от складывающихся условий
14	Никифоро в Г.С.	безотказность, безошибочность и своевременность действий	достижение конкретных профессиональных целей в процессе взаимодействия с техникой или с другими специалистами

Анализ и обобщение содержательной стороны понятия «надежность», представленной в работах отечественных и зарубежных ученых, и направления данного исследования позволяют сформулировать определение профессиональной надежности сотрудника ОКС: «Профессиональная надежность сотрудника ОКС – это интегральная способность личности обеспечивать выполнение предписанных функций в процессе взаимодействия с объектом трудовой деятельности вне зависимости от складывающихся условий».

Выводы по первой главе

1. Анализ концептуальных подходов к исследованию профессиональной надежности субъекта труда, показал возможность применения различных теоретико-методологических оснований. С точки зрения системного подхода профессиональная надежность рассматривается как элемент системы человек и профессия, а также сама является системой для ряда качеств ее детерминирующих. Если опираться на положения деятельностного подхода,

можно дать характеристику действий субъекта труда через параметры его надежности. Анализ надежности с позиций субъектно-деятельностного подхода показывает ее зависимость от целенаправленных, спланированных, преобразующих воздействий в процессе становления субъекта труда. С точки зрения личностного подхода надежность является одной из характеристик личности, которые обуславливают индивидуальное своеобразие и устойчивость поведения и деятельности специалиста.

2. Выполняя эмпирическую часть исследования, будем опираться на личностный подход к рассмотрению профессиональной надежности сотрудников ОКС в рамках концепции К.К. Платонова о динамической функциональной структуре личности. Данная концепция, во-первых, предполагает возможность динамических изменений личностных качеств человека, что соответствует предмету нашего исследования; во-вторых, обеспечивает возможность достаточно логичной, понятной и объяснимой систематизации показателей профессиональной надежности сотрудника ОКС, отвечающей наиболее распространенному в психологии представлению о структуре личности.

3. Всестороннее рассмотрение, содержательный анализ таких понятий как «надежность», «профессиональная надежность», «факторы профессиональной надежности», позволили системно исследовать надежность личности в процессе труда как психологическое явление.

Характеризуя направления отечественных и зарубежных исследований первой половины XX в. по проблеме надежности, следует отметить их техническую обусловленность, направленность, а также, прагматичность, и сравнительно малую роль психологической науки в данном вопросе. Однако уже на тот период времени, психологический аспект, рассматривался как неотъемлемый фактор оценки и формирования надежности, в частности, надежность рассматривалась с точки зрения психологического отбора и целенаправленного воспитания профессионально важных психологических качеств.

Со второй половины XX в. проблемы надежности исследуются в связи с ее

эмоционально-волевыми, моральными и когнитивными компонентами, техническими и психофизиологическими ограничениями, изменёнными состояниями сознания, саморегуляцией, а также с целостностью образа деятельности, ее субъективной значимостью и прочими аспектами.

Анализ научной литературы показывает, что исследования профессиональной надежности специалиста направлены на изучение надежности субъекта не только в системах «человек-техника», но и в системах «человек-человек», в частности в таких отраслях деятельности как спорт, педагогика, медицина, социальная работа.

4. В работах отечественных ученых рассмотрены следующие виды надежности: конструктивная, технологическая, эксплуатационная, гигиеническая, антропологическая, психологическая, физиологическая, демографическая, информационная, операционная, биологическая, функциональная, структурная, нравственно-правовая, индивидуальная, деятельностная, личностная, коллективная.

5. Подавляющее большинство исследователей в качестве факторов надежности называют следующие: внутренние (морально-нравственные, эмоционально-волевые, интеллектуальные); внешние (профессиональное образование, расстановка кадров, наставничество, отношения в коллективе и др.). Наиболее часто в перечне показателей, обеспечивающих профессиональную надежность субъекта труда, специалисты называют самоконтроль и профессиональную подготовку.

2. Комплексное исследование профессиональной деятельности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ

2.1. Содержание профессиональной деятельности сотрудников охранно-конвойной службы в свете требований нормативных документов

Сфера профессиональной деятельности сотрудников ОКС – правоохранительная деятельность. Правоохранительная деятельность – деятельность специально уполномоченных органов по охране права от нарушений, осуществляемая в установленной законом форме, в соответствии с компетенцией того или иного органа.

Особенностью процесса труда сотрудников ОКС является его строгая регламентация требованиями законов, уставов, инструкций, приказов, правил и других организационно-распорядительных документов. Поэтому для описания характеристик субъекта и объекта труда будем опираться на информацию, содержащуюся в нормативной базе МВД РФ. Вместе с тем, достаточно результативно в данной ситуации будет рассмотрение процесса труда сотрудников ОКС на основе теоретико-методологических положений профессиоведения, сформулированных отечественными учеными Е.А. Климовым, В.А. Бодровым, Э.Ф. Зеером, Е.М. Ивановой, С.Н. Пряжниковым, Е.Ю. Пряжниковой, Т.А. Жалагиной, А.В. Карповым, А.К. Марковой и др. На эти два направления будем опираться при характеристике особенностей трудовой деятельности сотрудников ОКС.

Для формирования общего представления о месте исследуемой категории сотрудников полиции в системе МВД РФ, рассмотрим структуру органов ОКС. В составе управлений внутренних дел субъектов Российской Федерации образованы организации охраны и конвоирования специальных учреждений полиции, в состав которых входят подразделения охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых в территориальных ОВД районного звена, а также изоляторов временного содержания. Структура подразделения ОКС представлена на рисунке 2.1.

Сотрудники ОКС, трудовая деятельность которых рассматривается в данном параграфе (конвоиры, охранники), относятся к структурной единице «Отделение службы».

Основные направления деятельности сотрудников ОКС обозначены в Федеральном законе № 103 «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступления» [167] и включают: охрану, содержание, конвоирование подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений.

Охрана подозреваемых и обвиняемых заключается в пресечении:

- побегов указанных лиц, предотвращению нападений на них;
- проникновений на охраняемую территорию посторонних лиц, незаконного выноса (вывоза) имущества либо проноса (провоза, передачи) запрещенных предметов, веществ и продуктов питания;
- передачи за пределы изолятора временного содержания (ИВС) и получение оттуда информации, препятствующей установлению истины по уголовному делу, способствующей сокрытию доказательств, а также ведению преступной деятельности.

Деятельность сотрудников ОКС по содержанию подозреваемых и обвиняемых заключается в обеспечении надлежащего режима изоляции спецконтингента и постоянном надзоре за ним, с целью не допустить возможности скрыться от органов следствия и суда, сокрыть вещественные доказательства, или воспрепятствовать установлению истины по уголовному делу каким-либо иным путем, а также, заниматься преступной деятельностью.

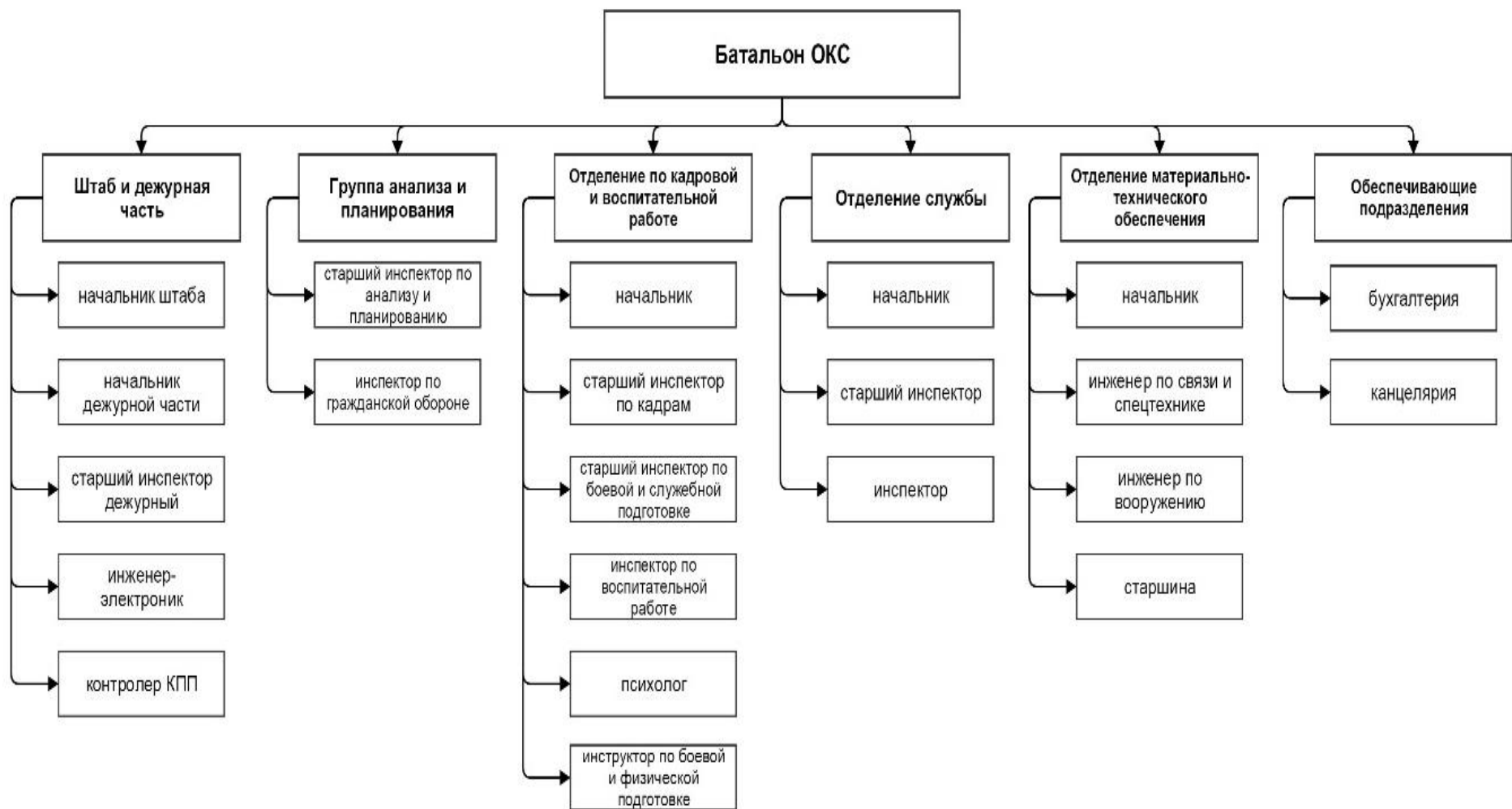


Рис. 2.1. Структура батальона охранно-конвойной службы

Конвоирование – это комплекс мер по охране и сопровождению нарядами ОКС подозреваемых, обвиняемых в совершении преступлений и осужденных, при их передвижении по территориям мест содержания под стражей, а также к месту назначения.

Характеризуя процесс труда сотрудников ОКС, следует прежде всего рассмотреть специфику их профессиональной деятельности, включая и ее психологическую составляющую. До появления охранно-конвойной службы обязанности по конвоированию и охране реализовывались силами сотрудников других подразделений МВД, и в связи с их большой загруженностью и отсутствием специальной подготовки в области транспортировки и содержания, качество работы со спецконтингентом было низким. Данный факт во многом обусловил создание ОКС, как отдельной службы.

Исследователи делят факторы, обусловленные спецификой профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов, на две группы:

- факторы социально-психологического характера;
- факторы, отражающие личностные особенности субъектов трудового процесса, которые могут приводить к инцидентам разного масштаба [153, С. 209-210].

Психологический анализ профессиональной деятельности субъекта труда включает описание требований к возрасту, состоянию здоровья, образованию, уровню профессиональной подготовки, определенным эмоционально-волевым, характерологическим личностным качествам самого субъекта труда.

ФЗ «О полиции» устанавливает, что на службу в подразделения охранно-конвойной службы принимаются физически здоровые лица, в возрасте до 35 лет, с уровнем образования не ниже средне профессионального [168]. При устройстве на службу, также обязательно прохождение первоначальной подготовки в учебном центре МВД. Дальнейшее формирование профессионализма сотрудников происходит на занятиях по служебной подготовке, в процессе которых, изучаются нормативные акты, служебные инструкции, а также на

занятиях по физической, огневой, психологической, социально-гуманитарной подготовке. В результате профессиональной подготовки, помимо прямых обязанностей сотрудников ОКС, личный состав должен быть готов к борьбе с массовыми беспорядками, ситуациями захвата заложников, а также иметь навыки использования средств радиосвязи, оружия, а также приемов самозащиты, управления транспортными средствами, оказания первой медицинской помощи.

В учебном пособии Баламут А.Н. отмечается, что «психологическая подготовка сотрудника имеет такое же большое значение для его профессионального совершенствования, как и правовая, физическая, огневая и иные виды» [9, С.36].

К профессиональной деятельности сотрудников ОКС, чьи функциональные обязанности связаны с охраной и конвоированием, предъявляются особые требования, которые включают в себя наличие соответствующего образовательного уровня, психоэмоциональную устойчивость, а также морально-нравственные качества и адекватные социальным нормам правовые ориентации.

Скрытое или открытое противодействие спецконтингента в достижении профессиональных целей конвоиров и охранников, нарушения дисциплины, подвергающие, в некоторых случаях, реальной опасности жизнь и здоровье сотрудников ОКС, непредсказуемость обстановки, и как следствие экстремальный характер профессиональной деятельности, порождает перманентное стрессовое состояние конвоиров. Выполнение должностных функций сотрудниками ОКС сопряжено с профессиональным риском, который в соответствии со ст. 209 Трудового кодекса Российской Федерации определяется как вероятность причинения вреда здоровью при исполнении трудовых обязанностей [165].

В то же время, в виду специфики деятельности, от качества работы сотрудников ОКС, в том числе, зависит общественное мнение населения о соответствии деятельности полиции принципам законности, гуманизма и уважения человеческого достоинства.

Помимо негативной специфики работы, сотрудники ОКС испытывают профессиональные сложности, общие для сотрудников всех подразделений

органов внутренних дел [62, С.87-89]:

- строгая правовая регламентация деятельности, что с одной стороны облегчает выполнение трудовых функций и профессиональных обязанностей, а, с другой стороны может приводить к излишней формализации и бюрократизации деятельности сотрудников ОКС;
- высокая социальная значимость профессии полицейского и, в частности, сотрудника ОКС, так как от качества выполнения профессиональных обязанностей этой категорией служащих зависит общественное мнение о равенстве людей перед законом;
- корпоративность деятельности, которая, при негативном отношении общества, может быть причиной возникновения психологической изоляции и отчуждения сотрудников ОКС от социума;
- перегрузки психического и физического характера, обусловленные сменным графиком работы, суточными дежурствами, отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления;
- экстремальные условия деятельности в связи с необходимостью выполнения профессиональных задач в особых, опасных для жизни и здоровья условиях, ситуациях риска, неопределенности развития событий;
- недостаточность, отсутствие информации о наличии угроз со стороны объекта труда и др.;
- усвоение элементов криминальной субкультуры в результате контакта с правонарушителями.

Повышенная социально-психологическая напряженность труда сотрудников ОКС получает отражение в следующих негативных социально-психологических проблемах [61, С. 55]:

- конфликты в среде личного состава;
- недостаточная профессионально-практическая подготовленность сотрудников ОКС;
- искаженный стиль поведения руководителя;

- отсутствие психологической готовности к групповой деятельности;
- неблагоприятный характер внутреннего социально-психологического климата в коллективе;
- неуверенность сотрудников ОКС в значимости своего места в социальной иерархии общества.

Названные причины приводят к состоянию психологического дискомфорта личности сотрудников ОКС. Обострение этого состояния в следствие экстремальных ситуаций в сочетании с возможными индивидуальными неадекватными личностными особенностями сотрудника ОКС, его завышенных личностных ожиданий и уровня притязаний, недостаточная профессиональная подготовленность, не соответствующая виду профессиональной деятельности мотивация может приводить к срывам, крайней степенью проявления которых становятся формы агрессии и аутоагрессии [55, С. 34].

Таким образом, спецификой профессиональной деятельности сотрудников ОКС является сопутствующее нервно-психическое напряжение, которое требует от сотрудников ОКС не только профессиональной компетентности, но и хорошей физической подготовки и высокого уровня психологической надежности специалистов. Психологическая надежность, в данном случае рассматривается нами, как интегральная психологическая характеристика личности специалиста, проявляющаяся в соответствии уровня соответствия показателей надежности, нормам и требованиям профессии, вне зависимости от складывающихся условий.

2.2. Сущностные характеристики процесса труда сотрудников охранно-конвойной службы согласно положениям психологии труда

Одним из основоположников научного профессиоведения в нашей стране является профессор Е.А. Климов. По его классификации профессий [60, С. 66-83; 99, С. 73], можем дать общую характеристику профессии сотрудников ОКС (конвоир, охранник) по каждому признаку классификации (рис. 2.2).

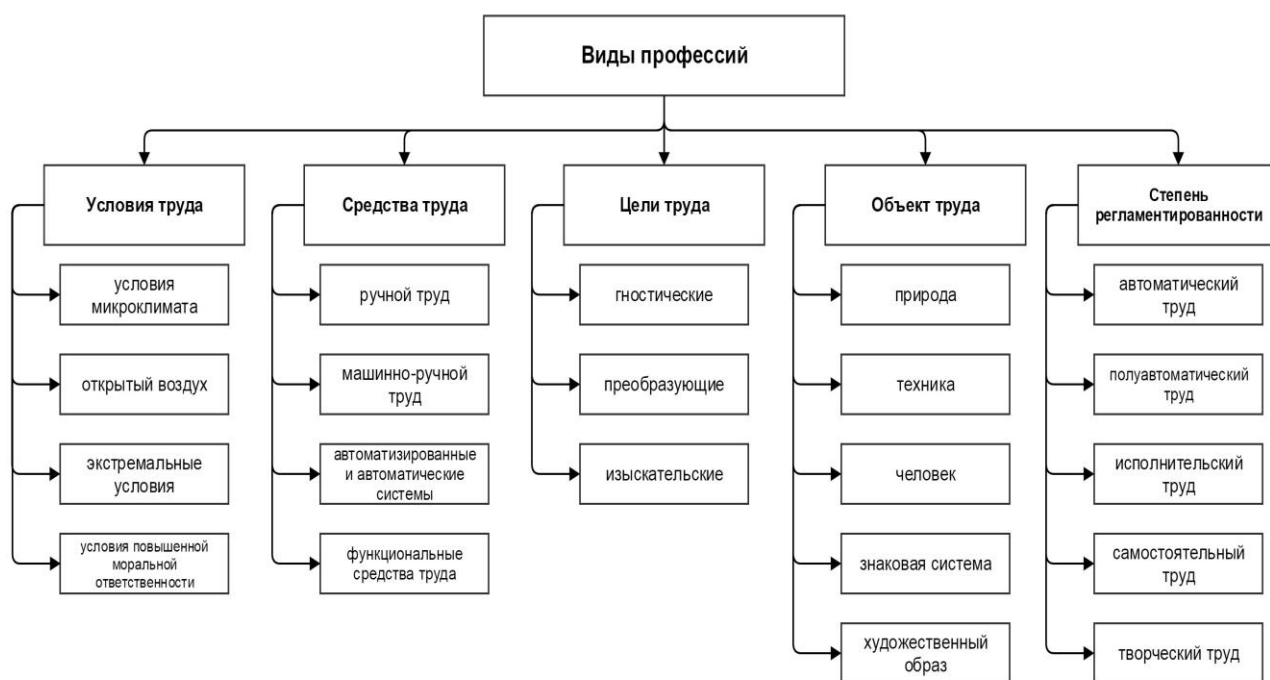


Рис. 2.2. Классификация видов профессий по Е.А. Климову

В рамках нашего исследования профессия сотрудника ОКС, применительно к классификации профессий Е.А. Климова, имеет следующие особенности.

Местом работы сотрудников ОКС являются закрытые отапливаемые помещения (ИВС, суд и т.п.), следовательно, условия труда соответствуют условиям микроклимата.

Поскольку процесс конвоирования и охраны может сопровождаться возникновением критических ситуаций, чрезвычайных происшествий, связанных с опасностью для жизни и здоровья сотрудников ОКС, можем сделать вывод, что условия трудовая деятельность конвоиров и охранников осуществляется в экстремальных условиях.

Еще одной особенностью, характеризующей профессию сотрудника ОКС, является то, что трудовая деятельность совершается в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь и здоровье людей. Требования Федерального Закона «О полиции» (ст. 12) обязывают сотрудников ОКС: «1) содержать, охранять, конвоировать задержанных и (или) заключенных под стражу лиц, находящихся в изоляторах временного содержания подозреваемых и

обвиняемых органов внутренних дел, а также лиц, подвергнутых административному наказанию в виде административного ареста; 2) конвоировать содержащихся в следственных изоляторах уголовно-исполнительной системы осужденных и заключенных под стражу лиц для участия в следственных действиях или судебном разбирательстве и охранять указанных лиц во время производства процессуальных действий» [168].

Опираясь на перечень средств труда Е.А. Климова, можем заключить, что для конвоиров и охранников характерен в большей степени ручной труд, который опирается на функциональные средства труда. Применение ручных и функциональных средств труда зависит: во-первых, от норм законодательных документов, регламентирующих этот вид профессиональной деятельности; во-вторых, определяется функциональными возможностями личности субъекта труда – его профессиональной и психологической подготовленностью.

Цели труда сотрудников ОКС можно отнести к преобразующим, поскольку, конвоируя, охраняя и сопровождая подозреваемых и обвиняемых, конвоиры и охранники вносят вклад в работу исправительной системы, целью которой является перевоспитание лиц, совершивших правонарушение.

Объектом труда сотрудников ОКС является, в первую очередь, человек (подозреваемые и обвиняемые в совершении преступления), а также технические средства, применяемые в процессах охраны, конвоирования и содержания.

По степени регламентированности профессия сотрудника ОКС относится к исполнительскому труду, поскольку не допускает какой-либо «самодеятельности» и строго регулируется законодательными актами РФ и ведомственными документами МВД РФ. Такими документами являются:

1. Федеральный закон РФ «О полиции» [168];
2. Приказ Министра внутренних дел РФ №140 ДСП от 07.03.2006 [123];
3. Типовое положение «О подразделении (полке, батальоне, роте, взводе) охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации [162];
4. Дисциплинарный устав органов внутренних дел РФ [32]

5. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения и др.

Еще одним подходом к описанию особенностей труда сотрудников ОКС являются теоретико-методологические положения о структуре процесса труда, описанные Е.А. Климовым и обобщенные на рисунке 2.3 [39, 60].



Рис. 2.3. Трудовой процесс и его структура

Конкретизируя элементы трудового процесса применительно к деятельности сотрудников ОКС, обобщим их на рисунке 2.4.

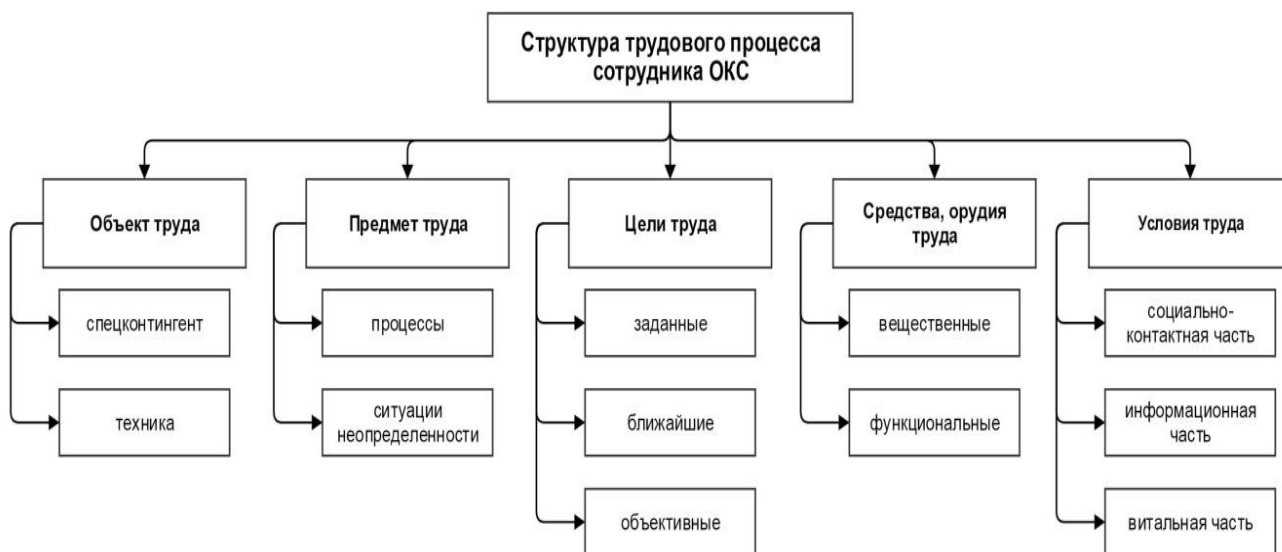


Рис. 2.4. Классификация компонентов трудового процесса сотрудника ОКС

Опираясь на эту классификацию, охарактеризуем каждый структурный элемент применительно к профессиональной деятельности сотрудников ОКС:

- объект труда;
- предмет труда;
- цели труда;
- средства, орудия труда;
- условия труда.

Объектом труда сотрудников ОКС по классификации профессий Е.А. Климова является человек (люди) [99, С. 73], а именно – спецконтингент – обвиняемые и подозреваемые в совершении правонарушений.

Кроме того, профессию сотрудника ОКС можно отнести и к типу «Человек-Техника» по классификации Е.А. Климова, так как в процессе труда они вплотную взаимодействуют с различными техническими механизмами, используемыми сотрудниками для охраны и транспортировки подозреваемых и обвиняемых к местам следственных действий, в частности: специализированный транспорт, оружие, средства связи.

Предмет труда сотрудников ОКС - процессы охраны, содержания и конвоирования обвиняемых и подозреваемых в совершении преступлений. Данный предмет труда имеет правовую основу и регулируется законодательно-нормативными документами, составом которых сотрудник ОКС должен руководствоваться в процессе труда. Основные направления деятельности сотрудников ОКС обозначены в Федеральном законе № 103 «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступления» [167] и включают охрану и содержание подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений (на срок до 10 суток, в период проведения судебных или следственных мероприятий), а также конвоирование подозреваемых, обвиняемых и осужденных в суды, следственный изолятор, больницу и на производство следственных действий, не допуская их побега и других чрезвычайных происшествий. Рассмотрим каждое направление деятельности сотрудников ОКС

подробнее [3, С. 144].

Необходимо также отметить, что в связи с постоянным взаимодействием сотрудников ОКС со спецконтингентом, потенциально способным нарушать установленный режим содержания, создавать непредвиденные ситуации различной степени опасности и всячески противодействовать выполнению профессиональных обязанностей конвоиров, предметом их труда, наряду с процессом охраны и конвоирования, выступают так называемые «ситуации неопределенности» [60, С. 68-69]. Работа в таких условиях носит экстремальный характер и предъявляет высокие требования к устойчивости психоэмоциональной сферы сотрудников ОКС [64].

Таким образом, профессиональная деятельность сотрудников ОКС обеспечивается реализацией следующих задач по взаимодействию со спецконтингентом:

- недопущение побегов, нападений и прочих нарушений правил внутреннего распорядка;
- пресечение проникновений на охраняемую территорию посторонних лиц, незаконного выноса (вывоза) имущества либо проноса (провоза, передачи) предметов, веществ и продуктов питания, запрещенных к хранению и использованию подозреваемыми и обвиняемыми;
- исключение возможности бесконтрольной передачи за пределы ИВС и получение оттуда подозреваемым (обвиняемым) информации, препятствующей установлению истины по уголовному делу, способствующей сокрытию доказательств, а также ведению преступной деятельности;
- обеспечение исполнения судебных решений, режимных и иных требований, а также мероприятий, предусмотренных федеральными законами и другими нормативными правовыми актами;
- ведение нормативной документации;
- реализация прав спецконтингента (информирования, личной безопасности, свиданий, прогулок, переписки, получения передач, а

также, прием предложений, заявлений и жалоб).

Для реализации задач, определенных требованиями нормативных документов, сотрудникам ОКС вменяется выполнение ряда функций:

1) охрана и конвоирование содержащихся под стражей лиц, постоянный надзор за их поведением, соблюдение режима содержания и изоляции;

2) выявление, предотвращение и пресечение преступлений и других правонарушений со стороны содержащихся под стражей лиц, принятие в пределах своих полномочий мер к устранению причин и условий, способствующих их совершению;

3) создание в пределах своей компетенции необходимых условий для обеспечения законных прав и интересов лиц, содержащихся под стражей;

4) разработка наиболее эффективных маршрутов конвоирования с учетом складывающейся оперативной обстановки, изменений в автотранспортных, технических, кадровых ресурсах и дорожно-транспортных ситуаций с целью своевременной и безопасной доставки подозреваемых и обвиняемых по назначению;

5) поддержание в надлежащем состоянии автомобилей для перевозки подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений;

6) внесение в установленном порядке предложений по созданию надлежащих бытовых условий для несения службы конвойными нарядами, а также по размещению и содержанию подозреваемых и обвиняемых.

Выполнение перечисленных функций сотрудниками ОКС составляет содержание их профессиональной деятельности, которая состоит из отдельных действий и операций, содержание и последовательность которых регламентируются «Правилами конвоирования», введенными в действие Приказом Министра внутренних дел РФ №140 ДСП от 07.03.2006.

Для реализации цели и задач профессиональной деятельности, сотрудникам ОКС предоставлены следующие права:

1) задерживать лиц, подозреваемых в совершении преступления, а также лиц, в отношении которых избрана мера пресечения в виде заключения под

стражу, совершивших побег из-под стражи, уклоняющихся от отбывания уголовного наказания, от получения предписания о направлении к месту отбывания наказания либо не прибывших к месту отбывания наказания в установленный в указанном предписании срок, лиц, уклоняющихся от исполнения административного наказания в виде административного ареста;

2) лично или в составе подразделения (группы) применять специальные средства для доставления в полицию, конвоирования и охраны задержанных лиц, лиц, заключенных под стражу, лиц, осужденных к лишению свободы, лиц, подвергнутых административному наказанию в виде административного ареста, а также в целях пресечения попытки побега;

3) лично или в составе подразделения (группы) применять огнестрельное оружие для пресечения побега из мест содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений или побега из-под конвоя лиц, задержанных по подозрению в совершении преступления, лиц, в отношении которых применена мера пресечения в виде заключения под стражу, лиц, осужденных к лишению свободы, а также для пресечения попытки насильственного освобождения указанных лиц.

Согласно нормативным документам, основной целью деятельности сотрудников ОКС выступает обеспечение правопорядка и законности при содержании и конвоировании обвиняемых и подозреваемых в совершении правонарушений, включая безопасность взаимодействия со спецконтингентом лиц в процессе судов, следственных действий и т.д. По классификации профессий Е.А. Климова, цель профессиональной деятельности сотрудников ОКС связана с преобразованием окружающего мира, так как, в процессе взаимодействия со спецконтингентом, сотрудники ОКС воздействуют на него с определенным положительным эффектом [60, С. 68-69]. Обобщая вышесказанное, на основании изучения структуры процесса труда, можем заключить, что цель деятельности сотрудников ОКС является:

а) заданной – сформулированной в виде приказов и законодательно-нормативных документов;

б) ближайшей, то есть срок достижения цели обозначен заранее и включает момент приема объекта труда к конвоированию, охране, содержанию и до момента помещения его в ИВС или освобождения;

в) объективной, то есть реально существующей и независимой от личного мнения субъекта и объекта труда.

Оценивая виды средств (орудий) труда сотрудников ОКС, можем отметить наличие всех составляющих этого элемента структуры процесса труда – вещественных, внешних функциональных и внутренних функциональных средств труда (рис. 2.5).

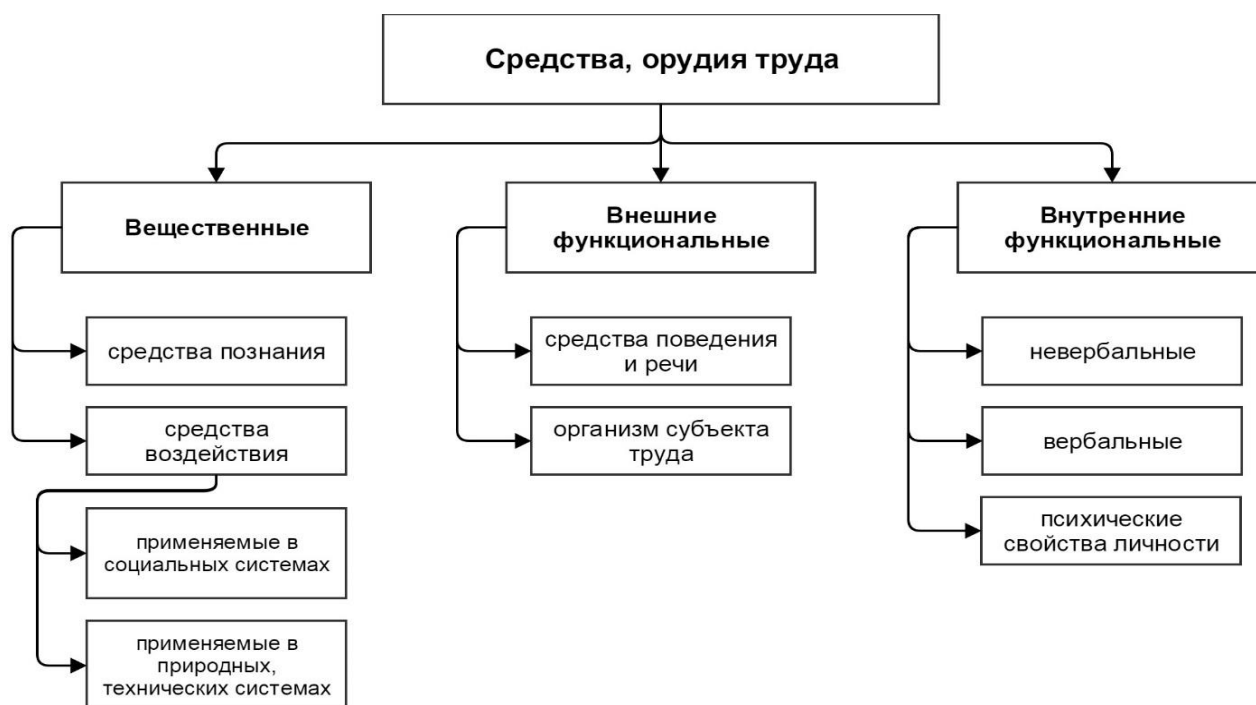


Рис. 2.5. Классификация средств, орудий труда сотрудников ОКС

Средства труда, относящиеся к группе вещественных, делятся на средства познания (получения и обработки информации) и средства воздействия на предметную ситуацию, применяемые в социальных системах и применяемые в природных и технических системах.

К средствам познания, применяемым сотрудниками ОКС, можно отнести следующие:

- средства, дающие информацию: например, рация, телефон и др.;

- средства, дающие сигнал: например, тревожная кнопка, свисток, сигналя пульта управления и др.;
- средства, обрабатывающие информацию: например, персональный компьютер.

Средства воздействия на предметную ситуацию в деятельности сотрудников ОКС представлены следующими группами:

- сами подразделения ОКС относятся к средствам, применяемым в социальных системах;
- средства, применяемые сотрудниками ОКС в природных и технических системах, представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Вещественные средства (орудия) труда сотрудников ОКС, применяемые в природных и технических системах

№ п/п	Группа средств труда	Виды средств труда
1	Ручные	оружие, наручники, служебные собаки, защитные каски и жилеты, дубинки,
2	Механизированные	средства связи, шокеры
3	Машины с ручным управлением	автомобили для перевозки заключенных

Вещественные орудия труда сотрудников ОКС по классификации Е.А. Климова связаны с ручным трудом [99, С. 73]. В эту группу входят специальные средства конвоирования и охраны, обеспечивающие безопасность процесса труда. К вещественным средствам труда можно отнести и сам изолятор временного содержания обвиняемых и подозреваемых.

Также следует отметить большую роль функциональных средств труда в профессиональной деятельности сотрудников ОКС. Важность данных средств труда объясняется тем, что сотрудникам ОКС, в процессе постоянного взаимодействием с подозреваемыми и обвиняемыми в совершении преступлений, необходимо сочетать значительные физические усилия с высоким психическим напряжением при выполнении своей профессиональной деятельности. В связи с

тем, что данное взаимодействие нередко имеет конфликтный характер, оно формирует высокие требования к психологическим и психофизическим качествам личности сотрудников ОКС. В свою очередь, соответствие или несоответствие данным требованиям зависит от функциональных особенностей организма конкретного сотрудника.

Функциональные средства труда сотрудников ОКС представлены внешними средствами и внутренними средствами.

Внешние функциональные средства труда сотрудников ОКС включают средства их поведения, речи и возможности собственного организма, проявляющиеся в движениях, мимике, жестах, позе, походке. Поведение и речь сотрудников ОКС должны быть сдержанными, четкими, строго соответствующими требованиям профессиональной лексики, отражающей действующие законы, ведомственные уставы, инструкции и приказы.

Также, к внешним функциональным средствам труда можно отнести организм сотрудника ОКС, который, при соответствии своего состояния требованиям профессии, обеспечивает применение навыков и приемов рукопашного боя, управление транспортными средствами, оказание первой медицинской помощи и прочих действий, в процессе выполнения профессиональной деятельности.

Внутренние функциональные средства представляют собой:

- мысленные, наглядные схемы, образцы познавательных и исполнительных процессов (невербальные средства);
- профессиональные правила; инструкции и приказы по конвоированию, охране, содержанию; алгоритмы действий в различных профессиональных ситуациях, удерживаемые в памяти (вербальные средства).

К внутренним функциональным средствам труда сотрудника ОКС относят также свойства личности субъекта труда, обеспечивающие выполнение профессиональных обязанностей (черты характера, способности, мотивы, цели и др.).

Постановлением Правительства РФ от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» установлены критерии личных и деловых качеств сотрудника органов внутренних дел (ОВД) РФ [119].

В соответствии со ст. 6 вышеуказанного Постановления сотрудники полиции должны обладать следующими способностями и чертами характера [119]:

а) уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной формах;

б) эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;

в) уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности;

г) внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;

д) уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали;

е) зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности;

ж) самооценка, особенности мотивационной сферы личности.

В соответствии со структурой трудового процесса условия труда включают социально-контактную часть, информационную часть и витальную часть [60, С. 75-83; 160, С. 56].

Социально-контактная часть условий труда включает [60, С. 76]:

- социометрический статус сотрудника ОКС – его авторитет среди сослуживцев;
- степень благоприятности внутреннего социально-психологического

- климата коллектива (взвод, отделение, рота, батальон);
- учреждения, организации, группы и их представители, с которыми сотруднику ОКС приходится взаимодействовать по роду службы;
 - культура, опыт и образ жизни окружающих;
 - уровень защищенности сотрудника ОКС от различного рода посягательств.

К информационной части условий труда, в первую очередь, относятся организационные документы, регламентирующие профессиональную деятельность сотрудника ОКС.

Также информационной частью условий труда это:

- оперативная информация – приказы, распоряжения, адресованные лично сотрудникам ОКС, а также и имеющие общезначимый характер для всех учреждений ведомственной принадлежности;
- средства внутреннего оформления служебных помещений (общеполитической, инструктивной);
- традиции сотрудников ОКС, данного батальона, взвода.

Витальной частью условий труда Е.А. Климов называет: состояние тела субъекта труда – соматические процессы и «предметные» условия труда. К соматическим процессам можно отнести экстеро-, интеро- и проприорецептивные ощущения, которые испытывают сотрудники ОКС, а также их самочувствие в процессе служебной деятельности. «Предметными» условиями труда Е.А. Климов называет условия труда на рабочем месте и жилищные условия. В эту же группу относятся условия микроклимата (физико-химические, биологические, гигиенические условия) [60, С. 78-80]. Поскольку профессиональная деятельность сотрудников ОКС осуществляется в основном в помещениях (ИВС, суды, следственные изоляторы, места санитарной обработки, обменные пункты и пр.), можно считать условия их труда по микроклимату приближенными к бытовым. В обобщенном виде условия труда сотрудников ОКС представлены на рисунке 2.6 [161].



Рис. 2.6. Условия труда сотрудников ОКС

Систематизированные данные о процессе труда сотрудников ОКС будут использоваться при анализе требований, предъявляемых к их личностным качествам, для выявления факторов, обеспечивающих их профессиональную надежность.

Опираясь на изученные по нормативным документам задачи, функции, права и организацию профессиональной деятельности сотрудников ОКС, можем выделить основные характеристики субъекта труда – сотрудника ОКС.

К характеристикам субъекта труда относятся следующие:

- 1) объективные характеристики: здоровье, стаж, образование, успешность работы;
- 2) социальная когнитивно-мотивационная структура: информированность о социальной значимости профессии, информированность о своей роли в обществе, осознание себя членом профессиональной среды, отношение к своей профессиональной деятельности;
- 3) профессиональная когнитивно-мотивационная структура: знание о трудовом процессе в целом; знание предмета, целей, условий и задач трудового процесса; личностное отношение к труду как к процессу и как к результату;

4) операторная психологическая структура «отдельной» деятельности: выделение цели; способность выполнять действия и операции;

5) эмоционально-волевая структура: индивидуальный стиль деятельности; функциональное состояние субъекта труда.

Таким образом, опираясь на фундаментальные исследования отечественных ученых в области психологии труда и предписаний законодательно-нормативных документов к организации профессиональной деятельности сотрудников ОКС МВД РФ, осуществлен комплексный анализ структуры профессиональной деятельности и выделены ее специфические особенности.

2.3. Систематизация и экспертное ранжирование показателей профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы

Процесс формирования перечня показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС включает следующие этапы:

1 этап – на основе анализа научной литературы по проблеме надежности субъекта труда составляем список (перечень) показателей надежности, отмеченных в исследованиях отечественных ученых и в нормативных ведомственных документах МВД РФ;

2 этап – сопоставляем, систематизируем и обобщаем полученные показатели;

3 этап – формируем перечень показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС для проведения экспертной оценки;

4 этап – на основе результатов экспертной оценки формулируем перечень показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС.

Для составления перечня показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС воспользуемся:

- 1) данными о факторах, детерминирующих надежность, описанными в § 1.2 первой главы работы, при рассмотрении теоретико-методологических оснований исследования надежности субъекта труда в работах отечественных ученых;

2) перечнем личных и деловых качеств сотрудников полиции в соответствии со ст. 6 Постановления Правительства РФ от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» [119].

Анализ и систематизация перечисленных признаков позволит составить примерный перечень показателей надежности личности сотрудника ОКС для экспертной оценки.

На основе анализа рассмотренных в первой главе взглядов отечественных ученых на факторы, детерминирующие надежность субъекта труда, можем составить перечень показателей надежности и обобщить их в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Показатели надежности субъекта труда (в работах отечественных ученых)

№	Автор	Показатели надежности
1	Небылицын В.Д. [92, 93]	<ul style="list-style-type: none"> - квалификация - качество оборудования - эффективность работы - тренированность Личностные: <ul style="list-style-type: none"> - медицинские - связанные с работой нервной системы - собственно психологические При работе в экстремальных условиях – контроль психофизиологического состояния
2	Ломов Б.Ф. [82, С. 25-35]	Личностные качества: <ul style="list-style-type: none"> - поддающиеся целенаправленному воздействию (решительность, мужество, настойчивость, целенаправленность, трудолюбие, чувство долга и ответственности и др.) - практически независимые от жизненного опыта человека (эмоциональная уравновешенность, самообладание, выдержка, способность к сосредоточению, психическая выносливость, объем и распределение внимания, переключаемость и т.д.)
3	Завалова Н.Д. [45]	<ul style="list-style-type: none"> - наличие или отсутствие у оператора целостного образа деятельности - наличие или отсутствие у него измененных психических состояний - влияние его неосознаваемых и слабо осознаваемых действий

№	Автор	Показатели надежности
4	Крылов А.А. [73]	<ul style="list-style-type: none"> - эмоциональные (гуманистическая направленность служебной деятельности, понимание государственного значения выполняемых задач, любовь к профессии, гражданское мужество, принципиальность, сознательное стремление к преодолению трудностей, настойчивость) - эмоционально-волевые (эмоциональная устойчивость к длительным нагрузкам, готовность к риску, опасности, уверенность в поддержке сослуживцев, ответственность, самостоятельность и решительность) - когнитивные (помехоустойчивость познавательных процессов, правильное представление о предстоящих трудностях, условиях службы, умение понимать и оценивать мотивы поведения сослуживцев, понимание причин социально-психологических явлений в коллективе, знание ухищрений, приемов, применяемых объектом труда, способность к прогнозированию ситуаций) - регулятивные (способность управлять своими эмоциями, владение навыками снятия нервно-психического напряжения, способность поддерживать высокую работоспособность, умение вызывать желательные психические состояния) - поведенческие (умение ориентироваться и адекватно вести себя в психологически сложной ситуации, способность адаптироваться к изменяющимся условиям труда, внутренняя собранность, ответственность, уравновешенность, адекватная самооценка)
5	Котик М.И. [68, 69]	<ul style="list-style-type: none"> - самооценка надёжности - саморегуляция - индивидуальные характеристики специалиста - характеристики решаемой задачи, окружающей среды, а также управляемой системы
6	Круглова Н.Ф. [70]	<ul style="list-style-type: none"> - произвольная регуляция (саморегуляция) - высокая субъективная значимость выполняемой задачи - простота процедуры самоконтроля - наличие точных критериев успешности и прочей необходимой информации

№	Автор	Показатели надежности
7	Мильман В.Э. [88, 89]	<p>Первичные:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общая эмоциональная устойчивость и зрелость - умение управлять собой и самоконтроль - социальная активность и инициативность - психофизиологические факторы (соотношение контролируемой и динамической активности, возбудимость и психомоторная координация) <p>Вторичные:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стремление к доминированию - властность - спортивная агрессивность - социальная экстраверсия - особенности соотношения открытой и закрытой эмоциональности - эмоциональный тонус - энтузиазм - отсутствие тревожности, чувства вины, робости и неуверенности <p>Общие личностные:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общий интеллект - сила характера - сознательность - социальная комфортность - честность и добросовестность - чувствительность и восприимчивость - мнительность, недоверчивость и подозрительность
8	Плахтиенко В.А., Блудов Ю.М. [113]	<ul style="list-style-type: none"> - биомеханические - медико-биологические - психологические - морально-политические (морально-нравственные) – целеустремленность, умение работать в коллективе, дисциплинированность, честность, а также общая моральная зрелость и устойчивость
9	Никифоров Г.С. [95]	<ul style="list-style-type: none"> - чувство долга - честность - дисциплинированность - ответственность - самоконтроль - компенсация - информационная и структурная избыточность

№	Автор	Показатели надежности
10	Милерян Е.А. [87]	<p>Моральные качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - добросовестность - честность - дисциплинированность - организованность - высокая мораль - трудолюбие <p>Эмоционально-волевые качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уверенность в своих силах - настойчивость в достижении поставленной цели - мужество - самообладание - чувство долга и ответственности за свои поступки <p>Интеллектуальные качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - находчивость - сообразительность
11	Бодров В.А., Орлов В.Я. [16]	<p>Личностный фактор:</p> <ul style="list-style-type: none"> - морально-политические качества - профессиональные качества - психологические особенности оператора - физиологические особенности - физическое развитие
12	Пономаренко В.А. [115]	<p>Факторы, негативно влияющие на надежность специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкий уровень социальной активности и нравственного развития - недостаточное внимание руководства к нуждам подчиненных - формализм в оценке их ошибок - стремление обвинить, полностью не разобравшись в ситуации и т.д.
13	Ипатова Л.Ф., Северина Л.В., Широков А.А. [53, 147, 183]	<ul style="list-style-type: none"> - профессиональная подготовка - организационные аспекты труда, такие как, организационная культура предприятия <p>Индивидуальные особенности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие самоконтроля - добросовестность - дисциплинированность - аккуратность - ответственность - особенности индивидуального стиля деятельности - нравственный самоконтроль личности (совесть)

№	Автор	Показатели надежности
14	Благинин А.А. [13]	<ul style="list-style-type: none"> - высокая физическая подготовка - морально-психологическая подготовка - уверенность в эксплуатируемой технике - способность выполнить поставленную задачу
15	Рыбнико в В.Ю. [138]	<p>При долгосрочном прогнозе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нервно-психическая устойчивость - свойства высшей нервной деятельности - уровень тревожности и активности специалиста - самоконтроль - организаторские способности - интеллектуальное развитие <p>При оперативном (краткосрочном) прогнозе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - функциональные возможности центральной нервной системы работника - психоэмоциональное состояние - психомоторика в конкретный момент времени <p>Надежность психологической совместимости сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-психологическая компетентность - адаптивность
16	Сарычев С.В. [142]	<ul style="list-style-type: none"> - групповое сознание и мотивация - общность образа организационных межличностных отношений и установка на их обогащение - обогащенная волевая саморегуляция в группе - установка на успешное преодоление трудностей - оптимальная психологическая дистанция между членами группы
17	Стрижов Е.Ю. [157]	<p>Внутренние (личностные) факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - личностные смыслы нравственных ценностей человека - локус моральной ответственности - индивидуальный стиль решения экономических проблем - моральная саморегуляция - индивидуальный стиль межличностного взаимодействия <p>Внешние (социальные) факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - моральные нормы, доминирующие среди социального окружения человека - отношение социальных групп к мошенническим способам получения материальных благ - отношение населения к ценностям труда и денег

18	Павленко В.А. [103, 104]	<ul style="list-style-type: none"> - развитая профессиональная мотивация, направленная на контроль и коррекцию своего поведения в соответствии с установленными нормами и правилами - требуемый уровень знаний, умений, навыков - высокая стрессоустойчивость, основанная на использовании способов саморегуляции психофизического состояния
19	Путивцев П.В. [135, 136]	<p>Внутренние условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитая профессиональная мотивация, - контроль и коррекция своего поведения в соответствии с интересами службы <p>Внешние условия – профессиональная подготовка сотрудника</p>
		<p>Факторы групповой надежности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокая надежность 80% участников группы - расстановка кадров с учетом личностных особенностей сотрудников - существование возможностей для профессионального образования и профессионального роста - наставники и руководители, обладающие авторитетом, высокими профессиональными и морально-нравственными качествами - малое количество акцептантов, имеющих, по результатам исследования, низкий уровень профессиональной надежности

В соответствии со ст. 6 Постановления Правительства РФ от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» сотрудники полиции должны обладать следующими личными и деловыми качествами [119]:

- средний и выше среднего уровень общего интеллектуального развития;
- хороший уровень способностей к логическим суждениям и умозаключениям;
- умение четко излагать информацию в устной и письменной формах;
- эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;
- высокий уровень волевой регуляции поведения, развитость таких волевых черт характера как выдержка, смелость, решительность, настойчивость, целеустремленность;
- внутренняя организованность, которая проявляется в чертах характера: исполнительность, работоспособность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;
- уровень правосознания и нравственных убеждений, соответствующих

«Кодексу профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации», утвержденных Приказом Министра внутренних дел РФ (честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали) [124];

- зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и высокий уровень самокритичности;
- адекватный уровень самооценки;
- преобладание рабочей мотивации, направленность на дело.

Применительно к теме нашего исследования для обобщения показателей надежности будем опираться на личностный подход. Для выделения элементов структуры профессиональной надежности сотрудника ОКС возьмем за основу концепцию динамической функциональной структуры личности, создателем которой является К.К. Платонов [109]. Платонов К.К. рассматривает личность как систему, развивающуюся и изменяющуюся во времени, что соответствует идее нашего исследования о возможности формирования необходимых свойств личности сотрудника ОКС в процессе мероприятий психологической подготовки.

Основными структурными элементами личности являются следующие подструктуры:

- биологическая;
- подструктура индивидуальных особенностей психических процессов;
- подструктура социального опыта;
- направленность.

В обобщенном виде содержание каждого структурного элемента и способы его развития (формирования) представлены на рисунке 2.7.

Следующий этап исследования состоял в распределении обобщенных показателей профессиональной надежности личности сотрудника ОКС по категориям (подструктурам), входящим в концепцию личности К.К. Платонова.

Первой подструктурой является биологическая. Соответствие сотрудника

ОКС таким характеристикам биологической подструктуры личности как пол, возраст обеспечивается требованиями ФЗ «О полиции». Исследовательский интерес в рамках данной работы будет направлен на установление наличия или отсутствия взаимосвязи между гендерным признаком и показателями профессиональной надежности сотрудника ОКС.

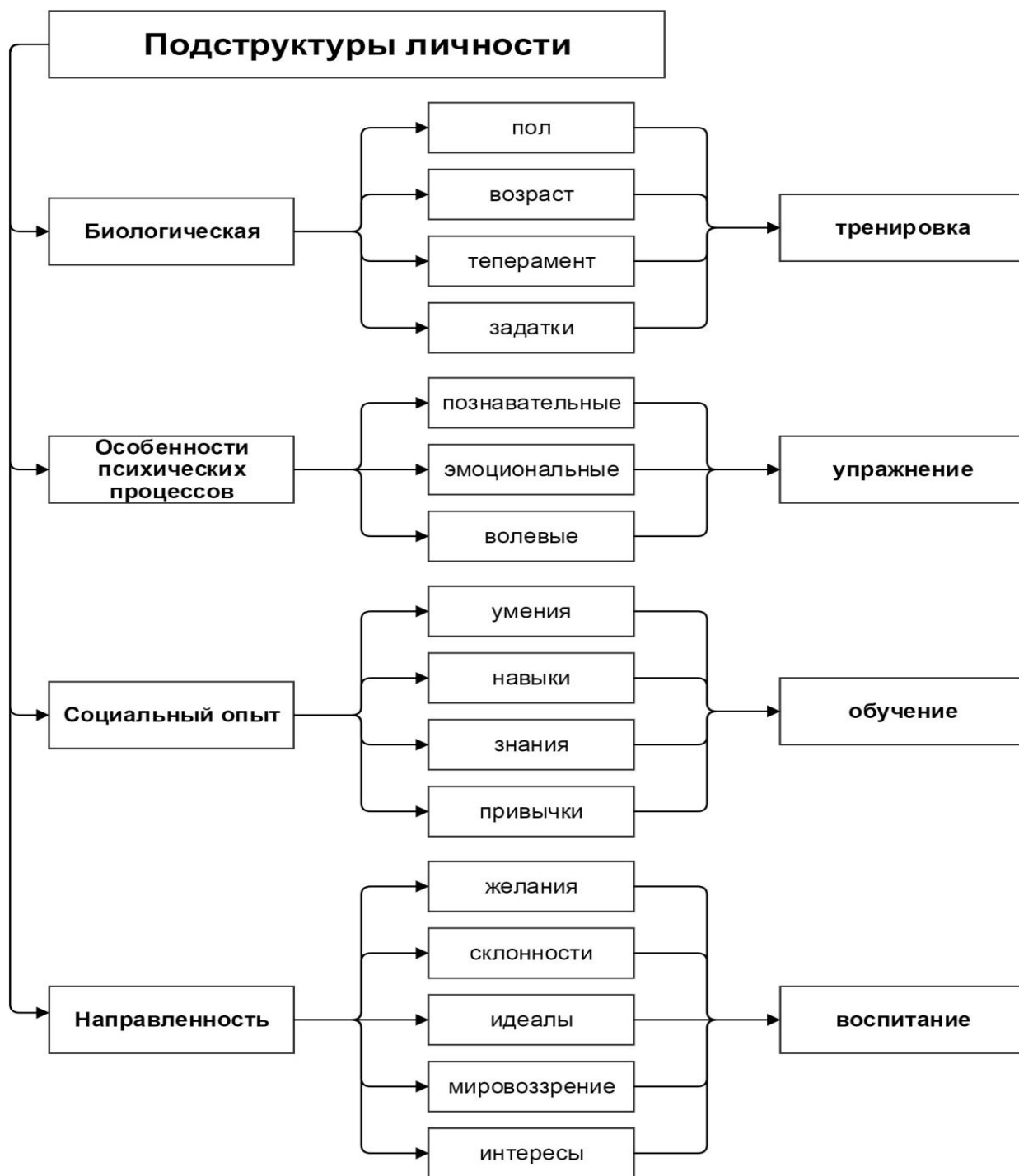


Рис. 2.7. Концепция динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова

Что касается темперамента и врожденных задатков, можем отметить следующее. Многочисленные исследования, в том числе, под руководством Б.М. Теплова, В.Д. Небылицына доказывают наличие влияния свойств нервной системы на надежность работы человека-оператора [91].

В исследованиях В.С. Мерлина темперамент рассматривается как вторичное свойство индивида, характеризующее устойчиво повторяющиеся динамические особенности поведения человека и определяющее свойства его интегральной индивидуальности [133]. Вместе с тем, исследования Л.Г. Дикой доказывают, что высокий уровень развития таких обусловленных факторами наследственности свойств индивидуальности как сильная нервная система, гибкость, подвижность нервных процессов и психических функций является показателем эффективного индивидуального стиля деятельности [30, 31].

Исходя из этих посылок, можем заключить, что темперамент сангвиника, холерика и флегматика, имеющих сильный и, в первых двух случаях, подвижный тип нервной системы должен быть более предпочтителен для профессии сотрудника ОКС. В рамках проводимого исследования нам будет важно диагностировать силу, уравновешенность и подвижность типа нервной системы сотрудников ОКС и установить наличие или отсутствие корреляции между типом высшей нервной деятельности сотрудника и показателями его профессиональной надежности на начальном этапе исследования, а также после проведения формирующего эксперимента. Тем самым, мы сможем сформулировать рекомендации о необходимости или отсутствии необходимости организации профессионального отбора сотрудников ОКС по критерию «тип высшей нервной деятельности».

Относительно такой составляющей биологической подструктуры личности как врожденные задатки, которые являются фундаментом формирования способностей, в том числе, и профессиональных, установление взаимосвязи между задатками и показателями профессиональной надежности сотрудников ОКС не входит в круг задач данной работы.

Таким образом, экспертам для проведения оценки показателей профессиональной надежности личности сотрудника ОКС будет предложен перечень критериев, сгруппированных по четырем подструктурам личности:

- 1 – биологическая подструктура
- 2 – особенности психических процессов;
- 3 – социальный опыт;
- 4 – направленность.

Распределив показатели надежности из таблицы 2.1 и перечня личных и деловых качеств сотрудников полиции [119] по показателям подструктур личности, получили списки показателей профессиональной надежности в разрезе четырех подструктур по концепции К.К. Платонова (Приложение 1).

При помощи функции «найти» приложения Word определили количество повторений отдельных показателей профессиональной надежности в общих списках и выстроили их по частоте упоминания (Приложение 2). Таким образом, нам удалось обобщить показатели профессиональной надежности, отмеченные в исследованиях отечественных ученых с показателями, предъявляемыми к личности полицейского нормативными документами МВД РФ.

Недостатком полученных перечней показателей профессиональной надежности является то, что они не учитывают специфические особенности труда сотрудников ОКС, поскольку в подавляющем большинстве базируются на исследованиях надежности в эргатических системах «человек-техника», а данное исследование предполагает определение параметров надежности человека для эргатической системы «человек-человек». Решить эту проблему и «привязать», сформированные путем теоретического анализа и обобщения, перечни показателей профессиональной надежности к особенностям реальной деятельности сотрудников ОКС, поможет метод экспертной оценки (экспертных оценок).

В качестве экспертов к исследованию привлечены офицеры подразделений ОКС МВД РФ в количестве 26 человек. Экспертная оценка значимости показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС осуществлялась по

разработанному бланку (Приложение 3). В бланк экспертной оценки были включены:

- список биологической подструктуры, который насчитывает 5 показателей (помимо тех, которые определены нормативными документами – пол, возраст);
- список подструктуры «Особенности психических процессов» насчитывает 7 показателей;
- список подструктуры «Социальный опыт» – 24 показателя;
- список подструктуры «Направленность» – 11 показателей.

Количественное соотношение показателей профессиональной надежности (5:7:24:11) показывает, что большинство исследователей данной проблемы считают основным компонентом, оказывающим влияние на формирование показателей надежности, является социальный опыт, то есть те результаты воспитания, самовоспитания, обучения, самообучения, которые сформированы у субъекта труда в результате воздействия социума.

Также необходимо отметить, что помимо показателей профессиональной надежности, которые были представлены для оценки по результатам обобщения имеющихся исследований, эксперты имели возможность дополнить перечни показателями надежности сотрудника ОКС, важными, по их мнению, для этого вида труда, но не вошедшими в бланк.

Перед экспертами стояла задача оценить по степени значимости показатели, характеризующие профессиональную надежность сотрудника ОКС МВД РФ (профессии: конвоир, охранник) по следующим критериям:

4 балла – показатель имеет решающее значение для обеспечения надежности;

3 балла – показатель значим для обеспечения надежности;

2 балла – показатель мало значим для обеспечения надежности;

1 балл – показатель никак не влияет на обеспечение надежности.

Для обобщения результатов экспертной оценки нашли среднее арифметическое значение оценок всех экспертов по каждому показателю

профессиональной надежности сотрудника ОКС (Приложение 4). Медианным значением оценки показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС является 2,5. Следовательно, показатели профессиональной надежности, средняя арифметическая оценка по которым равна 2,5 баллам и более, будем считать необходимыми и обязательными качествами личности сотрудника ОКС, обеспечивающими их профессиональную надежность. Критерии, по которым средняя арифметическая составила менее 2,5 баллов, отнесем к категории, не имеющих решающего значения для обеспечения профессиональной надежности сотрудников ОКС (табл. 2.3).

Таблица 2.3

**Показатели профессиональной надежности сотрудников ОКС
(по результатам экспертной оценки)**

Биологическая подструктура	Баллы
2,5 балла и более	
Эмоциональная устойчивость	3,88
Выносливость	3,5
Уравновешенность	3,62
менее 2,5 баллов	
Высокая работоспособность	2,04
Психофизиологические факторы (соотношение контролируемой и динамической активности, возбудимость и психомоторная координация)	1,81
Подструктура «Особенности психических процессов»	
2,5 балла и более	
Хорошая способность к логическим рассуждениям	3,62
Способность к сосредоточению, психическая выносливость, объем и распределение, переключаемость внимания	3,73
Способность к прогнозированию ситуаций	3,23
Хороший уровень памяти (добавлен экспертами)	2,85
Средний и выше среднего уровень интеллекта	2,31
Самообладание (выдержка)	3,19
Адекватная самооценка	2,96
менее 2,5 баллов	
Умение четко излагать информацию в устной и письменной формах	1,27

Подструктура «Социальный опыт»	
2,5 балла и более	
Профессиональная подготовленность	3,85
Умение управлять собой (контроль и коррекция своего поведения и внешних проявлений эмоций), самоконтроль	3,65
Поведение в соответствии с установленными нормами и правилами	
Дисциплинированность, исполнительность	3,92
Честность	3,77
Добросовестность	3,35
Целеустремлённость	2,65
Умение ориентироваться и адекватно вести себя в психологически сложной ситуации (адаптироваться к изменяющимся условиям труда)	2,77
Владение навыками саморегуляции (владение навыками снятия нервно-психического напряжения)	3,46
Знание ухищрений, приемов, применяемых объектом труда	
Готовность к риску	3,23
Умение работать в коллективе	3,31
Низкий уровень конфликтности (добавлен экспертами)	3,62
	3,27
	3,15
менее 2,5 баллов	
Уверенность в своих силах	1,85
Сознательное стремление к преодолению трудностей	1,62
Ответственность	2,0
Решительность	1,88
Мужество	1,77
Понимание причин социально-психологических явлений в коллективе (социально-психологическая компетентность)	1,35
Социальная активность и инициативность	1,54
Социальная экстраверсия	1,46
Самостоятельность	2,42
Организованность	2,0
Смелость	1,88
Организаторские способности	2,38

Подструктура «Направленность»	
2,5 балла и более	
Понимание государственного значения выполняемых задач	3,46
Моральная зрелость и ответственность	3,58
Развитая профессиональная мотивация	3,77
Чувство долга	3,08
Гуманистическая направленность служебной деятельности	2,54
Гражданское мужество	2,73
Морально-психологическая подготовка	3,5
Любовь к профессии	3,92
менее 2,5 баллов	
Высокий уровень социальной активности и нравственного развития личности	1,5
Умение понимать и оценивать мотивы поведения сослуживцев	1,31
Принципиальность	2,04

Если в результате диагностики у сотрудника ОКС будет выявлен недостаточный уровень развитости каких-либо требуемых свойств личности (ниже среднего значения для данного параметра), психологу ОКС необходимо предпринять меры по развитию данного свойства. Для этого будет применяться авторская Программа формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области средствами психологической подготовки.

Кроме формирования индивидуальных показателей профессиональной надежности специалиста, психолог должен обеспечить достаточный уровень групповой надежности, поскольку деятельность сотрудников ОКС является коллективной (минимальная численность конвоя два человека). Имеющиеся теоретические исследования коллективной надежности, наиболее полно обобщенные в работах Журавлева А.Л., Сарычева С.В., проводились на коллективах, имеющих постоянный состав участников [44, 141]. Особенностью данного вида коллективов – конвой ОКС – является их переменная структура, поскольку состав конвоя непостоянен и зависит от графика нарядов караульной службы. Однако, состав конвоя назначается из числа служащих одной роты, таких

рот в батальоне ОКС две. Поэтому показатели, характеризующие коллективную надежность, будем исследовать в рамках каждой роты.

Обобщая вышесказанное, можем заключить, что Программа формирования профессиональной надежности сотрудников ОКС должна включать три направления психологической подготовки:

- 1) методики исследования индивидуально-типологических качеств личности в соответствии с показателями, характеризующими подструктуры личности концепции К.К. Платонова (биологической, особенностей психических процессов, социального опыта и направленности) и материалы для диагностики наличного уровня развития показателей надежности для каждого сотрудника исследуемого подразделения ОКС и структурной единицы (рота) в целом;
- 2) теоретические положения, являющиеся основой исследования показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС;
- 3) упражнения, формирующие как отдельные показатели профессиональной надежности, по которым выявлен недостаточный уровень развития, так и показатели коллективной профессиональной надежности сотрудников ОКС.

Заслуживает особого внимания аспект формирования показателей профессиональной надежности подструктуры «Направленность личности», поскольку она обеспечивается проведением воспитательных мероприятий по привитию любви к профессии, моральной зрелости и ответственности, профессиональной мотивации, чувства долга, гуманистической направленности служебной деятельности, гражданского мужества. Тем самым Программу формирования показателей профессиональной пригодности сотрудников ОКС с полным основанием можно отнести к психолого-педагогическим, поскольку вопросы нравственного воспитания изучает педагогика.

Программа предназначена для психологической подготовки сотрудников батальона охранно-конвойной службы (ОКС) Управления внутренних дел по Тверской области в направлении формирования их профессиональной

надежности и реализуется на базе батальона. Программа будет разработана с учетом требований федеральных законов Российской Федерации и организационно-распорядительных документов Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Таким образом, на основе обобщения и систематизации теоретических подходов к пониманию профессиональной надежности специалиста, созданы необходимые условия и определены основные направления выполнения эмпирической части исследования по разработке Программы формирования профессиональной надежности сотрудников батальона ОКС УВД по Тверской области и проверке ее результативности.

Выводы по второй главе

1. На основе изучения законодательной и нормативной документации, регламентирующей профессиональную деятельность сотрудников ОКС, не прибегая к затратным по времени методам, таким как: наблюдение за работой специалистов, изучение результатов (продуктов) деятельности, анализ ошибок и других, мы смогли получить валидную информацию о субъекте, объекте, предмете, цели, средствах и условиях труда сотрудников ОКС МВД РФ. Опираясь на формулировки Трудового кодекса РФ, можем заключить, что профессиональная деятельность сотрудников ОКС сопряжена с профессиональным риском и вероятностью причинения вреда здоровью при исполнении трудовых обязанностей.

2. Анализ и описание содержания профессиональной деятельности сотрудников ОКС, выполненные в свете классификации профессий Е.А. Климова, позволяют сформулировать ряд выводов. Труд сотрудников ОКС связан с повышенной моральной ответственностью за жизнь и здоровье людей как тех, которые являются объектом труда (спецконтингент), так и своих собственных, а также всех субъектов, участвующих в деятельности судебно-исполнительной системы. В деятельности сотрудников ОКС преобладает ручной труд, а целью труда является преобразование окружающей действительности,

подразумевающей оказание воспитательного воздействия на лиц, подозреваемых в совершении преступлений, и заключается в выполнении требований законодательно-нормативных документов МВД РФ, регламентирующих трудовые функции сотрудников ОКС.

3. Описав профессиональную деятельность сотрудников ОКС на основе теоретико-методологических положений психологии труда о структуре процесса труда, разработанных Е.А. Климовым, можем резюмировать: во-первых, объектами трудовой деятельности сотрудников ОКС являются люди и технические системы, то есть функционирует эргатическая система «человек-человек-техника»; во-вторых, предмет труда сотрудников ОКС – это процессы и ситуации неопределенности; в-третьих, цели труда заданы организационно-распорядительными документами МВД РФ, обозначены сроки их достижения, цели являются объективными; в-четвертых, в процессе труда сотрудники ОКС используют вещественные и функциональные средства труда, их трудовая деятельность осуществляется в условиях микроклимата близких к бытовым.

4. Составление перечня показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС базировалось на анализе: а) научной литературы (исследования отечественных ученых) по проблеме надежности субъекта труда; б) нормативных ведомственных документов МВД РФ. Указанные в этих источниках показатели надежности систематизированы и обобщены. Основой для систематизации и обобщения показателей профессиональной надежности личности послужила концепция динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова.

5. С целью установления соответствия общепринятых показателей профессиональной надежности специалиста сущностным особенностям профессиональной деятельности сотрудников ОКС, применена экспертная оценка. По результатам экспертной оценки были сформированы перечни показателей профессиональной надежности сотрудника ОКС в разрезе четырех подструктур концепции динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова: биологической, особенностей психических процессов, социального опыта и направленности.

6. Полученные результаты обеспечили определение цели, задач и основных направлений деятельности психолога по формированию профессиональной надежности сотрудников ОКС, которые обобщены и оформлены в «Программе формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области».

Глава 3. Формирование профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ

3.1. Психологические особенности формирования профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы

Для формирования профессиональной надежности сотрудников ОКС в организациях МВД РФ психологической службе Тверского батальона ОКС была рекомендована «Программа формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области» (Приложение 5). Цель Программы определена, исходя из полученных результатов экспертной оценки, и состоит в формировании личностных качеств сотрудников ОКС, формирующих их профессиональную надежность.

Достижение поставленной цели может быть обеспечено за счет решения следующих задач:

- приобретение сотрудниками ОКС теоретических знаний, раскрывающих механизм психических процессов, влияющих на формирование показателей их профессиональной надежности;
- развитие личностных качеств сотрудников ОКС, обеспечивающих необходимый и достаточный уровень профессиональной надежности в различных ситуациях выполнения трудовых обязанностей;
- овладение сотрудниками ОКС навыками и умениями по использованию возможностей собственной психики для выполнения профессиональных задач по охране, конвоированию и содержанию обвиняемых и подозреваемых;
- освоение сотрудниками ОКС способов укрепления эмоционально-волевой сферы с целью выработки требуемого поведения и черт характера, обеспечивающих профессиональную надежность несения службы – выполнения профессиональных обязанностей;
- совершенствование способности сотрудников ОКС анализировать ситуации профессионального риска, возникающие в профессиональной деятельности;

- воспитание у сотрудников ОКС трудовой направленности и социальной полезности мотивации профессиональной деятельности;
- формирование у сотрудников ОКС навыков межличностного взаимодействия, обеспечивающего высокий уровень согласованности действий, бесконфликтного поведения в служебных отношениях с сослуживцами и спецконтингентом.

В процессе занятий по Программе сотрудники Тверского батальона ОКС осуществляют самостоятельную работу в «Тетради для самостоятельной работы по формированию профессиональной надежности сотрудника ОКС» (Приложение 6). Тетрадь включает психодиагностические методики для определения личностных качеств сотрудника, упражнения для развития показателей профессиональной надежности, рекомендации по регуляции эмоционального состояния, задания для самооценки, самоконтроля и самоотчета.

Программа состоит из введения, заданий для теоретических и практических занятий, заключения, списка литературы и рассчитана на 62 часа, в том числе 44 аудиторных занятий и 18 часов самостоятельной работы. По окончании занятий по Программе предполагается, что сотрудники ОКС будут, по мере необходимости, применять освоенные упражнения и практики для поддержания необходимого и достаточного уровня профессиональной надежности.

Рассмотрим подробнее содержание Программы, логика построения которого соответствует очередности действий психолога при формировании профессиональной надежности сотрудников ОКС.

Видами учебных занятий по Программе являются:

- лекции (8 часов), которые проводятся психологом и позволят сотрудникам ОКС понять механизмы функционирования психики и поведения специалиста;
- практические занятия – 28 часов, что составляет 64% всего времени, предусмотренного Программой, на формирование необходимого уровня показателей профессиональной надежности;
- входной, выходной контроль и квалификационный зачет (8 часов);

– самостоятельная работа сотрудников ОКС (18 часов) в «Тетради для самостоятельной работы по формированию профессиональной надежности сотрудника ОКС».

Проведение практических занятий организуется в активных и интерактивных формах:

а) предусматривающих выполнение упражнений на развитие необходимых психических функций восприятия, внимания, памяти, мышления;

б) базирующихся на конкретных ситуациях профессиональной деятельности (кейс-стади, ролевые игры, мозговой штурм, групповой тренинг и др.).

Входной и выходной контроль, изучаемых на занятии, исследуемых и формируемых в настоящем эксперименте показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС, проводится на начальном и завершающем этапах работы по Программе.

Завершение психологической подготовки предусматривает итоговый контроль в виде квалификационного зачета. В обобщенном виде Программа имеет структуру, представленную на рисунке 3.1.



Рис. 3.1. Структура «Программы формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области»

На первом занятии (4 часа) с целью входного контроля проводится анкетирование и тестирование.

Анкета (Приложение 7) разработана автором и предполагает самооценку сотрудниками батальона ОКС УВД по Тверской области по 5-ти балльной шкале показателей профессиональной надежности, по которым можно судить о таких показателях профессиональной надежности сотрудника ОКС как: уравновешенность, эмоциональная устойчивость, владение навыками саморегуляции, дисциплинированность, стремление работать в коллективе, целеустремленность, любовь к профессии, чувство долга и др. Анкета включает 24 вопроса, ответы на которые, даются в баллах. Значения низких уровней проявления показателей профессиональной надежности оцениваются в 1 балл, высокого – в 5 баллов. Минимальное количество баллов – 24, максимальное – 120. Медианное значение – 72. Следовательно, по результатам анкетирования сможем сделать следующие выводы:

- сумма 56 баллов и ниже свидетельствует о низком уровне профессиональной надежности сотрудников ОКС;
- сумма от 57 до 88 баллов показывает средний уровень профессиональной надежности;
- сумма 89 и более баллов – высокий уровень профессиональной надежности сотрудников ОКС.

Тестирование на этапе входного контроля проводится с целью выявления степени сформированности показателей профессиональной надежности у сотрудников ОКС, обобщенных в рамках концепции личности К.К. Платонова, а также учитывающих требования нормативных документов и результаты экспертной оценки.

Для тестирования использованы методики, представленные в Практикуме по дифференциальной психодиагностике под общей редакцией В.А. Бодрова [18]; сборнике методик и тестов для практической психодиагностики под редакцией Д.Я. Райгородского [122]; сборнике «Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М.

Мануйлова [169], Сборник «Практическая психология. Инструментарий» В.Б. Шапаря, А.В. Тимченко, В.Н. Швыдченко [186]. Перечень методик для диагностики показателей профессиональной пригодности представлен в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Психодиагностические методики определения показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Психодиагностические методики
1	Темперамент	- методика «Сила нервной системы» - методика «Уравновешенность нервной системы» - методика «Подвижность нервной системы»
2	Эмоциональная устойчивость	- методика определения эмоциональной устойчивости (стабильности) – неустойчивости (нейротизма, тревожности)
3	Уровень самооценки	- методика определения уровня самооценки С. Будасси
4	Способность к прогнозированию ситуаций	- тест «Способность к прогнозированию» Л.А. Регуш
5	Свойства внимания: – распределение – устойчивость и концентрация	- методика «Таблицы Шульте» - методика «Перепутанные линии»
6	Уровень интеллекта	- тесты интеллекта Айзенка-Горбова
7	Уровень логического мышления	- методика «Логические закономерности О. Липпмана»
8	Уровень памяти	- методика «Оперативная память»
9	Уровень развития волевых качеств личности	- методика оценки эмоционально-волевых качеств
10	Готовность к риску	- методика диагностики степени готовности к риску Шуберта
11	Уровень самоконтроля	- методика «Способность самоуправления» Н.М. Пейсахова

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Психодиагностические методики
12	Умение работать в коллективе	- методика определения индекса групповой сплоченности Сижора
13	Уровень конфликтности	- методика «Конфликтная личность» В.М. Пугачева
14	Преобладающая мотивация	- методика диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана
15	Направленность личности	- методика диагностики направленности личности Б. Басса (Смекала-Кучера)

На следующем занятии (2 часа) по теме «Профессиональная надежность сотрудника ОКС» в лекционной форме рассматриваются вопросы:

- понятие и факторы надежности;
- исторический обзор исследования профессиональной надежности человека как субъекта труда;
- показатели профессиональной надежности сотрудника ОКС.

Затем следует практическое занятие № 1 (4 часа), направленное на формирование таких показателей профессиональной надежности как: адекватная самооценка, готовность к риску.

Вторая лекция посвящена рассмотрению темы «Психические процессы в структуре личности» и изучает вопросы:

- понятие психики и ее структура;
- психические познавательные процессы;
- эмоционально-волевые процессы.

Далее следуют два практических занятия, каждое продолжительностью 4 часа. На практическом занятии № 2 формируют показатели профессиональной надежности на основе развития:

- свойств внимания;
- способности к прогнозированию ситуаций;
- логичности мышления;

– свойств памяти.

Практическое занятие № 3 посвящено выполнению упражнений, формирующих волевые качества личности сотрудника ОКС.

Третья лекция (2 часа) на тему «Психические свойства, состояния и образования личности» изучает вопросы:

- психические свойства личности: темперамент, направленность, характер, способности;
- понятие психического состояния;
- знания, умения, навыки и мастерство как психические образования личности.

После третьей лекции проводятся практические занятия № 4 и № 5, каждое продолжительностью 4 часа. Практическое занятие № 4 посвящено освоению приемов саморегуляции психоэмоционального состояния. Также отрабатываются навыки самоконтроля, приемы аутотренинга, релаксации и ситуативно-образной психорегуляции.

Практическое занятие № 5 посвящено:

- формированию ценностных ориентаций, трудовой мотивации;
- выполнению упражнений на осознание своего жизненного плана, построение или вынесение во внешний план иерархии ценностных ориентаций.

Тема четвертой лекции «Социально-психологические явления в коллективе» (2 часа) посвящена рассмотрению следующих вопросов:

- коллектив как разновидность малой социальной группы;
- стадии развития и типы взаимоотношений в коллективе;
- конфликт и способы поведения в конфликтной ситуации.

На практическом занятии № 6 (4 часа) приобретаются умения работать в коллективе на основе выполнения психогимнастических упражнений, ролевых игр, решения ситуаций.

Практическое занятие № 7 (4 часа) позволяет сотрудникам ОКС:

- овладеть различными стратегиями и тактиками поведения в конфликтной

ситуации;

- приобрести навыки разрешения конфликтов.

Далее следует итоговое 4-х часовое занятие в виде квалификационного зачета и выходного контроля – тестирование уровня развития показателей профессиональной надежности сотрудников Тверского батальона ОКС по методикам, представленным в таблице 3.1.

Таким образом, в процессе занятий по Программе рассмотрены психологические основы понятия «профессиональная надежность» в свете концепции динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова:

- индивидуально-типологические качества личности сотрудников ОКС, объединенные биологической подструктурой (темперамент, эмоциональная устойчивость);
- уровень развития психических процессов (подструктура особенностей психических процессов), обеспечивающих необходимый уровень профессиональной надежности сотрудников ОКС (уровень самооценки, способность к прогнозированию ситуаций, свойства внимания, уровень интеллекта, уровень логического мышления, уровень памяти);
- показатели подструктуры социального опыта (готовность к риску, уровень самоконтроля, умение работать в коллективе, уровень конфликтности и др.);
- характеристики подструктуры направленности (любовь к профессии, преобладающая мотивация, направленность личности).

Кроме того Программа направлена на формирование профессиональной надежности сотрудников ОКС. На это направлены практические занятия, включающие упражнения, формирующие отдельные показатели профессиональной надежности специалистов, недостаточный уровень развития которых выявлен при анкетировании и тестировании на этапе входного контроля. Даже если на этапе входного контроля у сотрудника ОКС по отдельным показателям профессиональной надежности выявлен средний или высокий уровни развития, он включается в занятия для закрепления или повышения

имеющегося уровня. На практических занятиях выполняются упражнения по:

- саморегуляции психического состояния;
- развитию способности к распределению, переключению и концентрации внимания;
- совершенствованию способностей к прогнозированию ситуаций, использованию различных видов памяти, решению логических задач;
- повышению уровня самооценки, самоконтроля;
- освоению способов совместной деятельности и конструктивного разрешения конфликтов;
- формированию трудовой направленности, готовности к риску.

Упражнения объединены по группам показателей, над развитием которых необходимо работать. Так, например, упражнения по развитию способности к прогнозированию ситуаций и логического мышления объединены в общую группу упражнений на развитие качеств мышления. Упражнения на развитие волевых качеств объединены с упражнениями на развитие уровня самоконтроля.

Упражнения по формированию отдельных показателей профессиональной надежности могут объединяться в тематические тренинги, включающие ряд подобранных психологом подразделения ОКС упражнений.

Перечень упражнений и показатели надежности, которые они формируют, представлены в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Упражнения для формирования показателей надежности сотрудников ОКС

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Развивающие упражнения, ситуации, игры	Номер практического занятия
1	Уровень самооценки	- «Мой портрет в лучах солнца» - «Мои достоинства» - «Ода о себе» - «Кто я?» - «Все мы»	1
2	Готовность к риску	- решение ситуаций	1

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Развивающие упражнения, ситуации, игры	Номер практического занятия
3	Свойства внимания	- упражнения на развитие свойств внимания («Игры индейцев», «Печатная машинка», «Кто быстрее – 1,2», «Наблюдательность», «Корректурка» и др.)	2
4	Уровень памяти	- методы развития памяти - упражнения на развитие памяти	2
5	Качества мышления	- «Бег ассоциаций» - «Движение по одному» - мозговой штурм - логические задачи	2
6	Уровень развития волевых качеств, самоконтроля	- «Любовь к боли» - упражнение на развитие волевых качеств личности - «Разминка силы воли» - «10 упражнений для тренировки силы воли»	3
7	Эмоциональная устойчивость	- «Настроение» - «Эмоции» - «Интроскоп» - «Лесенка» - «Гравитация» - «Термометр» - «Зажим» - «Точки» - «Смех» - «Пульс» - «Холодок» - АТ «Заброшенный сад» - АТ «Маяк» - АТ «Волшебный лес» - «Зимнее утро» - «Поплавок» - «Ритм» - «Простые утверждения» - «Расслабление»	4

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Развивающие упражнения, ситуации, игры	Номер практического занятия
8	Направленность личности, преобладающая мотивация	<ul style="list-style-type: none"> - «Мои жизненные цели» - «Ценности» - «20000 дней» - «Аукцион ценностей» - «Звездный час» - «Жизненный путь» - «Анализ личных целей» - «Я в мире» - «Шляпа факира» - «Выбор стратегии профессионализации» 	5
9	Умение работать в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> - «Реконструкция образа-Я (20 суждений) - «Золотые орехи» - «Мотивация» - «Кто как поведет?» - «Я люблю, конечно, всех» - «Доверяющее падение» - «Броуновское движение» - «Поймай взгляд» - «Артель художников» 	6
10	Уровень конфликтности	<ul style="list-style-type: none"> - «Чемпионат борьбы на пальцах» - «Я в конфликтной ситуации» - «Скульптура конфликта» - «Жалоба» - «Вавилонская башня» - «Если бы..., я стал бы...» - «Сглаживание конфликтов» - «Конфликтные ситуации» - «Чемодан» 	7

При подготовке и проведении тренингов психологу подразделения ОКС необходимо учитывать общие рекомендации, которые обобщены на рисунке 3.2.



Рис. 3.2. Условия проведения психологического тренинга

Рассмотрим подробнее наиболее значимые условия, которые позволят обеспечить успешность тренинговых занятий в группах сотрудников ОКС [22, 121, 150].

1. Подбор участников группы: оптимальной является группа не менее 6-7 и не более 12 человек; группа должна быть гетерогенной, а не гомогенной (только мужчины или женщины), так как это позволяет расширить поведенческий репертуар участников; менее эффективно участие одного мужчины в женской группе и наоборот; принимать во внимание возрастные особенности участников; учитывать принцип добровольности.

2. Совместное обсуждение и принятие правил (принципов) работы группы.

3. Создание рабочей атмосферы в группе, четкость и последовательность выполнения поставленных задач, продуманность алгоритма проведения тренинговых занятий (приветствие участников тренинга, процедура знакомства, прояснение ожиданий и корректировка сценария тренинга с учетом пожеланий

участников, пространственное расположение участников, энтузиазм самого ведущего).

4. Отслеживание собственных установок и учет установок участников (благоприятные и неблагоприятные), влияющих на эффективность проведения тренинга. К благоприятным установкам относят: осознание своих недостатков в сфере профессиональной надежности и готовность к изменениям; понимание того, что приобретаемый опыт может быть болезненным. Неблагоприятными установками являются: участие в тренинге по принуждению; завышенные ожидания; нереалистичные мнение о себе; негативное отношение к кому-либо из участников группы; недооценка силы психологического воздействия группы на личность; ожидание сверхбыстрых и радикальных изменений; уверенность в отсутствии проблем или неприятие их.

5. Материально-техническое обеспечение тренинговой работы сводится к оборудованию специального кабинета: стерео- и видеоаппаратура, кресла с разъемами для наушников и подголовниками, интерактивная доска, маркеры, возможность организации пространства как для групповой (в форме круга), так и для индивидуальной работы.

6. Желательное осуществление видео- и аудиозаписи процесса тренинга с последующим обсуждением в целях большей объективности.

Сценарий развития группы проходит ряд основных стадий.

Первая стадия ориентации и зависимости:

- участники присматриваются друг к другу и к ведущему;
- большая ориентация группы на ведущего и сильная зависимость от него;
- ведущий дает инструкции, управляет деятельностью группы, присматривается к группе, анализирует интересы и стремления ее членов.

Вторая стадия «притирки» и конфликта:

- распределение участников между собой;
- появление стремления к соперничеству;

- активное распределение ролей.

Третья стадия сотрудничества и целенаправленной деятельности:

- возникновение чувства принадлежности к группе;
- выработка общих ценностей;
- появление доверия, искренности в выражении чувств, осознание общего «Мы»;
- открытое обсуждение членами группы своих проблем и развитие личности каждого.

Четвертая стадия завершения работы группы:

- выполнение поставленной задачи;
- завершение существования группы как социальной структуры.

При организации психологического тренинга необходимо учитывать ряд принципов, также представленных на рисунке 3.2.

Рассмотрим более подробно две последние группы – принципы поведения участников и этические принципы. К принципам поведения участников, которые вырабатываются и принимаются самой группой и ведущим с последующей фиксацией и соблюдением на всем протяжении тренинговой работы, относятся:

1) принцип моделирования – в тренинге моделируются различные ситуации, в которых участники демонстрируют негативные и позитивные формы поведения;

2) принцип активности – активное включение в работу всех участников тренинга;

3) принцип искренности – участник вправе сам определять меру своей искренности и, если он выражает свои мысли и чувства, то делать это должен искренне;

4) принцип «обращение по имени» – обращение участников тренинга друг к другу по имени, именно в той форме, в какой участнику больше всего нравится (имена могут быть придуманы участниками группы на период тренингов и указаны на бейджах);

5) Принцип «здесь и теперь» – ориентация на обсуждение проблемы в настоящий момент, даже если это вызывает неприятные ощущения или эмоции;

6) Принцип обязательности или постоянства – каждый участник группы работает от начала и до конца и не опаздывает;

7) принцип доверительности – уважительное отношение участников тренинга друг к другу с учетом интересов, ценностей, переживаний и чувств каждого;

8) принцип осознания поведения – перевод поведения участников с неосознаваемого на осознанный уровень – осознание своего поведения и принятие личной ответственности за свои действия;

9) принцип персонификации высказываний – высказывания строятся от первого лица, чтобы исключить неопределенность и некорректность в отношении кого-либо из участников – не «Считается...», а «Я считаю...»;

10) принцип вербализации чувств – каждый участник тренинга обязательно проговаривает то, что чувствует, переживает;

11) принцип обратной связи – каждый участник имеет право высказать свое мнение и предложение по тому или иному вопросу, особенно при обсуждении впечатлений от выполнения конкретного упражнения, которое может выражаться адресно и в целом.

К этическим принципам относятся:

1) принцип конфиденциальности – информация о происходящем в группе и каждом из участников остается в группе и не обсуждается за ее пределами, что способствует формированию доверительных отношений между участниками группы и соотносится с принципом «здесь и теперь»;

2) принцип ненанесения ущерба – обсуждение и работа в группе с позиции «не навреди», что требует высокого профессионализма и межличностной чувствительности психолога, ведущего тренинг;

3; принцип «стоп» или «право сказать нет» является уточнением второго принципа «ненанесения ущерба» в ситуации, когда человек не хотел бы раскрывать некоторые интимные и значимые подробности своей жизни, либо еще не готов к этому. При частом использовании данного принципа ведущий может использовать ресурс группы либо самостоятельно корректно подчеркнуть

неконструктивность такого поведения;

4) принцип соответствия заявленных целей тренинга его содержанию – последовательность со стороны ведущего в реализации целей, заявленных в тренинге с учетом пожеланий участников о необходимости изменений (корректировки) тренинга. У ведущего всегда должны быть заготовки достаточно эффективных, целесообразных и актуальных упражнений применительно к возникшей ситуации с учетом задач и целей тренинга.

В тренинговой работе с сотрудниками ОКС важны создание атмосферы доверия, психологической безопасности в группе, использование позитивного подкрепления, так как это позволяет участникам раскрыться и эффективно проработать имеющиеся затруднения. Также необходимы прояснение ожиданий каждого участника тренинга, готовность группы к совместной работе и возможным изменениям каждого члена группы и группы в целом.

Эффективность психологического тренинга как метода активного формирования показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС зависит от:

- личностных качеств психолога и его опыта тренинговой работы;
- готовности к работе как отдельных участников, так и группы в целом;
- внешних условий, направляющих работу к достижению поставленных цели и задач.

3.2. Анализ и интерпретация данных самооценки уровня профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы

В соответствии с Программой формирования профессиональной надежности сотрудников ОКС проведено анкетирование сотрудников Тверского батальона ОКС по 24 вопросам. Анкетирование позволило получить данные о самооценке сотрудниками ОКС степени удовлетворенности профессиональной деятельностью, осознании ее значимости для общества, степени своего профессионализма, значения коллективной составляющей в общем результате труда и необходимости психологической подготовки. В анкетировании приняли

участие 134 сотрудника Тверского батальона ОКС: 104 мужчины и 30 женщин в возрасте от 18 до 49 лет.

По результатам анкетирования для проведения формирующего эксперимента были отобраны две группы респондентов, имеющие наибольшую близость по результатам обработки анкет:

- служащие первой роты в количестве 39 человек, 12 из которых женщины;
- служащие второй роты в количестве 43 человек, 14 из которых женщины.

Эти группы являются сопоставимыми и однородными по количеству, соотношению мужчин и женщин. Возраст респондентов обеих групп от 18 до 30 лет (табл. 3.3).

Таблица 3.3

Выборка респондентов

Подразделения	Всего		Мужчины		Женщины	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1 рота	39	100,0	27	69,2	12	30,8
2 рота	43	100,0	29	67,4	14	32,6
Итого	82	100,0	56	65,3	26	31,7

Как видно из данных таблицы 3.3 в формирующем эксперименте приняли участие 82 сотрудника Тверского батальона ОКС. Занятия по Программе проводились с сотрудниками 1 роты – экспериментальная группа, численность которой 39 человек. С сотрудниками второй роты (контрольная группа) численностью 43 человека, занятия не проводились.

Отсутствие достоверных различий в выборке экспериментальной и контрольной групп подтверждено статистически с помощью критерия ϕ^* – угловое преобразование Фишера (табл. 3.4).

**Расчет эмпирического значения ϕ^*
по выборке формирующего эксперимента**

Группы респондентов	Экспериментальная группа		Контрольная группа		$\phi^*_{\text{эмп.}}$
	человек	%	человек	%	
Мужчины	27	69,2	29	67,4	0,174
Женщины	12	30,8	14	32,6	0,174

Как видно из таблицы 3.4 достоверных различий по гендерному признаку между респондентами контрольной и экспериментальной групп не выявлено.

Анкетирование сотрудников ОКС выявило следующие результаты уровня их профессиональной надежности (табл. 3.5).

Таблица 3.5

Результаты самооценки уровня профессиональной надежности

Показатели надежности	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	человек	%	человек	%
Низкий уровень (56 баллов и менее)	33	84,6	19	44,2
Средний уровень (57 – 88 баллов)	5	12,8	17	39,5
Высокий уровень (89 баллов и более)	1	2,6	7	16,3
Всего	39	100,0	43	100,0

Результаты анкетирования – средняя сумма баллов за ответы на вопросы анкеты, показывают, что сотрудники 1 роты в подавляющем большинстве (84,6%) имеют низкий уровень развития профессиональной надежности. У сотрудников 2 роты 44,2% респондентов имеют низкий уровень развития профессиональной надежности, а 39,5% – средний.

Таким образом, осуществление эксперимента по формированию профессиональной надежности у сотрудников первой роты будет тем более значимым, поскольку на начальном этапе уровень их профессиональной надежности был более низким по сравнению с сотрудниками второй роты.

По результатам анкетирования сотрудников Тверского батальона ОКС можно сделать ряд выводов:

- высокий уровень удовлетворенностью выбором профессии показали всего 12 респондентов (14,6%) из 82;
- только 12 респондентов высоко оценивают важность выполняемой работы, а более 50,0% опрошенных считают ее не важной;
- 43 респондента (52,4%) отметили, что в течение рабочего дня испытывают состояние вялости, 51 респондент (62,8%) состояние тревоги;
- только 8 респондентов (9,8%) владеют навыками саморегуляции своего состояния в течение рабочего дня;
- 11 респондентов (13,4%) довольны содержанием своей профессиональной деятельности, 63,4% опрошенных не довольны содержанием, а у 56 человек (68,3%) присутствует чувство, что работа надоела, не интересна, не оправдывает надежд;
- 60 респондентов (73,2% опрошенных) не устраивает строгая регламентация профессиональной деятельности;
- всего 23 респондента (28,0%) испытывают высокую загруженность в течение рабочего дня, низкую и среднюю степень загруженности отметили 71,9% респондентов, что составляет 59 человек;
- только 24 респондента (29,3%) оценивают степень сложности и опасности своей работы как высокую и очень высокую, 34 человека (41,5%) считают степень опасности профессиональной деятельности сотрудника ОКС низкой;
- 90,2% респондентов считают, что слишком много работают и слишком мало зарабатывают, то есть выражают недовольство уровнем материального вознаграждения;
- 34,1% респондентов (28 человек) оценивают степень своего профессионализма как очень высокую, а 9,8% опрошенных – как очень низкую;

- в то же время высокую самооценку своей профессиональной надежности дали только 16 респондентов (19,5%), низкую – 19 респондентов (23,2%);
- 62,2% (51 респондент) считают, что отсутствует необходимость психологической подготовки в процессе профессиональной деятельности;
- более половины респондентов (48 человек – 58,5%) никогда не проявляют упорства в достижении поставленной цели;
- высокую важность слаженности коллективных действий в профессиональной деятельности признают 33 респондента (40,2%), а важность личного участия признают только 9 респондентов (11,0%).

Анализ результатов анкетирования выявил наличие противоречивых оценок сотрудниками ОКС Тверского батальона своей профессиональной надежности, которые проявляются в завышенной самооценке и, в то же время, недооценке степени важности, ответственности, сложности, личной заинтересованности в достижении целей профессиональной деятельности.

Анализ результатов анкетирования в гендерном аспекте не выявил значимых различий в ответах на вопросы сотрудников Тверского батальона ОКС мужчин и женщин.

3.3. Результаты внедрения комплексной программы формирования профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы

Результаты тестирования респондентов экспериментальной (1 рота) и контрольной (2 рота) групп по психодиагностическим методикам, определяющим уровень развития показателей их профессиональной надежности на начальном этапе эксперимента, представлен в таблице 3.6.

Показатели профессиональной надежности сотрудников Тверского батальона ОКС на начальном этапе эксперимента

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Экспериментальная группа		Контрольная группа		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
1	Темперамент	преобладает, имеет место сила	38	97,4	38	88,4	1,693
		преобладает, имеет место слабость	1	2,7	5	11,6	1,693
		преобладает, имеет место уравновешенность	26	66,7	26	60,5	0,583
		преобладает, имеет место неуравновешенность	13	33,3	17	39,5	0,583
		преобладает, имеет место подвижность	25	64,1	27	62,8	0,123
		преобладает, имеет место инертность	14	35,9	16	37,2	0,123
		2	Эмоциональная устойчивость	повышенный уровень тревожности	25	64,1	29
отсутствие повышенного уровня тревожности	14			35,9	14	32,6	0,318
3	Уровень самооценки	заниженный	10	25,6	8	18,6	0,769
		завышенный	24	61,5	29	67,4	0,558
		адекватный	5	12,8	6	14,0	0,151
4	Способность к прогнозированию ситуаций	низкий уровень	19	48,7	24	55,8	0,643
		средний уровень	17	43,6	14	32,6	1,03
		высокий уровень	3	7,7	5	11,6	0,605

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Экспериментальная группа		Контрольная группа		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
5	Распределение внимания	достаточный уровень	7	17,9	10	23,3	0,595
		недостаточный уровень	32	82,1	33	76,7	0,595
	Устойчивость и концентрация внимания	низкий уровень	14	35,9	19	44,2	0,766
		средний уровень	21	53,8	23	53,5	0,032
		высокий уровень	4	10,3	1	2,3	1,564
6	Уровень интеллекта	IQ менее 84 баллов	-	-	-	-	0
		IQ 84-116 баллов	33	84,6	36	83,7	0,111
		IQ более 116 баллов	6	15,4	7	16,3	0,111
7	Уровень логического мышления	высокий уровень	3	7,7	2	4,7	0,576
		хорошая, средняя норма	19	48,7	24	55,8	0,643
		низкий, ниже среднего уровень	17	43,6	17	39,5	0,372
8	Уровень памяти	высокий уровень (38-40)	4	10,3	4	9,3	0,145
		средний уровень (34-37)	21	53,8	27	62,8	0,822
		низкий уровень (30-33)	11	28,2	10	23,3	0,513
		очень низкий уровень (29 и менее)	3	7,7	2	4,7	0,576
9	Уровень развития волевых качеств личности	качество развито отлично	7	17,9	4	9,3	1,154
		качество развито хорошо	4	10,3	11	25,6	1,848
		качество развито удовлетворительно	25	64,1	23	53,5	0,977
		качество развито плохо	3	7,7	5	11,6	0,605

Продолжение Таблицы 3.6

№ п/п	Показатели профессиональн ой надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Эксперименталь ная группа		Контрольна я группа		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
10	Готовность к рisku	слишком осторожны	11	28,2	8	18,6	1,03
		средние значения	21	53,8	19	44,2	0,875
		склонны к риску	7	17,9	16	37,2	1,977
11.	Уровень самоконтроля	высокий, выше среднего уровень	6	15,4	5	11,6	0,498
		средний уровень	19	48,7	23	53,5	0,432
		низкий, ниже среднего уровень	14	35,9	15	34,9	0,096
12.	Умение работать в коллективе	высокий, выше среднего уровень	5	12,8	5	11,6	0,165
		средний уровень	21	53,8	19	44,2	0,875
		низкий, ниже среднего уровень	13	33,3	19	44,2	1,01
13.	Уровень конфликтности	низкий	11	28,2	9	20,9	0,766
		средний	23	59,0	25	58,1	0,077
		высокий	5	12,8	9	20,9	0,986
14.	Преобладающая мотивация	комфорт	9	23,1	10	23,3	0,019
		социальный статус	10	25,6	8	18,6	0,769
		общение	9	23,1	9	20,9	0,234
		общая активность	4	10,3	6	14,0	0,514
		творческая активность	2	5,1	1	2,3	0,681
		социальная полезность	5	12,8	9	20,9	0,986
15.	Направленность личности	на себя	14	35,9	21	48,8	1,188
		на общение	16	41,0	10	23,3	1,736
		на дело	9	23,1	12	27,9	0,502

Тестирование сотрудников Тверского батальона ОКС на начальном этапе эксперимента имело целью сравнить респондентов экспериментальной и контрольной групп по показателям надежности и выявить наличие или отсутствие достоверных различий.

Математическая обработка результатов тестирования в процессе формирующего эксперимента осуществлялась при помощи критерия « ϕ^* – угловое преобразование Фишера» и имела целью проверить их достоверность [149, С. 157-166]. По мнению Е.В. Сидоренко, критерий « ϕ^* – угловое преобразование Фишера» относится к многофункциональным статистическим критериям, которые могут использоваться по отношению к самым разнообразным данным, выборкам и задачам. Критерий « ϕ^* – угловое преобразование Фишера» предназначен для сопоставления двух выборок (процентные доли) по частоте встречаемости интересующего эффекта. Критерий ограничивает нижние границы выборок – 5 наблюдений; верхняя граница может быть сколь угодно большой. В нашем случае две выборки – это экспериментальная и контрольная группы, а интересующим эффектом являются показатели профессиональной надежности. Чем больше величина ϕ^* , тем более вероятно, что различия достоверны.

Как видно из данных таблицы 3.6, достоверных различий по исследуемым параметрам у респондентов контрольной и экспериментальной групп не выявлено. Достоверность подтверждена при помощи критерия « ϕ^* – угловое преобразование Фишера».

На основе тестирования показателей темперамента (сила, слабость, уравновешенность, неуравновешенность, подвижность, инертность нервных процессов) можем сделать заключение о структуре темперамента (биологическую подструктуру личности) участников формирующего эксперимента. Таким образом, по показателям биологической подструктуры личности состав контрольной и экспериментальной групп однороден (табл. 3.7).

Биологическая подструктура личности респондентов, участвующих в формирующем эксперименте

Темперамент	Экспериментальная группа		Контрольная группа		$\Phi^*_{\text{эмп.}}$
	человек	%	человек	%	
Сангвинический	13	33,3	15	34,9	0,148
Холерический	12	30,8	12	27,9	0,284
Флегматический	13	33,3	11	25,6	0,771
Меланхолический	1	2,6	5	11,6	1,662

Проверка статистической значимости показателей темперамента с помощью критерия Φ^* – угловое преобразование Фишера показало отсутствие достоверных различий в структуре темпераментов респондентов экспериментальной и контрольной групп.

Результаты статистической обработки на начальном этапе эксперимента не выявили наличия достоверных различий в показателях профессиональной надежности сотрудников Тверского батальона ОКС экспериментальной и контрольной групп.

Основной частью эмпирического исследования явился формирующий эксперимент по выработке у сотрудников 1 роты Тверского батальона ОКС (экспериментальная группа) достаточного и необходимого уровня показателей профессиональной надежности. С этой целью психолог батальона ОКС проводил занятия в объеме 40 часов по авторской Программе формирования профессиональной надежности сотрудников ОКС. Кроме аудиторных занятий слушатели работали самостоятельно в Тетрадах, в которые включены психодиагностические методики для определения личностных качеств сотрудника, упражнения для развития показателей профессиональной надежности, рекомендации по регуляции эмоционального состояния, задания для самооценки, самоконтроля и самоотчета.

Аудиторные занятия по Программе включали:

– рассмотрение теоретических вопросов, объясняющих психологические

основы формирования показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС;

- тестирование по методикам для диагностики показателей профессиональной надежности, перечень которых дан в таблице 3.1;
- выполнение отдельных упражнений, а также упражнений, объединенных в тематические тренинги (таблица 3.2), имеющие целью развитие показателей профессиональной надежности у сотрудников экспериментальной группы Тверского батальона ОКС;
- рассмотрение, анализ и решение ситуаций, отражающих реальный опыт профессиональной деятельности сотрудников ОКС для развития у них навыков прогнозирования, логического мышления, готовности к риску, воспитания моральной ответственности, трудовой направленности личности.

Источником информации для комплектования Программы ситуационными задачами явились официальные сайты: Министерства внутренних дел РФ, Федеральной службы исполнения наказаний, периодических изданий (газеты и журналы), российских телеканалов и др. Банк ситуаций может пополняться. Кроме того, по одной и той же ситуации психолог может предлагать разные варианты заданий и вопросы для обсуждения. Примерами вопросов и заданий могут быть следующие:

- в чем должна состоять подготовка сотрудников охранно-конвойной службы, обеспечивающая безопасное конвоирование;
- присутствует ли нарушение правил конвоирования в действиях конвоя;
- разыграйте по ролям описанную ситуацию, где каждый стремиться достичь свою цель;
- должны ли были конвоиры предвидеть такое развитие событий;
- с какого момента в процессе судебного заседания сотрудники охранно-конвойной службы должны были сделать прогноз ситуации;
- обсудите в группе и сделайте прогноз действий осужденного и конвоиров:
а) в случае вынесения обвинительного приговора; б) в случае вынесения

оправдательного приговора?

Кроме решения задачи развития показателей профессиональной надежности, относящихся к подструктуре «Особенности психических процессов», анализ ситуаций из опыта организации деятельности сотрудников ОКС развивает показатели профессиональной надежности из подструктуры «Направленность» (понимание государственного значения выполняемых задач; моральная зрелость и ответственность; развитая профессиональная мотивация; гуманистическая направленность служебной деятельности, любовь к профессии). Фактически эти показатели надежности формируются не путем упражнений и практик, а с помощью:

- воспитательного воздействия рассматриваемых ситуаций;
- объяснения дестабилизирующего влияния на общество лиц, совершивших преступления;
- внушения понимания гражданской важности работы, выполняемой сотрудниками ОКС.

Необходимо отметить скептическое отношение респондентов экспериментальной группы на начальном этапе эксперимента к возможности формирования показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС методами психологии. Об этом свидетельствует тот факт, что 77,7% респондентов экспериментальной и контрольной групп на вопрос анкеты о необходимости психологической подготовки в процессе профессиональной деятельности сотрудника ОКС ответили отрицательно.

Для определения степени результативности Программы формирования показателей профессиональной надежности сотрудников Тверского батальона ОКС при выходном контроле были применены психодиагностические методики, которые использовались на начальном этапе эксперимента (таблица 3.1). Если показатели профессиональной надежности у сотрудников экспериментальной группы будут иметь положительную динамику после цикла занятий по Программе, можно говорить о ее результативности. Для доказательства достоверности полученных данных необходимо сравнить и обработать

статистическими методами результаты тестирования по каждому показателю профессиональной надежности респондентов:

- экспериментальной группы – на начало и после окончания занятий по Программе;
- экспериментальной и контрольной групп – после окончания эксперимента;
- контрольной группы – на начало и после окончания эксперимента.

Результаты тестирования респондентов экспериментальной группы по психодиагностическим методикам, определяющим уровень показателей их профессиональной надежности, на начало и после окончания занятий по Программе представлен в таблице 3.8.

Таблица 3.8

**Показатели профессиональной надежности респондентов
экспериментальной группы на начальном и заключительном этапах
эксперимента**

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Начало эксперимента		Конец эксперимента		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
1	Эмоциональная устойчивость	повышенный уровень тревожности	25	64,1	7	17,9	4,335**
		отсутствие повышенного уровня тревожности	14	35,9	32	82,1	4,335**
2	Уровень самооценки	заниженный	10	25,6	2	5,1	2,672**
		завышенный	24	61,5	22	56,4	0,461
		адекватный	5	12,8	15	38,5	2,674**
3	Способность к прогнозированию ситуаций	низкий уровень	19	48,7	2	5,1	4,806**
		средний уровень	17	43,6	13	33,3	0,933
		высокий уровень	3	7,7	24	61,5	5,483**

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженност и	Начало эксперимента		Конец эксперимента		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
4	Распределение внимания	достаточный уровень	7	17,9	29	74,4	5,32**
		недостаточн ый уровень	32	82,1	10	25,6	5,32**
	Устойчивость и концентрация внимания	низкий уровень	14	35,9	3	7,7	3,192**
		средний уровень	21	53,8	12	30,8	2,083*
		высокий уровень	4	10,3	24	61,5	5,086**
5	Уровень логического мышления	высокий уровень, выше, чем у большинства людей	3	7,7	9	23,1	1,944*
		хорошая, средняя норма	19	48,7	27	69,2	1,857*
		низкий, ниже среднего уровень	17	43,6	3	7,7	3,887**
6	Уровень памяти	высокий уровень (38- 40)	4	10,3	18	46,2	3,717**
		средний уровень (34- 37)	21	53,8	19	48,7	0,453
		низкий уровень (30- 33)	11	28,2	2	5,1	2,927**
		очень низкий уровень (29 и менее)	3	7,7	-	-	2,482**

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженност и	Начало эксперимента		Конец эксперимента		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
7	Уровень развития волевых качеств личности	качество развито отлично	7	17,9	12	30,8	1,329
		качество развито хорошо	4	10,3	19	48,7	3,944**
		качество развито удовлетворит ельно	25	64,1	7	17,9	4,335**
		качество развито плохо	3	7,7	1	2,6	1,062
8	Готовность к риску	слишком осторожны	11	28,2	19	48,7	1,878*
		средние значения	21	53,8	19	48,7	0,453
		склонны к риску	7	17,9	1	2,6	2,443**
9	Уровень самоконтроля	высокий, выше среднего уровень	6	15,4	23	59,0	4,174**
		средний уровень	19	48,7	14	35,9	1,149
		низкий, ниже среднего уровень	14	35,9	2	5,1	3,656**
10	Умение работать в коллективе	высокий, выше среднего уровень	5	12,8	19	48,7	3,589**
		средний уровень	21	53,8	17	43,6	0,908
		низкий, ниже среднего уровень	13	33,3	3	7,7	2,954**

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженност и	Начало эксперимента		Конец эксперимента		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
11	Уровень конфликтности	низкий	11	28,2	31	79,5	4,777**
		средний	23	59,0	8	20,5	3,582**
		высокий	5	12,8	-	-	3,234**
12	Преобладающая мотивация	комфорт	9	23,1	1	2,6	3,005**
		социальный статус	10	25,6	15	38,5	1,219
		общение	9	23,1	2	5,1	2,408**
		общая активность	4	10,3	-	-	2,879**
		творческая активность	2	5,1	1	2,6	0,597
		социальная полезность	5	12,8	20	51,3	3,816**
13	Направленность личности	на себя	14	35,9	2	5,1	3,656**
		на общение	16	41,0	9	23,1	1,714*
		на дело	9	23,1	28	71,8	4,503**

Статистическая обработка полученных результатов с помощью критерия ϕ^* – угловое преобразование Фишера подтвердила достоверность различий показателей профессиональной надежности сотрудников Тверского батальона ОКС экспериментальной группы до начала и по окончании эксперимента на уровне статистической значимости:

$$p \geq 0,05 \text{ при } \phi^*_{\text{эмп.}} \geq 1,64;$$

$$p \geq 0,01 \text{ при } \phi^{**}_{\text{эмп.}} \geq 2,31.$$

Положительную динамику показателей профессиональной надежности у респондентов экспериментальной группы удобно представить на диаграмме (рис. 3.3).

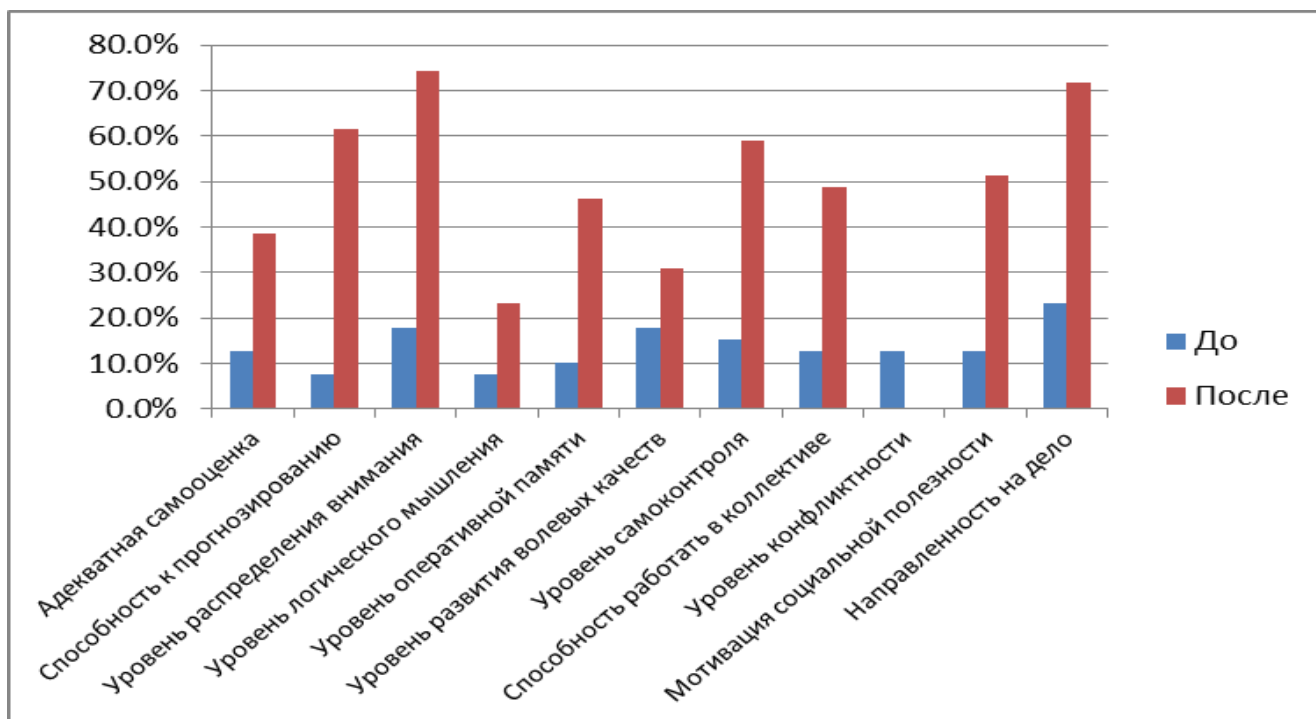


Рис. 3.3. Динамика показателей профессиональной надежности респондентов экспериментальной группы

По окончании эксперимента по психодиагностическим методикам, определяющим уровень профессиональной надежности сотрудников Тверского батальона ОКС, было проведено тестирование респондентов экспериментальной (1 рота) и контрольной (2 рота) групп. Полученные результаты представлены в таблице 3.9.

Таблица 3.9

Показатели профессиональной надежности сотрудников Тверского батальона ОКС на конечном этапе эксперимента

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Экспериментальная группа		Контрольная группа		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
1	Эмоциональная устойчивость	повышенный уровень тревожности	7	17,9	28	65,1	4,536**
		отсутствие повышенного уровня тревожности	32	82,1	15	34,9	4,536**

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Экспериментал ьная группа		Контрольная группа		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
2	Уровень самооценки	заниженный	2	5,1	8	18,6	1,967
		завышенный	22	56,4	28	65,1	0,808
		адекватный	15	38,5	7	16,3	2,294*
3	Способность к прогнозированию ситуаций	низкий уровень	2	5,1	25	58,1	5,777**
		средний уровень	13	33,3	15	34,9	0,148
		высокий уровень	24	61,5	3	7,0	5,739**
4	Распределение внимания	достаточный уровень	29	74,4	12	27,9	4,371**
		недостаточны й уровень	10	25,6	31	72,1	4,371**
	Устойчивость и концентрация внимания	низкий уровень	3	7,7	17	39,5	3,608**
		средний уровень	12	30,8	24	55,8	2,312**
		высокий уровень	24	61,5	2	4,7	6,191**
5	Уровень логического мышления	высокий уровень, выше, чем у большинства людей	9	23,1	3	7,0	2,114*
		хорошая, средняя норма	27	69,2	22	51,2	1,68*
		низкий, ниже среднего уровень	3	7,7	18	41,9	3,822**
6	Уровень памяти	высокий уровень	18	46,2	4	9,3	3,952**
		средний уровень	19	48,7	27	62,8	1,286
		низкий уровень	2	5,1	10	23,3	2,485**
		очень низкий уровень	-	-	2	4,7	1,966*

Продолжение Таблицы 3.9

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Экспериментал ьная группа		Контрольная группа		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
7	Уровень развития волевых качеств личности	качество развито отлично	12	30,8	6	14,0	1,856*
		качество развито хорошо	19	48,7	10	23,3	2,436**
		качество развито удовлетворите льно	7	17,9	23	53,5	3,463**
		качество развито плохо	1	2,6	4	9,3	1,349
8	Готовность к риску	слишком осторожны	19	48,7	5	11,6	3,84**
		средние значения	19	48,7	20	46,5	0,2
		склонны к риску	1	2,6	18	41,9	4,91**
9	Уровень самоконтроля	высокий, выше среднего уровень	23	59,0	5	11,6	4,772**
		средний уровень	14	35,9	22	51,2	1,398
		низкий, ниже среднего уровень	2	5,1	16	37,2	3,868**
10	Умение работать в коллективе	высокий, выше среднего уровень	19	48,7	4	9,3	4,184**
		средний уровень	17	43,6	21	48,8	0,476
		низкий, ниже среднего уровень	3	7,7	18	41,9	3,822**

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Экспериментал ьная группа		Контрольная группа		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
11	Уровень конфликтности	низкий	31	79,5	11	25,6	5,16**
		средний	8	20,5	22	51,2	2,958**
		высокий	-	-	10	23,3	4,551**
12	Преобладающая мотивация	комфорт	1	2,6	11	25,6	3,342**
		социальный статус	15	38,5	7	16,3	2,294*
		общение	2	5,1	11	25,6	2,73**
		общая активность	-	-	8	18,6	4,034**
		творческая активность	1	2,6	2	4,7	0,511
		социальная полезность	20	51,3	4	9,3	4,416**
13	Направленность личности	на себя	2	5,1	20	46,5	4,722**
		на общение	9	23,1	9	20,9	0,234
		на дело	28	71,8	14	32,6	3,651**

Критерий ϕ^* – угловое преобразование Фишера достоверно подтверждает наличие значимых различий в показателях профессиональной надежности сотрудников экспериментальной и контрольной групп Тверского батальона ОКС после проведения занятий по Программе. Уровень статистической значимости:

$$p \geq 0,05 \text{ при } \phi^*_{\text{эмп.}} \geq 1,64; \quad p \geq 0,01 \text{ при } \phi^{**}_{\text{эмп.}} \geq 2,31.$$

Результатом занятий по Программе с респондентами экспериментальной группы является положительная динамика формирования у них показателей профессиональной надежности, которая особенно ярко видна на фоне показателей профессиональной надежности респондентов контрольной группы (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Показатели профессиональной надежности респондентов экспериментальной и контрольной групп по окончании формирующего эксперимента

Определение показателей профессиональной надежности у респондентов контрольной группы, проведенное на заключительном этапе эксперимента не выявило достоверных изменений в их значениях. Результаты тестирования сотрудников Тверского батальона ОКС 2 роты (контрольная группа) представлены в таблице 3.10.

Таблица 3.10

Показатели профессиональной надежности респондентов контрольной группы на начальном и заключительном этапах эксперимента

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Начало эксперимента		Конец эксперимента		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
1	Эмоциональная устойчивость	повышенный уровень тревожности	29	67,4	28	65,1	0,228
		отсутствие повышенного уровня тревожности	14	32,6	15	34,9	0,228

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Начало эксперимента		Конец эксперимента		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
2	Уровень самооценки	заниженный	8	18,6	8	18,6	0
		завышенный	29	67,4	28	65,1	0,228
		адекватный	6	14,0	7	16,3	0,301
3	Способность к прогнозированию ситуаций	низкий уровень	24	55,8	25	58,1	0,218
		средний уровень	14	32,6	15	34,9	0,228
		высокий уровень	5	11,6	3	7,0	0,748
4	Распределение внимания	достаточный уровень	10	23,3	12	27,9	0,495
		недостаточный уровень	33	76,7	31	72,1	0,495
	Устойчивость и концентрация внимания	низкий уровень	19	44,2	17	39,5	0,437
		средний уровень	23	53,5	24	55,8	0,217
		высокий уровень	1	2,3	2	4,7	0,596
5	Уровень логического мышления	высокий уровень, выше, чем у большинства людей	2	4,7	3	7,0	0,463
		хорошая, средняя норма	24	55,8	22	51,2	0,433
		низкий, ниже среднего уровень	17	39,5	18	41,9	0,22
6	Уровень памяти	высокий уровень (38-40)	4	9,3	4	9,3	0
		средний уровень (34-37)	27	62,8	27	62,8	0
		низкий уровень (30-33)	10	23,3	10	23,3	0
		очень низкий уровень (29 и менее)	2	4,7	2	4,7	0

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Начало эксперимента		Конец эксперимента		Ф*, эмп.
			чел.	%	чел.	%	
7	Уровень развития волевых качеств личности	качество развито отлично	4	9,3	6	14,0	0,676
		качество развито хорошо	11	25,6	10	23,3	0,251
		качество развито удовлетворител ьно	23	53,5	23	53,5	0
		качество развито плохо	5	11,6	4	9,3	0,353
8	Готовность к рisku	слишком осторожны	8	18,6	5	11,6	0,909
		средние значения	19	44,2	20	46,5	0,217
		склонны к рisku	16	37,2	18	41,9	0,441
9	Уровень самоконтроля	высокий, выше среднего уровень	5	11,6	5	11,6	0
		средний уровень	23	53,5	22	51,2	0,216
		низкий, ниже среднего уровень	15	34,9	16	37,2	0,225
10	Умение работать в коллективе	высокий, выше среднего уровень	5	11,6	4	9,3	0,353
		средний уровень	19	44,2	21	48,8	0,433
		низкий, ниже среднего уровень	19	44,2	18	41,9	0,218
11	Уровень конфликтности	низкий	9	20,9	11	25,6	0,511
		средний	25	58,1	22	51,2	0,65
		высокий	9	20,9	10	23,3	0,26

№ п/п	Показатели профессиональной надежности	Уровень развития / Степень выраженности	Начало эксперимента		Конец эксперимента		Ф* _{эмп.}
			чел.	%	чел.	%	
12	Преобладающая мотивация	комфорт	10	23,3	11	25,6	0,251
		социальный статус	8	18,6	7	16,3	0,284
		общение	9	20,9	11	25,6	0,511
		общая активность	6	14,0	8	18,6	0,586
		творческая активность	1	2,3	2	4,7	0,596
		социальная полезность	9	20,9	4	9,3	1,532
13	Направленность личности	на себя	21	48,8	20	46,5	0,216
		на общение	10	23,3	9	20,9	0,26
		на дело	12	27,9	14	32,6	0,47

Отсутствие достоверных различий в показателях профессиональной надежности респондентов контрольной группы на начальном и заключительном этапах эксперимента подтверждено с помощью критерия ϕ^* – угловое преобразование Фишера.

Заключительным заданием, которое выполняют респонденты экспериментальной группы, является написание эссе (разновидность самоотчета) на одну из предлагаемых тем:

- общественная значимость моей профессии;
- моя роль в становлении правового государства;
- должен ли сотрудник ОКС быть гуманистом;
- выполняя профессиональные обязанности, я забочусь о своей семье, соседях, пенсионерах, детях;
- зачем мне нужна психология;
- я могу управлять своим эмоциональным состоянием и самочувствием;
- я доверяю своим сослуживцам и могу на них положиться.

Положительный результат психологической подготовки сотрудников

экспериментальной группы (1 рота) Тверского батальона ОКС по итогам занятий по Программе выражен в следующих результатах.

1. Повышенный уровень тревожности, который перед началом эксперимента присутствовал у 64,1% респондентов, после эксперимента определен у 17,9%.
2. Количество респондентов с заниженной самооценкой снизилось с 10 (25,6%) до 2 (5,1%) человек, а количество респондентов с адекватной самооценкой возросло с 5 (12,8%) до 15 человек (38,5%).
3. У респондентов повысилась способность к прогнозированию, высокий уровень которой на начальном этапе наблюдался у 7,7% сотрудников, а по окончании у 61,5% – 24 человека.
4. Достаточный уровень способности к распределению внимания выявлен у 74,4% респондентов по окончании эксперимента, а по результатам входного контроля хорошую способность к распределению внимания показали только 17,9%.
5. Также возросло число респондентов, у которых улучшились такие свойства внимания как устойчивость и концентрация, высокий уровень развития которых на начальном этапе выявлен у 10,3% респондентов (4 человека), а после окончания занятий по Программе – у 61,5% (24 человека).
6. Хороший и высокий уровень логического мышления выявлен у 22 респондентов (56,4%) на входном контроле, а после формирующего эксперимента их доля составила 92,3% – 36 человек.
7. Доля респондентов, у которых улучшились показатели оперативной памяти (высокий уровень развития) возросла до 46,2% с 10,3%.
8. Произошли изменения в развитии волевых качеств респондентов экспериментальной группы, хороший и высокий уровень развития которых возрос с 28,2% до 79,5%.
9. Сократилось число сотрудников с повышенной склонностью к риску с 17,9% до 2,6%.

10. У 17 респондентов повысились показатели высокого уровня самоконтроля: с 15,4% на начальном этапе до 59,0% – на выходном контроле.
11. 48,7% сотрудников на выходном контроле показали высокие значения умений работать в коллективе, что на 35,9% выше показателей входного контроля.
12. Увеличилось число респондентов с низким уровнем конфликтности с 28,2% до 79,5%.
13. У 38,5% сотрудников сформирована мотивация социальной полезности, а направленность на дело на выходном контроле выявлена у 71,8%, по сравнению с 23,1% на входном контроле.

Таким образом, по всем исследуемым показателям профессиональной надежности респондентов экспериментальной группы – сотрудников 1 роты Тверского батальона ОКС – выявлена положительная динамика, что является результатом применения «Программы формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области средствами психологической подготовки».

Выводы по третьей главе

1. В основе процесса формирования показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС лежит совместная деятельность психолога и сотрудников в процессе занятий по «Программе формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области», а также самостоятельная психологическая подготовка сотрудников ОКС по «Тетради для самостоятельной работы по формированию профессиональной надежности сотрудника ОКС».

В первой части Программы в кратком изложении представлены теоретические положения, характеризующие показатели индивидуальной и коллективной профессиональной надежности сотрудников ОКС, изучив которые

слушатели получают базовые знания, обеспечивающие понимание ими психологических и психофизиологических основ надежности сотрудников ОКС.

Вторая часть Программы включает задания для проведения практических занятий с использованием активных методов обучения: упражнения, мозговой штурм, игры, решение ситуаций. В процессе практических занятий кроме психологического, при решении ситуаций, возникающих в процессе охраны и конвоирования, осуществляется воспитательное воздействие на сотрудников ОКС, направленное на формирование таких показателей профессиональной надежности подструктуры «Направленность личности» как: понимание государственного значения выполняемых задач; моральная зрелость и ответственность; развитая профессиональная мотивация; гуманистическая направленность служебной деятельности, любовь к профессии. Это направление формирования показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС реализовывалось также при помощи заданий на самоанализ по вопросам выбора профессии, потребностей личности сотрудника ОКС, его направленности.

2. Определение показателей профессиональной надежности сотрудников Тверского батальона ОКС осуществлялось при помощи анкетирования и тестирования.

Авторская анкета включает 24 вопроса, ответы на которые даются в баллах (от 1 до 5), и отражают особенности организации трудового процесса, отношение к профессиональной деятельности и самочувствие сотрудников ОКС в процессе труда. Анкетирование прошли сотрудники Тверского батальона ОКС в количестве 134 человек, из которых и были отобраны участники формирующего эксперимента. По результатам анкетирования установлено, что низкий уровень профессиональной надежности присутствует у 63,4% респондентов; средний – у 26,8%; высокий – у 9,8% респондентов.

Тестирование проводилось дважды перед началом и по окончании формирующего эксперимента. Первое тестирование осуществлялось по 18 методикам, определяющим: темперамент, эмоциональную устойчивость, уровень самооценки, способность к прогнозированию ситуаций, свойства внимания,

уровень интеллекта, уровень логического мышления, уровень памяти, уровень развития волевых качеств личности, готовности к риску, уровень самоконтроля, умение работать в коллективе, уровень конфликтности, преобладающую мотивацию, направленность личности. При втором тестировании были исключены методики по определению темперамента и уровня интеллекта, поскольку эти показатели константны. Всего в формирующем эксперименте приняли участие 82 сотрудника Тверского батальона ОКС в возрасте от 18 до 30 лет: экспериментальная группа – 1 рота в количестве 39 человек; контрольная группа – 2 роты, 43 человека.

3. Оценка результативности формирования показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС при помощи Программы осуществлена путем сравнения показателей профессиональной надежности респондентов экспериментальной и контрольной групп при входном и выходном контроле до начала и по окончании формирующего эксперимента. Достоверность эмпирически полученных показателей профессиональной надежности подтверждена статистически с помощью критерия χ^2 – угловое преобразование Фишера на уровнях статистической значимости $p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$, а именно:

- не выявлено достоверных различий в показателях профессиональной надежности у респондентов экспериментальной и контрольной групп на начальном этапе эксперимента;
- не выявлено достоверных различий в показателях профессиональной надежности у респондентов контрольной группы на начальном и заключительном этапах эксперимента;
- выявлены достоверные различия в показателях профессиональной надежности у респондентов экспериментальной группы на начальном и заключительном этапах эксперимента;
- выявлены достоверные различия в показателях профессиональной надежности у респондентов экспериментальной и контрольной групп на заключительном этапе эксперимента.

Таким образом, подтверждена возможность формирования показателей

профессиональной надежности сотрудников ОКС средствами психологической подготовки.

Заключение

Результаты, полученные в процессе выполнения исследования, позволили подтвердить выдвинутую гипотезу о том, что уровень профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы определяется уровнем развития входящих в ее состав показателей, детерминированных спецификой профессиональной деятельности и индивидуальными особенностями субъекта труда. В частности:

наличие необходимого и достаточного уровня профессиональной надежности обеспечит у сотрудников охранно-конвойной службы: преобладание мотивации социальной полезности, направленности на дело, рост удовлетворенности профессиональной деятельностью, развитие навыков коллективной работы, снижение уровня конфликтности членов коллектива;

необходимый и достаточный уровень профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы может быть сформирован в результате внедрения Программы психологической подготовки.

В заключении диссертации представлены аргументы, подтверждающие положения, выносимые на защиту, а также сформулированы выводы:

1. На основе теоретического анализа и обобщения исследований отечественных и зарубежных ученых, рассмотрены концептуальные подходы к исследованию проблемы надежности субъекта труда в различных отраслях знания, в том числе – в психологии труда. Полученные результаты обеспечили углубление и всестороннее исследование понятия «надежность» и позволили сформулировать определение понятия «профессиональная надежность сотрудника охранно-конвойной службы», что пополнило терминологический аппарат психологии труда.

2. На основе анализа квалификационных требований законодательных актов РФ и нормативных документов МВД РФ изучены содержание и специфика процесса труда сотрудников охранно-конвойной службы, представляющего собой деятельность по охране, содержанию, конвоированию подозреваемых и

обвиняемых в совершении преступлений.

3. Отличительной чертой выполненного исследования является его опора на личностный подход к процессу формирования показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС и концепцию динамической функциональной структуры личности К.К. Платонова со всеми составляющими ее подструктурами: биологической, подструктурой особенностей психических процессов, социального опыта и направленности личности.

4. С учетом полученных результатов теоретического анализа подобран методический инструментарий для диагностики показателей профессиональной надежности сотрудников охранно-конвойной службы, разработана и внедрена в деятельность психолога Тверского батальона ОКС «Программа формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области», включающая комплекс теоретических, психодиагностических и тренинговых методик.

5. Выполнение мероприятий по внедрению в деятельность психолога Тверского батальона охранно-конвойной службы Программы психологической подготовки сотрудников, направленной на формирование их профессиональной надежности доказало ее результативность, которая проявилась в позитивных изменениях показателей профессиональной надежности сотрудников ОКС.

Результативность применения «Программы формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области» в обеспечении достаточного уровня профессиональной надежности доказана на статистически значимом уровне.

Практические рекомендации:

1. Опыт применения «Программы формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области» может быть рекомендован к применению в других субъектах РФ. Анализ проблем, поднятых в диссертационной работе, требует дальнейших исследований с целью изучения таких аспектов как: динамика профессиональной надежности в процессе профессионального становления специалиста; факторы,

детерминирующие формирование коллективной профессиональной надежности; гендерные особенности профессиональной надежности специалиста и др.

2. Полученные данные и опыт применения системы психологической подготовки сотрудников охранно-конвойной службы МВД РФ можно использовать в системе высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования сотрудников правоохранительных органов. Также полезным будет изучение полученных результатов в системе повышения квалификации руководителей, сотрудников и психологов охранно-конвойных служб различных структур МВД РФ.

3. Проведенные исследования показали, что работу по внедрению «Программы формирования профессиональной надежности сотрудников батальона охранно-конвойной службы УВД по Тверской области» следует начинать с введения в штат подразделения специалиста-психолога, который обеспечит квалифицированное проведение процедуры формирования показателей профессиональной надежности сотрудников.

4. Комплексный психодиагностический инструментарий определения степени развитости профессиональной надежности, доказавший свою валидность в процессе настоящего исследования, может применяться и в профессионально-психологическом отборе кандидатов на должности сотрудников охранно-конвойной службы, а также на другие должности сотрудников полиции, деятельность которых связана с профессиональным риском.

Литература:

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности. [Текст] / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 334 с.
2. Абульханова-Славская К.А. Типологический подход к личности профессионала. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. / Под ред. В.А. Бодрова. – М., 1991. – 204 с.
3. Административная деятельность органов внутренних дел. Часть особенная: учебник. – М.: ЦОКР МВД России, 2009. – 264 с.
4. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. В 2-х т. Т.1. – М.: Педагогика, 1980. [Электронный ресурс] http://elib.gnpbu.ru/text/ananyev_izbrannye-trudy_t1_1980/go,230;fs,1/
5. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. В 2-х т. Т.2. – М.: Педагогика, 1980. [Электронный ресурс] http://elib.gnpbu.ru/text/ananyev_izbrannye-trudy_t2_1980/go,154;fs,1/
6. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – 432 с.
7. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учеб. пособие [Электронный ресурс] / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 391 с. <http://rucont.ru/file.ashx?guid=7b895f4e-1860-4e33-a95a-0245de2b16ca>
8. Анцыферова Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия. / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с.
9. Баламут А.Н. Психологическая подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям в экстремальных ситуациях. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2013. – 84 с.
10. Барабанщиков А.В., Глоточкин А.П. Психология военного коллектива. – М., 1967. – 269 с.

11. Беляева, Л.И. Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности [Текст] / Л.И. Беляева. // Прикладная юридическая психология. / Под ред. А.М. Столяренко. – М., 2001. – 600 с.
12. Берг А.И. Кибернетика и надежность. – М.: Наука, 1964. – 288 с.
13. Благинин А.А. Надежность профессиональной деятельности операторов сложных эргатических систем / А.А. Благинин // Монография. – СПб.: Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина, 2006. – 139 с.
14. Бобнева М.И. К проблеме надежности человека (о закономерных и случайных отказах в работе оператора) // Проблемы инженерной психологии. Материалы конференции. Выпуск 2. Под ред. Б.Ф. Ломова и В.П. Зинченко. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1964. – 129 с.
15. Бобнева М.И. Техническая психология. – М.: Наука, 1966. – 128 с.
16. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. – 288 с.
17. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. [Текст] / В.А. Бодров. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. – 623 с.
18. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. [Текст] / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 349 с.
19. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Под редакцией Д. И. Фельдштейна / Вступительная статья Д. И. Фельдштейна. – 2-е изд. М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 352 с.
20. Большой психологический словарь [Текст] / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – 3-е изд., доп. и перераб. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. – 672 с.
21. Брушлинский А.В. Субъект: мышление, учение, воображение. – М., Воронеж, 1996. – 392 с.
22. Васильев, Н.Л. Тренинг преодоления конфликтов. / Н.Л. Васильев. – СПб: Речь, 2007. – 174 с.

23. Военная психология: Учебник для вузов / Под ред. А.Г. Маклакова. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.
24. Головин Н.Н. Исследование боя. Исследование деятельности и свойств человека как бойца. – М.: Военная Академия ГШ ВС РФ, 1995. – 303 с. Репринт издания: Головин Н.Н. Исследование боя : Исслед. деятельности и свойств человека как бойца / Подполк. Ген. штаба Н.Н. Головин. – СПб.: экон. типо-лит., 1907. – 192 с.
25. Горбов Ф.Д., Лебедев В.И. Психоневрологические аспекты труда операторов. – М.: Медицина, 1975. – 207с.
26. Гримак Л.П., Пономаренко В.А. Психические состояния и надежность деятельности оператора // Вопросы кибернетики: эффективности деятельности оператора. – М., 1982. – С. 145-156.
27. Губинский А.И. Надежность и качество функционирования эргатических систем. – Л., 1982. – 269 с.
28. Деревянко Е.А. К вопросу о количественной (постадийной) оценке утомления летного состава. // Авиационная и космическая медицина / Под ред. К.К. Платонова. – М.: Воениздат, 1963. – С. 152–160.
29. Дикая Л.Г. Психология функциональных состояний (в экстремальных условиях профессиональной деятельности). – М.: Изд. Наука, 2002. – 381 с.
30. Дикая, Л.Г. Системная детерминация саморегуляции психического состояния человека [Текст] / Л.Г. Дикая. // Труды института психологии РАН. – М., 1997. – Т. 2. – С. 191-199.
31. Дикая, Л.Г. Социально-психологические аспекты профессиональной адаптации в стрессогенных условиях деятельности [Текст] / Л.Г. Дикая, Г.Ю. Крылова. / Сборник Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. – М.: Изд. PerSe, 2007. – 624 с.
32. Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации. Утвержден Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 [Электронный ресурс] <https://21.xn--b1aew.xn--p1ai/activity/Sluzhba/disciplustav> (дата обращения: 12.11.2016).

33. Дубровинская Н.В., Фарбер Д.А., Безруких М.М. Психофизиология ребенка: Психофизиологические основы детской валеологии: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000. – 144 с.
34. Дудин С.М. Произвольная психическая саморегуляция как средство повышения надежности наводчика орудия танка. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М.: Военный университет, 1995. – 22 с.
35. Душков, Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь [Текст] / Б.А. Душков, Б.А. Смирнов, А.В. Королев. / Под ред. Б.А. Душкова; прил. Т.А. Гришиной. – 3-е изд. – М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2005. – 848 с.
36. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. Психологический аспект. – Минск: Изд-во Университетское, 1985. – 206 с.
37. Еникеев, М.И. Психологический энциклопедический словарь: справочное издание [Текст] / М.И. Еникеев. – М.: Проспект, 2012. – 558 с.
38. Жалагина, Т.А. Актуальные проблемы психологии труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Т.А. Жалагина; ФГБОУ ВПО «Твер. гос. ун-т». – Электрон. дан. – Тверь: Тверской государственный университет, 2014. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Загл. с контейнера
39. Жалагина, Т.А. Введение в психологию труда: учебно-методическое пособие [Текст] / Т.А. Жалагина; Твер. гос. ун-т. – Тверь: Тверской государственный университет, 2008. – 142 с.
40. Ждан А.Н. История психологии. От Античности до наших дней: Учебник для вузов – М.: Академический проект, 2005. – 592 с.
41. Железняк Л.Ф. Военно-профессиональная направленность личности советского офицера. М.: ВПА, 1979. – 142 с.
42. Журавлев А.Л. Роль системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива // Психологический журнал. – 1988. Т.9. – № 6. – С. 53-64.

43. Журавлев А.Л. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений в обществе // Психологический журнал. 1998. Т. 19. № 3. – С. 3-16.
44. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности. [Текст] / А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 640 с.
45. Завалова Н.Д. Психологические вопросы оценки и обеспечения эффективности и надежности деятельности летчика как оператора системы летчик-самолет. Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1972. – 228 с.
46. Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А. Принцип активного оператора и распределение функций между человеком и автоматом // Вопросы психологии. – 1971. – № 3. – С. 23-24.
47. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. – М.: Политиздат, 1983. – 142 с.
48. Зараковский Г.М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. – М.: Наука, 1966. – 114с.
49. Зараковский Г.М., Медведев В.И. Психолого-физиологическое содержание деятельности оператора // Инженерная психология: теория, методология, практическое применение. – М.: Наука, 1977. – С. 101-118.
50. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект, 2005. – 336 с.
51. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции. – М., ВШ, 1991. – [Электронный ресурс] http://www.many-books.org/auth/3913/book/11436/ivannikov_va/psihologicheskie_mehanizmyi_volevoy_regulyatsii (дата обращения: 03.03.2016).
52. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕРСЭ, 2011. – 335 с.
53. Ипатова Л.Ф. Социально-психологическое обеспечение надежности деятельности оперативного персонала энергопредприятий. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2006. – 25 с.

54. Каландия А.Т. Надежность спортсмена как фактор успешности его спортивной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Сочи, 2010. – 24 с.
55. Калманов Г.Б., Козюля В.Г. Социально-психологические формы дезадаптации у сотрудников УИС и профилактика. // Психопедагогика в правоохранительных органах №1(3), 1996. – С. 34-36.
56. Караяни А.Г. , Сыромятников И.Е. Прикладная военная психология. – СПб: Питер, 2006. – 480 с.
57. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2003. – 584 с.
58. Карцов П.П. Субалтерн-офицер в роте, эскадроне и батарее. СПб, 1884. – 256 с. [Электронный ресурс] <http://www.twirpx.com/file/1274656/>
59. Киреева З.А. Методы психологического исследования. Учебное пособие. – Курган: Курганского государственного университета, 2014. – 185 с.
60. Климов, Е.А. Введение в психологию труда: Учебник. [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Издательство Московского университета; Издательский центр «Академия», 2004. – 336 с.
61. Коваленко В.И., Лобанов К.Н., Брагин А.А., Максимов И.С. Конфликтология. – Белгород: ООНИ и РИД Белгородского юридического института МВД России, 2009. – 138 с.
62. Колдыбаев Д.Т. Понятие, причины и последствия профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел. // Вестник КАСУ №4, 2010. – С. 86-95.
63. Кондаков, И.М. Психологический словарь. [Электронный ресурс]. / И.М. Кондаков, М.Н. Нилопец. <http://vocabulary.ru/dictionary/478>
64. Копылова Н.В. Психологические характеристики субъекта труда как факторы успешности профессиональной деятельности. Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2013. № 4. – С. 46-52.
65. Копылова Н.В., Якушенко А.В. Профессиография как метод исследования успешности профессиональной деятельности. // Психология,

образование: актуальные и приоритетные направления исследований:– Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С.63-85.

66. Котенев, И.О. Постстрессовые состояния как управленческая проблема в коллективах с повышенной степенью профессионального риска [Текст] / И.О. Котенев. // Мир психологии, 1998. – С. 57-62.

67. Котик М.А. О преднамеренных и непреднамеренных ошибках человека-оператора // Психологический журнал, 1993. № 5. – С. 34 -39.

68. Котик, М.А. Психология и безопасность [Текст] / М.А. Котик. Изд. 2-е, испр. и доп. – Таллин: Валгус, 1987. – 440 с.

69. Котик М.А., Емельянов А.М. Природа ошибок человека-оператора. – М.: Транспорт, 1993. – 252 с.

70. Круглова Н.Ф. Произвольная регуляция как средство повышения надежности деятельности при утомлении. 1979. Дисс. канд. психол. наук (Электронный ресурс) <http://childpsy.ru/dissertations/id/18842.php>

71. Крук В.М. Программы надежности персонала в контексте мероприятий Q-разрешения. // Научно-информационный журнал «Армия и общество». – Издательство: Научно-исследовательский центр «Наука-XXI» (Москва), 2012, № 1 (29). – С. 116-121.

72. Крук В.М. Психология обеспечения личностной надежности специалиста. Монография. / В.М. Крук. – М.: НИИ радиоэлектроники и лазерной техники МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 375 с.

73. Крылов А.А. Психологическое обеспечение надёжности профессиональной деятельности [Электронный ресурс]. // <http://www.ezolib.ru/6548.html>.

74. Крылов, А.А., Климов, Е.А. Психология труда и инженерная психология [Электронный ресурс]. / А.А. Крылов, Е.А. Климов. // www.psychological.ru

75. Куропаткин А.Н. Русская армия / А.Н. Куропаткин. – СПб.: ООО «Издательство Полигон», 2003. – 590 с. Репринт издания: Куропаткин А.Н.

Русская армия. СПб, 1910. [Электронный ресурс]
<http://www.runivers.ru/lib/book9876/>

76. Лазурский А.Ф. Избранные труды по психологии [Текст]: избранные труды / А.Ф. Лазурский. – М.: Наука. 1997. – 446 с.

77. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. В 2-х т. Т.1 – М.: Педагогика, 1983. [Электронный ресурс]
<http://yanko.lib.ru/books/psycho/leontyev-psychology.htm>

78. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения. В 2-х т. Т.2 – М.: Педагогика, 1983. [Электронный ресурс]
<http://yanko.lib.ru/books/psycho/leontyev-psychology.htm>

79. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.

80. Ломов Б.Ф. Человек и техника (Очерки инженерной психологии). – Л., Изд-во Ленингр. Ун-та, 1963. – 266 с.

81. Ломов Б.Ф., Мясников В.И. Медико-психологические аспекты профессиональной надежности космонавта. // Психологический журнал. –1988. Т. 9. – № 6. – С. 8-17.

82. Ломов, Б.Ф. Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 1991. – 295 с.

83. Малкина-Пых, И.Г. Экстремальные ситуации [Текст] / И.Г. Малкина-Пых. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 243 с.

84. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 308 с.

85. Мерлин, В.С. Психология индивидуальности: избранные психологические труды / В.С. Мерлин. – Москва: МПСИ; Воронеж : МОДЭК, 2005. – 544 с.

86. Милерян Е.А. Психология труда и профессионального образования. Избранные научные труды. – Киев: НПП «Интерсервис», 2013. – 290 с.

87. Милерян Е.А. Эмоционально-волевые компоненты надежности оператора // Очерки психологии труда оператора. – М., 1974. – С. 48-61.

88. Мильман В.Э. Некоторые вопросы повышения спортивной надежности. // Материалы Всесоюзного симпозиума «Практические аспекты психологической подготовки спортсменов». – М., 1976. – С. 121-123.
89. Мильман В.Э. Психическая надежность спортсменов / В.Л. Марищук, Ю.М. Блудов, В.А. Плахтиенко, Л.К. Серова // Методики психодиагностики в спорте. – М.: Просвещение, 1990. – С. 123-125.
90. Мясищев, В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев / под ред. А.А. Бодалева. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – 356 с.
91. Небылицын В.Д. Избранные психологические труды. – М.: Педагогика, 1990. – 408 с.
92. Небылицын В.Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления // Хрестоматия по инженерной психологии / Под ред. Б.А. Душкова. – М.: Высшая школа, 1991. – С. 238-249.
93. Небылицын В.Д. Основные свойства нервной системы как фактор надежности человека-оператора // Тезисы XV международного психологического конгресса в Югославии. – М., 1964. – С. 234-235.
94. Нерсесян Л.С., Конопкин О.А. Инженерная психология и проблема надежности машиниста. – М.: Транспорт, 1978. – 239 с.
95. Никифоров Г.С. Проблемы надежности человека-оператора в инженерной психологии // Хрестоматия по инженерной психологии / Под ред. Б.А. Душкова. – М.: Высшая школа, 1991. – С. 134-135.
96. Никифоров Г.С. Самоконтроль как механизм надежности человека-оператора. – Л., 1977. – 112 с.
97. Никифоров Г.С. Системный анализ проблемы надежности человека-оператора // Вестник ЛГУ. – Л., 1975. – С. 134-135.
98. Никифоров, Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика. / Г. С. Никифоров. – СПб.: Изд-во «Речь», 2010. – 816 с.

99. Носкова О.Г. Психология труда: учеб пособие для студ. высш. учеб. заведений. / под ред. Е.А. Климова. – М.: Издательский цент «Академия», 2004. – 384 с.

100. Обознов А.А., Акимова А.Ю. Доверие человека технике как фактор надежности профессиональной деятельности. // Проблемы педагогики и психологии. – 2013. – № 2. – С. 225-231.

101. Осадчук О.Л., Максименко Л.А. Понятие «надежность» в различных сферах жизнедеятельности человека: Философские и этико-психологические аспекты. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 3-1. – С. 167-173; [Электронный ресурс] <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=8696> (дата обращения: 12.06.2017)

102. Ошанин Д.А., Конопкин О.А. О психологическом подходе к изучению деятельности человека-оператора. // Психологические вопросы регуляции деятельности. – М.: Просвещение, 1973. – С. 3-13.

103. Павленко В.А. Психологические условия надежности офицера расчета боевого управления и пуска ракетного дивизиона РВСН. / В.А. Павленко. – 2011. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://library.gpntb.ru/> (Дата обращения 13.05. 2016).

104. Павленко В.А. Психологическое содержание понятий морали и нравственности в структуре надежности человека-оператора // Вестник Военного университета. – М., 2010, № 4. – С. 149-154

105. Павлова, А.М. Психология труда: учеб. пособие / А.М. Павлова; под ред. Э.Ф. Зеера. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. – 156 с. [Электронный ресурс] www.rsvpu.ru/biblioteka/materialy-konf/.../pavlova_psih_truda.doc

106. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.

107. Пископель А.А. Историко-методологический анализ концепции надёжности социо-технических систем: дис. ... докт. философ, наук. – М.: МГУ, 1995. – 362 с.

108. Платонов К.К. О процессе самоукрепления коллектива // Коллектив и личность / Под ред. Е.В. Шороховой. – М.: Наука, 1975. – С. 87-96.
109. Платонов, К.К. Структура и развитие личности: психология личности. / К.К.Платонов, А.Д. Глоточкин. – М.: Наука, 1986. – 256 с.
110. Платонов К.К., Голубев Г.Г. Психология. – М.: Высшая школа, 1973. – 256 с.
111. Платонов К. К., Гольдштейн Б. М. Основы авиационной психологии: Учеб. для сред. спец. учеб. заведений граждан. авиации. – М.: Транспорт, 1987. – 222 с.
112. Платонов, К.К. Проблемы способностей. [Текст] / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1972. – 312 с.
113. Плахтиенко, В.А. Надежность в спорте. [Текст] / В.А. Плахтиенко, Ю.М. Блудов. – Москва: Физкультура и спорт, 1983. – 176 с.
114. Подорога В.Я. Экспериментальное изучение влияния напряженных ситуаций на групповую деятельность старшеклассников: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 1973. – 22 с.
115. Пономаренко В.А. Проблема информационного обеспечения надежности оператора в особых условиях деятельности // Психология и научно-технический прогресс. Тезисы докладов к VII съезду общества психологов СССР. – М., 1989. – С. 20-21.
116. Пономаренко В.А. Страна Авиация: черное и белое. – М.: Наука, 1995. – 412 с.
117. Пономаренко В.А. Этапы развития авиационной безопасности полётов в авиационной медицине. // Космическая биология и авиакосмическая медицина. – 1986. № 3. – С. 12-19.
118. Пономаренко В.А., Завалова Н.Д. Авиационная психология: Проблема безопасности летного труда. – М.: НИИА и КМ, 1992. – 200 с.
119. Постановление Правительства РФ от 06.12.2012 № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим

доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138821 (дата обращения: 17.02.2017).

120. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. / Под общ. ред. В.А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 768 с.

121. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. [Текст] / Под ред. Крылова А.А., Маничева С.А. – СПб: Питер, 2000. – 560 с.

122. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: Издательский дом «БАРАХ-М», 2003. – 672 с.

123. Приказ МВД РФ №140 ДСП от 07.03.2006 дсп [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://storify.com/geofreedertercfed/prikaz-140-dsp-mvd-rf-konvoirovanie-skachat> (дата обращения: 27.05.2017).

124. Приказ МВД РФ от 24 декабря 2008 г. № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1257019/> (дата обращения: 13.11.2016).

125. Проблема субъекта в психологической науке. Отв. ред.: А.В. Брушлинский, М.И. Воловикова, В.Н. Дружинин. – М.: Издательство «Академический Проект», 2000. – 320 с.

126. Пряжников Н.С, Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академия, 2003. – 476 с.

127. Психология и педагогика. Военная психология: Учебник для вузов / Под ред. А.Г. Маклакова. – СПб: Питер, 2005. – 464 с.

128. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности: Методическое пособие. – М.: ЦОКР МВД России, 2006. – 216 с.

129. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. [Текст] / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб: Речь, 2010. – 816 с.

130. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия. / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с.
131. Психологические проблемы деятельности в особых условиях. Под ред. Б.Ф. Ломова, Ю.М. Забродина. – М.: Наука, 1985. – 232 с.
132. Психология труда: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений. / Под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: ВЛАДС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
133. Психология труда. Конспект лекций. Григорьева М.В. М. – М.: Высшее образование, 2006. – 192 с. 1266 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.konspekt.biz/index.php?text=32557> (дата обращения: 18.01.2016).
134. Психология труда: хрестоматия: учебно-методический комплекс [Текст] / автор и составитель С.Ю. Манухина. – М., Изд. центр ЕАОИ, 2009. – 320 с.
135. Путивцев П.В. Профессиональная надежность сотрудников органов наркоконтроля и пути ее повышения. // Инновации в образовании. – 2011. №6. – С. 28-37.
136. Путивцев П.В. Психологическая оценка профессиональной надёжности сотрудников органов наркоконтроля: автореф. дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.03 / Путивцев Павел Викторович – М.: Спутник, 2013. – 33 с.
137. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Изд. 2-е, 1946. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.
138. Рыбников В.Ю. Психологическое прогнозирование надежности деятельности специалистов экстремального профиля. Автореф. ... дис. д-ра психол. наук. – СПб, 2000. – 433 с.
139. Сайт Научной электронной библиотеки диссертаций и авторефератов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: disserCat <http://www.dissercat.com> (дата обращения: 18.12.2016).
140. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. – СПб: Питер, 2004. – 224 с.
141. Сарычев С.В. Надежность группы в напряженных и экстремальных ситуациях совместной деятельности (социально-психологические основы).

Монография. – Курск: КГУ, 2007. – 155 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kursk-psychol.narod.ru/gazetka/n-iii.htm> (дата обращения: 12.11.2016).

142. Сарычев С.В. Социально-психологические факторы надежности малых групп в различных социальных условиях. Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – Курск, 2008. – 259 с.

143. Сарычев С.В. Изучение напряженных ситуаций совместной деятельности в лабораторном эксперименте // Психологические аспекты совместной деятельности и общения. – Курск, 1990. – С. 45-56.

144. Сарычев С.В. К вопросу о социально-психологических основах стрессоустойчивости группы. // Социально-психологические основы организованности школьников и студентов. – Курск, 1987. – С. 63-73.

145. Сарычев С.В. Социально-психологические аспекты интеграции группы в трудных ситуациях деятельности // Психология организованности коллектива школьников и студентов. – Курск, 1989. – С. 66-78.

146. Сарычев С.В. Социально-психологические проблемы совместной деятельности в напряженных и экстремальных ситуациях // Актуальные проблемы психологии: традиции и современность. Тезисы Международных костюковских чтений: В 2 тт. Т.2. – Киев, 1992. – С. 190-191.

147. Северина Л.В. Субъектные детерминанты функциональной надежности деятельности операторов энергосистем. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ярославль, 2004. – 219 с.

148. Сергеев, С.Ф. Инженерная психология и эргономика: Учебное пособие. [Текст] / С.Ф. Сергеев. – М.: НИИ школьных технологий, 2008. – 176 с.

149. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: Речь, 2001. – 350 с.

150. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. – СПб.: Питер, 2005. – 240 с.

151. Справочник по безопасности космических полетов [Текст] / Г.Т. Береговой, В.И. Ярополов, И.И. Баранецкий и др. – М.: Машиностроение, 1989. – 336 с.

152. Справочно-информационная система ГАРАНТ аэро. [Электронный ресурс] <http://garant.ru> (дата обращения: 28.07.2016).
153. Столяренко А.М. Прикладная юридическая психология. – М.: Норма, 2011. – 639 с.
154. Столяренко А.Н. Общая и профессиональная психология. – М.: Юнити-Дана, 2003. – 384 с.
155. Стрелков, Ю.К. Инженерная и профессиональная психология [Текст] / Ю.К. Стрелков. – М.: Издательский центр Академия», 2005. – 360 с.
156. Стресс и тревога в спорте. / Под ред. Ю.Л. Ханина. – М.: Физкультура и спорт, 1983. – 216 с.
157. Стрижов Е.Ю. Нравственно-правовая надежность личности: социально-психологические аспекты. Монография. – Тамбов, Изд. Дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2009. – 527 с.
158. Стрижов Е.Ю. Нравственно-психологические детерминанты мошенничества. Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2011. – 48 с.
159. Теплов Б.М. Об объективном методе в психологии // Избранные труды: В 2-х тт. – М.: Педагогика, 1985. т. 1. – С. 281-309.
160. Теплов Б.М. Способности и одаренность // Избранные труды: В 2-х тт. – М.: Педагогика, 1985. т. 1. – С. 15-41.
161. Теплов Е.В., Филинова И.М. Структура процесса труда руководителя профессионального образовательного учреждения // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – Тверь, 2013. № 4. – С. 53-57.
162. Типовое положение «О подразделении (полке, батальоне, роте, взводе) охраны и конвоирования подозреваемых и обвиняемых территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации. Приложение № 3 к приказу МВД России от 31.12.2015 № 1266 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://23.мвд.пф/upload/site26/document_file/prikaz_1266.docx (дата обращения: 12.04.2017).

163. Толковый словарь по психологии [Электронный ресурс] http://psychology_dictionary.academic.ru/5270 (дата обращения: 15.05.2017).
164. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.
165. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 08.08.2017).
166. Ушаков И.А. Основные принципы теории надежности // Вопросы философии. – 1967. – №6. – С. 18-24.
167. Федеральный закон от 15 июля 1995 г. N 103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/1305540/> (дата обращения: 12.04.2017).
168. Федеральный закон РФ «О полиции» от 07.02.2011 (с изменениями на 18 июня 2017 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/ (дата обращения: 12.04.2017).
169. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. [Текст] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2009. – 490 с.
170. Фокин Ю.Г. Оператор – технические средства: обеспечение надежности / Ю.Г. Фокин // – М.: Воениздат, 1985. – 192 с.
171. Хакер В. Инженерная психология и психология труда. – М.: Машиностроение, 1985. – 304 с.
172. Хащенко В.А. Программа комплексного исследования жизнедеятельности личности и группы в экстремальных условиях // Методики психологической диагностики личности и группы. – М.: ИП АН СССР, 1990. – С. 150-190.

173. Хрестоматия по инженерной психологии. / Сост.: Б. А. Душков, Б. Ф. Ломов, Б. А. Смирнов / Под ред. Б. А. Душкова: Учеб. пособие. – М.: Высш. шк., 1991. – 287 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psychologylib.ru/books/item/f00/s00/z0000038/st018.shtml> (дата обращения: 28.05.2016).

174. Хрящева Н.Ю. Малые группы в условиях относительной социальной изоляции: Дис. ... канд. психол. наук. – Л., 1976. – 211 с.

175. Чернышев А.С. Лабораторный эксперимент в социально-психологическом исследовании коллектива. // Психологический журнал. – 1980. Т.1. – № 4. – С. 84-94.

176. Чернышев А.С. Социально-психологические основы организованности первичного коллектива (на материалах исследования молодежных групп и коллективов): Дис. ... д-ра психол. наук. – М., 1980. – 335 с.

177. Чернышев А.С., Корнев А.В. Групповое сознание как детерминанта успешности совместной деятельности // Психологические аспекты совместной деятельности и общения. – Курск, 1990. – С. 26-38.

178. Четвергова Е.П. Личностные детерминанты профессиональной успешности стоматологов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2007. – 26 с. [Электронный ресурс] http://xn--90ax2c.xn--p1ai/catalog/000199_000009_003060211/ (дата обращения: 21.11.2016).

179. Шадриков, В.Д. Профессиональные способности: [монография] / В.Д. Шадриков. – М.: Университетская книга, 2010. – 319 с.

180. Шадриков, В.Д. Деятельность и способности. [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Изд. корпорация «Логос», 1994. – 315 с.

181. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 182 с.

182. Шикун, А.Ф. Управленческая психология: Учебное пособие. [Текст] / А.Ф. Шикун, И.М. Филинова. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 336 с.

183. Широкова А.А. Особенности самоконтроля в обеспечении надежной работы персонала атомной станции: На материале профессиональной группы оперативного персонала ЭЦ. Диссертация канд. психол. наук. – Тверь, 2001. – 122 с.

184. Щепланов В.Ю., Бобров А.Ф. Надежность деятельности человека в автоматизированных системах и ее количественная оценка // Психологический журнал. – 1990. Т. 11. – №3. – С. 60-69.

185. Шор Я.Б. Статистические методы анализа и контроля качества и надежности. – М., 1962. – 279 с.

186. Шапарь В.Б., Тимченко А.В., Швыдченко В.Н. Практическая психология. Инструментарий. – Ростов н/Д: Издательство «Феникс», 2002. – 688 с.

187. Child I.L. Humanistic psychology and the research tradition. Their several virtues. – N.Y., 1973. – 213 p.

188. Duncan, Carl Joaquin. Identification of competencies for correctional education certification in Florida: Doctor of Psychology degree at Florida State University. – 1981. – 512 p.

189. Gendell, Alexis Lorraine. Guidelines for the improvement of correction officer training in staff-inmate relations: Doctor of Psychology degree at University of Hartford. – 2003. – 276 p.

190. Harry K. Wexler, Arthur J. Lurigio, and Pamela F. Rodriguez. Reforming the Criminal Justice System in the United States: Issues and Recommendations // The Prison Journal. Supplement to 91(3) 1S –11S. – 2011.

191. Jefferson, Andrew M. Prison officer training and practice in Nigeria: Contention, contradiction and re-imagining reform strategies. – Punishment & Society. – 2007. – №9. – P. 253-269.

192. Jones, Ann Margaret. The application of critical curriculum paradigms in reconceptualizing staff training in a state correctional agency: Doctor of Education degree at College of Education University of South Carolina. – 1997.

193. Khan Emran Wasim. Analysis of correctional officer training in the USA: Doctor of Education degree at Oklahoma State University. – May, 2001.
194. Lopatto D., Williams J. Self-control: critic review and an alternative interpretation // J. Psychol. Record. 2001. – P. 3-12.
195. Marbe K. Practische Psychologi der Unfalle und der Betriebsschaden. – Munchen. Berlin, 1926. – 327 p.
196. Reinhardt R.E. The flyer who fails // Flight Safety. – 1968, vol. 2. №2. – P. 17-19.
197. Rippon P. The personal factor in flying accidents // U.S. Naval Medic. Bull. – 1928, vol. 1.p. 17.
198. Robert Thaddeus Szejner. Chief correctional officers' attitudes about prison education: impact upon prison education sustainability and recidivism rates: Doctor of Education degree at Saint Joseph's University. – 2009.
199. Schneider R., Luscomb R. Battle stress reaction and the US Army. Milit. Med .– 1984. – 176 p.
200. Standards for Psychology Services in Jails, Prisons, Correctional Facilities, and Agencies : International Association for Correctional and Forensic Psychology (Formerly American Association for Correctional Psychology) // 2010 37: 749 Criminal Justice and Behavior. – <http://cjb.sagepub.com/content/37/7/749>.
201. Ursano J. Robert. Psychodynamic psychotherapy. – Washington, London, 2001. – 250p.