С О Д Е Р Ж А Н И Е

В в е д е н и е 1

Г Л А В А 1. Литературный обзор 2

**1.1. Психологические основы профессионального отбора** 2

1.1.1.Принципы построения технологий 2

1.1.2. Определение способностей кандидата 2

1.1.3 Особенности проведения тестирования 3

**1.2. Значение изучения мотивации в деятельности** 3

**1.3. Психология и культура личности и деятельности частного охранника** 7

1.3.1. Понятие личности в психологии 7

1.3.2. Направленность и мотивы деятельности 8

1.3.3. Темперамент и характер. Воспитание характера 10

1.3.4. Социально-психологические особенности частного охранника 11

1.3.5. Значение психологических знаний для сотрудника охраны 11

1.3.6. Психологическая характеристика личности сотрудника охраны 12

1.3.7. Психологическая характеристика деятельности сотрудника охраны 13

1.3.8. Наблюдательность сотрудника охраны 16

Г Л А В А 2. Постановка проблемы исследования 18

**2.1. Актуальность проблемы** 18

**2.2. Цели и задачи исследования** 19

**2.3. Объект и предмет исследования** 19

**2.4. Методы и процедуры исследования** 19

**2.5. Гипотезы исследования** 20

Г Л А В А 3. Анализ результатов исследования и их обсуждение 21

**3.1. Результаты диагностики основных свойств темперамента** 21

**3.2. Результаты изучения мотивации** 22

**3.3. Результаты диагностики профессиональной направленности** 22

**3.4. Результаты определения нервно-психической устойчивости и риска дезадаптации в стрессе «Прогноз»** 23

В ы в о д ы 23

Б и б л и о г р а ф и я 23

# 

# В в е д е н и е

На современном этапе развития нашего общества, в связи с бурными политическими, экономическими и социальными преобразованиями большое значение приобретает изучение человека как субъекта деятельности. От уровня подготовки личности: профессиональной, правовой, психологической - во многом зависит ее личный успех, успех предприятия в целом и развитие нашего общества. Актуальным, в связи с этим, является разработка психолого-культурологического аспекта профессионального отбора персонала.

В нашей работе обсуждается психология и культура личности деятельности работников охранных предприятий. Эту профессию можно считать относительно новой на рынке труда и востребованной. Все больше предприятий, организаций и фирм и прибегают к услугам охранных предприятий для того, чтобы обеспечить порядок и спокойствие рабочей атмосферы. Вместе с тем эффективность охраны зависит не только от профессиональных знаний работников охранных предприятий, но и от их психологической культуры. Отбор кандидатов для работы в охране, формирование значимых личных и деловых качеств, постоянная переподготовка - важная задача профессионального отбора. Целью настоящей работы является психологическое изучение психо-физических качеств, мотивации, профессиональной направленности и нервно-психической устойчивости у слушателей Учебно-методического центра по подготовке частных охранников. Эти данные будут положены в основу рекомендации по подбору кандидатов для учебы в центре.

# Г Л А В А 1. Литературный обзор

### **1.1. Психологические основы профессионального отбора**

Действия специалиста по отбору персонала направлены на достижение вполне конкретной цели - обеспечение нормального функционирования фирмы или отдела учреждения, создание профессиональной атмосферы в коллективе, нормализация межличностных отношений. Такое внимание к межличностным отношениям неслучайно. Ведь человек выбирает не только профессию или конкретное место работы, вместе с этим он выбирает и круг своего общения, и социально-экономический уровень, и перспективы дальнейшего жизненного пути. Поэтому недостаточно учитывать только сферу узкопрофессиональных интересов, склонностей, способностей человека. Следует принимать во внимание целостную личность, выявить особенности мировоззрения, жизненных мотивов, широту интересов, способность контактировать с коллегами. То есть, необходимо видеть в человеке личность, а не рассматривать его как механизм для выполнения определенных задач.

Оценивая качества личности, можно выявить склонности и способности человека к данной профессии. Нет необходимости говорить, что работник выполняет свое дело несравнимо лучше и более удовлетворен своим трудом, если он увлечен своей профессией и имеет определенные способности и навыки.

Во многих случаях необходимо учитывать и возраст кандидата или работника. Вряд ли в коллективе зрелых людей выпускник школы сможет почувствовать себя равноправным членом коллектива. Да и многие задачи при выполнении профессиональной деятельности требуют определенного жизненного опыта, умения предвидеть ситуацию, способности брать на себя обязательства. С другой стороны, человек «в возрасте» не всегда сохраняет способность отойти от традиционного решения проблемы, легко принимать новшества и изменения.

Иногда значительную роль играет и пол претендента. Существуют определенные сферы деятельности, где необходимо применение физической силы или работа, связанная с высоким уровнем риска. Несомненно, эта область профессиональной деятельности принадлежит мужчинам. Чисто женской работой можно назвать, например, работу секретаря.

### *1.1.1.Принципы построения технологий*

Как было упомянуто выше, решение проблем отбора и аттестации кадров подразумевает использование технологий. По определению А.К.Марковой, технологией является «четкое планирование специалистом психологической стороны производственного процесса и подчинение постоянным системам целей его содержания, методов, контроля за достижением поставленных целей. Технологии различаются по сочетанию заложенных в них целей и приемов труда ».

Прежде всего, следует отметить, что «отбор - это процесс выбора из группы кандидатов лиц, которые по своим социальным, психологическим, психофизическим свойствам в максимальной степени соответствую требованиям профессиональной деятельности».[[1]](#footnote-1)1 При широком рассмотрении можно выявить, что вся теория профессионального отбора базируется на теоретических основах физиологии, психологии, психофизиологии, социологии, педагогики, медицины, математической статистики. Такой широкий спектр научных знаний прикладного характера требует квалификация специалиста по отбору персонала.

Наиболее остро проблема стоит с оценкой психофизических качеств. Дело в том, что недостаточное развитие той или иной специальности таких качеств может стать противопоказанием к выбору профессии, поскольку некоторые из этих качеств мало поддаются развитию и совершенствованию. Еще Платон в свое время заметил, что «люди рождаются не слишком похожими друг на друга, и их природа бывает различна, да и способности к тому или иному делу тоже». Мало людей, одинаково способных ко многим занятиям. Природа награждает нас способностью в одной или нескольких сферах профессиональной деятельности. Что-то получается лучше, что-то хуже, чем у других. С этим надо смериться и найти свое место в жизни, где применение способностей будет наиболее полезным и приносить радость и удовлетворение от труда.

Решая проблемы отбора и прогнозирования успешной профессиональной деятельности, необходимо учитывать не только психофизические свойства личности, но и другие, не менее важные характеристики. Общим условием для проведения аттестации и отбора персонала является определение желательных для данной профессии качеств. Создание идеальной модели работника необходимо. Самый важный и трудный процесс - определить круг профессионально важных качеств для конкретного рабочего места. Найти идеального работника невозможно, поэтому нужно делать ставку на приобретение необходимых навыков в ходе трудовой деятельности. А значит, большую роль играет способность кандидаты быстро адаптироваться к новому рабочему месту, мобильность мышления, умение постоянно совершенствоваться. Увидеть потенциал работника не менее важно, чем оценить его реальные качества.

### *1.1.2. Определение способностей кандидата*

Целью любого профотбора является, в первую очередь, определение способностей человека; причем, способностей, необходимых для данной конкретной профессии. Способности прежде всего представляют собой качества личности.

Перед началом выполнения человеком какой-либо деятельности его способности только потенциальны и, по существу, выступают лишь как возможности к ее выполнению. Генетическим фондом возможностей являются задатки, которые и служат основой развития тех или иных способностей. Одно и тоже психофизиологическое свойство может быть по отношению к одной деятельности - способностью, а по отношению к другой - не имеет практического значения, то есть не быть способностью.

Способности - это общее качество личности, определяющее успешность овладения определенной деятельностью и возможность совершенствоваться в ней. Ошибочно мнение, будто каждый человек способен ко всему. Абсолютно неспособных людей тоже нет. Выявить способности каждого претендента на работу - главная задача тестирования.

Профессиональная пригодность - это совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений, навыков приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности некоторые исследователи включают также удовлетворенность человеком в процессе его труда и при оценке его результатов.

Профессиональную подготовленность психологи определят как совокупность специальных знаний, умений, навыков, обуславливающих способность человека выполнять определенную работу с тем или иным качеством. Подготовленность, профессиональные способности нельзя отождествлять с профпригодностью, ибо она, кроме всего прочего, включает и мотивацию, удовлетворенность трудом.

Профпригодность - это гибкое, динамическое образование, которое складывается и шлифуется в ходе профессиональной деятельности.

Не для каждого вида профессиональной деятельности уместно проведение профотбора. Он нужен лишь там, где профессия предъявляет высокие требования к личности специалиста. Несмотря на то, что история исследования в области профотбора насчитывает многие десятилетия, до настоящего времени не выработано единого пути, средств, методов определения необходимых для каждого вида деятельности качеств работника. Трудности усугубляются тем, что по многим профессиям нет четких и полных профессионограмм, поэтому есть вероятность того, что в процессе отбора измеряются не самые главные качества, определяющие эффективность деятельности.

### *1.1.3 Особенности проведения тестирования*

Любой образованный человек не единожды в своей жизни сталкивался с прохождением тестов. Профессиональное тестирование имеет ряд отличительных особенностей, которые необходимо знать и быть к ним готовым. Процедура тестирования в ряде случаев может показаться довольно длительной, проводиться в несколько приемов по 1,5-2 часа. Количество различных тестов может составлять до двух десятков.

Примером системы тестирования может служит разработка В.В.Колышкина, предложенная им для профессионального отбора большинства специалистов, особенно «конторских» работников: бухгалтеров, экономистов, кассиров, так же частных охранников и даже студентов в чисто учебных целях для прививания знаний и практических навыков.[[2]](#footnote-2)2 Структура всего комплекса тестов определяется, с одной стороны, требованиями к профессиональной деятельности, а с другой стороны, психологической структурой личности. С помощью данного конкретного комплекса тестов, оцениваются следующие профессионально значимые свойства индивидуальности:

1. уровень умственной работоспособности (объем и точность выполнения работы);
2. волевая регуляция внимания (устойчивость внимания);
3. владение счетными операциями, аналитический характер мышления;
4. зрительная память (удержание материала);
5. дисциплинированность(аккуратность ведения документации);
6. умение быстро ориентироваться в большом количестве документов (гибкость мышления);
7. добросовестность, усидчивость, тщательность при работе с документами и ценностями, исполнительность;
8. «вкус к работе», желание хорошо выполнить порученное дело, интерес к работе;
9. умение ладить с коллегами по работе, клиентами (общительность, контактность, эмоциональная стабильность);
10. личная склонность к работе со знаковыми системами и с людьми.

Предложенная методика В.В.Колышкина дает некоторое представление о том, как может проходить тестирование, какие качества личности оцениваются, какие черты характера являются желаемым для работодателя.

Тестирование не всегда является актуальным методом для работодателя по причине сравнительной трудоемкости обработки полученных результатов, довольно длительного процесса самого тестирования и т.д. В большинстве же случаев профотбор осуществляется путем анализа предоставленных документов и обязательно включает в себя личное собеседование, которое может проводиться в несколько туров. Существуют конкретные технологии проведения обследования, но будет более интересно остановиться на практических рекомендациях непосредственно для кандидатов.

### **1.2. Значение изучения мотивации в деятельности**

Проблема мотивации движущих сил поведения человека до сих пор недостаточно разработана в психологии. Повышение роли субъективного фактора в общественном развитии, усложнение условий трудовой и вне трудовой жизнедеятельности человека, обогащение и развитие самой личности - таковы основные, исходные причины, обусловливающие огромный и всё растущий интерес к проблеме мотивации.

Понятие мотивация у человека включает в себя все виды побуждений: мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки. В различных определениях мотивации выражается позиция психологов по важному вопросу - о соотношении энергетической и содержательной сторон мотивации. Для некоторых зарубежных психологов характерно одностороннее понимание мотивации как чисто энергетического источника активности. Например: З.Фрейд все мотивационные закономерности понимал только как динамически - энергетические.

Мотивация как движущая сила человеческого поведения занимает ведущее место в структуре личности, пронизывая её основные структурные образования: направленность личности, характер, эмоции, способности, деятельность и психические процессы. Мотивация теснейшим образом связана с эмоциями. Мотивация поведения принципиально невозможна вне пределов эмоциональной, мотивационно - ценностной сферы. Одна из функций эмоций состоит в том, что они ориентируют человека, указывая на значимость окружающих человека явлений, на степень их важности. Другая функция эмоций состоит в более общей устойчивой установке на тот или иной уровень жизнедеятельности ( например, настроение ) - активный или пассивный, радостный или тревожный, спокойный или максимально мобилизованный. Этот вид регуляции включает и более конкретные отношения (например, отношения к людям вообще и т.д.). Эмоции, таким образом, выполняют важную функцию в регулировании динамической, функционально - энергетической стороны мотивации.

Способности человека, не входя в мотивационные механизмы, вместе с тем теснейшим образом связаны с ними, так как определяют мотивационную сферу и испытывают на себе её влияние как в содержательном, так и в динамическом отношении. Качественный состав и уровень формирующихся функциональных, эмоциональных, коммуникативных, обусловливают обычно и формировании соответствующих потребностей, интересов к данным видам деятельности.

Взаимоотношение мотивации и способностей осуществляется через деятельность. Качественное содержание мотивационной системы в целом определяет и содержание видов деятельности, характерных для данного человека.

Функциональные возможности деятельности данного человека и объективные особенности деятельности определяют как конкретное осуществление, так и направление развития мотивации, её корректировки, приспособления к объективным обстоятельствам деятельности (возможность или невозможность осуществления, затраты энергии и пр.).

Процесс формирования, развития личности также характеризуется взаимным влиянием мотивации на деятельность и деятельности на мотивацию. Благодаря развитию мотивации, сознательному усвоению воспитательных требований, влечений, норм поведения - происходит изменение, расширение деятельности. Развитие мотивации, появление новых мотивационных образований выходит за пределы наличной сферы деятельности, опережает её. Мотивация в этом механизме выступает как активный момент процесса развития, перестройки личности. Вместе с тем в процессе формирования личности действует и другой процесс - изменение мотивации под влиянием постепенного или быстрого изменения сферы и условий деятельности. В этом состоит формирование, воспитание и перевоспитание человека через труд. При этом активным моментом является деятельность , которая вначале входит далеко за пределы имеющихся потребностей, интересов и т.д., формирует новые потребности, интересы и тем самым изменяет мотивацию.

Два механизма формирования, воспитания и перевоспитания личности являются одинаково важными и взаимодополняющими друг друга: 1). сознательное педагогическое воздействие непосредственно на мотивацию через убеждение, разъяснение, стимуляцию внутренней работы по самосознанию, пере осмысливанию себя и окружающей действительности с последующей перестройкой деятельности; 2). воздействие на личность через перестройку её социальной микросреды, сферы и условий деятельности с последующей (именно через деятельность) перестройкой мотивации.

Отношения мотивации с отдельными психическими процессами (мышление, память, внимание и пр.) строятся в сущности так же, как и с деятельностью. Функциональные возможности психических процессов определяют качественно - содержательную сторону мотивации (характер интересов, ведущих потребностей в том или ином виде деятельности и пр.) и динамическую сторону (интенсивность побуждений).

Можно сформировать восемь основных проблем в отношении мотивов и мотивации, если понимать мотив как желаемое целевое состояние в рамках отношения "индивид - среда":

1. Существует столько различных мотивов, сколько существует содержательно эквивалентных классов отношений "индивид - среда".

2. Мотивы формируются в процессе индивидуального развития.

3. Люди различаются по индивидуальным проявлениям (характеру и силе) тех или иных мотивов. У разных людей возможны различные иерархии мотивов.

4. Поведение человека в определённый момент времени мотивируется тем из самых высоких мотивов иерархии (т.е. из самых сильных ), который при данных условиях ближе всех связан с перспективой достижения соответствующего целевого состояния или, наоборот, достижение которого поставлено под сомнение.

5. Мотив остается действенным, т.е. участвует в мотивации поведения до тех пор , пока индивид к нему не приблизится, насколько позволяют условия ситуации. Действие, как и мотив , нередко прерываются до достижения желаемого состояния.

6. Побуждение к действию определенным мотивом обозначается как мотивация. Мотивация объясняет целенаправленность действия.

7. Мотивация складывается из разнородных процессов, осуществляющих функцию саморегуляции на отдельных фазах поведенческого акта, прежде всего до и после выполнения действия.

8. Деятельность мотивирована, т.е. направлена на достижение цели мотива, но её не следует смешивать с мотивацией. Деятельность складывается из отдельных функциональных компонентов - восприятия, мышления, воспроизведение знаний, речи или моторной активности. а они обладают собственным накоплением в ходе жизни запасом возможностей (умений, навыков, знаний). От мотивации зависит как и в каком направлении будут использованы различные функциональные способности. Мотивацией объясняется интенсивность и упорство в осуществлении выбранного действия и достижении его результатов.

В настоящее время в психологии общепринятой является иерархическая модель классификации мотивов Абрахама Маслоу. Он разграничивает не отдельные мотивы, а целые их группы.

Основной идеей классификации Маслоу является принцип относительного приоритета актуализации мотивов, гласящего, что, прежде чем активируются и начнут определять поведение потребности более высоких уровней, должны быть удовлетворены потребности низшего уровня.

Иерархия потребностей начинается с физиологических потребностей. Далее следуют потребности безопасности и потребности в социальных связях, затем потребности самоуважения, и наконец актуализации. Самоактуализация может стать мотивом поведения, лишь когда удовлетворены все остальные потребности. Для младенца на 1-ом месте стоит удовлетворение физиологических потребностей, для ребёнка чуть постарше более актуальной становится безопасность, затем следуют социальные контакты и самооценка. Лишь в подростковом возрасте приобретают значение некоторые аспекты самоактуализации, которые в лучшем случае могут быть реализованы уже в зрелом возрасте.

Потребности низших уровней Маслоу называет нуждами, а высших - потребностями роста. В таблице группы потребностей выстроены в "иерархическую пирамиду".

Из всех мотивов основной интерес Маслоу обращён на потребности самоактуализации. О них он пишет:

"Даже когда все эти потребности удовлетворяются, мы все же часто (если не всегда) моем ожидать, что если индивид не занимается тем, для чего он предназначен, то вскоре возникнут новые неудовлетворённость и беспокойство. Чтобы находится в согласии с собой, музыкант должен создавать музыку, художник рисовать, поэт писать стихи. Человек должен быть тем, чем он может быть. Эту потребность можно назвать самоактуализацией... Она означает желание человека самоосуществиться, а именно его стремлением стать тем, чем он может быть".

5. Потребности самоак-ции:

реализация собственных возмож-

ностей и способностей; потреб-

ность в понимании и осмыслении.

4. Потребности самоуважения:

потребности в достижении, в

признании, в одобрении.

3. Потребности в социальных

связях:

потребности в любви, нежности.

2. Потребности в безопасности:

безопасность и защита от боли,

страха, гнева, неустроенности.

1. Физиологические потребности:

жажда, сексуальность.

Относительный приоритет временно неудовлетворённых низших потребностей не обязательно должен прерывать и блокировать самоактуализацию.

Гуманистический подход к классификации мотивов Маслоу исходит не только из наличного поведения, но и из того, каким оно должно быть. Гуманистический подход мотивационного объяснения поведения, представленного в виде иерархической модели классификации мотивов, придал позиции Маслоу новизну. Он рассматривает потребности как относительно независимые от актуальной ситуации. Именно потребности расположенные над уровнем удовлетворённых, организуют деятельность, хотя возможности для этого в определённой мере зависят от ситуации. Вне рассмотрения оказалась одна из основных проблем, проблема актуализации и измерения мотивов. Тем не менее принцип относительного приоритета неудовлетворённых потребностей и связанное с ним указание на возможности индивидуального развития являются новыми и перспективными в области классификации мотивов.

Рассмотренная теория Маслоу, называемая "иерархией потребностей", даёт возможность сформулировать на её основе несколько основных выводов:

1. Для большинства людей работа связана не только с денежным или вообще материальным вознаграждением, она может удовлетворять иные запросы, не связанные с денежным вознаграждением.

2. Человек стремится удовлетворить свои активные потребности, и это оказывает серьёзное стимулирующее воздействие.

3. Возможно построить иерархию потребностей, в которой высшие не вступают на первый план, пока не удовлетворены низшие.

4. Важным моментом является то, что удовлетворённая потребность больше не является мотивирующей и не определяет поведение человека. Иерархия Маслоу не имеет ни механического, ни хронологического характера, т.е. уровни мотиваций могут перекрывать друг друга, а у некоторых людей иерархия может искажаться, т.е., в данной теории не уточнены индивидуальные особенности мотивируемых. Однако иерархия полезна для практика как общая иллюстрация.

Большое значение имеет фактор мотивации в управлении персоналом.

Так, при переходе к новому типу экономики в разнообразных программах и рекомендациях основное внимание уделяется финансовой и организационной сторонам предпринимательства. По данным имеющихся исследований (Э.А.Уткин, А.И.Кочеткова, 1996 год) на середину 1994 года, не менее 80 % работников имеют деградированное трудовое сознание, из которого вытеснено всё, что имеет отношение к общественно-полезному смыслу трудовой деятельности , к развитию профессиональных качеств. Суть трудовой мотивации у большинства работников сводится к желанию иметь гарантированную плату при низкой интенсивности и низком качестве труда.

Преобладающая скудность мотивации и неразвитость потребностей, удовлетворяемых посредством трудовой деятельности, делают работника трудно управляемым, практически неподвластным стимулированию. К этому стоит прибавить патерналистиское сознание: все блага - от премии до квартиры - работник привык не зарабатывать, а получать от руководства и государства. Иждивенческий подход к труду породил и изменения в психологическом восприятии трудовой деятельности: нежелание повышать квалификацию и получать новые знания, а также получать новую профессию. Сказанное относится и к рабочим, и к специалистам , и к управленцам среднего звена. Таким образом, на бирже труда при массовых высвобождениях будет попадать большое количество работников с обеднённой мотивацией, не способных приспосабливаться к новым условиям труда, с низким уровнем профессионализма, не желающих или не способных к саморазвитию в труде, включая переобучение.

В большей своей части такие работники претендуют на спокойную, рутинную работу с гарантированным заработком на предприятии, в меньшей своей части они согласны на интенсивную работу с высокой оплатой. Кроме названных работников на рынок труда выходит часть работников с богатой трудовой мотивацией, развитым профессионализмом и сохранившимися нравственными основами трудового сознания, но как правило, в возрасте более 45 лет. Если работодатель при подборе кадров опирается на формальные процедуры и рекомендации, то шансов найти работу и принести фирмам реальную пользу у этих людей очень мало.

Обратимся теперь к работодателю. Согласно проведённым социологическим опросам, в 1995 году, ранжируя значимость задач в работе с персоналом, руководители последние места отвели формированию общей стратегии в области персонала, привлечению работников к управлению, созданию условий для повышения квалификации и саморазвития, своевременному информированию персонала о состоянии дел на предприятии, качеству внутрифирменного общения. 90 % руководителей, в противоположность другим формам власти и влияния, отдали предпочтение силовому нажиму, объясняя такой выбор состоянием дисциплины на предприятии.

Отмечу также, перестройка промышленности и образование в ней большого количества малых и средних предприятий требует качественного изменения профессионально - квалификационной мобильности и менталитета работников. Поэтому задачей исследований в области управления на данном этапе является постепенное формирование понимания процессов мотивации трудовой деятельности, адекватной современному развитию экономики. Потому задачей исследований в области управления является постепенное формирование понимания процессов мотивации трудовой деятельности. Таким образом, так как потребности и мотивация большинства работников развиты слабо, то первоочередное внимание необходимо обратить на анализ процесса мотивации с целью определения баланса и зависимостей между индивидуальной и групповой мотивацией с учетом изменений, происходящих в области мотивации в условиях перехода к рыночной экономике. В большинстве организаций, прочно укоренились первоначальные концепции мотивации, применявшиеся в течении многих лет.

С появлением теории подсознательного З.Фрейда и работ Э.Мэйо управление взяло на вооружение психологические методы воздействия на работающих. Основная причина - появление на первом плане у работника нематериальных (вторичных или психологических ) мотивов деятельности и потребностей - самоуважения, удовлетворения работой, признания и других.

Потребности - физиологическое или психологическое ощущение недостатка чего-либо. Она может быть сознательной и бессознательной, то есть не осознаваемой в данный момент данным индивидуумом.

В соответствии с содержательными теориями мотивации потребности можно классифицировать на первичные и вторичные. Первичные - по своей природе физиологические и врождённые: в пище, воде, воздухе, сне, сексуальных отношениях.

Вторичные потребности - психологические: в успехе, уважении, привязанности, власти, принадлежности к чему-либо, общении. Поскольку каждый человек - индивидуальность, то и диапазон вторичных потребностей очень широк, и приведённые здесь - самые распространённые.

Потребность порождает побуждение - ощущение недостатка в чём-либо, имеющее определённую направленность и цель. Последняя служит средством удовлетворения потребностей. При достижении цели удовлетворение потребности может быть полным, частичным, отрицательным.

Структура потребностей каждого человека определяется его местом в социальной иерархии и ранее приобретённым опытом. И большой диапазон изменений этих двух показателей создаёт первую проблему при мотивации через потребности. Вторая проблема заключается в том, что удовлетворение одной и той же потребности у двух людей может требовать совершенно разных действий. Например, потребность в доверии со стороны начальника у одного работника может удовлетворяться получением сложной работы, а у другого - предоставлением свободного режима работы. Третьей проблемой на пути мотивации через потребности является существование такой организации, где взаимозависимость работ, недостаток информации о работе каждого, изменение служебных обязанностей значительно усложняют процесс мотивации.

Вознаграждением является всё, что человек считает ценным для себя. Разного рода поощрения подразделяются на внутренние и внешние. К первым можно отнести чувство самоуважения, удовлетворённость достигнутым результатом, ощущение содержательности и значимости своего труда. Внешним вознаграждением выступает то, что даётся организацией за выполненную работу: заработная плата, премии, продвижение по службе, похвалы и признания, дополнительные льготы и вознаграждения.

Согласно концепции мотивации В.Врума (1964) осознание потребностей и интенсивности мотивации через них вызывает поведение человека, которое определяется следующими моментами: оценкой человеком результатов поведения; степенью его уверенности в том, что это поведение приведёт к желаемому результату; ожиданием - личностной оценкой наступления желаемого результата определённых действий.

### **1.3. Психология и культура личности и деятельности частного охранника**

### *1.3.1. Понятие личности в психологии*

Человек, вышедший благодаря труду из животного мира и развивающийся в обществе, вступающий в общение с другими людьми с помощью языка, становиться личностью - субъектом познания и активного преобразования. Человека в психологии описывают с помощью трех понятий:

1. индивид,
2. личность,
3. индивидуальность.

Факт принадлежности к человеческому роду фиксируется в понятии «индивид». Индивидом мы можем назвать и взрослого человека, не способного усвоить язык и простейшие навыки. Появляясь на свет как индивид, человек становится личностью, еще в раннем детстве включаясь в определенную исторически сложившуюся систему общественных отношений, которую он застает уже готовой. Дальнейшее развитие человека в социальной группе создает такое переплетение отношений, складывающихся преимущественно независимо от воли и сознания индивида, которое формирует его как личность.

Одна из наиболее характерных сторон личности человека - ее индивидуальность, под которой понимается неповторимое сочетание психологических особенностей личности. Сюда относятся характер темперамент, особенности протекания психологических процессов, совокупность преобладающих чувств и мотивов деятельности, сформировавшиеся способности и мастерство. Нет двух людей с одинаковым сочетанием указанных психологических особенностей - личность человека неповторима в своей индивидуальности. Вот почему личность - это прежде всего живой конкретный человек со своими достоинствами и недостатками, со своими сильными и слабыми сторонами, порожденными его активным участием в жизни общества, коллектива, воспитанием и обучением.

Место, которое занимает личность в общественной жизни, не может быть определено строго однозначно. Этот факт был эмпирически установлен в давние времена и нашел отражение, в частности, в истории происхождения понятия «личность», первоначально обозначавшего маску актера, а затем и самого актера. В зависимости от сценического действия маски менялись.

Очевидно, было подмечено, что и человек в различных обстоятельствах изменяет свой облик и ведет себя неодинаково. Это обстоятельство фиксирует и современная психология. Входя в различные группы в обществе, один и тот же человек в различных условиях играет противоположные по содержанию роли. Очень серьезный и требовательный в служебной обстановке охранник в бытовых условиях нередко преображается, становясь шутником в балагуром, «душой» компании. Так бывает не всегда. Очень часто человек выявляет сходные качества в разных ситуациях и роли, которые он берет на себя в семье, на службе, в общественной работе, спортивном соревновании и т.п., в значительной степени созвучны друг другу, не противоречат, а, скорее, совпадают. Последнее является одним из показателей цельности личности в отличие от ее противоречивости, аморфности, показателем которой служит множественность и полярность психологических ролей, в различных обстоятельствах выполняемых человеком. При этом, как бы ни были разнообразны функции и социальные роли, которые берет на себя человек в различных группах общества, и как бы ни была многозначна характеристика его места в жизни, всегда сохраняется возможность дать адекватную характеристику его личности, не только выяснив основные роли, жизненные позиции мотивы, в которых наиболее полно проявляется его индивидуальность, но прежде всего определив его отношение к производству и потреблению материальных благ, то есть выяснив место человека в классовой структуре общества.

В психологии под личностью понимает конкретного человека, представителя определенного общества, коллектива, осознающего свое отношение к окружающему, занимающегося определенной деятельностью и обладающего индивидуально-психологическими особенностями. В личности выражается жизненная позиция человека, его идейный и нравственный облик, ум и воля, творческий заряд и культура. Отличительными психологическими признаками личности являются самосознание, индивидуальность, саморегулирование, активность, выражающаяся в конкретной деятельности, включенность в систему общественных связей.

Под личностью нельзя подразумевать абстрактного человека, личность всегда конкретна и действует в определенных историко-экономических и политических условиях. Личность является продуктом общественного развития.

Взгляды, убеждения, интересы, чувства, потребности, характер человека формируются под влиянием производственных отношений господствующей идеологии, культуры, традиций, всего уклада жизни того общества, к которому он принадлежит.

Вне общества, вне коллектива человек не может стать личностью, у него не сформируется человеческий облик. Создает человека природа, а формирует его общество. Влияние людей, с которыми общается обучаемый, велико. Оно может быть положительным или отрицательным. И чтобы увидеть в курсанте личность, командиру, преподавателю необходимо выявить его связи и отношения с окружающей социальной средой.

Психология, считая общественную природу сущности личности, не отрицает, что и биологические факторы влияют на возможности человека. И эти факторы должны учитываться при изучении курсантов.

Например, физические данные человека, составляющие ядро природных сил, в немалой степени определяют их успехи в учебе и работе, влияют на настроение, работоспособность, развитие индивидуальных свойств личности.

Личность частного охранника в значительной степени характеризуется особенностями его психики и имеет определенную психологическую структуру. Основными компонентами этой структуры являются психические свойства личности (направленность, темперамент, характер, способности) в их диалектической связи с психическими процессами, психическими состояниями и психическими свойствами (знаниями, навыками, умениями, привычками).

Генетически и функционально начальным этапом психической деятельности являются психические процессы. На их основе осуществляется формирование психических образование: знаний, убеждений, навыков, умений, приобретение жизненного опыта, которые выступают в качестве первичных регуляторов поведения человека.

Психические состояния (подъем, активность, угнетение) обусловливают функциональные возможности личности, возникая под влиянием внутренних и внешних причин, они активизируют или, наоборот, творческий потенциал личности.

Психологические свойства возникают как закрепившиеся, устойчивые, сложные и длительные психические явления. Будучи производными от процессов и состояний, свойства личности оказывают на них решающее влияние.

Для полной характеристики охранника еще недостаточно рассмотреть психологическую структуру личности, которая передает главным образом ее строение, присущее каждому человеку. Необходимо раскрывать и содержание личности - ее духовный мир, то, что называют индивидуальным сознанием.

**Индивидуальное сознание** человека включает сложившиеся в систему убеждений, взглядов на природу, общество, человеческие отношения. Сюда же относятся и те мнения, настроения, интересы, влечения, то есть менее устойчивые составные, которые могут вытекать из взглядов и убеждений, а также вызываться и случайными обстоятельствами, возникать стихийно как непосредственная реакция на происходящие события.

Содержание личности частного охранника проявляется и развивается в ходе его учебы, несения служб, обслуживания техники, то есть в процессе деятельности.

**Деятельность и сознание** охранника находятся в единстве. С одной стороны, сама деятельность по овладению профессией немыслима без участия сознания. Оно позволяет правильно ориентироваться в окружающей обстановке, понять предъявляемые к личности обучаемого требования, в соответствии с этими требованиями и внутренними побуждениями планировать действия, предвидеть результаты. С другой стороны, развитие сознания невозможно вне практической деятельности охранника.

Поведение, успехи в учебе, службе и дисциплине будущего охранника зависят также от их **самосознания** и **самодисциплины**. Самосознание представляет собой осознание охранником самого себя как члена общества, своих взаимоотношений с окружающим миром, другими членами общества, своих взаимоотношений с окружающим миром, другими людьми, своих действий и поступков, мыслей и чувств, всего многообразия качеств личности. На этой основе формируется самодисциплина охранника как способность контролировать свои действия и поступки, сверять их с требованиями морали, нравственности, способность с позиций этих требований всесторонне оценивать свою личность, проявлять выдержку и самообладание, вовремя заметить и исправить свою ошибку.

Изменение личности охранника не является прямым и непосредственным следствием внешних условий. Оно всегда обусловлено их прошлым опытом, психологическими свойствами - направленностью, темпераментом, характером, способностями, которые в своей совокупности составляют внутренние условия, определяющие эффект внешних воздействий.

### *1.3.2. Направленность и мотивы деятельности*

Ведущим психологическим свойствам личности охранника является направленность, представляющая собой систему внутренних побуждений и жизненных целей. От направленности зависит, что и как делает человек, какова его генеральная линия в жизни. В направленности личности выражается основное содержание человека как члена общества.

Основной всех побуждений частного охранника выступают **потребности**. Под потребностью понимается переживание человеком нужды в условиях и средствах своего существования и развития как члена общества и как организма. Потребности являются источником активности курсанта. Они требуют своего удовлетворения, вызывают желания, стремления, эмоциональные состояния и поэтому заставляют обучаемых проявлять активность, ставить цели и постигать их.

***ПОТРЕБНОСТЬ*** - нужда в объектах и средствах, необходимых для существования и развития личности. Потребность является источником активности личности, так как удовлетворение ее возможно лишь через достижение определенной цели.

***ВЫДЕЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ УРОВНИ ПОТРЕБНОСТЕЙ:***

1. физиологические потребности (в пище, сне, одежде и т.п.).
2. потребности в безопасности (в физической и психологической безопасности личности, близких, жилища, собственности и т.п.).
3. потребности в уважении и любви (быть принятым в обществе, принадлежать к группе, в которой с тобой считаются и т.п.).
4. потребность в уважении (в одобрении, признании и т.п.).
5. интеллектуальные и эстетические потребности (в красоте, симметрии и т.п.).
6. потребность в самореализации (в реализации своих потребностей).

При рассмотрении двух первых потребностей можно выявить некоторые особенности, которые могут повлиять на деятельность охранников. Это связано с тем, что у части населения не удовлетворяются основные физиологические потребности, и государство не может обеспечить безопасность личности и ее близких. Если не удовлетворяется вторая потребность, то личность вооружается, чтобы защитить себя. Если не удовлетворяется первая потребность, то вооруженная личность идет туда, где эту потребность можно удовлетворить. В этом случае для стихийной преступности разные «крыши», «авторитеты» существенного значения не имеют.

Важнейшим элементом направленности личности является **мировоззрение**. Представляя собой совокупность знаний, убеждений и взглядов на природу и общество, происходящие в нем события, мировоззрение человека определяет его жизненные стремления, характер и содержание потребностей, мотивы деятельности.

На основе потребностей, под решающим воздействием мировоззрения формируются **мотивы** - внутренние побудительные силы, определяющие содержание целей и характер деятельности по их достижению. Без знания мотивов невозможно правильно понять и направленность личности. К простым мотивам относятся влечения, желания, хотения, а к сложным - интересы, склонности, идеалы и убеждения. Мотивы деятельности выполняют побудительную, регулятивную и смыслообразующую функции.

Потребностно-мотивационная сфера является как бы фундаментом направленности личности. На этом фундаменте формируются жизненные **цели** человека. В психологическом плане цель - это идеальный образ будущего результата деятельности. Она показывает, к чему стремится человек в своей жизни. С целями неразрывно связаны установки, намерения, стремления и перспективы обучаемого.

Формируемая у будущих охранников профессиональная направленность представляет собой часть общей направленности и выражает их глубоко мотивированную устремленность к деятельности по овладению профессией, конкретной специальностью.

В сложной психологической структуре профессиональной направленности личности частного охранника ведущее место занимают **профессиональные убеждения.** В психологическом плане убеждения представляют собой устойчивый сплав познавательных, эмоциональных и волевых элементов. Это знания и взгляды, проникнуты чувствами и волевыми устремлениями.

Профессиональная убежденность - это глубоко обоснованная уверенность в высокой общественной и личной значимости профессии, найденном в ней призвании. Такие убеждения создают прочную внутреннюю опору в деятельности человека по овладению профессией частного охранника, побуждают их преодолевать трудности учебы, а затем и профессиональной деятельности. Профессиональные убеждения представляют собой мировоззренческий элемент направленности личности и характеризуют нравственный облик частного охранника.

На основе профессиональной убежденности формируется и **интерес** к избранной специальности, то есть положительное сознательно-эмоциональное отношение к ней. Интересы характеризуются содержанием (на что они направлены), широтой (объемом) и устойчивостью (длительностью). Во всем многообразии интересов человека ведущую роль играет профессиональный интерес.

Устойчивый интерес к профессии, как правило, перерастает в **склонность**, проявляющуюся в виде постоянного стремления к совершенствованию знаний по своей специальности. Склонность предполагает также способности, позволяющие успешно овладевать профессией.

В ходе деятельности по избранной специальности у охранника формируются профессиональные **идеалы,** в роли которых могут быть высокие нравственные и профессиональные качества или конкретный человек, носитель этих качеств.

Если профессиональные убеждения, интересы, склонности и идеалы показывают, что побуждает человека к деятельности, то профессиональные **цели, установки и перспективы** - к чему стремятся.

Охранники, как правило, ставят перед собой как далекую цель - получить высокооплачиваемую работу, так и близкие цели - успешно подготовиться к семинару, зачету, экзамену, успешно выполнить боевые стрельбы, успешно завершить обучение. Естественно, могут быть и другие цели, в том числе и негативного характера.

Целям соответствуют и установки, выражающие внутреннюю готовность к определенному действию и поведению в конкретной сложившейся ситуации. Под перспективой обычно понимают эмоционально насыщенное представление жизненно важного будущего, более или менее отодвинутого во времени.

Все структурные элементы профессиональной направленности личности находятся в сложной иерархической зависимости и в своей совокупности функционируют как целостная динамическая система.

Следовательно, направленность личности - сложное и многоплановое свойство в структуре личности, она включает в себя разные взаимосвязанные компоненты.

Большую роль играет формирование у охранников **целеустремленности** как волевого качества. В целеустремленности тесно взаимодействуют три стороны: а) содержательная, идейная, выражающая нравственную направленность всей жизни и деятельности охранника; б) волевая, то есть способность обучаемых ставить ясные цели, проявлять настойчивость и упорство в их осуществлении, подчинять им свою деятельность; в) мотивационная, побудительная сторона, определяющая содержание целей и способы их достижения.

Профессиональная направленность охранников не может быть устойчивой, если они не умеют ставить перед собой ясные, четкие, общественно значимые цели, проявлять настойчивость, организованность, собранность в деятельности по их достижению, подчинять этим целям свои действия и поступки. Высокая целеустремленность - один из характерных признаков человека с развитой волей.

### *1.3.3. Темперамент и характер. Воспитание характера*

Поведение человека зависит от не только от его направленности, но и от **темперамента,** то есть от таких индивидуально-психологических особенностей личности, в которых проявляются сила, подвижность и уравновешенность нервных процессов.

Каждая профессия предъявляет свои требования к человеку, и от темперамента зависим многое. Его особенности важно учитывать в процессе профессиональной деятельности охранника. Знание этих особенностей поможет выбрать из арсенала психологических средств воздействия наиболее верные. Известно, что человека с холерическим темпераментом необходимо держать под постоянным контролем воспитателя. Невыдержанность, резкость в обращении с ним могут вызвать бурную ответную реакцию. Вместе с тем допускаемые холериком срывы и крайности в поведении должны находить критическую оценку, неровное поведение - встречать противодействие. У сангвиника имеет смысл периодически возбуждать чувство ответственности за свою учебу, поступки, проверять качество выполняемых заданий. Флегматик требует систематического контроля, а в некоторых случаях повышенной взыскательности. По отношению к меланхолику особенно недопустимы резкость, вспыльчивость, недомолвки, неопределенность, так как это наиболее ранимый темперамент.

Особенности поведения человека, определяемые его темпераментом и другими психическими образованиями, под воздействием социальной среды превращается в устойчивые черты характера.

Характер можно оценивать по его силе. Сильный характер у тех охранников, которые всегда поступают сообразно своим убеждениям, последовательно ведут себя в различных, в том числе в трудных, условиях, проявляют настойчивость в достижении поставленных целей. И наоборот, охранники со слабым характером отличаются непоследовательностью в своем поведении, расхождением между словами и делами, боязнью трудностей.

Важное значение при оценке характера имеет выявление его устойчивости или неустойчивости. У будущего охранника с устойчивым характером длительное время сохраняются присущие ему отношения, убеждения, привычки и другие особенности. Если же взгляды, убеждения, отношения быстро меняются, то характер является неустойчивым.

Различные проявления характера называют его **чертами**. Так, например, волевыми чертами являются решительность, настойчивость, самообладание, самостоятельность, целеустремленность; эмоциональными чертами - впечатлительность, экспансивность, порядочность, инертность, безразличие; интеллектуальными чертами - сообразительность, находчивость, любознательность.

Характеру охранника наряду с сугубо индивидуальными чертами присущи и общие черты. Общим чертами характера, в которых раскрывается моральный облик, являются высокое сознание долга, интернационализм, коллективизм, честность, правдивость, бдительность.

Раскрытие сущности характера и его основных черт позволяет понять место этого свойства в общей структуре личности охранника. Характер является своеобразным выражением психических познавательных процессов, чувств, воли, направленности, темперамента и способностей. Направленность личности, ее убеждения, интересы, потребности, мотивы деятельности определяют содержание характера, его цельность или противоречивость, устойчивость. От характера, в свою очередь, зависит, какие мотивы деятельности станут главными, ведущими. Способности определяют интеллектуальные черты характера. Темперамент является его динамической стороной. В то же время характер оказывает сильное влияние на проявление темперамента, его изменение и выражение в деятельности.

Главное различие между ними состоит в том, что темперамент обусловлен преимущественно врожденными биологическими свойствами нервной системы. В становлении же характера определяющую роль играют социальная среда и воспитание.

Формирование характера начинается с его изучения. При этом следует учитывать, что характер охранника проявляется прежде всего в его деятельности, в речи и во внешнем облике. В деятельности будущего охранника по овладению профессией можно увидеть его отношение к окружающему, к труду, к своим товарищам, преподавателям, к самому себе, определить положительные и отрицательные черты характера, его силу, устойчивость и цельность. В речи проявляется общительность, духовная культура охранника, внимательность к собеседнику или, наоборот, самоуверенность, желание порисоваться, навязчивость, самовлюбленность. Если охранник подтянут, бодрый, жизнерадостный, приветливый, имеет опрятный вид, то это говорит о его внутренней собранности, организованности, целеустремленности, воспитанности, доброжелательности отношений к другим людям. Неопрятность, нарушение формы одежды, развязность, неприветливость характеризуют обучаемого с отрицательной стороны.

Изучение характера охранника может осуществляться различными методами: путем индивидуальной беседы, наблюдения, анализов результатов деятельности, эксперимента, изучение документов, биографии. В ходе индивидуальной беседы можно получить определенные сведения о направленности, интересах, взглядах, отношении обучаемого к окружающему. Биография, характеристика с места службы, учебы или работы расширяют и углубляют эти сведения. Но основные данные можно получить путем наблюдения за учебой, дисциплиной охранника.

Сильный характер не только воспитывается, но и проявляется в борьбе с трудностями, через преодоление препятствий. Народная мудрость гласит: «Настоящий ты тогда, когда трудно». Накопление охранниками опыта волевого поведения имеет большое значение в воспитании у них сильного характера. Необходимый опыт приобретается на занятиях и боевых стрельбах.

### *1.3.4. Социально-психологические особенности частного охранника*

Будущие охранники - часть российской молодежи, занимающейся в высшей степени общественно значимой деятельностью по овладению профессией. А молодежи присущи и возрастные особенности.

Охранники относятся к возрасту на степени его перехода к зрелости. Молодости свойственна некоторая природная дисгармония. Так желания и стремления развиваются ранее, чем воля и сила характера. В таких условиях юноша не всегда способен подавить некоторые излишние стремления и желания. Именно поэтому психический склад людей юношеского возраста не только сложен, но порой и противоречив.

Для юношеского возраста характерен большой оптимизм, вера в собственные силы, чуткое и доброе отношение людям, искренность, непосредственность, задушевность, чувство товарищества и т.д.

У охранников сильно развито чувство собственного достоинства и стремление к самостоятельности, желание скорее найти свое место в жизни, показать себя с лучшей стороны, в полной мере проявить свои способности.

Социально-психологические особенности охранников зависят также от характера и содержания учебной и служебной деятельности, жизненного опыта, семейного положения, воспитания, развития, образования и других факторов. Все это находит свое проявление в духовном облике, поведении, запросах и интересах, в повседневной деятельности будущих охранников.

Проведение исследования, анализ учебно-воспитательной работы показывают, что направленность охранников, как правило, характеризуется возвышенными и благородными стремлениями, целями, установками - окончить обучение, стать охранниками. Наличие твердых жизненных планов, возвышенных стремлений - благоприятная предпосылка успехов в жизни будущих охранников.

Вместе с тем у части охранников нет твердого убеждения в правильности выбора профессии. Они проявляют сомнения, колебания, допускают халатное отношение к учебе и дисциплине.

Охранникам присущи разнообразные потребности, в сложном переплетении которых ведущими могут быть либо материальные либо духовные.

Важно, чтобы ведущую роль в их деятельности играли духовные потребности, в первую очередь, потребность в отличном овладении профессией, добросовестном отношении к работе и дисциплине.

Охранникам присущи чувство нового, любознательность, широта интересов.

Для охранников характерна острая восприимчивость, сильная впечатлительность, повышенная эмоциональность. Каждый успех вызывает у них большую радость, ошибка, сбой - глубокую озабоченность, недовольство самим собой, будущие охранники очень остро реагируют на недостатки и особенно на несправедливое отношение к себе.

Одной из особенностей охранников является ярко выраженная прямота в суждениях. Их высказывания зачастую категоричны, суждения безапелляционны, поспешны. Свои мысли охранники, как правило, высказывают откровенно.

### *1.3.5. Значение психологических знаний для сотрудника охраны*

Своим названием наука психология обязана древнегреческим словам: «психо» - душа, «логос» - учение. Следовательно, психология - это наука о душе, психике. Эта наука стремиться ответить на вопросы о том, как возникают в психике человека образы, чувства, как формируется характер, как протекает процесс принятия решений, и что оказывает решающее влияние на формирование личности.

Современная психология представляет собой достаточно разветвленную систему научных дисциплин, которые связаны с различными видами деятельности. Существуют военная, медицинская, юридическая, криминальная психология, психология спорта и т.д. Деятельность сотрудников охраны (телохранителей, инкассаторов) исследует психология труда в особых условиях. Эта отрасль психологии изучает психику человека, деятельность которого протекает в условиях конфликта, опасного для жизни и здоровья. Угроза для охранника исходит от людей с преступными намерениями или от агрессивной среды (огонь, вода и т.д.). вероятность такой опасности существует всегда, но форму открытого столкновения приобретает очень редко, что успокаивающе действует на сотрудников охраны.

Психология труда в особых условиях, применительно к деятельности охранных формирований, призвана решать следующие задачи:

1. определение личных качеств, необходимых сотрудников охраны для успешного освоения профессии;
2. изучение особенностей охранных структур как систем взаимодействующих личностей;
3. изучение особенностей взаимоотношений с охраняемым лицом и его окружением, персоналом предприятий, коллегами по работе;
4. разработка основ обучения и воспитания сотрудников охраны и особенностей управления охранными структурами;
5. исследование психических состояний, возникающих у сотрудников в процессе работы;
6. обоснование приемов психологической подготовки сотрудника к действиям в экстремальных условиях.

Взаимосвязь психологии с правом, криминалистикой, тактикой, спортивной и боевой подготовкой обеспечивает качественное выполнение служебных задач. При этом следует иметь ввиду что злоумышленники, нападающая сторона при планировании (выборе места, времени, предлога и т.д.) и осуществлении преступлений активно используют психологические закономерности.

### *1.3.6. Психологическая характеристика личности сотрудника охраны*

Проблему личности можно назвать одной из ключевых проблем в деле обеспечения безопасности охраняемых объектов. Успех работы во многом определяется тем, насколько хорошо руководитель знает своих подчиненных, а сотрудники - окружающих их людей. Можно сказать, что работа сотрудника охраны - это работа с людьми и среди людей. Сам являясь личностью, он обязан знать не только свои слабые и сильные стороны, но также иметь информацию о личных и деловых качествах товарищей по работе, их семейном, жилищном, финансовом положении. Хорошо, если есть информация и о руководителе службы безопасности. Если дело касается охраны личности, то об охраняемом и его окружении нужно знать как можно больше, так как от этого зависит не только жизнь и здоровье охраняемого лица, но и безопасность самого телохранителя. Необходимость знаний о людях, работающих на охраняемом объекте, вызвана тем, что эта информация позволяет решать служебные задачи и создавать оптимальные межличностные отношения.

Персонал большинства предприятий относится к сотрудникам охраны не совсем благожелательно. Это вызвано тем, что со стороны трудно понять, чем они занимаются. Они видят, что молодой, здоровый мужчина просто сидит или стоит и ничего не делает.

Не видна работа, нет реального конфликта, не видна атакующая сторона, от которой охрана защищает собственность и людей, не слышно взрывов гранат и треска автоматных очередей.

Срабатывает стереотип: если все тихо, то зачем охрана; если что-то случится, то где она была. В этих условиях задача сотрудника охраны в том, чтобы своим поведением, внешним видом, вызвать уважение со стороны персонала предприятия, убедить их в своем профессионализме и в том, что он выполняет нужную для них работу.

При рассмотрении отношения частного охранника к деятельности можно выделить четыре мотива:

1. Заинтересованность в конечном результате (Р). Он реализуется в обеспечении собственной безопасности и безопасности охраняемых объектов.
2. Привлекательность самой деятельности (П). Работа нравится только в том случае, если нравится сам процесс и условия труда. Чаще всего сотрудники называют следующие привлекательные элементы в своей деятельности: режим работы, отсутствие физического труда, вознаграждение, возможность покомандовать людьми, необходимость поддержания себя в хорошей спортивной форме, риск. Из перечисленных привлекательных сторон деятельности почти нет таких, которые непосредственно влияли бы на конечный результат.
3. Материальное и моральное вознаграждение (В). Работа охранника должна вознаграждаться так, чтобы удовлетворялись основные потребности сотрудника и его семьи.
4. Давление извне (Д). Сам человек не заинтересован в деятельности, но выполняет ее потому, что боится наступления различных негативных последствий.

Если исходить из пяти баллов в оценке мотивации труда, то формула для среднего частного охранника будет выглядеть примерно так: Р 2-3, П 2-3, В 5, Д 3. Это означает, что охранник в общих чертах представляет цель своей деятельности, считает, что в работе есть положительные элементы, но столько же отрицательных. Работает он за деньги и боится их потерять. Если основной мотив (В) переходить в цель, сотрудник охраны может превратиться в свою противоположность.

У криминальных элементов показатели мотивов преступной деятельности несколько иные и формула, очевидно, выглядит так: Р 5, П 2-3, В 5, Д 3. Это связано с тем, что вознаграждение (В), ради которого совершается преступление, зависит от достижения цели (Р). По этому показателю криминальные структуры превосходят охранные в два раза. Очевидно, это - одна из причин недостаточно надежной работы охраны.

Система отношений включает отношение к обществу, труду, к себе и другим, к вещам.

Отношение к государству, политической системе общества - это отношение к законодательной и исполнительной власти, силовым структурам, политическим партиям и общественным организациям.

Отношения к труду рассматривается как одна из важнейших психологических характеристик личности. В отношении человека к труду заключено его отношение к материальным ценностям, к другим людям и самому себе. По отношению к труду принято делить людей на добросовестных работников, работающих по необходимости и лодырей. Отношения с коллегами по работе должны строится на основе товарищества, дружбы, взаимопонимания, уважения, чуткого отношения. Это поможет создать союз единомышленников, у которых цели деятельности в основном совпадают с целями организации, в которой они работают. В отношениях с персоналом сотрудник охраны должен быть вежлив, тактичен, добр. В отношении к правонарушителю обязан проявить решительность, настойчивость, смелость.

Отношение человека к самому себе зависит от самооценки. Самооценка - это оценка личностью самой себя, своих способностей, качеств и места среди других людей. У частного охранника должна быть достаточно высокая самооценка. В этом случае он знает себе цену, верит в свои силы и возможности, руководствуется своими принципами, может самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность.

Отношение охранника к материальным ценностям следует считать оптимальным, когда потребности не слишком превышают возможности.

Каждый человек уникален, его неповторимость связана не только с качествами, которые формирует социальная среда, деятельность, но и с биологическими особенностями, к которым относится темперамент. Темперамент влияет на поведение человека, на продуктивность его деятельности, особенности общения и т.п.

В различных охранных структурах трудятся люди с различными темпераментами. Однако продуктивность конкретной деятельности и энергетические затраты при достижении определенного результата зависят от темперамента. Если холерика заставить выполнять задачи по охране, связанную с необходимостью нахождения на одном месте, то нет гарантии, что эту работу он выполнит качественно, а с другой стороны, чтобы удержать себя на месте, он затратит массу энергии. Поэтому при решении охранных задач руководителю необходимо учитывать особенности темперамента подчиненных.

Для охранника важно знание этикета.

*Этикет* - совокупность правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения к людям (обхождение с окружающими, форма обращений и приветствий, поведение в общественных местах, манеры и одежда).

Одежда сотрудника охраны должна быть:

1. опрятной, чистой, соответствовать направлениям современной моды, но не экстравагантной, кричащей;
2. удобной, не стеснять движений и действий сотрудника охраны. Если под одеждой имеется оружие или радиостанция, то они не должны быть заметны;
3. соответствовать месту, где сотрудник охраны несет службу;
4. отвечать задачам, стоящим перед охранными предприятиями организацией в целом.

Сейчас в охранных структурах существует повальное увлечение военной пятнистой формой с множеством нашивок и надписей на английском языке. Сотрудник в такой форме будет хорошо смотреться на базах, складах, стройках, во время массовых мероприятий. Вокруг человека в форме существует зона силы, которая отпугивает большинство людей. Поэтому, если у входа в организацию, успех работы которой связан с привлечением клиентов, покупателей, посетителей, стоят охранники в неприятной (по цвету, фасону) форме, то охрана в этом случае будет наносить определенный вред деятельности этой организации.

В музеях, театрах, магазинах, учреждениях лучше выглядят охранники в костюмах (серо-сине-коричневого цветов), контрастных рубашках со строгими галстуками.

При выполнении своих служебных обязанностей сотрудник охраны должен быть уверенным в себе, сдержанным, скромным, вежливым. Отрицательное мнение складывается об охраннике самоуверенном, грубом, мрачном, суетливом, излишне раскованном. Эти качества личности проявляются в таких элементах поведения, как громкий разговор или смех, нецензурные выражения, курение в неположенном месте, излишне раскрепощенная манера сидеть, стоять и т.п. Форма обращений и приветствий во многом зависит от возраста людей, их служебного положения, положения в обществе. Если раньше наиболее распространенной формой обращения к мужчинам и женщинам было слово «товарищ», то теперь говорят «господа», «дамы». Поскольку старая форма обращения уже не воспринимается, а новые еще не привились, то лучше обращаться к знакомым по имени и отчеству, а к незнакомым использовать выражение такого типа: «Простите, пожалуйста, по какому Вы к нам вопросу?»

При встрече служащих фирмы или посетителей сотрудник охраны приветствует их. Приветствие может сопровождаться рукопожатием. Оно должно быть достаточно энергичным, но не излишне крепким.

Сотрудник охраны при выполнении служебных обязанностей общается с большим числом людей, вступая с ними в служебные отношения. В процессе общения человек обменивается с другими людьми информацией, воспринимает их, организует взаимодействие. Можно выделить несколько уровней общения:

1. Общения частного охранника с клиентами.
2. Общение со служащими данной организации.
3. Общение с сотрудниками охранных предприятий .

Каждый из этих уровней общения имеет свою специфику, связанную с реализацией охранником определенной социальной роли, в которой закреплены его права и обязанности. Одно дело общаться с товарищем, совсем другое - с начальником. Успех в работе, самочувствие на работе, продвижение по службе во многом зависят от умения сотрудника охраны общаться с людьми.

### *1.3.7. Психологическая характеристика деятельности сотрудника охраны*

*Деятельность* - это активное взаимодействие человека со средой, в котором он сознательно достигает поставленной цели, возникшей в результате появления у него определенной потребности.

Труд частного охранника - один из наиболее сложных видов деятельности по следующим обстоятельствам:

1. возможность внезапного возникновения опасности;
2. необходимость постоянной готовности к активным мерам, которая не реализуется в конкретных действиях;
3. дефицит или однообразие поступающей информации, что усыпляет внимание;
4. относительно небольшие размеры помещений, где обычно несут службу охранники, что может привести к развитию гиподинамии;
5. продолжительность рабочего дня (12-24 часа), что требует качественного отдыха;
6. бодрствование в ночное время суток, что может привести к нарушению суточного биоритма и заболеванию нервной системы;
7. необходимость общения с большим количеством людей в дневное время и отсутствие или ограничение общения ночью и т.д.

Специфика труда предъявляет, с одной стороны, высокие требования к физическим и психическим свойствам личности частного охранника, а с другой - предполагает организационные мероприятия по психогигиене и психологической подготовке.

Всякая деятельность состоит из ряда актов - движений, действий, операций, основанных на тех или иных потребностях и мотивах. Цели, которые в своей деятельности ставит человек, могут быть отдаленными и близкими, общими и конкретными. Так, например, цели деятельности охранных и криминальных структур диаметрально противоположны. А предмет труда у них один - это, как правило, материальные ценности, жизнь и здоровье охраняемых лиц. Криминальные структуры стремятся нанести ущерб, а охранники - не допустить его. Надо отметить, что в некоторых подразделениях охранники представляют свою цель в общих чертах.

«Вот если что-то будет, тогда мы что-то сделаем». Нападающая сторона чаще всего видит цель четко, конкретно. В этом одна из причин не всегда видит цель четко, конкретно. В этом одна из причин не всегда успешной работы охраны. Следует отметить, что эти цели еще до их реализации существуют в мыслях человека идеально. Преступник, например, еще до проникновения на объект представляет ситуацию совершения преступления.

Деятельность той и другой сторон планируется, то есть заранее намечается система действий, предусматривающая порядок, последовательность, время, место, используемые силы и средства. Одни планы учитывают все элементы решаемых задач, а другие носят общий, рекомендательный характер. Анализ преступлений позволяет сделать вывод, что в борьбе чаще побеждает тот, у кого лучше план. Охранных предприятий в своих планах не всегда учитывают элементы обстановки конкретного поста. Поэтому задача каждого сотрудника охраны иметь собственный план личной безопасности, поскольку обеспечение личной безопасности предполагает обеспечение безопасности охраняемых объектов.

Любая профессиональная деятельность оказывает существенное влияние на формирование личности. Это происходит потому, что для выполнения тактических задач приобретаются определенные знания и формируются необходимые умения и навыки. Работа протекает в сходных условиях, с определенным кругом общения и использованием повторяющихся действий и движений. Такие условия деятельности создают специфический внутренний мир личности и систему отношений, особенности реагирования на те или иные события, манеру держаться, одеваться и т.д. Естественно, что такие особенности выражаются в поведении человека и доступны для наблюдения и последующих выводов. Именно по таким признакам «рыбак» узнает «рыбака» военный - военного, охранник - охранника, преступник - преступника. Признаки, по которым происходит узнавание, как правило, ясно не осознаются. Сходные явления имеют место и тогда, когда сталкиваются противоположные интересы. У сотрудников охраны и у криминальных элементов один и тот же предмет труда, сходные условия деятельности, но противоположные цели. Поэтому охранник и его потенциальный противник должны узнавать друг друга.

Таким образом, каждая из конфликтующих сторон обладает набором признаков, по которым заинтересованный человек с большей или меньшей степенью вероятности может определить, чем занимается конкретное лицо. Это обусловлено тем, что часть признаков связана с профессиональными действиями, которые приобретают устойчивый характер или становятся автоматизмами и не контролируются сознанием. К ним относятся:

1. навыки ношения и применения оружия, специальных средств и приспособлений;
2. навыки владения приемами оружия, специальных средств и приспособлений;
3. навыки владения приемами рукопашного боя;
4. признаки, свидетельствующие о подготовке к совершению преступления.

Некоторые признаки связаны с постоянной потребностью лица, готовящегося совершить или совершающего преступление, ориентироваться в складывающейся обстановке. Для этого ему надо как можно больше видеть и слышать, и он должен занимать соответствующее положение в помещении или на улице. Если обычный человек ориентируется на ближайшую цель, то человек, обладающий криминальным опытом, как правило, ориентируется на цель противоправных действий, учитывая:

1. возможную опасность (охрана, технические средства);
2. пути ухода с места совершения преступления;
3. лиц, участвующих в конкретной ситуации.

Эти признаки могут проявляться даже тогда, когда человек и не готовится к противоправным действиям.

Наиболее важным являются признаки, связанные с психическим состоянием людей, вовлеченных в опасный конфликт.

*Психическое состояние* - состояние элементов психики в данный момент. Каждый человек ежедневно испытывает разные психические состояния, такие, например, как бодрость, усталость, растерянность, решительность, апатия, монотония, стресс, радость, страх. Одни из них способствуют деятельности, другие - затрудняют эмоциональные состояния. Они проявляются в элементах внешнего облика человека, что позволяет определить его психическое состояние.

Наиболее важной причиной, вызывающей то или иное эмоциональное состояние, является деятельность. Существует закон, который устанавливает зависимость между эмоциональной напряженностью (мотивацией) и эффективностью деятельности. По мере увеличения эмоциональной напряженности эффективность деятельности повышается, затем, после перехода через точку наиболее высоких показателей успешности, падает.

Практика показывает, что большинство охранников во время работы находится в состоянии апатии-монотонии с невысоким уровнем производительности труда.

Участники криминальных структур в ходе подготовки и совершения противоправных действий находятся в состоянии стресса. Если мы оценим эффективность деятельности противоборствующих сторон в условных единицах, то вынуждены будем отметить, что у сотрудников охраны она в пять раз ниже. Очевидно поэтому нападающая сторона, как правило, не встречает серьезного сопротивления. Вместе с тем равная борьба конфликтующих сторон возможна лишь тогда, когда они обладают одинаковой профессиональной подготовкой, оснащением, вооружением и находятся в одном психическом состоянии, то есть в состоянии боевой готовности.

В основе некоторых приемов, позволяющих сотруднику охраны достичь состояния боевой готовности, лежит осознание опасности его жизни, здоровью и охраняемому объекту. В одних случаях за счет повышения мотивации сотрудник охраны постоянно поддерживает состояние боевой готовности или состояние, близкое к нему. Но длительное нахождение в таком состоянии может отрицательно сказаться на здоровье. В других ситуациях сотрудник определяет, когда и в какое время ему надо находиться в состоянии боевой готовности, а когда напряжение можно снизить. Успех зависит от знаний и опыта. Если он может определить их правильно, то это не отразится на качестве работы, если неправильно, то возможны отрицательные последствия. Так, если телохранитель при выходе с охраняемым лицом из квартиры позволяет себе расслабиться, то это грубейшая ошибка, которая может привести к непоправимым последствиям.

Очевидно, оптимальным является «тактический» вариант, который основывается на принципе рубежности. Получение сотрудником охраны сигнала о возможной опасности с одного рубежа позволяет ему вовремя подготовиться к соответствующим действиям. Но это предполагает использование дополнительных сил и средств, на что не всегда идут руководители охраняемых объектов. Существует поговорка: «Жадный платит однажды, но по самой высокой цене».

Все приемы взаимосвязаны и используются, исходя из конкретной ситуации. Если в ситуации опасности охранник не успевает войти в состояние боевой готовности, то он переходит в состояние дистресса, что не позволяет ему выполнить служебные задачи, так как дезорганизуется интеллектуальная, волевая, эмоциональная деятельность. Основной причиной дистресса охранника является неожиданность, которая вызвана тем, что он чего-то не знает, не умеет, чего-то не предвидит. Дополнительными причинами могут быть следующие факторы: неудовлетворенность работой, низкая мотивация, отсутствие возможности проявить себя.

Сотрудник охраны испытывает отрицательные воздействия не только на работе. Значительно осложнилась жизнь вообще: кризис в экономике, снижение уровня жизни, рост преступности, угроза безработицы. Возникает чувство неуверенности, неопределенности, незащищенности, то есть стрессовые ситуации, которые обладают свойством накапливать отрицательные последствия и разрушающе действовать на организм.

Влияние сложных и опасных ситуаций на поведение и работоспособность охранника чрезвычайно индивидуально: одних они мобилизуют, других подавляют, угнетают.

Реакция человека на опасную ситуацию зависит от:

1. направленности личности, ее убеждений, чувства долга и ответственности за порученное дело перед руководством организации и товарищами;
2. уровня психологической подготовленности;
3. особенностей нервной системы, темперамента и способностей.

Важным является фактор психологической подготовленности. Основная задача психологической подготовки - это формирование профессиональных и личных качеств, позволяющих успешно выполнять служебные задачи в экстремальных ситуациях. Известно, что отсутствие профессиональных знаний, навыков, неспособность предвидеть сложные ситуации в работе приводит к возникновению дистресса. Поэтому основное направление подготовки связано с повышением уровня профессионального мастерства.

Различают три вида психологической подготовки: общую, специальную и целевую.

*Общая* предполагает ознакомление сотрудников охраны с криминальной обстановкой в стране, городе, районе; с типичными приемами, способами и средствами совершения преступлений.

*Специальная* направлена на выработку устойчивости охранника применительно к тем или иным видам преступных посягательств, ознакомление с конкретными ситуациями посягательств и факторами, вызывающими стресс. Такие задачи решаются в процессе занятий по боевой и физической подготовке, при решении проблемных ситуаций, отражающих специфику деятельности охранных предприятий.

*Целевая* психологическая подготовка предполагает выработку у охранника подготовленности к действиям в конкретной ситуации: например, при нападении на охраняемое лицо во время выхода из подъезда; захвате заложников; пожаре; возникновении сложных ситуаций на посту. Стрессовые ситуации создаются на реальном объекте или на объекте, моделирующем ситуацию.

Человек, готовящийся к совершению преступления, всегда находится в состояния стресса. Это связано с ожиданием действий. Преступник понимает, что достижению цели может помешать охрана, другие обстоятельства. Организм в этом состоянии выделяет дополнительную энергию, которая не может быть сразу реализована. И когда сначала действий эта энергия реализуется, преступники не всегда контролируют свое поведение и предпринимают все для устранения возникающих на их препятствий. Поэтому, в тех случаях, когда сотрудник охраны оказался в безвыходном положении и не может оказать сопротивление, безопаснее для него и окружения не предпринимать никаких резких действий. После достижения цели преступники несколько успокаиваются, их состояние будет ближе к оптимальному, и тогда от них можно ожидать действий, учитывающих все обстоятельства ситуации.

### *1.3.8. Наблюдательность сотрудника охраны*

*Наблюдательность* - способность сотрудника охраны замечать в поведении людей и окружающей обстановке малозаметные, но существенные признаки, детали, факты, которые влияют на обеспечение безопасности личности, объекта. Наблюдательность - свойство личности, которое свидетельствует об уровне профессионализма человека. Мастер сельского хозяйства по известным ему признакам определит место и время сева той или иной культуры, сталевар - готовность металла, мошенник - людей, которых можно обмануть и т.п.

В основе наблюдательности лежат блоки признаков, приобретенных в процессе конкретной профессиональной деятельности. Но сама по себе деятельность не может сформировать этого свойства, ибо необходимо заинтересованность, желание самого человека. Основное условие формирования наблюдательности у охранника - это интерес и положительное отношение к работе. Не может человек, отрицательно относящийся к работе, выявлять малозаметные детали, приводить их в систему. Второе условие связано с постоянным анализом своей работы. Положительные моменты закрепляются в памяти. При возникновении отрицательных - определяются причины и намечаются пути их устранения. Можно предположить, что такая информация и формирует в памяти охранника блоки, которые позволяют ему выявлять факты, заслуживающие внимания. Хорошая тактическая подготовленность является третьим условием. Профессиональность знания, умения, навыки дают возможность в нужное время занимать нужное место.

На наблюдательность, кроме названных условий, влияют и такие психические процессы, как ощущение, восприятие, память, мышление и внимание.

*Ощущение* - это отражение в сознании человека отдельных свойств предметов и явлений при их непосредственном воздействии на органы чувств. Ощущения бывают зрительные, слуховые, обонятельные, осязательные и вкусовые. Наиболее важными для сотрудника охраны являются зрительные ощущения, которые позволяют получать от 80 до 90 процентов информации, необходимой для несения службы.

Существенное влияние на тактику поведения и качество получаемой информации может оказать адаптация - одна из закономерностей ощущений.

*Адаптация* (приспособление) - это изменение чувствительности органов чувств под влиянием раздражителей. Например, через 30 - 60 секунд человек перестает ощущать надетые на руку часы; через несколько минут резкий запах. Так, если телохранитель с охраняемым лицом заходит в темный подъезд (а на улице солнечный день), то он некоторое время ничего не видит, и значит упускает важную информацию и, возможно действия людей, посягающих на жизнь охраняемого лица. Вполне возможно, что люди, совершающие преступления в подъездах жилых домов, учитывают эту закономерность. В подобных случаях отрицательное воздействие адаптации можно снизить за счет прогнозирования, ожидание ситуации и изменений в тактике, что предполагает обследование подъезда до того, как туда войдет охраняемое лицо.

При охране объектов в условиях изменяющейся освещенности сотрудники охраны предпочитают осматривать освещенные участки. Если руководство заинтересовано в качественном решении задач по охране, то оно должно подумать о хорошей освещенности объектов.

*Восприятие* - это целостное отражение в сознании человека, предметов и явлений при их непосредственном воздействии на органы чувств. Любой объект или явление мы воспринимаем как целое на каком-то фоне. Желание человека воспринимать все, что имеет для него смысл, приводит к доминированию целого над деталями. Поэтому, если исчезают или появляются новые детали, картина остается неизменной. В других случаях, когда ситуация известна, происходит заполнение недостающих деталей и фрагментов.

Для сотрудника охраны эта особенность восприятия чрезвычайно важна, так как он работает на одном и том же объекте, передвигается с охраняемым лицом по хорошо известным маршрутам, имеет дело с определенным набором документов, и это воспринимается, как единое целое, без выделения деталей. Например, утром, когда обычно приходит уборщица и раздается звонок, у сотрудника охраны формируется целостная картина ситуации и собственных действий. Он знает, как он откроет дверь, кого увидит, и что скажет. Но вместо уборщицы это могут быть люди с не совсем благими намерениями. Те же закономерности срабатывают при проверке документов, удостоверяющих личность, пропусков, накладных и т.п. Очевидно, что если на маршруте или около дома охраняемого лица появится новый предмет (урна с ВВ) или автомашины, то телохранители могут не обратить на это внимание.

Целостность восприятия оказывает влияние постоянно и может привести к серьезным ошибкам в работе. Чтобы исключить возможные ошибки, сотрудник должен проверять себя, задавая вопрос: тот ли это человек, документ, какие изменения произошли на объекте охраны, трассе.

*Память* - это процесс запечатления, сохранения, воспроизведения или узнавания. Другими словами, память - это совокупность информации, приобретенная мозгом и управляющей поведением. По тому, как долго может сохраняться информация в памяти, выделяют три уровня памяти: мгновенную, кратковременную и долговременную память.

Информация в мгновенной памяти сохраняется в пределах одной секунды. Если информация является важной, то она из мгновенной передается в кратковременную, которая достигает примерно 20 секунд. Кратковременная память не может одновременно хранить много элементов. В зависимости от сложности число элементов колеблется в пределах 7 (плюс, минус 2 единицы). Информация, представляющая особую важность, переводится в долговременную память, которая практически не ограничена по объему и времени хранения.

Сотрудник охраны действует в условиях реальной действительности и успех деятельности часто определяется его способностью запоминать и узнавать людей, особенности обстановки действия, движения. Для того, чтобы память развивалась она должна постоянно работать. Естественно, охранник не должен, да и не может запоминать все, что им воспринимается. В первую очередь запоминается информация, связанная с профессиональной деятельностью, интересами и увлечениями. С одной стороны, это предполагает определенную познавательную цель, а с другой - переживания тех или иных эмоций. Известно, что информация, связанная с эмоциональными переживаниями легче запоминается и воспроизводится.

Один из наиболее эффективных способов развития памяти основан на создание установки на запоминание. Охранник должен поставить перед собой задачу: что следует запомнить, с какой целью, в каком объеме и на какое время.

Очень важно при запоминании новой информации сопоставлять ее с имеющейся в памяти. Создавая определенные логические связи сотрудник охраны приобретает знания по избранной профессии. У него формируются, уточняются информационные блоки, которые и позволяют ему выделить в окружающей обстановке поведения людей, важные в профессиональном отношении детали.

Не следует загружать память неважной, текущей бытовой информацией. Для таких сведений надо иметь записную книжку память - не чердак, где хранятся ненужные вещи.

*Внимание*- направленность сознания на определенный объект. Объектом внимания может быть отдельный предмет или группа предметов, различные явления окружающей действительности, люди. Внимание выражается в позе, мимике, движениях.

Различают два вида внимания: произвольное и непроизвольное.

Непроизвольное возникает при действии сильного, контрастного, значимого или вызывающего эмоциональный отклик раздражителя. Он возникает независимо от сознательных намерений человека, без каких-либо волевых усилий с его стороны. Громкий крик, скрип тормозов, выстрел, необычные действия, контрастная одежда привлекают наше внимание. При планировании проникновения на охраняемый объект может быть использована закономерность непроизвольного внимания. Охранник-телохранитель, например, отвлекается от выполнения своей задачи на шум, крики о помощи, и этого времени вполне достаточно для проникновения на объект, выноса материальных ценностей или для того, чтобы приблизиться к охраняемому лицу.

Произвольное внимание возникает тогда, когда человек ставит перед собой задачу, цель, что обуславливает выделение объектов внимания. В этом случае внимание направлено не на то, что интересно и занимательно, а на то, что связано с деятельностью, обязанностями, на то, что нужно и важно. Выполнение этой задачи требует значительных волевых усилий. Излишние усилия по поддержанию произвольного внимания могут приводить к эмоциональной напряженности, способствующей развитию утомлению и ошибкам в работе. Поэтому, если у сотрудника охраны очень напряженная работа, требующая постоянной готовности к действиям, необходимо предусмотреть сменяемость, отдых.

Однако чаще условия работы сотрудника охраны приводят к снижению устойчивости внимания и развитию состояния монотонии. Отрицательное влияние монотонии можно значительно снизить и сохранить необходимый уровень внимания применением ряда организационных мер. Среди них можно выделить:

1. психологический отбор охранников, которым предстоит работать в условиях, способствующих развитию монотонии;
2. надлежащую организацию труда и отдыха;
3. повышение содержательности труда таким образом, чтобы он вызывал интерес;
4. смену участков работы;
5. использование освещения и музыки;
6. поручение дополнительных заданий;
7. поддержание постоянной готовности к действиям за счет волевого усилия.

*Мышление*- психический процесс получения новых знаний об окружающем мире, прогнозирования возможных событий и принятия решений. Мышление сотрудника охраны относится к практическому мышлению и направлено на решение конкретных задач, возникающих в процессе деятельности. В процессе мышления он использует данные, полученные с помощью ощущений, восприятий и, информацию, хранящуюся в его памяти.

Часто приходится слышать от людей, имеющих отношение к охране, такие высказывания: «Телохранитель должен быть преданным и сильным, здоровым и глупым», то есть - сила есть, ума не надо. Однако, это далеко не так. Деятельность сотрудника охраны протекает в условиях планируемого конфликта, опасного для жизни и здоровья. Отсюда следует, что не думающий охранник превращается в «пулеуловителя», который не может защитить себя и охраняемые ценности.

Особенность мышления в том, что оно связано с реальной жизнью, с ее повседневными делами и заботами. Охранник часто решает задачи, с одной стороны, привычные, повторяющиеся постоянно: следование с охраняемым лицом по привычному маршруту или проверка документов, а с другой - задачи, возникающие неожиданно и требующие быстроты мышления, умения в экстремальной ситуации выбрать наиболее целесообразный порядок действий. Для таких решений и действий необходимы профессиональные знания, умения и навыки.

Мышление человека связано с его потребностями, мотивами деятельности и целями, достижения которых позволяет удовлетворять те или иные потребности. Если охранник не может достичь новых целей и решить возникшую задачу, используя старые тактические приемы и имеющиеся в наличии знания, его мышление активизируется. Необходимо менять тактику, приобретать новые знания. Такая ситуация называется проблемной.

Проблемные ситуации могут возникнуть в связи с изменением обстановки, указаниями руководства. Проблемные ситуации разделяют на два типа: очевидные и неочевидные.

Мимо очевидных ситуаций сотрудник охраны пройти не может. Так, например, нельзя не заметить пожар на объекте или нападение.

Сложнее обстоит дело со вторым типом. Если эта проблемная ситуация осознается, то включается мышление и принимается соответствующее решение. Если она не осознается, то охрана действует в привычном, в неизменном тактическом плане и не замечает, что обстановка уже изменилась и отрицательно влияет на обеспечение безопасности объекта. Нередко неочевидная проблемная ситуация осознается сотрудниками охраны только тогда, когда она становится очевидной. У дома, где проживает охраняемое лицо, остановилась автомашина с тонированными стеклами. Проблемная ситуация охраной не осознается. Когда охрана с охраняемым лицом выходит из дома, то опускаются стекла и сидящие в автомобиле открывают огонь из автомата. Проблемная ситуация стала очевидной, но это уже не позволяет решить возникшую проблему положительно.

Из этого следует, что все звенья охранных структур должны реагировать не только на очевидную, но и искать и разрешать неочевидные проблемные ситуации.

Мешают осознанию проблемных ситуаций две причины. Первая - отсутствие профессиональных знаний, умений и навыков. Вторая - некритично оцениваемый опыт. Человек сталкивается с ситуацией, которая встречалась в прошлом, и не делает никаких выводов. Мышление спит. Но в конфликтном взаимодействии ситуации никогда не повторяются дважды, всегда есть отличия, которые могут оказать решающее влияние на развитие событий.

Осознав проблемную ситуацию, сотрудник собирает информацию, позволяющую принять правильное решение. Информация должна быть полной, точной и своевременной. Сотрудник охраны, принимающий решение, должен заинтересован в получении как можно более полной информации о конкретном явлении, условиях и факторах, отрицательно и положительно влияющих на выполнение задачи, о вероятном противнике, его силах методах, средствах и т.п. Реализовать это правило трудно. На точность информации влияет экстремальность ситуации, ошибки при передаче, неопределенность, противоречивость, а в некоторых случаях намеренное дезинформация. Очевидно, что полная, точная, но запоздалая никому не нужна.

После сбора необходимой информации следует этап выдвижения версий. Предполагается, что сотрудник определяет различные варианты собственных действий и ситуацию в целом. Выдвигает и контролирует версии сам человек. Поэтому их качество и количество зависят от личных качеств сотрудника. Его отношение к труду, предприятию, руководству и т.п. Выбор одной из версий, когда человек говорит себе, что я буду действовать так, а обстановка будет развиваться следующим образом, означает принятие решения действовать.

Наиболее сложный для принятия решения является экстремальная ситуация, поскольку сотруднику не хватает времени для сбора информации, выдвижения и контроля версий. Вместе с тем такая информация, как правило, неожиданна и приводит к возникновению дистресса, который дезорганизует деятельность, в том числе и мыслительную. Можно предположить, что в подобных условиях решения не принимаются или они ошибочны. Выходом из создавшегося положения является вероятностное прогнозирование.

В охранной деятельности суть вероятностного прогнозирования заключается в предварительном моделировании охранником, телохранителем проблемных ситуаций, которые могут возникнуть в местах несения службы. При этом оценивается имеющаяся информация, выдвигаются версии и принимаются решения. Иными словами, для каждой ситуации отрабатываются возможные действия противника или чрезвычайных ситуаций и варианты собственных действий. Поэтому возникшая экстремальная ситуация будет ожидаема сотрудником, и он не попадет в состояние дистресса. Охранник сможет использовать один из вариантов разработанных действий, внося определенные коррективы, и не лишится возможности ясно мыслить.

Мышление, особенно в экстремальных ситуациях, протекает в условиях быстроменяющейся обстановки, дефицита времени и информации, эмоционально-волевого напряжения, связанного с опасностью, необходимостью быстрого принятия и реализации решения. Учитывая двусторонний характер конфликта, успеха добивается тот, кто в минуту опасности проявляет собранность и ясность мышления, способность оценить обстановку, принять нужное решение и реализовать свой план.

# Г Л А В А 2. Постановка проблемы исследования

### **2.1. Актуальность проблемы**

Рост напряженности в нашем обществе и его криминализация привел к необходимости создания системы охранных предприятий и подготовки персонала для работы в этой сфере. При этом, очень часто охранниками работают люди, совершенно профессионально не подготовленные. Такое положение вещей является нетерпимым, особенно принимая во внимание тот факт, что охранник имеет дело с оружием. Актуальным в связи с этим является изучение профессиональной культуры лиц, обучающихся на курсах охранников. Психологическая оценка их личных и деловых качеств позволяет не только оценить профессиональную культуру современных работников охранных предприятий, но и выявить «слабые места» в их подготовке. Эти данные позволят не только сделать обучение охранников более эффективным, но и выработать рекомендации по индивидуальной работе для конкретных лиц.

### **2.2. Цели и задачи исследования**

Целью настоящего исследования являются психологическая оценка профессионально значимых личных и деловых качеств у будущих работников охранных предприятий. Конкретные задачи исследования:

1. Изучение литературы по темам:
2. Личность;
3. Мотивация личности;
4. Психология и культура личности работников охранных предприятий.
5. Подбор психологических методик для исследований.
6. Формирование выборки испытуемых.
7. Диагностика основных свойств темперамента.
8. Оценка потребности в достижении и потребности в общении.
9. Определение нервно-психической устойчивости личности и риска дезадаптации в стрессе «ПРОГНОЗ».
10. Выявление профессиональной направленности личности.
11. Обобщение результатов.

### **2.3. Объект и предмет исследования**

В исследовании приняли участие 30 мужчин и одна женщина в возрасте от 18 до 72 лет (средний возраст 28 лет). На момент исследования все они обучались в Негосударственном образовательном учреждении «Учебно-методический центр по подготовке частных охранников». 5 слушателей имеют высшее образование, 11 слушателей - среднее специальное и 14 - среднее. Только 15% испытуемых до поступления на курсы имели опыт охранной деятельности. На курсы могут поступить все желающие, специальный отбор они не проходят. Только в процессе обучение осуществляется психологическое сопровождение слушателей (диагностика, коррекция, развития).

Таким образом, в качестве объекта исследования выступили 31 слушатель центра по подготовке охранников.

Предметом исследования являются основные свойства темперамента, особенности мотивации и профессиональной направленности этих лиц.

### **2.4. Методы и процедуры исследования**

В нашем исследовании были использованы 5 психологических методик. Приводим краткое описание этих методик.

1.Методика «ОСТ» для диагностики основных свойств темперамента.

Цель: Методика предназначается для изучения ряда свойств темперамента, имеющих презентацию в поведении человека. Опросник включает в себя 105 вопросов, охватывающих 8 шкал одинаковой наполняемости (по 12 вопросов) и контрольную шкалу (9 вопросов).

Обработка результатов. С помощью специального ключа подсчитывается количество баллов, полученных испытуемым по каждой из шкал:

1. «Эргичность» - потребность в деятельности, уровень активации и жизненного тонуса;
2. «Социальная эргичность» - потребность в социальном контакте, социальная активность:
3. «Пластичность» - переключение с одного вида деятельности на другой, выбор форм предметной деятельности;
4. «Социальная пластичность» - включение в социальное взаимодействие, уровень готовности к вступлению в контакты;
5. «Темп» - скорость выполнения операций при выполнении предметной деятельности;
6. «Социальный темп» - скорость вербализации, быстрота говорения;
7. «Эмоциональность» - эмоциональное реагирование на ситуацию, уровень тревожности;
8. «Социальная эмоциональность» - эмоциональность в коммуникативной сфере.

2.Опросник Ю.М.Орлова для определения уровня потребности достижения.

Потребности в достижениях - это стремление человека превзойти уже достигнутый уровень исполнения или реализации деятельности, соревнование с самим собой или с другими в этом. Она проявляется как тенденция к улучшению результатов, к переживанию успехов любой значимой или незначимой ситуации, стремление при включении в деятельность закончить ее. Потребность в достижениях связана с уровнем притязания: после успеха уровень притязаний повышается, а после неудачи остается на прежнем уровне.

Цель: Оценка потребности в достижении.

Интерпретация результатов:

Менее 9 баллов - низкая потребность в достижениях.

10 - 13 баллов - средний уровень потребности в достижениях.

Более 14 баллов - высокий уровень потребности в достижениях.

3.Опросник Ю.М.Орлова для попределения уровня потребности в общении.

Потребность в общении, в эмоциональных контактах проявляется в стремлении быть членом группы, взаимодействовать с окружающими, вступать в контакты, оказывать помощь членам сообщества и принимать помощь других. Данная потребность проявляется в стремлении участвовать в совместных действиях, целью которых является само общение. На начальной стадии потребность в общении формируется в отношениях с родителями и сверстниками. Неудовлетворенность потребности в общении путем лишения социальных контактов сопровождается возникновением чувства одиночества и бессилия. Однако чрезмерная потребность в общении также не является положительным качеством, так как она приводит к тому, что человек не чувствует обратной связи, не принимает во внимание интересы и чувства партнера по общению.

Цель: Определение уровня потребности в общении.

Интерпретация результатов:

Менее 13 баллов - низкая потребность в общении.

14 - 19 баллов - средний уровень потребности в общении.

20 баллов и выше - высокая потребность в общении.

4.Методика «Ориентировочная анкета» для определения профессиональной направленности личности.

Одной из важнейших характеристик человека является направленность - устойчивая система интересов, убеждений, идеалов, вкусов и т.д., что в конечном итоге определяет важнейшие в нашей жизни вопросов: выбор профессии, спутника жизни, способов достижения успеха. Направленность выступает в качестве ориентира деятельности личности и является относительно независимой от наличных ситуаций. В одном и том же виде деятельности человек может удовлетворить различные потребности и, напротив, в разных видах деятельности человек может находить для себя привлекательными сходные аспекты. Профессиональная направленность отражает устойчивый интерес не столько к содержанию профессиональной деятельности (конкретной профессии), сколько к тому, какие основные потребности в ней могут быть удовлетворены.

Цель: Изучение основной жизненной ориентации испытуемого как показателя направленности личности.

Интерпретация результатов: Чем больше набрано баллов по одному из видов направленности, по сравнению с другими, тем более доминирующей она является.

*Направленность на себя* создается преобладанием мотива личного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. В работе такой человек видит прежде всего возможность удовлетворить свои притязяния вне зависимости от интересов других.

*Направленность на взаимодействие* имеет место тогда, когда поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддержать хорошие отношения с товарищами по работе.

*Направленность на задачу, или деловая направленность,* отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, обычно такой человек стремится сотрудничать с коллективом и добивается наибольшей продуктивности работы группы.

5.Методика определения нервно-психологической устойчивости и риска дезадаптации в стрессе «Прогноз».

Цель: рекомендуется при поборе лиц, пригодных для работы в экстремальных ситуациях.

Интерпретация результатов: Нервно-психическая неустойчивость тем больше, чем больше получено баллов.

Исследование было проведено в марте, апреле 1999 года в НОУ «Учебно-методический центр» по согласовании с руководством центра. Исследование проводилось групповым способом. Слушателем, сидящим в аудитории раздавались заранее подготовленные бланки для ответов и зачитывались вопросы психологических методик. Инструкция к исследованию была следующей: «В нашем учебно-методическом центре в настоящее время проводится психологическое исследование слушателей с целью совершенствования их подготовки. Просим Вас принять участие в этом исследовании». Все, без исключения слушатели, дали согласие на участие в исследовании, проявили ответственность и заинтересованность в результатах.

### **2.5. Гипотезы исследования**

1. Слушатели, получающие специальность «Частный охранник» должен обладать высокой мотивацией достижения.
2. Не все лица, обучающиеся на курсах, имеют профессионально значимые качества для работы в этой сфере.

# Г Л А В А 3. Анализ результатов исследования и их обсуждение

### **3.1. Результаты диагностики основных свойств темперамента**

В таблице № 1 представлены средние значения показателей основных свойств темперамента у исследованных слушателей «Учебно-методического центра».

Таблица № 1

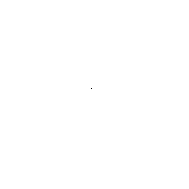
*Усредненные значения основных свойств темперамента испытуемых*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкалы методики «ОСТ» | Эр | Сэр | П | СП | Т | СТ | Эм | Сэм |
| Среднее значение | 7,8 | 7,9 | 10,1 | 4,2 | 9,6 | 6,7 | 5,6 | 5,5 |

На рисунке 1 представлен усредненный профиль основных свойств темперамента лиц, получающих специальность «Частный охранник».

*Усредненный профиль основных свойств темперамента у слушателей курсов*

Рис.1



Данные, представленные в таблице и на рисунке показывают, что исследованную группу слушателей характеризует высокая пластичность (переключаемость) психических процессов, высокий темп реакции и низкая социальная пластичность (переключаемость во взаимодействии с другими людьми). Остальные свойства темперамента: эргичность (Эр), социальная эргичность (Сэр), социальный темп (СТ), эмоциональность (Эм), социальная эмоциональность (Сэм) находятся в пределах средних значений.

В таблице № 2 представлена частота низких, средних и высоких значений основных свойств темперамента у исследованных слушателей.

Таблица № 2

*Частота и количество низких, средних и высоких значений основных свойств темперамента у исследованных слушателей*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Название шкалы** | **Низкие значения** | | **Среднее значение** | | **Высокие значения** | |
|  | чел. | % | чел. | % | чел. | % |
| Эр | 3 | 9,7 | 14 | 45,1 | 14 | 45,1 |
| Сэр | 4 | 12,9 | 9 | 29 | 18 | 58,1 |
| П | 5 | 16,1 | 12 | 38,7 | 14 | 45,1 |
| СП | 20 | 64,5 | 9 | 29 | 2 | 6,4 |
| Т | 0 |  | 10 | 32,2 | 21 | 67,8 |
| СТ | 7 | 22,6 | 15 | 48,3 | 9 | 29 |
| Эм | 11 | 35,5 | 9 | 29 | 8 | 25,8 |

Как показывает приведенные в этой таблице данные, показатель Эр (активность) находится, в большинстве случаев, в пределах средних и высоких значений. Только у трех человек Эр была низкая, что требует более внимательного анализа профессиональной пригодности этих слушателей. Показатели СЭр (активность в общении) у 58,1% слушателей находились в пределах высоких значений; у 29% - на среднем уровне. На наш взгляд, это очень хороший результат, так как работники охранных предприятий должны уметь налаживать контакты и вступать во взаимодействие с самыми разными группами лиц. Низкая Сэр обнаружена у четырех человек.

Показатели пластичности у 45% лиц были высокими, у 38,7% - средними. Низкая пластичность выявлена у пяти человек. Высокие значения социальной пластичности (СП) (умение переключаться в социальном взаимодействии) обнаружены только у двух человек. У 29% СП находилась в пределах средних значений, у 64,5% - на низком уровне. Этот результат нам представляется достаточно плохим, так как по роду своей деятельности работнику охранного предприятия не редко приходится держать под контролем большое число людей или вступать во взаимодействие с множеством лиц. В этом случае, низкая СП может препятствовать успешному выполнению профессиональных задач.

Диагностика темпа показала, что у всех испытуемых его значение находится на среднем или высоком уровне. В тоже время, значения по шкале СТ имели нормальное распределение (наиболее частыми были средние показатели). По шкале Эмоциональности примерно с одинаковой частотой встречались низкие, средние и высокие показатели. Стоит обратить внимание, на то, что высокие значения Эмоциональности, обнаруженные у восьми человек, не являются профессионально значимым качеством для охранника.

Высокая СЭм была обнаружена у семи человек. Это также не является благоприятным результатом.

Таким образом, наиболее характерным особенностями свойств темпераментом у слушателей курсов по подготовке охранников является высокая пластичность и высокий темп реакции при низкой социальной пластичности. Если первые два свойства являются профессионально значимыми в этой сфере деятельности, то низкую социальную пластичность таким качеством признать нельзя. По-видимому слушателям надо предложить пройти специальные тренинги по развитию их социальной чувствительности и коммуникабельности.

Анализ низких, средних, высоких значений свойств темперамента позволил выявить отдельных слушателей, которые по каким-то качествам не соответствуют требованиям профессии. К таким качествам мы относим: низкую Эр, низкую П, высокую Эм и высокую СЭм. По-видимому этим слушателям должна быть предложена программа индивидуальной работы по развитию своей профессиональной культуры.

### **3.2. Результаты изучения мотивации**

В таблице № 3 представлена частота низких, средних и высоких значений потребности достижения и общения у исследованных слушателей «Учебно-методического центра».

Таблица № 3.

*Частота низких, средних и высоких значений потребности в достижении и в общении у слушателей курсов*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели** | **Низкая** | **Средняя** | **Высокая** |
| Потребность в достижении | 0 | 61,1% (11) | 38,9% (7) |
| Потребность в общении | 5,6% (1) | 16,7% (3) | 77,8 (14) |

Эти данные показывают, что исследованных слушателей характеризует высокая потребность в общении и преимущественно средняя потребность в достижении. Такую закономерность можно связать с тем, что обучающиеся в центре слушатели пока еще полностью не приступили к исполнению своих профессиональных обязанностей (за исключением прохождения практики), не имеют своего постоянного места и поэтому еще полностью не несут служебной ответственности. Можно сделать вывод, что после окончания курсов потребность в достижении, в связи с необходимостью делать карьеру, у них будет расти.

Вместе с тем, благоприятным является факт, что ни в одном случае не было выявлено низкой потребности в достижении и только у одного человека обнаружена низкая потребность в общении.

### **3.3. Результаты диагностики профессиональной направленности**

Изучение основной жизненной ориентации слушателей центра, как важного показателя направленности их личности показало следующее. У 55,6% слушателей обнаружено как ведущее - направленность на себя. Как известно, такая ориентация создается преобладанием мотива личного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. Поэтому в работе такой человек видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания, вне зависимости от интересов других. У 39,8% испытуемых ведущей была направленность на взаимодействие. В этом случае поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе. И только у одного человека ведущей оказалась направленность на задачу или деловая направленность. Именно такой человек способен добиться наибольшей продуктивности в работе на основе эффективного взаимодействия.

Диагностика профессиональной направленности показала, что подавляющее большинство слушателей центра подготовки охранников ориентируется при получении специальности на мотив личного благополучия или на стремление поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе. Основной компонент культуры личности и деятельности «идеального охранника» направленность на задачу у них не сформирована. По-видимому, только поступление на работу в фирму и требование соответствовать культуре этого предприятия сможет способствовать изменению их ориентации.

### **3.4. Результаты определения нервно-психической устойчивости и риска дезадаптации в стрессе «Прогноз»**

Выявление уровня нервно-психической адаптации и риска дезадаптации в стрессе показало, что высокий уровень нервно-психической устойчивости определен у 44,4% слушателей. Средний уровень - у 22,2%, низкий уровень у 33,3%.

Таким образом, треть испытуемых, которые приняли участие в нашем исследовании, имеют достаточно высокий риск дезадаптации в стрессе в связи с недостаточной нервно-психической устойчивостью. Это говорит о том, что находясь в критических профессиональных ситуациях или после выхода из таких ситуаций, они не всегда будут способны контролировать себя и действовать адекватно и собранно. Для таких людей работа в охранном предприятии может явиться угрозой для психического здоровья.

Таким образом, не все слушатели курсов подготовки охранников обладают уровнем нервно-психической устойчивости, который необходим для работы в стрессовой ситуации. В связи с этим, необходимо ввести в программу подготовки охранников специальный курс психологической подготовки к деятельности в экстремальных ситуациях.

# В ы в о д ы

1. Таким образом, наиболее характерным особенностями свойств темпераментом у слушателей курсов по подготовке охранников является высокая пластичность и высокий темп реакции при низкой социальной пластичности. Если первые два свойства являются профессионально значимыми в этой сфере деятельности, то низкую социальную пластичность таким качеством признать нельзя. По-видимому слушателям надо предложить пройти специальные тренинги по развитию их социальной чувствительности и коммуникабельности.
2. Исследованных слушателей характеризует высокая потребность в общении и преимущественно средняя потребность в достижении.
3. Диагностика профессиональной направленности показала, что подавляющее большинство слушателей центра подготовки охранников ориентируется при получении специальности на мотив личного благополучия или на стремление поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе. Основной компонент культуры личности и деятельности «идеального охранника» направленность на задачу у них не сформирована. По-видимому, только поступление на работу в фирму и требование соответствовать культуре этого предприятия сможет способствовать изменению их ориентации.
4. Не все слушатели курсов подготовки охранников обладают уровнем нервно-психической устойчивости, который необходим для работы в стрессовой ситуации. В связи с этим, необходимо ввести в программу подготовки охранников специальный курс психологической подготовки к деятельности в экстремальных ситуациях.

# Б и б л и о г р а ф и я

1. Бодров В.А. Основы профессионализма. М., 1996
2. Гиппенрейтор Ю.Б. Введение в общую психологию. М., 1996.
3. Гнесь П.А. Тактика охранной деятельности. Учебно-методическое пособие для обучающихся по специальности частный охранник. СПб, 1998.
4. Годфруа Ж. Что такое психология? М., 1994.
5. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. СПб, 1997.
6. Жданов И.А. Адаптация и прогнозирование деятельности. Казань, 1991.
7. Журавлев С.Ю. Частная охрана. М., 1994.
8. Калинин С.В., Образцов С.Е. Охрана. Оружие. Безопасность. СПб, 1999.
9. Колышкин В.В. Практические основы профотбора. Новосибирск,1995.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
11. Методики изучения психологических особенностей личности студентов. СПб, 1993.
12. Общая психология по ред.профессора Петровского А.П. М., 1976.
13. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации саморегуляции. (сборник). М., 1990.
14. Психологические методы диагностики свойств индивидуальности. СПб, 1995.
15. Теплов Э.П. Комплексная безопасность объектов: вопросы теории, тактики и практики. Часть 1. СПб, 1995.
16. Теплов Э.П., Вандышев В.В., Кириченко В., Лесов В.М. Нормативные основы деятельности сотрудника частной службы безопасности. Часть 1. СПб, 1998.
17. Теплов Э.П., Вандышев В.В., Кириченко В., Лесов В.М. Частная охранная деятельность: организационно-правовые и тактические основы. СПб, 1996.
18. Учебное пособие по психологическим основам частной охранной деятельности. СПб, 1997.
19. Хеккаузен Х. Мотивация к деятельности. М., 1986.

1. 1 Макарова А.К. Психология профессионализма. М., 1996, стр.104 [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 Колышкин В.В. Практические основы профотбора.Новосибирск. 1995, стр.28-36 [↑](#footnote-ref-2)