

О СОСТОЯНИИ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЛОЖНЫХ УСЛОВИЯХ

А.М. Киселев, *д-р пед. наук, доцент*

Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний
(Россия г. Рязань)

DOI:10.24412/2500-1000-2022-2-1-51-53

Аннотация. Статья посвящена проблеме формирования готовности сотрудников, руководителей органов и учреждений уголовно-исполнительной системы и возглавляемых ими коллективов к действиям в чрезвычайных обстоятельствах. Автором раскрываются условия и особенности процесса формирования готовности сотрудников и подразделений уголовно-исполнительной системы к действиям в сложной оперативной обстановке.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, персонал, чрезвычайные обстоятельства, психологическая подготовка, готовность к действиям.

Обострение социально-политических, экономических, национальных, территориальных и религиозных противоречий, чрезвычайные ситуации техногенного, природного и экологического характера осложняют условия выполнения служебных задач персоналом уголовно-исполнительной системы (УИС) России. Сложные условия предъявляют повышенные требования, как к отдельным сотрудникам, так и к органам и учреждениям для действий в данных обстоятельствах.

На состояние готовности сотрудников оказывают влияние конкретные условия, в которых осуществляется их профессиональная деятельность. К числу внешних и внутренних условий, характеризующих готовность сотрудников к действиям при чрезвычайных обстоятельствах (ЧО), следует отнести: содержание задач, их трудность, новизну, творческий характер; обстановку, в которой осуществляется деятельность, пример поведения окружающих; самооценку собственной подготовленности; предшествующее нервно-психическое состояние; состояние здоровья и физическое самочувствие; личный опыт мобилизации сил на решение задач большой трудности, а так же умение самонастраиваться, создавать оптимальные внутренние условия для предстоящей деятельности в сложных условиях обстановки.

Наши исследования показали, что для возникновения состояния готовности к сложным видам деятельности необходимо

осознание целей, решение которых приведет к выполнению поставленной задачи и мобилизация сил в соответствии со сложившимися условиями [1]. В итоге сотрудник настраивается на определенное поведение, на совершение действий, необходимых для достижения поставленной цели, готовит, если необходимо, материальную базу для выполнения задачи, а если условия достижения цели зависят в какой-то мере от него самого, – создает эти условия, а также совершает подготовительные действия, пополняет недостаток информации, проводит тренировки, рисует схемы возможного развертывания событий и т.д. С началом практических действий внимательно следит за изменением обстановки, оценивает адекватность своих действий, модель которых он построил заранее, стремится не упустить оптимальных условий и способов, ведущих к достижению цели, сознательно управляет собой. Таким образом, состояние готовности к действиям в экстремальных ситуациях имеет сложную динамическую структуру и включает в себя следующие компоненты:

- мотивационный (ответственность за выполнение задач, чувство долга);
- ориентационный (знания и представления об особенностях и условиях деятельности);
- операциональный (владение способами и приемами деятельности, необходимыми знаниями, навыками, умениями, процессами анализа и сравнения);

- волевой (самоконтроль, самомотивация);

- оценочный (самооценка своей подготовленности к процессу решения служебных задач в чрезвычайных обстоятельствах) [2].

Достаточная развитость и выраженность этих компонентов и их целостного единства является, на наш взгляд, показателем высокого уровня готовности сотрудника, его активности, самостоятельности, творчества в процессе деятельности при ЧО. Их недостаточная развитость и выраженность свидетельствуют об известной неподготовленности, незавершенности формирования готовности, о ее средних или низких уровнях.

Обратим внимание на некоторые особенности готовности коллектива (органа, учреждения, отдела, службы) УИС России и его руководителя (начальника) к действиям при ЧО.

Готовность – это первичное фундаментальное условие успешного выполнения любой деятельности. Возникновение состояния готовности к деятельности в экстремальной ситуации начинается с постановки цели на основе потребностей и мотивов (или осознания коллективом и руководителем поставленной перед ними задачи). Далее идет разработка плана, установок, моделей, схем предстоящих действий.

Затем руководитель приступает к воплощению появившегося состояния готовности в предметных действиях, применяет определенные средства и способы деятельности, сравнивает ход выполняемой задачи и ее промежуточные результаты с намеченной целью, вносит коррективы [3]. Причем проявление и изменение готовности определяются, прежде всего, доминирующим мотивом, который обеспечивает необходимую длительность и направленность активности. Существенно, на наш взгляд, и другое: в формировании, сохранении и восстановлении состояния готовности коллектива к выполнению задач в сложной оперативной обстановке решающую роль играет то, каковы взаимоотношения руководителя и подчиненных в обычных условиях профессиональной деятельности. Состояние готовности личности руководителя к деятельности в чрез-

вычайных обстоятельствах следует понимать как сложное образование. Оно имеет динамическую структуру, между компонентами которой существуют функциональные зависимости. Стремясь выполнить поставленную коллективу задачу, руководитель в практической деятельности на основе внутренней активности (биологической, физиологической и психической) реализует определенную цель. Обычно он реализует две группы своих возможностей: неспецифические и специфические, которые являются слагаемыми его готовности к деятельности в экстремальной ситуации.

Неспецифические возможности характеризуются активным применением средств и способов, общих для решения многих задач, поддержанием внутреннего равновесия, мобилизацией своего опыта, чувств, воли для решения сложных, неординарных задач [4]. В этом важное проявление общей активности и целостности личности руководителя.

Специфические возможности, как слагаемые готовности, выражаются в особом профессионально заостренном развитии устойчивых качеств и свойств личности руководителя (направленности, характера, способностей, уровня притязаний и др.), а также такой их актуализации, которая бы строго соответствовала требованиям решения служебных задач в условиях ЧО.

Неспецифические и специфические возможности руководителя находятся в диалектической взаимосвязи с готовностью к деятельности возглавляемого им коллектива.

Готовность коллектива к деятельности в чрезвычайных обстоятельствах – не прямое следствие, не механическая сумма готовности отдельных его членов. Помимо мобилизации индивидуальных качеств нужно привлечь на выполнение задачи общественное мнение, традиции коллектива, создать общую установку и коллективное настроение. Общий успех является итогом не отдельно взятых индивидуальных, а совместных и согласованных действий многих людей. Коллективный результат базируется на правильном восприятии и представлении всеми участниками хода решения задачи, взаи-

мопонимании, взаимном доверии, сплоченности, навыках взаимодействия. Следовательно, содержание и структура готовности коллектива раскрываются в общей целеустремленности и направленности умственных, эмоциональных, волевых проявлений мастерства, а также установок на четкое и полное выполнение служебных задач при ЧО.

Известно, что объединение людей для совместной деятельности порождает взаимовлияние, подражание, внушение, соревнование, стремление к самоутверждению, симпатии, антипатии и взаимные оценки [5]. Все эти явления оказывают влияние на готовность не только отдельных сотрудников, но и на подразделение в целом.

Таким образом, здоровый морально-психологический климат, чувство уверенности, взаимопонимание, уважение и доброжелательность друг к другу, взаимная требовательность и взаимозаменяемость составляют необходимые предпосылки для формирования готовности коллектива к деятельности в чрезвычайных обстоятельствах, создания общей установки на успешное выполнение стоящей задачи, слаженности и согласованности действий. Вместе с тем спаянность, дисциплина, профессиональная выучка, сознательность и стойкость коллектива способствуют формированию и сохранению готовности каждого его члена к активным действиям в сложной оперативной обстановке и в чрезвычайных обстоятельствах.

Библиографический список

1. Киселев А.М. Система совершенствования профессиональной подготовки сотрудников ФСИН России к действиям в экстремальных ситуациях: Дис. ... д-ра пед. наук. – СПб: Университет МВД РФ, 2009 г. – С. 45-66.
2. Кукина Н.А. Необходимость повышения квалификации персонала // В сборнике: Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами Сборник научных статей по результатам IV Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 151-159.
3. Тактико-специальная подготовка: Учебник. В 2 ч. Ч. 1. – М.: ДКСК МВД России, 2011. – 368 с.
4. Тарабардина М.Ю. Квалификация персонала как фактор инновационного развития // В сборнике: Инновации в науке и практике Сборник статей по материалам VII международной научно-практической конференции. В 5-ти частях. – 2018. – С. 223-227.
5. Хван Т.А., Хван П.А. Основы безопасности жизнедеятельности. Серия «Учебники и учебные пособия». – Ростов н/Д: «Феникс», 2004. – 416 с.

ABOUT THE STATE OF READINESS OF PERSONNEL TO WORK IN DIFFICULT CONDITIONS

**A.M. Kiselev, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor
Academy of Law and Management the Federal Service of Execution of Punishments
(Russia, Ryazan)**

Abstract. *The article is devoted to the problem of forming the readiness of employees, heads of bodies and institutions of the penal enforcement system and the collectives headed by them to act in emergency circumstances. The author reveals the conditions and features of the process of forming the readiness of employees and units of the penal enforcement system to act in a complex operational environment.*

Keywords: *the penal enforcement system, staff, emergency circumstances, psychological preparation, readiness for action.*