

УДК 343.82:343.83

DOI 10.33463/1999-9917.2020.28(1-4).1.105-112

АЛЕКСАНДР МИХАЙЛОВИЧ КИСЕЛЕВ,

доктор педагогических наук, доцент,
профессор кафедры мобилизационной и тактико-специальной подготовки,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
e-mail: kamkis@bk.ru;

МИХАИЛ АЛЕКСАНДРОВИЧ КУЛЕШОВ,

кандидат юридических наук,
начальник кафедры мобилизационной и тактико-специальной подготовки,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
e-mail: kul.mixail2014@yandex.ru

О ФОРМИРОВАНИИ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ДЕЙСТВИЯМ ПРИ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ

Для цитирования

Киселев, А. М. О формировании готовности персонала к действиям при чрезвычайных обстоятельствах / А. М. Киселев, М. А. Кулешов // Человек: преступление и наказание. – 2020. – Т. 28(1–4), № 1. – С. 105–112. – DOI : 10.33463/1999-9917.2020.28(1-4).1.105-112.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, касающиеся формирования готовности персонала уголовно-исполнительной системы к действиям при возникновении чрезвычайных обстоятельств. Отмечаются различные подходы к содержанию понятия готовности к действиям при чрезвычайных обстоятельствах. Предлагается авторское определение понятия готовности к действиям при чрезвычайных обстоятельствах применительно к персоналу уголовно-исполнительной системы: это состояние, сформировавшееся на основе специальных знаний, навыков, умений, обеспечивающее эффективное выполнение служебных обязанностей при осложнении оперативной обстановки в органах и учреждениях. Важную роль в этом состоянии играют и психологические компоненты, к которым необходимо отнести мотивы, установки, уровни волевого и эмоционального самоконтроля.

На основании результатов проведенного исследования определены возможности развития следующих компонентов готовности:

1) мотивационно-волевой – включающий в себя систему побудительных мотивов, способности к саморегуляции своими психическими состояниями и определяющий характер деятельности человека при реализации им профессиональных задач;

2) когнитивный – складывающийся из системы знаний алгоритмов действий при возникновении чрезвычайных обстоятельств, субъективных представлений и

© Киселев А. М., Кулешов М. А., 2020



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

отношения к выполнению профессиональных задач в ситуациях экстремального характера;

3) деятельностный – проявляемый в умениях и навыках практической реализации служебных задач в условиях сложной оперативной обстановки, в том числе при принятии решений, организации индивидуальных и совместных действий в составе подразделений (функциональных групп).

В рамках основного этапа исследования (формирующего эксперимента) применялись такие формы организации обучения, как тактико-строевые занятия, штабные тренировки, командно-штабные и тактико-специальные учения, инструктивные и инструкторско-методические занятия. В учреждениях экспериментальной группы вместо обычных тактико-строевых занятий проводились тактико-специальные занятия с привлечением руководителей занятий и их помощников из числа сотрудников, прошедших повышение профессионального мастерства в образовательных организациях, подведомственных Федеральной службе исполнения наказаний. В процессе подготовки осуществлялись обучение руководителей подразделений, формирование умений тактических действий сотрудников в составе функциональных групп при пресечении чрезвычайных обстоятельств, тренировка навыков тактического слаживания сил и средств учреждений Федеральной службы исполнения наказаний, использовалось моделирование различных видов чрезвычайных обстоятельств. В целом результаты формирующего эксперимента можно оценить положительно и констатировать факт достижения поставленных исследовательских задач.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, персонал, чрезвычайные обстоятельства, профессиональная готовность, педагогический эксперимент.

Деятельность персонала уголовно-исполнительной системы (УИС) направлена на реализацию условий отбывания наказания лиц, совершивших уголовные преступления. Особенностью такой деятельности является взаимодействие с многочисленной группой криминально ориентированных лиц, содержащихся в условиях изоляции от общества. В этой среде возможность совершения умышленных преступлений, в том числе насильственной направленности, является очевидной, что создает опасность для здоровья, а иногда и для жизни сотрудников.

За последние несколько лет на объектах УИС чрезвычайные обстоятельства (ЧО) возникали неоднократно, при этом значительную их часть продолжают составлять групповые (массовые) противоправные действия осужденных и лиц, содержащихся под стражей. В силу этого формирование у сотрудников готовности к действиям в условиях возникновения ЧО является одной из важных задач пенитенциарных органов и учреждений современной России.

Существуют различные подходы к содержанию понятия готовности к действиям при чрезвычайных обстоятельствах: например, Б. Г. Ананьев определяет понятие готовности к высокопродуктивной деятельности в определенной области труда, общественной жизни как «проявление способностей», В. А. Крутецкий под готовностью к деятельности понимает весь «ансамбль», синтез свойств личности как значительно более широкое понятие, чем способности, а Н. Д. Левитов предлагает различать длительную готовность и готовность, обозначенную им как «предстартовое состояние», в которое ненадолго может перейти человек перед каким-либо действием или под воздействием какого-либо фактора. Он же различает обычную, повышенную и пониженную готовность. П. А. Рудик,

изучая понятие «готовность», обращает внимание на важность личностного подхода к изучению состояния готовности, считая его сложным психологическим образованием психических процессов, эмоциональных компонентов, а также мотивов поведения. По мнению М. А. Котика, готовность к риску, которую предполагает деятельность в УИС, включает в себя наряду с индивидуальными качествами различные ситуативные факторы, вытекающие из реальных условий деятельности.

На наш взгляд, под готовностью к действиям при ЧО применительно к персоналу УИС следует понимать состояние, сформировавшееся на основе специальных знаний, навыков, умений, обеспечивающее эффективное выполнение служебных обязанностей при осложнении оперативной обстановки в органах и учреждениях. Следует отметить, что важную роль в этом состоянии играют и психологические компоненты, к которым необходимо отнести, например, мотивы, установки, уровни волевого и эмоционального самоконтроля.

Основываясь на подходе Д. В. Егоренкова к структуре готовности для преодоления экстремальных ситуаций [1, с. 40], в качестве основных компонентов готовности сотрудников к действию при возникновении чрезвычайных обстоятельств мы определили:

1) мотивационно-волевой компонент – как первоначальный аспект любой деятельности включает в себя систему побудительных мотивов, способности к саморегуляции и управлению своими психическими состояниями, определяет характер последующей деятельности человека при реализации им профессиональных задач;

2) когнитивный компонент – складывается из системы знаний алгоритмов действий при возникновении ЧО, субъективных представлений и отношения к выполнению профессиональных задач в ситуациях экстремального характера;

3) деятельностный компонент – проявляется в умениях и навыках практической реализации служебных задач в условиях сложной оперативной обстановки, в том числе при принятии решений, организации как индивидуальных, так и совместных действий в составе подразделения (функциональных групп).

С целью определения содержания перечисленных компонентов готовности сотрудников УИС к деятельности при возникновении ЧО и эффективных способов их развития нами было проведено экспериментальное исследование. Методологическую и теоретическую основу исследования составили деятельностный (Е. В. Бондаревская, И. Б. Воровцова, В. В. Серикова), полисубъектный (М. М. Бахтин, В. С. Библер, Г. С. Трофимова), антропологический (К. Д. Ушинский, Б. М. Бим-Бад) и компетентностный (О. Е. Лебедев, Г. Н. Сериков, А. С. Хуторской) подходы.

В качестве основных методов исследования использовались наблюдение, опрос, метод экспертной оценки, тестирование, эксперимент. Для реализации исследовательских задач применялись: методика Х. Хекхаузена [2, с. 171], шкала оптимизма и активности И. С. Шулера и А. Л. Комуниани [3, с. 291], методика волевого самоконтроля, авторские анкеты, а также тесты достижений и действий, позволяющие оценить уровень знаний и умений в рамках реализации профессиональных задач в условиях ЧО.

В рамках основного этапа исследования (формирующего эксперимента) применялись такие формы организации обучения, как тактико-строевые занятия, штабные тренировки, командно-штабные учения, тактико-специальные учения, инструктивные и инструкторско-методические занятия. В учреждениях экспериментальной группы вместо обычных тактико-строевых занятий проводились тактико-специальные занятия с привлечением руководителей занятий и их помощников из числа сотрудников, прошедших повышение профессионального мастерства в образовательных организациях, подведомственных

Федеральной службе исполнения наказаний (ФСИН России). В процессе подготовки осуществлялось обучение руководителей подразделений, формирование умений тактических действий сотрудников в составе функциональных групп при пресечении ЧО, тренировка навыков тактического слаживания сил и средств учреждений ФСИН России, использовалось моделирование различных видов чрезвычайных обстоятельств.

Для формирования готовности персонала к действиям при ЧО при реализации формирующего эксперимента дополнительно внимание уделялось решению следующих организационно-педагогических задач:

- создание условий для осознания личным составом требований нормативных актов, понимания целей коллективной и персональной деятельности, уяснения задачи;
- тренировка умений анализировать ситуацию и определять последовательность действий, необходимых для выполнения служебных задач;
- актуализация знаний, связанных с решением задач подобного рода;
- формирование умений оценивать оперативную обстановку, в которой будут протекать предстоящие действия;
- обучение навыкам прогноза своих эмоциональных, интеллектуальных, мотивационных и волевых процессов, оценки и соотношения собственных умений с уровнем сложности выполняемой задачи;
- демонстрация и тренировка приемов мобилизации сил в соответствии с условиями и задачами, необходимыми для достижения цели при выполнении самостоятельных и совместных действий в условиях ЧО.

Аспекты мотивационно-волевого компонента готовности к действиям при возникновении чрезвычайных обстоятельств диагностировались при помощи психодиагностических методик и наблюдения, когнитивный компонент определялся посредством авторских анкет и учебного тестирования, поведенческий – с помощью экспертной оценки деятельности сотрудников при решении профессиональных задач в ситуациях, имитирующих чрезвычайные обстоятельства в исправительных учреждениях.

Результаты наблюдения за проявлением аспектов мотивационно-волевого и деятельностного компонентов у экспериментальной группы, занимающейся по специальной методике, показали, что наиболее напряженными были первые тактико-специальные занятия и штабные тренировки. К третьему, четвертому занятиям после осмысления обучаемыми порядка их проведения и понимания принципов действий подчиненных сил и средств напряженность спадает, появляется уверенность в своих силах и возможностях.

Итогом формирующего эксперимента стали, в частности, заметные положительные изменения в компонентах готовности персонала к действиям при ЧО.

Так, показатели шкалы активности-оптимизма позволили нам определить, что по степени выраженности оптимизма-пессимизма и активности-пассивности сотрудники экспериментальной и контрольной групп стали различаться. В экспериментальной группе рост числа реалистов и активных оптимистов произошел за счет пассивных пессимистов и пассивных оптимистов, что свидетельствует об увеличении количества сотрудников, уверенных в своих силах и в положительном исходе своей активности. В то же время количество активных пессимистов, сотрудников, которые против всего нового, в обеих группах осталось на прежнем уровне. Данный факт актуализирует воспитательную работу с обучаемыми по коррекции их убеждений.

При оценке выраженности у сотрудников мотивации избегания неудач в контрольной группе выявлен рост числа респондентов с подобным мотивом. Это, по нашему мнению, позволяет констатировать несовершенство дисциплинарной практики в органах

и учреждениях, когда за каждую ошибку, допущенную при выполнении служебных задач, неотвратимо следует наказание, вызванное авторитарностью, отсутствием анализа ситуации, диалога и индивидуального подхода. Такое положение дел способствует формированию и устойчивому проявлению мотивации избегания неудач, развитию у сотрудников таких свойств, как скованность, замкнутость, недовольство собой и другими. Этот момент можно считать наиболее отрицательным в существующей системе профессионального обучения персонала УИС.

В нашем исследовании мотив достижения напрямую связан с актуальным состоянием позитивных ожиданий в отношении своей деятельности. В экспериментальной группе количество сотрудников, которые считают реальной для себя возможность достижения поставленной цели, видят у себя необходимые способности, знания, умения, силу воли, трудоспособность, увеличилось на 15 %. В контрольной же группе данные изменения носят незначительный характер и находятся в пределах 5 %.

Далее исследовался баланс использования сотрудниками трех копинг-стратегий: разрешение проблем, поиск социальной поддержки, избегание проблемы. Адаптивными копингами при решении задач служебной деятельности сотрудников в первую очередь можно считать стратегию разрешения проблемы. При этом может быть целесообразна и стратегия поиска социальной поддержки, когда необходимо получить поддержку коллег, попросить о помощи. Однако она условно относится к пограничному уровню. Деадаптивным копингом является бегство от проблемы, поскольку это может привести к опасным последствиям в экстремальной ситуации. По итогам эксперимента выявлено, что количество сотрудников с адаптивным копингом увеличилось в экспериментальной группе с 15 до 27 %, с деадаптивным копингом – уменьшилось на 7 %. Доминирующим остался пограничный копинг. В контрольной группе значительных изменений не выявлено.

Незначительные, с точки зрения статистики, изменения стратегий совладающего поведения можно объяснить тем, что данные свойства требуют длительного времени и сознательной тренировки. К тому же используемая психодиагностическая методика замеряет копинги в различных сферах жизни человека как общую стратегию поведения в стрессовых ситуациях, где не выделяется профессиональная деятельность сотрудника УИС. Тем не менее результаты исследования свидетельствуют о том, что при попадании в экстремальную ситуацию или при проведении специальной операции по ликвидации ЧО около 1/3 сотрудников из экспериментальной группы имеют адаптивные механизмы выхода из сложной ситуации, прикладывая активные действия в направлении решения возникшей задачи.

Несмотря на необходимость выполнять распоряжения, действовать по заданным алгоритмам, при решении служебных задач важна и самостоятельность, которая значима для начала реализации известных необходимых действий, принятия решения в конкретных обстоятельствах [4, с. 56]. В нашем исследовании были определены пять уровней самостоятельности, начиная с минимального, когда сотрудник полагается на других (первая группа), и заканчивая неконтролируемым самоуправством (превышением должностных полномочий и т. п.) (пятая группа).

При проведении эксперимента работа с персоналом была организована дифференцированно. Так, в первой группе сотрудников тренировали начинать необходимые действия, регулировать свое состояние и целенаправленно продолжать деятельность; во второй – давались нужные разъяснения, стимулировалось развитие самостоятельности сотрудников; в третьей – обсуждались предлагаемые решения участников; в четвертой –

устанавливался круг полномочий в соответствии с квалификацией и опытом сотрудников, проводился совместный с сотрудником анализ его решений на предмет оптимальности; в пятой – определялся круг полномочий в соответствии с квалификацией и опытом сотрудника, однако при этом следили, чтобы его самостоятельность не переходила в самоуправство, когда решения принимаются за пределами полномочий или о решениях не докладывается старшему начальнику. Итоги исследования показали, что в экспериментальной группе самостоятельность оптимальной середины проявляется чаще пограничных значений первой и пятой групп.

Вовлеченность сотрудников экспериментальной группы в решение задач при ликвидации ЧО в ходе эксперимента также претерпела изменения в положительную сторону. Так, количество сотрудников с уровнем вовлеченности в решение задач службы при ЧО ниже среднего уменьшилось в экспериментальной группе, при этом в контрольной группе значительных изменений не обнаружено. В экспериментальной группе количество участников, которые демонстрируют средний уровень вовлеченности и правильно понимают поставленные задачи, составило 80 %. Сотрудников, которые демонстрируют более высокий уровень вовлеченности, рекомендуется рассматривать в качестве кадрового резерва учреждений.

Показатель дисциплинированности в рамках исследования оценивался по следующим критериям: исполнительность, умение выполнять полученные приказы быстро и беспрекословно. В принятом нами контексте мы больше склоняемся к оценке самодисциплины сотрудника, заключающейся в самоорганизации, самоконтроле и способности выстраивать собственную деятельность в соответствии с принятым планом, а не с эмоциональным состоянием, которое преобладает у субъекта в (перед) той или иной экстремальной ситуации (ей). Так, к завершению эксперимента внешние и внутренние проявления дисциплинированности четко прослеживались в экспериментальной группе, где и результаты тестирования показали рост числа сотрудников с высоким уровнем дисциплинированности, и практические действия подтвердили, что во всех функциональных группах приказы и команды выполнялись четко и в срок, время на выполнение указаний не затягивалось.

Вышеперечисленные результаты свидетельствуют о значительном повышении уровня сформированности мотивационно-волевого компонента готовности к действиям при возникновении ЧО.

Одним из аспектов когнитивного компонента выступало качество знаний сотрудников по темам тактико-специальной подготовки, которые измерялись с помощью учебных тестов. Качество знаний было условно разделено на три уровня: оптимальный, допустимый и недопустимый. Увеличение доли сотрудников, демонстрирующих оптимальный уровень знаний о действиях при возникновении ЧО, произошло в экспериментальной группе на 30 %, в контрольной – на 3 %. Недопустимый уровень знаний сократился в обеих группах: минус 16 и 3 % в экспериментальной и контрольной группах соответственно.

Качество выполнения практических действий также претерпело значительные изменения в положительную сторону в экспериментальной группе и незначительные – в контрольной группе. Увеличение оптимального уровня практических навыков произошло в учреждениях экспериментальной группы на 25–35 %. Эксперты отметили высокую слаженность сотрудников при выполнении ими совместных действий и отличное качество исполнения индивидуальных тактических приемов.

Отмечены в лучшую сторону действия дежурных смен и караулов учреждений экспериментальной группы в сравнении с контрольной группой, где тактико-строевые занятия

проводились без отработки действий сотрудников указанных должностей. Группы преследования показали высокие результаты при отработке навыков в ситуации имитации побега из учреждения. Дежурные отработывали алгоритм действий в ситуациях захвата заложников или возникновении групповых неповиновений и также продемонстрировали высокий уровень сформированности необходимых навыков в ситуации экспертной оценки. Некоторые вовлеченные в мероприятия сотрудники предлагали целесообразные рекомендации по изменению алгоритмов действий дежурных смен, которые могут быть внедрены в повседневную служебную деятельность учреждений.

На внезапных проверках готовности к действиям при возникновении ЧО количество личного состава, имеющего уровень готовности к действиям при ЧО на оптимальном уровне, в контрольной группе не изменилось; в экспериментальной же группе при итоговом срезе оно увеличилось на 11 %. Этот факт демонстрирует целесообразность отработки приобретенных навыков в условиях неожиданного контроля, что еще в большей степени будет способствовать повышению уровня готовности персонала УИС к действиям при ЧО.

Представления о ЧО, оценка возможного исхода развития ситуации, прогнозы по решению подобных ситуаций также являются аспектами когнитивного компонента готовности к действиям в указанных обстоятельствах. Для изучения этих аспектов применялось анкетирование, результаты которого показали, что повышение осведомленности и совершенствование практических навыков при совместном развитии мотивационно-волевого компонента способствуют более частому проявлению у респондентов позитивной оценки имеющихся человеческих ресурсов, необходимых для эффективного решения ситуаций возникновения ЧО в условиях конкретного пенитенциарного учреждения.

Одной из специфических функциональных групп, выполняющих профессиональные обязанности, как правило, только при ЧО, является группа ведения переговоров, к компетенции которой предъявляются особые требования. В рамках формирующего эксперимента проводилось обучение сотрудников, входящих в состав групп ведения переговоров пенитенциарных учреждений, посредством реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации сотрудников УИС. Программа включала в себя обучение умениям саморегуляции неблагоприятных эмоциональных состояний, возникающих в экстремальных ситуациях, навыкам взаимодействия в группе при решении профессиональных задач, сбора и анализа информации, применения коммуникативных приемов, необходимых для проведения переговоров в ситуации групповых неповиновений, массовых беспорядков и захвата заложников в исправительном учреждении.

Результаты обучения функциональной группы ведения переговоров показали, что примененная учебная программа [5, с. 1–38] способствует развитию перечисленных компонентов исследуемой готовности. Возможность детального анализа аспектов ведения переговоров в экстремальных ситуациях, тренировка необходимых коммуникативных навыков, аналитических и прогностических умений, приемов сбора, анализа информации, планирования тактики переговорного процесса позволяют развить деятельностный и когнитивный компоненты. Применение таких педагогических приемов, как разрешение на допущение ошибок во время тренировки, последующее осознание их причин, поиск оптимального варианта действий в процессе группового обсуждения, использование рекомендаций эксперта, способствуют успешному решению предлагаемых учебных задач, формированию мотивов достижения успеха, снижению напряженности, ориентации на сотрудничество и ответственное отношение к реализации задач профессиональной подготовки.

Как и в других сферах профессионального обучения к деятельности при ЧО, результативность в подготовке персонала функциональной группы ведения переговоров во многом определялась как общими способностями, степенью активности и интереса, так и уровнем индивидуального развития сотрудников. В связи с этим степень позитивных изменений изучаемых компетенций сотрудников имела индивидуальный характер. Перечисленные формы работы одновременно помогли дифференцировать потенциальные возможности сотрудников с целью их дальнейшего эффективного распределения по ролям участников группы ведения переговоров.

В целом результаты формирующего эксперимента можно оценить положительно и констатировать факт достижения поставленных исследовательских целей.

Выводы

1. Оперативная обстановка в учреждениях УИС характеризуется повышенной степенью вероятности возникновения ЧО и требует поиска оптимальных методов и форм подготовки сотрудников к эффективным действиям. Готовность персонала к действиям при возникновении ЧО становится все более значимым показателем результативности их общей профессиональной подготовленности.

2. Оценка результата формирования готовности сотрудников к действиям при ЧО проводилась на основании совокупности мотивационно-волевого, когнитивного, деятельностного компонентов, что позволило объективно и всесторонне оценить степень ее сформированности.

3. Результаты эксперимента позволили констатировать позитивные изменения когнитивного и деятельностного компонентов изучаемой готовности, которые проявились в углублении знаний и приобретении навыков реализации алгоритмов действий, эффективности принимаемых решений, согласованности действий сотрудников при выполнении задач, направленных на ликвидацию ЧО. Повышение компетентности сотрудников стало причиной проявления мотивации достижения успеха, снижения напряженности и роста уверенности при выполнении ими задач в условиях ЧО.

Таким образом, результаты проведенной экспериментальной работы подтвердили состоятельность апробированных педагогических путей, обеспечивающих повышение уровня готовности персонала уголовно-исполнительной системы к деятельности в чрезвычайных обстоятельствах.

Библиографический список

1. Егоренков Д. В. Формирование готовности старшеклассника к преодолению экстремальных ситуаций : дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2013. 186 с.
2. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие. Самара, 1998. 672 с.
3. Schuller, I. & Comunian, A. 1997, 'Cross-Cultural Comparison of Arousalability and Optimism Scale (AOS)', in *18th International Conference of Stress and Anxiety Research Society*, Dusseldorf.
4. Кугно Э. Э. Формирование личностной готовности к деятельности в экстремальных ситуациях : дис. ... канд. пед. наук. Улан-Удэ, 2013. 193 с.
5. Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации «Организация и проведение переговоров при осложнении оперативной обстановки при возникновении ЧО в учреждениях УИС» для сотрудников учреждений и органов УИС. Новосибирск : Специализированный межрегиональный учебный центр ГУФСИН России по Новосибирской области, 2018. 38 с.