

Психопрофилактика чрезвычайных происшествий сотрудников УИС

*Кокурин А.В.- начальник отдела НИИ ФСИН России
кандидат психологических наук*

Мокрецов А.И.- старший научный сотрудник НИИ ФСИН России

Одним из ключевых направлений работы органов и учреждений УИС является предупреждение чрезвычайных происшествий (ЧП), а также обеспечение безопасности сотрудников. Правовое регулирование этой деятельности реализуется на основе Конституции Российской Федерации, нескольких десятков федеральных законов, указов Президента, многочисленных постановлений Правительства, иных подзаконных актов. Применительно к сфере исполнения наказаний определяющими являются Уголовно-исполнительный кодекс РФ, законы «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», «О безопасности», «Об оружии», «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» и др.

Анализ положения дел в области профилактики ЧП показывает, что, несмотря на предпринимаемые меры организационно-правового, кадрового и воспитательного характера, общая численность и тяжесть потерь среди личного состава, связанная с различного рода трагическими ситуациями остается достаточно высокой. Согласно статистическим данным в 2004 году произошло 378 инцидентов, связанных с причинением ущерба физическому здоровью сотрудников (*АППГ- 396 случаев*). Вследствие этого погибло 200 человек, получили ранения и травмы различной тяжести 63 сотрудника. В общей структуре ЧП, сопряженных с летальными исходами, свыше трети случаев падает на дорожно-транспортные происшествия (38%), затем следуют крайние формы деструктивных проявлений (25%). Каждый девятый из общего числа пострадавших утонул в водоемах, погиб в результате пожара, либо отравления угарным газом (12%, 5% и 4% соответственно). При исполнении служебных обязанностей, в том числе в результате преступных

посягательств ушли из жизни 25 сотрудников и получили ранения 27 человек.

В профилактике любых видов ЧП вряд ли можно рассчитывать только на то, что сама жизнь будет воспитывать и удерживать людей от необдуманных, нередко рискованных действий и поступков. Изучение трагических случаев, повлекших гибель и ранения персонала, свидетельствует о том, что тяжесть и численность потерь являются не столь однозначными и неизбежными. Они в значительной мере определяются объективными и субъективными факторами, в том числе связанными с индивидуально-личностными характеристиками сотрудников, уровнем их профессиональной, физической, огневой, тактической и психологической подготовленности.

Для минимизации таких инцидентов руководителям органов и учреждений УИС необходимо разрабатывать комплексные долгосрочные программы *общей и частной* профилактики. К этой работе в обязательном порядке должны привлекаться специалисты психологической и медицинской служб, а также лица, ответственные за организацию служебной подготовки сотрудников. Основное назначение общей профилактики заключается в установлении истинной природы ЧП, а также проведении целевых превентивных мероприятий, направленных на ослабление или устранение факторов их обуславливающих. Превентивная стратегия базируется на планировании и практической реализации комплекса взаимосвязанных мероприятий правового, организационно-управленческого, воспитательного, кадрового, медицинского характера и их психологического сопровождения. Она включает следующие направления деятельности:

1. *Правовое и психолого-педагогическое просвещение* личного состава по вопросам стимулирования рационального (адаптивного) поведения, соблюдения безопасности в условиях повседневной жизни и профессиональной деятельности; надлежащего исполнения требований, регламентирующих порядок несения службы; поддержания правил

психогигиены на рабочем месте и быту. Психологическое просвещение можно определить как целенаправленное воздействие (информационное, психоэмоциональное) на сотрудника для формирования таких качеств, которые способствуют выработке навыков безопасного поведения при выполнении служебных задач или разрешении жизненных ситуаций.

Предпочтительными формами обучения являются: гласные и детальное разбирательство причин возникновения ЧП; практические занятия и тренинги по овладению приемам оказания экстренной медицинской и психологической помощи, а также адекватным действиям, позволяющим смягчить отрицательные последствия опасных ситуаций и др.

2. Повышение уровня специальной психологической подготовленности сотрудников к действиям в опасных ситуациях и напряженных условиях деятельности. Профессиональный риск, наряду с психотравмирующим влиянием различного рода экстремальных ситуаций - объективные составляющие службы в органах и учреждениях УИС. Тем не менее, обращение к обстоятельствам ЧП различного характера позволяет утверждать, что психологическая подготовка персонала является сегодня одним из уязвимых звеньев в общей системе обеспечения безопасности. Именно нравственные и психологические дефекты занимают лидирующие позиции в списке типичных причин трагических инцидентов. В их числе беспечность и самонадеянность, нерешительность и несобранность, противоречивость распоряжений и конфликтность, игнорирование очевидных признаков опасности, замедленная скорость реакции при принятии решения, правовой нигилизм; чрезмерная самоуверенность и неоправданная склонность к риску.

Напротив, психологическая и антикриминальная устойчивость сотрудников к негативным факторам внешней среды, их способность к согласованным действиям, решительное и уверенное поведение, огневая и физическая подготовленность, конфликтная компетентность и

осмотрительность выступают доминирующими качествами, сдерживающими деструктивное поведение в ситуациях риска для жизни.

В содержательном плане *личная безопасность* представляет собой систему правовых, психологических, педагогических и специальных тактических мер, способствующих сохранению жизни и здоровья сотрудников. Она базируется на высоком уровне их профессиональной обученности, неукоснительном соблюдении законодательства, нравственной толерантности к возможным угрозам или провокациям, сформированных моделях (тактиках) рационального поведения в чрезвычайных ситуациях. Это сопряжено с решением трех ключевых проблем. Во-первых, пониманием причин гибели сотрудников, получением ими травм и ранений. Во-вторых, определением значимых качеств, способствующих сохранению их жизни и здоровья. В-третьих, выбором конкретных приемов действий в ситуациях возможного или реального риска.

Необходимыми предпосылками обеспечения безопасности сотрудников являются следующие компоненты: адекватное оценивание своих психофизиологических возможностей применительно к ситуациям риска для жизни; усвоение рациональных моделей поведения в экстремальных условиях, позволяющих решать поставленные задачи без ущерба для здоровья; уверенное владение техниками саморегуляции текущих эмоциональных состояний и контроля своего поведения.

Необходимо также учитывать, что последствия стрессовой ситуации проявляются по-разному. Например, у одних сотрудников они могут последовать сразу после критического события, у других - через определенный промежуток времени. Типичными последствиями сильного стресса могут выступать навязчивые и тяжелые воспоминания; расстройства сна и потеря аппетита; ухудшение настроения и частичное ослабление памяти; раздражительность и агрессивность; тревожность и беспокойство. Следует помнить, что указанные симптомы являются естественной реакцией человека на стрессовые воздействия. Как правило, они носят временный

характер и зависят от мощности, длительности психотравмирующих факторов, их субъективного переживания. Подобные чувства могут привести к ухудшению психологического самочувствия сотрудника, осложнению межличностного взаимодействия, иногда способствуют возникновению деструктивных форм поведения. Зная это, необходимо внимательно понаблюдать за собой, не вступать в конфликты с окружающими, даже если вам кажется, что люди не хотят понять ваше реальное состояние. Следует также избегать хронических психотравмирующих ситуаций и навязчивых мыслей, прямо или косвенно напоминающих пережитое событие. Период острого или неадекватного реагирования может проходить не столь болезненно, если своевременно обратиться за консультацией к психологу или медицинскому работнику.

Формирование тактик рационального поведения представляется наиболее продуктивным при организации занятий, моделирующих повышенные психофизиологические нагрузки и ситуации криминального противоборства. Это могут быть социально-психологические и видеотренинги, ролевые и деловые игры, сценарии разрешения острых конфликтов и групповых эксцессов и т.д. В содержательном плане они должны быть нацелены на решение следующих задач: формирование среди участников адекватных представлений об экстремальных ситуациях и типичных реакциях; снятие неопределенности и неизвестности; обучение способам анализа и прогнозирования опасных ситуаций; овладение практическими навыками уверенности и готовности к адекватным действиям в той или иной стрессовой ситуации. Представляется, что именно такие формы обучения должны занимать сегодня подавляющую часть учебного времени служебной подготовки личного состава УИС.

3. Проведение плановых и целевых медицинских осмотров (обследований) сотрудников на предмет оценки их психофизиологических состояний, а также выявления устойчивых симптомокомплексов, препятствующих эффективному выполнению обязанностей. В число

профилактических мер входят: организация отдыха, сочетающего пассивные (сон, чтение, просмотр телепередач) и активные формы (спортивные игры, выезды на природу), снижающие степень влияния патогенных факторов и восстанавливающие психосоматическое здоровье; предоставление краткосрочных отпусков проблемным сотрудникам или обоснованное перемещение их на другие должности; изменение графика и режима служебной деятельности сотрудников (особенно, участвовавших в специальных операциях или постоянно сталкивающихся с экстремальными ситуациями); соблюдение техники безопасности сотрудников, а также обеспечение регулярного чередования между напряжением и расслаблением посредством оптимальных перерывов в работе.

4. Организация мероприятий по успешной и устойчивой адаптации личности сотрудника к экстремальным условиям службы. Пенитенциарная практика и изучение обстоятельств гибели людей показывают, что значительное число ЧП приходится на долю лиц, которые находятся на начальных этапах служебной карьеры, а также являются крайними проявлениями их дезадаптивных состояний.

Есть основания полагать, что перспективными направлениями профилактической работы в период адаптации являются: установление системы динамического контроля (психологического мониторинга) за протеканием этого процесса; оценка адаптационных способностей личности; определение уровня адаптированности сотрудника на этапах вхождения в должность и дальнейшего прохождения службы; разработка рекомендаций по профилактике или же коррекции различных видов деструктивного поведения. Указанная превентивная модель минимизации потерь может быть усилена нацеленностью системы правовой, воспитательной, психолого-педагогической работы на активное усвоение сотрудниками определенных законодательством прав, функциональных обязанностей, стандартов поведения при несении службы; реализацией в полном объеме предусмотренных гарантий социальной и правовой защищенности;

формированием практических навыков и умений правильно пользоваться этими правами, защищать свое личное достоинство в конкретных ситуациях; обучением их техникам саморегуляции для снижения чрезмерного нервно-психического напряжения в экстремальных условиях; выявлением актуальных потребностей, с последующим оказанием нуждающимся адресной помощи (например, индивидуальное консультирование) в разрешении профессиональных, семейно-бытовых, личностных и иных проблем.

5. Изучение и прогнозирование развития социально-психологических явлений в служебных коллективах с последующей выработкой предложений по формированию благоприятного климата, а также превенции деструктивного поведения в системе межличностного взаимодействия сотрудников.

Анализ пенитенциарной практики и результаты исследований, говорят о том, что безопасное поведение связано не только с индивидуальными чертами сотрудников, но и социально-психологическими характеристиками служебных коллективов, членами которых они являются. В этой связи проводимая политика в области предупреждения ЧП должна быть ориентирована на совместный поиск путей обеспечения безопасности и предупреждения случаев гибели личного состава. Каждый сотрудник (в меру своей компетенции) обязан искать пути решения этой проблемы и вносить свои предложения в данном направлении, причем такие инициативы должны всемерно поощряться руководителями.

Помимо этого, мероприятия по профилактике ЧП должны предусматривать: организацию экспресс-обследований сотрудников на предмет выявления у них острых личностных проблем и оценки социально-психологического климата в служебных коллективах; выявление с помощью психологов и медицинских работников сотрудников, которые нуждаются в повышенном внимании не только в период выполнения профессиональных обязанностей, но и во внеслужебное время.

Следует подчеркнуть, что любой инцидент, независимо от последствий, должен находиться в фокусе внимания руководителей. Это формирует мотивационные тенденции на соблюдение правил безопасной деятельности. Подобная уверенность и настроение еще больше укрепятся, если сотрудники будут знать, что существует строгий контроль выполнения нормативно-правовых требований, регламентирующих порядок несения службы.

В число важных элементов профилактики ЧП и обеспечения безопасности входят: создание и поддержание благоприятного психологического климата и нравственной атмосферы в служебных коллективах; личное участие психологов в разъяснении личному составу целей и задач совместной деятельности, а также рациональных тактик поведения; четкое распределение круга служебных прав, функционально-ролевых обязанностей и ответственности между сотрудниками; проведение групповых обсуждений по обмену экстремальным опытом, оценке и выходу из критических ситуаций; активное привлечение носителей такого опыта по освоению оптимальных вариантов поведения и совершенствованию навыков безопасности; формирование психологической установки на находчивые и рациональные действия при встрече с любыми неожиданностями в возможных жизненных ситуациях.

б. Неукоснительное соблюдение нормативных предписаний за установленным порядком хранения, выдачи, закрепления и контроля табельного оружия, а также специальных средств обеспечения безопасности сотрудников. Особое место в профилактике ЧП должны занимать вопросы, связанные с обучением личного состава уверенному владению табельным оружием, специальными средствами обеспечения безопасности и неукоснительному соблюдению порядка их применения.

Условно можно выделить следующие пути этой подготовки: понимание тактико-технических характеристик стрелкового оружия, а также специальных средств, состоящих на вооружении правоохранительных

органов; знание разновидностей огнестрельного и холодного оружия, используемых представителями криминальной среды; следование правилам личной безопасности при ношении, использовании оружия, специальных средств защиты; овладение приемами применения оружия, а также специальных средств защиты в строгом соответствии с законодательством; умение эффективно применять оружие, специальные средства защиты в штатных и экстремальных ситуациях (например, при задержании или нападении преступника; при конвоировании задержанных и заключенных под стражу лиц, склонных к побегу и др.); оказание доврачебной помощи лицам, получившим телесные повреждения. Следует подчеркнуть, что помощь необходимо оказывать независимо от того, правомерно или неправомерно применялось оружие.

В арсенал методических приемов подготовки, рекомендуется включать: проведение регулярных практических занятий и тренингов по отработке тактики адекватных действий; ролевые игры, моделирующие с максимальной приближенностью реальные ситуации, например, связанные с задержанием вооруженного преступника; обучающие семинары-дискуссии с детальным разбором действий сотрудников; многократные стрелковые упражнения в стандартных и экстремальных условиях деятельности. Для минимизации трагических случаев необходимо исключить доступ сотрудников к табельному оружию по медико-психологическим показаниям, например, связанным с разнообразными формами нервно-психических расстройств, патохарактерологическими особенностями поведения, агрессивными и аутоагрессивными проявлениями или другими ярко выраженными негативными чертами личности.

7. Качественное проведение служебных проверок по фактам трагических инцидентов с обязательным и детальным выявлением природы их возникновения. Всесторонний анализ причин гибели людей (особенно психологический) играет важную роль в разработке эффективной превентивной стратегии противодействия условиям, прямо или косвенно,

способствующих ЧП. Полученная информация позволяет выявить имеющиеся проблемы при несении службы, недостатки руководителей, предпосылки нарушений дисциплины и законности среди сотрудников и др.

Весьма ценными источниками сведений являются: личные дела погибших сотрудников; заключения военно-врачебных комиссий и центров психологической диагностики; материалы, отражающие состояние кадровой, воспитательной и психологической работы в подразделении; результаты судебно-медицинской экспертизы. Установление причин ЧП можно проводить также с помощью метода анкетного опроса личного состава или интервью с компетентными специалистами. На основе изучения всех этих документов осуществляется тщательное определение факторов, способствующих гибели сотрудника и формулируется заключение, которое отражается в итоговом документе служебной проверки.

Центральным звеном психологического анализа должна выступать личность сотрудника, пострадавшего в результате ЧП. Практика изучения трагических событий показывает, что они являются обычно следствием не единичных причин, а результатом действия целого ряда внешних и внутренних факторов. Для предотвращения случаев гибели и тяжелых ранений необходимо *выявлять конкретные психологические факторы их обуславливающие*. Здесь рекомендуется, прежде всего, получить ответы на вопросы: почему пострадавший сотрудник избрал именно такой вариант поведения, при котором произошел инцидент, почему в процессе выполнения действий он не заметил надвигающейся опасности. Следует особо подчеркнуть, что если в ходе проверки будет установлена обусловленность происшествия техническими причинами или объективными факторами, то необходимо выяснить, почему конкретный сотрудник не заметил их, а если заметил, то какие обстоятельства помешали ему предвидеть и предотвратить опасную ситуацию.

Обязательные структурные элементы представленных материалов служебной проверки содержат: социально-демографические данные о

сотруднике (должность, специальное звание, фамилия, имя, отчество, год рождения, период службы в органах и учреждениях УИС, в том числе в занимаемой должности, семейное положение, полученное образование, условия проживания и др.); описание события (время, место, способ и другие обстоятельства происшествия); причины и обстоятельства ЧП; состояние физического и психического здоровья сотрудника; наличие конфликтов, а также иных психотравмирующих событий (смерть близких, работа в экстремальных условиях, участие в специальных операциях, применение оружия на поражение и т.д.); характерные особенности личности и поведения сотрудника; имеющиеся основания (и какие именно) для отнесения сотрудника к группе лиц повышенного внимания (с опорой на данные центра психологической диагностики или результаты психологических обследований в период прохождения службы); нарушения служебной дисциплины и законности; доминирующий стиль межличностных отношений в служебном коллективе; предлагаемые меры по устранению выявленных недостатков заключения и выводы по факту возникновения происшествия; предложения по выплате страховой суммы, оказанию помощи родственникам погибшего или пострадавшего сотрудника.

Необходимо как можно точнее определить зависимость ЧП именно от этих факторов, или же причины необходимо искать в других сферах. Психологический анализ является своеобразным индикатором качества и эффективности комплекса работы по предупреждению чрезвычайных происшествий и важным средством для долгосрочного планирования этой деятельности в структурных подразделениях уголовно-исполнительной системы

8. *Частная психопрофилактическая работа.* Как уже отмечалось выше, в числе мероприятий по предупреждению инцидентов, связанных с гибелью сотрудников важная роль отводится частной психопрофилактике. Она включает следующие этапы деятельности: проведение тщательного кадрового, медицинского и профессионального психологического отбора

кандидатов для работы в органы и учреждения УИС; использование сотрудников с учетом их психофизиологических особенностей и состояния нервно-психического здоровья; раннее выявление лиц с нервно-психическими нарушениями или неустойчивостью поведения, обладающими предрасположенностью к тем или иным деструктивным действиям; взятие их на учет; организация динамического наблюдения за ними; коррекцию поведения и нервно-психической неустойчивости, препятствующих эффективному решению служебных задач; психологическую работу с ближайшими родственниками погибших или пострадавших сотрудников.

Профессиональный психологический отбор осуществляется, прежде всего, для обеспечения качественного комплектования органов и учреждений УИС, профилактики преждевременной утраты здоровья, а также частной превенции деструктивных форм поведения сотрудника, сопряженных с влиянием негативных факторов служебной деятельности и социального окружения. Он представляет собой комплекс организационных и практических мер, направленных на всестороннее изучение личности. Результатом его является принятие обоснованных решений о пригодности кандидата к различным видам пенитенциарной деятельности по социально-правовым, медицинским и психофизиологическим показателям. За последние годы во многих территориальных органах УИС созданы достаточно мощные психологические структуры, которые могут и должны играть более заметную роль в профессиональном отборе, расстановке и ротации кадров, а также психопрофилактической работы с личным составом.

Для повышения профессионального отбора всем поступающим на службу следует проходить обязательное психодиагностическое и медицинское обследование. Представляется, что только конструктивное взаимодействие психологов и медицинских работников в углубленном изучении индивидуальных особенностей кандидатов на службу и стажеров позволят решить триединую задачу. Во-первых, своевременно выявлять лиц с латентной психопатологией. Во-вторых, определять их

предрасположенность к различным формам деструктивного поведения. В-третьих, прогнозировать профессиональную успешность сотрудников в конкретных видах пенитенциарной деятельности.

При анализе информации, полученной в ходе психологической диагностики, рекомендуется обращать внимание на ряд признаков, повышающих вероятность ЧП. Предрасположенность к инцидентам может проявляться в определенных личностных качествах и ситуативных состояниях, снижающих надежность действий некоторых сотрудников в экстремальных условиях, а также создающих реальные предпосылки для получения ими физических или психических травм. К субъективным факторам, ограничивающим возможность использования сотрудников для решения служебных задач в опасных ситуациях или экстремальных условиях, следует отнести: недостаточную профессиональную и психологическую подготовленность; неопытность, неосторожность, невнимательность. Заметим, что предрасположенность к различным инцидентам взаимосвязана с психическими состояниями, негативно влияющими на работоспособность и надежность действий личного состава в экстремальных ситуациях.

При выявлении таких состояний рекомендуется, во-первых, как можно быстрее решить вопрос о временном отстранении сотрудников от выполнения служебных обязанностей, во-вторых, оказать им неотложную медико-психологическую помощь. К числу существенных факторов, влияющих на предрасположенность к возникновению чрезвычайных происшествий, следует также отнести: нахождение сотрудника в состоянии алкогольного или наркотического опьянения; отсутствие у него условий для полноценного отдыха; болезненное состояние и плохое самочувствие.

Необходимо также выделить *виктимные качества* личности сотрудника, которые провоцируют или облегчают совершение противоправных действий со стороны криминальной среды. Ими могут быть неосторожность, внушаемость, недисциплинированность, самонадеянность

или напротив, болезненная неуверенность в себе, агрессивность, легкомыслие, нечестность, несдержанность в общении, стремление к использованию служебного положения в корыстных интересах, склонность к злоупотреблению спиртными напитками. Помимо этого следует обратить особое внимание на предотвращение любой возможности поступления на службу лиц, имеющих криминальное прошлое, прямые или косвенные связи с криминальными сообществами. Представляется целесообразным также рекомендовать проведение психодиагностических обследований не только при поступлении на службу, но и в период ее прохождения, например, не реже одного раза в три года.

Психопрофилактическую работу желательно осуществлять по следующим направлениям: своевременное выявление лиц, предрасположенных к совершению дисциплинарных проступков или иных деструктивных действий, сопряженных с сохранением жизни и здоровья; проведение активных мероприятий по устранению причин и условий, способствующих возникновению дезадаптации и профессиональной деформации личного состава.

Диагностическая работа должна играть ключевую роль в плане психологической профилактики случаев гибели и ранений личного состава, своевременности постановки на специальный учет выявленных сотрудников. Предпочтительными инструментами для распознавания таких категорий являются: методика измерения уровня тревожности Ж. Тейлора; тест «исполнение инструкций»; вопросник по определению степени готовности к риску (RSK); методика определения нервно-психической устойчивости (НПУ); опросник САН, шкала оценки локуса субъективного контроля Д. Роттера (УСК), экспертные опросы. Желательно также более активно использовать традиционные виды наблюдения, клиническую беседу, контент-анализ документальных источников. Кроме выявления индивидуально-психологических особенностей сотрудников, применение указанных методик позволяет с достаточно высокой степенью точности

прогнозировать степень психоэмоциональной устойчивости, влияющей на успешность профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях. Подчеркнем, что руководители структурных подразделений УИС обязаны знакомиться с психологическими заключениями. Наличие всесторонней информации о личностных чертах, а также возможность проекции ожидаемого поведения является важной составляющей индивидуальной работы с сотрудником.

Психопрофилактические мероприятия в период прохождения службы должны быть ориентированы также на выработку рациональных форм поведения, коррекцию профессиональной деформации и снятие чрезмерной нервно-психической напряженности. Пенитенциарные психологи обязаны регулярно проводить мероприятия, направленные на своевременное выявление лиц, склонных к рискованным действиям, в том числе имеющих признаки дезадаптивного поведения. Эти мероприятия должны сопровождаться установлением динамического наблюдения за теми сотрудниками, которые характеризуются высоким уровнем тревожности, агрессивности, импульсивности в действиях, эгоцентричности, склонностью к риску, а также находящимися в посттравматических стрессовых состояниях. Например, это могут быть лица, впервые применившие оружие на поражение, участвующие в проведении специальных или антитеррористических операций и др. Сегодня существует обширный арсенал психологических способов коррекции поведения, поэтому ключевой задачей специалистов является выбор адекватных и эффективных методов воздействия. К сожалению, формат настоящей статьи не позволяет обстоятельно раскрыть их возможности применительно к конкретным задачам в сфере обеспечения безопасности сотрудников. Однако приведенные в ней положения, на наш взгляд, будут способствовать улучшению качества работы по сохранению здоровья и снижению неоправданного числа потерь в ситуациях профессионального риска и экстремальных условиях деятельности.