

Т.А. ТЕРЕХОВАБайкальский государственный университет
экономики и права
г. Иркутск
terehovata@mail.ru**Н.С. ФОНТАЛОВА**Байкальский государственный университет
экономики и права
г. Иркутск
fontalova.n@mail.ru

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА СОТРУДНИКА ОМОН, СПОСОБСТВУЮЩИЕ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

T.A. Terekhova

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

N.S. Fontalova

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

PERSONAL QUALITIES OF EMPLOYEE OF OMON (SPECIAL POLICE FORCE) WHICH FOSTER SUCCESS OF PROFESSIONAL ACTIVITY IN EXTREME CONDITIONS

Аннотация: В статье исследованы личностные качества высоко- и средне успешных сотрудников ОМОН Иркутской области. Выявлены достоверные различия по личностным особенностям в группах с разным уровнем успешности профессиональной деятельности. Установлены взаимосвязи между показателем профессиональной успешности и личностными качествами сотрудников ОМОН.

Ключевые слова: сотрудники ОМОН, личностные качества, профессиональная успешность, экстремальные условия.

Annotation: In the article they studied personal qualities of successful employees of OMON of the Irkutsk region. They revealed significant differences in personal features in the group with different levels of successfulness in professional activity. They ascertained interrelations between index of professional successfulness and personal qualities of employees of OMON.

Keywords: employees of OMON, personal qualities, professional successfulness, extreme conditions

Большое количество научных работ по обеспечению деятельности сотрудников ОВД в экстремальных условиях появилось в период «второй Чеченской кампании» (Белик Я.Я и Котенёв И.О. 1999 г., Голованов Ю.Н. 2001 г., Камышанов А.А. 2001 г. Марьин М.И.

2001 г., Назаров Ю.Н. 2001 г.). В основном это были авторские коллективы высших учебных заведений МВД России и писались эти работы как методические пособия, предназначенные для руководителей подразделений, образовательных учреждений и практических

психологов. В этих работах основной упор делался на выработку практического инструментария адресованного командирам сводных отрядов и сотрудникам, занимающимся их комплектованием и обучением. Не отрицая практической значимости этих изданий, необходимо отметить отсутствие в них глубокой теоретической проработки вопроса о психологических свойствах личности, необходимых в экстремальных условиях деятельности.

Среди подобных работ сборник научных трудов А.В. Жуланова, где освещены психологические основы успешности профессиональной деятельности в экстремальных условиях [2]; исследование Г.С. Дунина, посвящённое психологической готовности сотрудников ОВД к деятельности в чрезвычайных ситуациях [5] и др.

В современной психологической литературе имеется ряд исследований, посвящённых изучению отдельных свойств личности или сторон деятельности сотрудников ОВД. И.В. Пажильцев совместно с И.А. Андреевой опубликовали результаты психологического исследования комбатантов (сотрудников, имеющих опыт боевых действий). Кроме того, И.В. Пажильцевым проведено исследование психологических особенностей личности комбатантов в преломлении психотерапевтической коррекции негативных отклонений [4].

Т.В. Михайлова исследовала оценку и прогноз профессиональной пригодности личного состава специальных подразделений МВД к деятельности в чрезвычайных и экстремальных ситуациях. В работе установлена чёткая взаимосвязь психологических особенностей личности сотрудника с эффективностью служебно-боевой деятельности. К числу этих особенностей Михайлова Т.В. отнесла служебно-профессиональную направленность (мотивацию), ответственность, интеллект, дисциплинированность эмоционально-волевою и нервно-психическую устойчивость [3]. Выявлена положительная связь между сложностью профессиональных задач, степенью свободы, шириной спектра действий в ситуации, с одной стороны и психическим здоровьем, уверенностью в себе, гибкостью интеллекта, социальной компетентностью, внутренним контролем и творческим подходом к делу, с другой стороны. Михайлова Т.В. отмечает тот факт, что поведение человека в опасной ситуации зависит не столько от её объективных условий, сколько от того, насколько адекватно эти условия отражаются в сознании человека. Степень же адекватности в значительной мере зависит от его индивидуальных ка-

честв. Так, люди, отличающиеся слабостью нервной системы, тревожностью, обычно завышают степень опасности. Людям же, движимым сильным побуждением к достижению цели и получения «выигрыша» от этого, свойственно занижать уровень опасности. Влияние личностных качеств, по словам Михайловой Т.В., особенно сильно отражается на осуществлении подобного выбора в условиях риска (в экстремальной ситуации).

В настоящей статье мы рассмотрим особые мобильные отряды назначения, т.е. подразделения полиции, предназначение которых – выполнение опасных заданий в городских условиях, включая захват и ликвидацию вооружённых преступников, а также силовое сопровождение деятельности иных подразделений ОВД, в том числе оперативных. Также отряды используются для физического недопущения и прекращения проведения не санкционированных властями публичных мероприятий и массовых беспорядков [1]. Поэтому профессиональный психологический отбор в специальные подразделения полиции должен строиться на основе исследования особенностей личности и поведения успешных сотрудников ОМОН, положительно зарекомендовавших себя как в экстремальных условиях, так и в условиях повседневной деятельности.

Эмпирические исследования проводились в условиях учебных занятий личного состава на базе отряда. Время проведения: первая половина рабочего дня. Место проведения: учебный класс. Объектом исследований стали сотрудники оперативных рот ОМОН города Иркутска. Выборка составила 54 мужчины в возрасте от 20 до 45 лет, со стажем службы в ОМОН более 3 лет.

В процессе исследовательской работы для изучения профессиональной успешности, особенностей личности и поведения сотрудников ОМОН использовалось экспертное оценивание.

Для психологического изучения деловых и личностных качеств сотрудников ОМОН, их особенностей поведения использовался комплекс методик:

- 1) Калифорнийский психологический опросник (СРІ);
- 2) Опросник Шмишека (Опросник определения акцентуаций характера).
- 3) Опросник уровня агрессивности Басса-Дарки;
- 4) Тест К. Томаса (стратегия и тактика поведения в конфликтной ситуации);
- 5) Методика диагностики социального интеллекта (Дж. Гилфорд, М. Салливан).

Группы	Среднее	Стандартное отклонение	t-критерий Стьюдента	Уровень значимости
Высоко успешные	44,29	2,02	11,60	0,001
Средне успешные	36,75	2,73		

Таблица 1. Комплексная оценка профессиональной успешности сотрудника ОМОН

Данные эмпирического исследования обрабатывались с помощью компьютерной программы обработки данных SPSS (версия 11,5) и программы Microsoft Excel.

С помощью экспертного оценивания испытуемые были разделены на две группы:

1) «высоко успешные сотрудники» (34 человека, комплексная оценка выше 40) – положительно характеризуются командованием подразделения, не имеют дисциплинарных взысканий в течение последних трёх лет, не привлекались к мерам материального воздействия (снижение размера либо лишение премий и иных стимулирующих выплат) за последний год;

2) «средне успешные сотрудники» (20 человек, комплексная оценка до 40 включительно) – имеют нарекания от командования подразделения из-за личной недисциплинированности или упущений по службе, имели дисциплинарные взыскания в течение последних трёх лет, либо привлекались к мерам материального воздействия за последний год.

В качестве экспертов были выбрано командование оперативных рот: командир роты, заместитель командира роты (по службе), заместитель командира роты (по работе с личным составом). Ими давалась экспертная оценка сотрудников вверенных подразделений на основе знания личных особенностей, а так же путём изучения документов и личных дел.

После статистической обработки по каждой оцениваемой позиции получена комплексная оценка профессиональной успешности сотрудника в баллах (табл. 1).

Полученные результаты свидетельствуют о том, что по параметру «Успешность профессиональной деятельности» в двух исследованных группах получены достоверные различия на уровне ($t=11,6$; $p=0.001$).

Для целостного психологического описания личности применялся Калифорнийский психологический опросник, разработанный Х. Гоу.

Достоверные различия по личностным особенностям в группах с разным уровнем успешности профессиональной деятельности получены в отношении следующих параметров:

Социализация – в результате анализа выявлен

умеренно высокий показатель по этой шкале в первой группе ($t=3,48$; $p=0,001$). Это свидетельствует о том, что сотрудники организованы, добросовестны, легко принимают нормативные правила и подчиняются им.

С такими сотрудниками редко происходят разного рода неприятности, им свойственны сознательность, прямота, честность, верность слову и надёжность. В тоже время им не присуща излишняя конформность и готовность слепо следовать правилам. Выявлено умеренное понижение этого показателя во второй группе. Это свидетельствует о том, что у сотрудников существуют некоторые затруднения в интернализации социальных норм, отмечается нечувствительность к чужому мнению и оценке. Сотрудники импульсивны, не склонны подчиняться, часто протестуют, их взгляды и установки отличны от принятых в коллективе отряда. От них можно ожидать неприятностей.

Самоконтроль – в результате анализа выявлено, что в первой группе ($t=2,99$; $p=0,01$) умеренно высокий показатель по этой шкале: сотрудники способны осуществлять контроль над своими эмоциями и поведением. В социально-значимых ситуациях они могут «владеть собой» и подавлять враждебные или эротические чувства. При этом самодисциплина не достигает у них уровня сверхконтроля за счёт включения механизмов подавления, и у них не происходит накопления аффекта. Показатель сотрудников второй группы средний: они испытывают сильные эмоции и чувства, при этом открыто проявляют их и не стремятся скрыть. С учётом пониженного показателя по шкале «Социализация» для них характерна повышенная конфликтность, эгоистичность. Проблемы у этих сотрудников возникают, в основном, из-за недостаточного контроля импульсивности.

Хорошее впечатление – анализ данных показал, что в первой группе ($t=2,82$; $p=0,01$) умеренно высокий показатель по этой шкале: сотрудники хотят производить на окружающих хорошее впечатление, для них значимо чужое мнение, они стремятся к сотрудничеству и взаимопомощи. Для сотрудников второй группы характерен средний показатель. Они часто не удовлетворены положением вещей, критикуют и предъявляют претензии, скептически относятся к своим более «правильным» сослуживцам.

Чувство благополучия – в результате анализа выявлено, что в первой группе ($t=2,73$; $p=0,01$) этот

показатель несколько выше среднего. Это свидетельствует о том, что сотрудники отличаются хорошим физическим и психическим самочувствием, удовлетворены складывающимися жизненными обстоятельствами, жизнерадостны и с оптимизмом смотрят в будущее. Пониженный показатель во второй группе говорит о том, что для сотрудников характерно внутреннее беспокойство по поводу имеющихся проблем, чувство неуверенности и пессимизм. Возможны проблемы с физическим или психологическим здоровьем.

Интеллектуальная эффективность – в результате анализа выявлено, что в первой группе ($t=1,99$; $p=0,05$) этот показатель несколько выше среднего. Это свидетельствует о том, что «высоко успешные» сотрудники эффективно используют свои интеллектуальные ресурсы, проницательны и находчивы.

Гибкость – анализ данных показал, что в первой группе ($t=1,99$; $p=0,05$) умеренно высокий показатель по этой шкале. Сотрудники обладают рядом положительных качеств: хорошее воображение, спонтанность, изобретательность, лёгкая приспособляемость к переменам.

Анализируя полученные результаты, можно заключить, что высоко успешные сотрудники показывают более высокий уровень социально-значимых качеств, от которых зависит успешность взаимодействия с товарищами при выполнении служебно-боевых задач и «уживчивость» в коллективе. Сотрудники, включённые в группу «средне успешные», проявляют больше независимости и эгоистичности, для них характерно желание быть «самим собой» даже если это вызывает трения с сослуживцами и проблемы с командованием подразделения. Для многих из них характерно наличие хронических соматических заболеваний (рис. 1).

Для диагностики типа акцентуаций личности сотрудников применялся опросник Шмишека, являющийся реализацией типологического подхода к изучению личности (рис. 2).

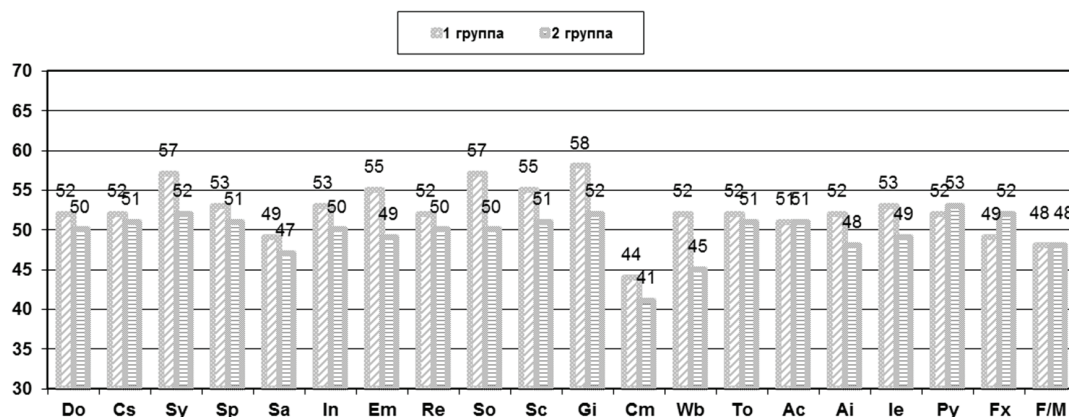


Рисунок 1. Средние значения теста CPI

Достоверные различия по личностным особенностям в группах с разным уровнем успешности профессиональной деятельности получены в отношении следующих параметров:

Застывание – полученные достоверные различия по данному показателю ($t=-2,52$; $p=0,05$) свидетельствуют о том, что сотрудникам второй группы характерны умеренная общительность, занудливость, склонность к нравоучениям, неразговорчивость. Приняв на себя роль «униженных и оскорблённых» эти сотрудники подолгу переживают любое замечание в свой адрес. Им сложно наладить продуктивное взаимодействие в коллективе и поэтому часто конфликтуют с сослуживцами и командованием. Основными поводами для разногласий чаще всего служат несправедливое, по их мнению, распределение служебной нагрузки и якобы предвзятое отношение к их дисциплинированности и исполнительности.

Демонстративность – полученные достоверные различия по данному показателю ($t=3,10$; $p=0,001$) свидетельствуют о том, что сотрудникам первой группы присуща лёгкость в установлении контактов не только в своём кругу, но и с гражданами при выполнении служебных обязанностей по охране общественного порядка. Им присущ здоровый карьеризм – сотрудники не скрывают своих амбиций, проявляют инициативу, стремятся к лидерству. Для них значимы меры морального поощрения, например, объявление благодарности или просто похвала руководства.

Возбудимость – в результате анализа выявлено, что во второй группе ($t=-2,02$; $p=0,05$) этот показатель несколько выше, но не может быть содержательно интерпретирован так как его величина не свидетельствует о наличии соответствующей акцентуации характера.

Экзальтированность – анализ выявил у сотрудников второй группы ($t=-1,98$; $p=0,05$) такие характе-

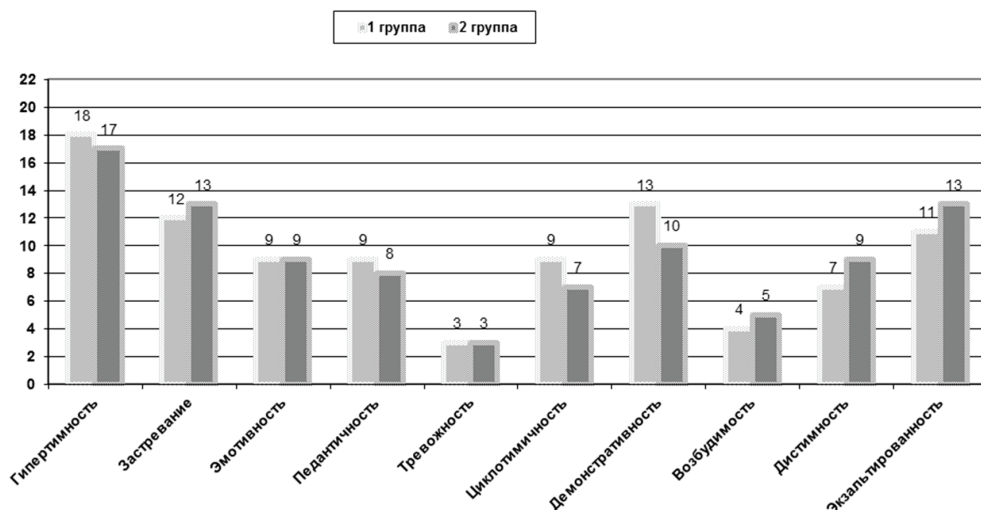


Рисунок 2. Средние значения опросника Шмишека

рологические особенности, как подверженность сиюминутным настроениям и яркие проявления чувств, что безусловно неуместно при выполнении служебно-боевых задач и осложняет общение с товарищами в длительных командировках. Поверхностность в установлении контактов делает этих сотрудников уязвимыми перед разного рода асоциальными личностями. Анализируя полученные результаты, можно заключить, что высоко успешные сотрудники показывают более высокий уровень качеств, определяющих положительное отношение к окружающим людям и происходящим событиям. В тоже время они более зависимы от одобрения со стороны сослуживцев и поощрений со стороны руководства.

Диагностика агрессивных и враждебных реакций сотрудников проводилась по опроснику уровня агрессивности, разработанному А. Бассом и А. Дарки.

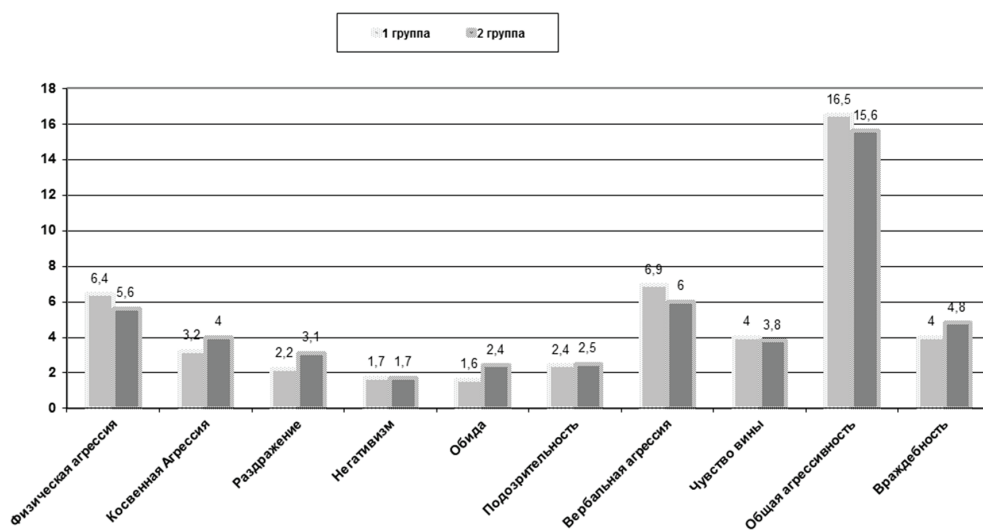


Рисунок 3. Средние значения опросника Басса-Дарки

В ходе анализа значений исследуемых показателей по методике диагностики показателей и форм агрессии были обнаружены достоверные различия между первой и второй группами сотрудников:

По параметру «физическая агрессия» выявлено, что в первой группе ($t=1,92$; $p=0,05$) данный вид агрессии вы-

ражен в высокой степени, во второй группе – средний уровень. Данный показатель, являясь более высоким для высоко успешных сотрудников, свидетельствует об их готовности к использованию физической силы против другого лица, что является для сотрудников ОМОН профессионально-важным качеством.

Косвенная агрессия – в результате анализа выявлено, что в первой группе низкий уровень данного вида агрессии ($t=-1,94$; $p=0,05$), а во второй – средний, т.е. для этих сотрудников характерно проявление неявных (скрытых от окружающих) агрессивных форм поведения и возникновения вследствие этого аффективных реакций в процессе разрешения конфликтов.

Общая агрессивность – в результате анализа выявлено, что в первой группе ($t=1,93$; $p=0,05$) данный показатель выражен в высокой степени, во второй группе – средний уровень. Это интегральная шкала,

характеризующая сотрудников из первой группы как более напористых и доминантных, способных применить средства принуждения для достижения поставленной служебно-боевой задачи.

Анализируя полученные результаты, можно заключить, что высоко успешные сотрудники проявляют более высокий

уровень физической агрессии чем, средне успешные. Они готовы при необходимости «пустить в ход кулаки». Вторые, напротив, не готовы применить физическую силу, а действуют окольным путем, направляя агрессию на другое лицо или ни на кого не направляя. При примерно равном уровне

общей агрессивности высоко успешные сотрудники показывают более низкий уровень таких однозначно отрицательных показателей как раздражение, обида и чувство вины. Высокий уровень физической агрессии не может считаться негативным качеством для тех сотрудников, чья профессиональная деятельность связана с задержанием вооружённых преступников, силовым сопровождением оперативных мероприятий и иными мерами законного принуждения (рис. 3).

Определение стратегии и тактики поведения сотрудников в конфликтной ситуации проводилось с помощью теста Томаса в адаптации Н.В. Гришиной.

В ходе анализа значений исследуемых показателей достоверные различия между группами обнаружены не были. Однако некоторые выводы всё-таки можно сделать. Во-первых, для сотрудников отряда характерно применение всех пяти стилей поведения и каждый из них имеет значение в интервале от 5 до 7 баллов, что является оптимальной стратегией поведения в конфликте.

Очевидно, это свидетельствует о том, что длительная служба в специальном подразделении подразумевает гибкое реагирование в конфликтных ситуациях и является одним из факторов определяющих успешность адаптации сотрудника в коллективе. Особенно это верно в условиях длительных командировок с резким сужением круга общения. Во-вторых, при относительно равномерном распределении стилей поведения, высоко успешные сотрудники всё же отдадут

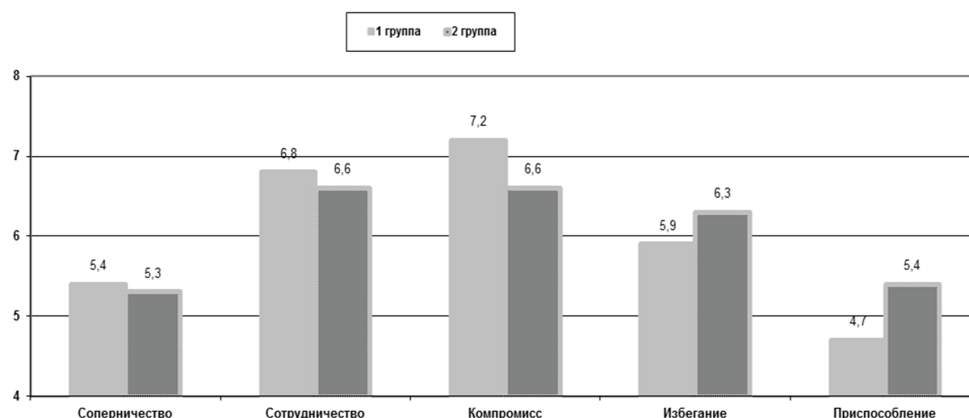


Рисунок 4. Средние значения теста Томаса

предпочтению соперничеству, компромиссу и сотрудничеству, а средне успешные – избеганию и приспособлению (рис. 4).

Диагностика способностей в структуре социального интеллекта сотрудников (познание классов, систем, преобразований и результатов поведения) проводилось с помощью методики Гилфорда-Салливана.

Достоверные различия по методике диагностики социального интеллекта в группах с разным уровнем успешности профессиональной деятельности получены в отношении субтеста «Группы экспрессии». Для первой группы сотрудников характерны средние способности к познанию поведения, что положительно коррелирует с точностью и полнотой при описании личности незнакомого человека по фотографии, чувствительностью к эмоциональному состоянию других людей, открытостью и проявлением дружелюбия в общении.

Анализируя результаты по методике, необходимо отметить, что средние показатели обеих групп, в том числе и композитная оценка, лежат в интервале ниже среднего – средние. Это даёт основание предположить, что высокоразвитый социальный интеллект не является необходимым условием для успешной службы в оперативном составе ОМОН, в тоже время

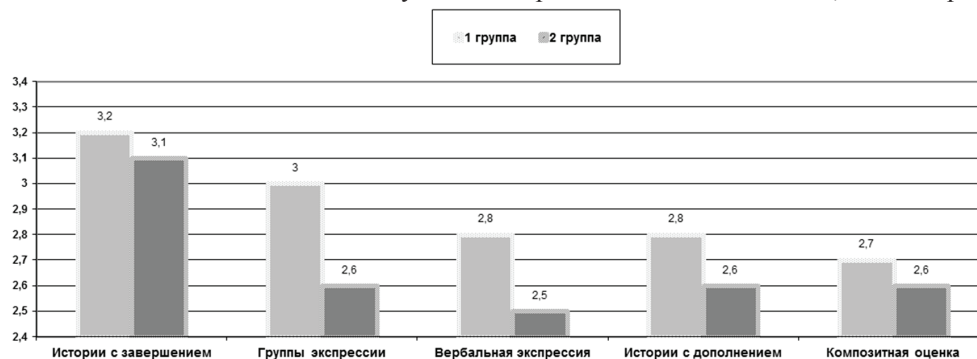


Рисунок 5. Средние значения по методике диагностики социального интеллекта



Рисунок 6. Корреляционная плеяда взаимосвязи профессиональной успешности и личностных качеств сотрудников ОМОН

результаты сотрудников из первой группы несколько выше, что обеспечивает им лучшую социальную адаптацию, «гладкость в отношениях с людьми». Кроме того, они лучше понимают язык невербального общения, более успешно прогнозируют реакции людей в заданных обстоятельствах, т.е. способны проявлять бдительность и своевременно принимать необходимые меры предосторожности при выполнении служебно-боевых задач (рис. 5).

1. Таким образом, сотрудники первой группы организованы, добросовестны, легко принимают нормативные правила и подчиняются им; они способны осуществлять контроль над своими эмоциями и по-

ведением, хотя производят на окружающих хорошее впечатление, для них значимо чужое мнение, они стремятся к сотрудничеству и взаимопомощи. Сотрудники отличаются хорошим физическим и психическим самочувствием, удовлетворены складывающимися жизненными обстоятельствами, жизнерадостны и с оптимизмом смотрят в будущее.

У сотрудников второй группы выявлены такие характерологические особенности, как подверженность сиюминутным настроениям, яркие проявления чувств и поверхностности в установлении контактов.

2. В первой группе сотрудников выявлена высокая выраженность физической агрессии и, как след-

стве, высокий уровень общей агрессивности, что свидетельствует об их готовности к использованию физической силы против другого лица, что является для сотрудников ОМОН профессионально-важным качеством

3. Для сотрудников второй группы характерно проявление неявных (скрытых от окружающих) агрессивных форм поведения и возникновения вследствие этого аффективных реакций в процессе разрешения конфликтов.

4. Для всех сотрудников ОМОН характерно применение всех пяти стилей поведения в конфликтной ситуации. Это свидетельствует о том, что гибкое реагирование в конфликтных ситуациях и является одним из факторов определяющих «выживание» сотрудника в коллективе. При относительно равномерном распределении стилей поведения (достоверных различий не получено), успешные сотрудники всё же отдают предпочтение соперничеству, компромиссу и сотрудничеству, а менее успешные – избеганию и приспособлению.

В соответствии с целью и задачами исследования, был осуществлен корреляционный анализ исследуемых показателей.

По результатам корреляционного анализа было получено большое количество достоверных корреляционных связей при вероятности ошибки 5% и 1%. Для построения корреляционной плеяды были отобраны, во-первых, наиболее важные, на наш взгляд параметры, а, во-вторых, параметры с наиболее сильными корреляционными связями (рис. 6).

1. Успешность профессиональной деятельности сотрудников ОМОН тесно связана с такими параметрами, как: чувство благополучия, социализация, группы экспрессии, физическая агрессия, гибкость, самоконтроль. Чем выше уровень развития этих качеств, тем выше успешность профессиональной деятельности.

2. Общая агрессивность тесно связана с такими параметрами как возбудимость, педантичность и обычность. Чем выше уровень развития этих качеств, тем выше способность сотрудников действовать решительно и смело в стрессовых ситуациях, избегать сентиментальности и малодушия. Чем выше возбудимость и застревание, тем выше способность сотрудников к устранению и разрушению препятствий, преодолению того, что противодействует надлежащему выполнению должностных обязанностей. Чем выше психологический комфорт и хорошее самочувствие самих сотрудников, их желание помогать людям, при-

влекательно выглядеть в глазах окружающих, тем выше произвольный контроль их поведения и самодисциплина. Чем выше развитие таких качеств как амбициозность и оптимизм, интеллектуальная работоспособность, отсутствие предубежденности к инакомыслящим, проницательность и восприимчивость, целеустремленность и инициатива, тем выше зрелость и ответственность, проявляемые сотрудниками в социальных и межличностных отношениях.

3. Психологические особенности личности являются основными предпосылками успешности в том или ином виде профессиональной деятельности. Профессионально-успешные сотрудники показывают более высокий уровень социально-значимых качеств, от которых зависит успешность взаимодействия с товарищами при выполнении служебно-боевых задач и «уживчивость» в коллективе: социализация, самоконтроль, хорошее впечатление, чувство благополучия, интеллектуальная эффективность, гибкость. Профессионально-успешные сотрудники отличаются более высоким уровнем демонстративности, а для менее успешных сотрудников характерны застревание, возбудимость и экзальтированность. Успешные сотрудники проявляют более высокий уровень физической агрессии и общей агрессивности, чем, средне успешные. Средне успешные сотрудники, напротив, не готовы применить физическую силу, а действуют окольным путем, направляя агрессию на другое лицо или ни на кого не направляя, т.е. у них выше уровень косвенной агрессии. Успешные сотрудники имеют более высокие способности к познанию поведения и композитную оценку социального интеллекта.

Библиографический список

1. Приказ МВД России от 31.12.2008 г. № 1195 ДСП «О мерах по совершенствованию организации использования сил и средств специальных подразделений органов внутренних дел Российской Федерации при проведении специальных операций (мероприятий)».
2. Жуланов А.В. Психологические основы успешности профессиональной деятельности в экстремальных условиях. // Деятельность сотрудников органов внутренних дел при чрезвычайных обстоятельствах: сб. науч. тр. / под общ. Ред. В.И. Косяченко. – Волгоград: ВА МВД России, 2009. – 240 с.
3. Михайлова Т.В. Оценка и прогноз пригодности личного состава специальных подразделений МВД России к деятельности в чрезвычайных и экс-

тремальных ситуациях /Монография, М.: Наука, 2009. – 178 с

4. Пажильцев И.В., Андреева И.А. Результаты психологического исследования сотрудников ОВД с опытом служебно-боевой деятельности. // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2006. № 4 (32).

5. Рыбников В.Ю, Дунин Г.С. Проблемы квалификации и формирования психологической готовности сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск МВД России к деятельности в

чрезвычайных ситуациях /В.Ю. Рыбников/ Монография. – Спб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2005. – 8 п.л.

6. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностики развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2002 – 339 с.