



УДК 378.17

Результаты формирования стрессоустойчивости спортсменов – работников охранного предприятия с применением ситуативно-образной психорегулирующей тренировки

С. Б. Пашкин

*Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
г. Санкт-Петербург*

С. В. Гончаренко

*Национальный государственный университет физической культуры, спорта
и здоровья им. П. Ф. Лесгафта, г. Санкт-Петербург*

Аннотация. Приведены результаты эмпирического исследования формирования стрессоустойчивости работников охранного предприятия из числа спортсменов с применением разработанной авторской программы ситуативно-образной психорегулирующей тренировки. Результаты исследования показали, что у охранников, прошедших специальную подготовку, отмечается интернальный локус контроля, они возлагают ответственность за происходящие с ними события на самих себя в большей степени, чем сотрудники из контрольной группы; типичными тактиками поведения в конфликтных ситуациях для них являются сотрудничество и избегание; они предпочитают использовать такие формы агрессии, как раздражение и обида, и реже прибегают к открытой агрессии в общении; они чаще проявляют осознанное внимание к переживаниям других людей, т. е. у них лучше развита эмпатия; у этих сотрудников повышается стрессоустойчивость.

Ключевые слова: стрессоустойчивость, профессиональная подготовка, ситуативно-образная тренировка, методы психической саморегуляции.

Сравнительный анализ уровня субъективного контроля у сотрудников охранных предприятий, обучавшихся по общей и специальной программам физической подготовки. Рассмотрим результаты, полученные после проведения обучающих программ в двух группах: в первой группе (контрольной) – с использованием общей программы физической подготовки; во второй группе – после формирования стрессоустойчивости с применением видоизмененной программы физической подготовки в комплексе с ситуативно-образными тренировками [1–3]. На рисунке 1 приведены средние значения по шкалам методики «Уровень субъективного контроля» А. М. Эткинда.

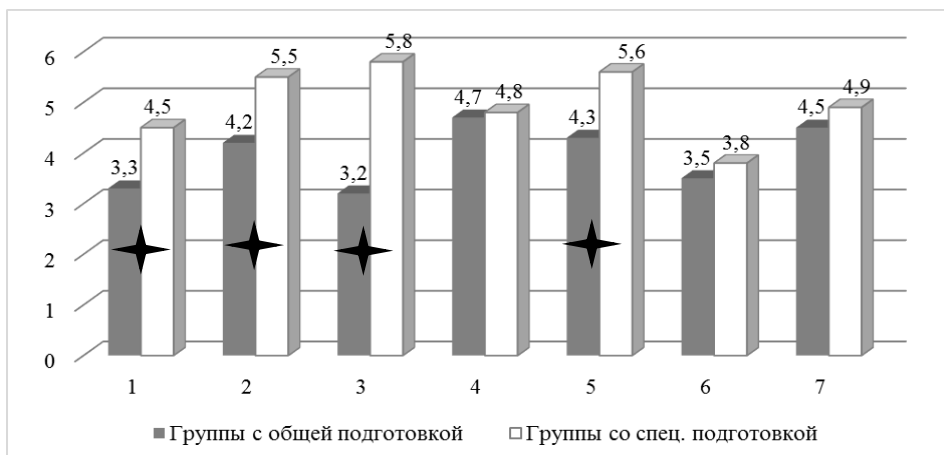


Рис. 1. Средние значения показателей субъективного контроля

1 – шкала общей интернальности (Ио); 2 – шкала интернальности в области достижений (Ид); 3 – шкала интернальности в области неудач (Ин); 4 – шкала интернальности в семейных отношениях (Ис); 5 – шкала интернальности в области производственных отношений (Ип); 6 – шкала интернальности в области межличностных отношений (Им); 7 – шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из); ★ – статистически значимое различие.

По четырем из семи шкал методики получены статистически значимые различия (табл. 1).

Таблица 1

Статистически значимые различия уровня субъективного контроля сотрудников охранных предприятий

Название шкалы	Среднее значение группы со спецподготовкой	Среднее значение группы с общей подготовкой	T-критерий Стьюдента	Уровень значимости (P-уровень)
Шкала общей интернальности (Ио)	4,5	3,3	5,674	0,05
Шкала интернальности в области достижений (Ид)	5,5	4,2	6,132	0,05
Шкала интернальности в области неудач (Ин)	5,8	3,2	10,765	0,01
Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип)	5,6	4,3	6,203	0,05

Анализ статистически значимых различий показал, что охранники первой группы в отношении отрицательных событий и неудач, случающихся с ними, чаще видят причину произошедшего в окружающих их внешних обстоятельствах и считают их результатом невезения.

Охранники второй группы, напротив, в большей степени склонны возлагать ответственность за происходящие с ними события на самих себя (Ио). Такие сотрудники в большей мере считают, что они сами добились всего того хорошего, что есть в их жизни, и что и в дальнейшем они смогут влиять на свои достижения (Ид).

Максимальное различие получено по шкале интернальности в области неудач (Ин) (T -критерий = 10,7; $p \leq 0,01$). Это различие и высокий абсолютный показатель по данной шкале говорит о том, что сотрудники начали больше задумываться и анализировать свои неудачи и все чаще объяснять неудачи своими неправильными действиями, а не внешними обстоятельствами.

Четвертое статистическое различие между группами по шкале интернальности в области производственных отношений (Ип) состояло в том, что сотрудники из второй группы отличаются большей интернальностью в производственных отношениях, т. е. они считают свои действия важным фактором организации собственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д. Этот параметр показывает эффективность проведенной специальной подготовки именно в области профессиональной деятельности.

По трем оставшимся шкалам статистически значимых различий получено не было.

Интернальность в области семейных отношений (Ис) в обеих группах присутствует на умеренном уровне, что говорит о том, что сотрудники в целом признают себя ответственными и за то, что происходит в их семейной жизни.

Похоже оценили сотрудники двух групп интернальность в области межличностных отношений (Им). При взаимодействии с другими людьми охранники чаще объясняют отношения внешними обстоятельствами или поведением других людей, нежели своими собственными действиями.

По последней шкале – «интернальность в отношении здоровья и болезни (Из)» – оценки сотрудников обеих групп оказались средними. Охранники считают, что несут ответственность за свое здоровье, но в определенной мере. Иногда все же они видят причиной своих болезней внешние обстоятельства.

Таким образом, по итогам анализа различий по шкалам интернальности можно говорить о том, что подготовка охранников с использованием ситуативно-образных тренировок имеет положительный эффект. Охранники после прохождения такой подготовки склонны возлагать ответственность за происходящие с ними события на самих себя в большей степени, чем сотрудники из контрольной группы. Сотрудники, прошедшие специальную подготовку, не отличаются только по интернальности в семейных отношениях, в межличностных отношениях и в отношении здоровья и болезни. То есть в сферах, не связанных с профессиональной деятельностью, эффект от тренинга мало заметен. Зато различия в объяснении своих достижений, неудач в производственных отношениях говорят о более осознанной профессиональной позиции сотрудников со специальной подготовкой. Такая осо-

знания позиция может позволить им эффективнее преодолевать сложные профессиональные ситуации и повышать стрессоустойчивость на работе.

Сравнительный анализ определения стратегии поведения в конфликтной ситуации (Тест К. Томаса) у сотрудников охранных предприятий, обучавшихся по общей и специальной программам физической подготовки. Мы провели изучение основных стратегий поведения в конфликте, которые используют сотрудники охранных предприятий.

На рисунке 2 отражены средние значения по всем изучаемым стратегиям поведения в конфликте.

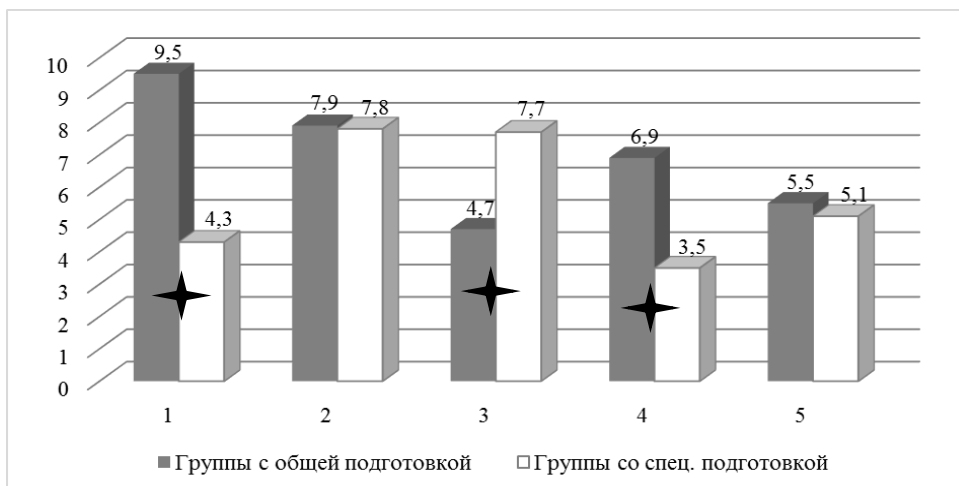


Рис. 2. Типичные стратегии поведения в конфликте сотрудников охранных предприятий, обучающихся по разным программам

1 – соперничество ($X = 9,5; 4,3$); 2 – сотрудничество ($X = 7,6; 7,7$); 3 – избегание ($X = 4,7; 7,7$); 4 – компромисс ($X = 3,5; 6,9$); 5 – приспособление ($X = 5,1; 5,5$); ★ – статистически значимое различие.

Изучение стратегии поведения в конфликте у сотрудников охранных предприятий первой группы показало, что наиболее предпочитаемой тактикой поведения в конфликте у них является соперничество, что, по мнению Томаса, приводит к увеличению вероятности появления конфликтных ситуаций с другими сотрудниками и клиентами охранных предприятий и не может облегчать адаптацию в коллективе.

На втором месте по количеству выборов находится сотрудничество. Наличие такой тактики поведения, по-видимому, и приводит к снижению возможных конфликтных ситуаций, тем самым стимулирует профессиональную адаптированность. На наш взгляд, нахождение такой тактики на втором месте говорит о том, что потенциал для работы с этими сотрудниками есть.

На третьем месте – тактика компромисса. Эта тактика способствует уходу от конфликта, что не является продуктивным при возникновении конфликта, особенно производственного.

Избегание и приспособление у охранников данной группы являются наименее предпочитаемыми тактиками.

Во второй исследуемой группе, в которую вошли охранники, прошедшие обучение по специальной программе подготовки, обозначились следующие результаты.

Среди предпочитаемых тактик можно выделить сразу сотрудничество и избегание. По мнению Томаса, именно эти тактики являются наиболее адекватными при преодолении межличностных и внутриличностных конфликтов.

Возможно, предпочтение этих тактик объясняется влиянием не только специальной программы подготовки, но и лучшей профессиональной адаптации. Далее по степени убывания расположились тактики соперничества, приспособления и компромисса.

Однако мы видим, что соперничество в данной группе является одной из наименее предпочитаемых тактик, в то время как в другой группе она достоверно доминировала. Сюда же относится и тактика компромисса, которая говорит об ориентации на вторую сторону в потенциальном конфликте. Учитывая, что наша программа ориентирована именно на эти переменные, мы можем говорить об эффективности использованных тренинговых процедур.

В результате мы обнаружили статистически значимые различия по шкалам соперничества, избегания, компромисса при $p \leq 0,05$ по всем шкалам. В таблице 2 отображены достоверно значимые различия, обнаруженные между исследуемыми нами группами, а также T -критерий Стьюдента для независимых выборок.

Таблица 2

Статистически значимые различия в стратегиях поведения в конфликте у сотрудников охранных предприятий

Параметр	Среднее значение группы со спецподготовкой	Среднее значение группы с общей подготовкой	T -критерий Стьюдента	Уровень значимости (P -уровень)
Соперничество	4,3	9,5	-7,692	0,01
Избегание	4,7	7,7	-5,654	0,05
Компромисс	3,5	6,9	-6,712	0,05

Таким образом, исследование ведущих стратегий поведения в конфликте показало, что в группе, которую сформировали сотрудники охранных предприятий, проходивших обучение по общей программе подготовки, используются такие тактики, которые преимущественно приводят лишь к дальнейшей эскалации конфликта. В то время как сотрудники, прошедшие программу специальной подготовки, показали достоверно более продуктивный результат по потенциальному поведению в конфликтной ситуации. Это подтверждает нашу гипотезу о том, что специальная программа подготовки охранников может способствовать снижению индекса производственного конфликта в организации.

Результаты диагностики показателей и форм агрессии по методике А. Басса и А. Дарки у сотрудников охранных предприятий, обучавшихся по общей и специальной программам физической подготовки. Диагностика проявления различных видов агрессивного поведения позволяет нам оценить как межличностный конфликт реализуется в процессе профессионального взаимодействия в среде сотрудников охранный предприятия и отличаются ли показатели и проявления агрессии у сотрудников, проходящих обучение по стандартной и авторской программам (рис. 3).

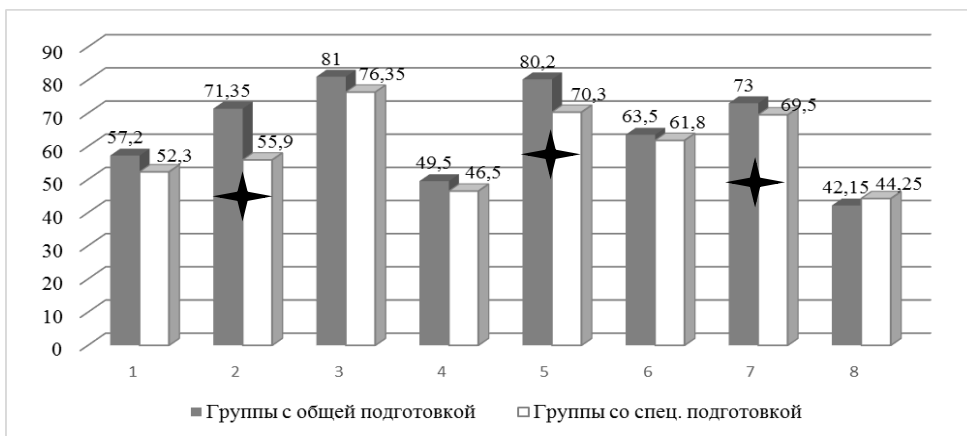


Рис. 3. Средние значения показателей агрессии у представителей охранных предприятий, проходивших обучение по общей и специальной программам физической подготовке

1 – физическая агрессия; 2 – вербальная агрессия; 3 – косвенная агрессия; 4 – негативизм; 5 – раздражительность; 6 – подозрительность; 7 – обида; 8 – чувство вины; ★ – статистически значимое различие.

Рассмотрим средние показатели по всем критериям.

Физическая агрессия. Среднее значение показателей этого критерия у охранников из первой группы (с общей подготовкой) составило – 57,2, а у охранников из второй группы (со специальной подготовкой) – 52,3, что, по мнению авторов методики, говорит о среднем уровне физической агрессии у наших испытуемых.

Вербальная агрессия. Среднее значение у охранников первой группы – 71,35, что свидетельствует о достаточно высоком уровне вербальной агрессии.

Можно предположить, что сотрудники охранных предприятий из первой группы, постоянно находясь в напряженной обстановке, выражают свои негативные чувства, используя вербальную агрессию, т. е. кричат, ругаются, и т. д.

У охранников второй группы этот показатель 55,9, что указывает на средний уровень вербальной агрессии.

Косвенная агрессия. Среднее значение у представителей первой группы – 81, а у представителей второй – 76,35, что, по мнению авторов, говорит о достаточно высоком уровне данной агрессии в обеих группах. Довольно часто охранники выражают свои отрицательные эмоции посредством сплетен, шуток в адрес коллег и т. д., т. е. через косвенную агрессию.

Негативизм. Его среднее значение составило у первой группы – 49,5 и у второй группы – 46,5, что свидетельствует о среднем уровне негативизма. Можно предположить, что охранникам в целом не свойственна оппозиционная форма поведения, направленная против руководства, они не способны дорасти до активных действий против требований, правил и законов.

Одной из форм агрессии является **раздражительность**. Среднее значение такого критерия у представителей первой группы – 80,2, что, по мнению авторов, говорит о высоком уровне раздражительности. У представителей второй группы такой показатель составил 70,3, т. е. средний уровень раздражительности. Возможно, у охранников из первой группы это проявляется в излишней склонности к раздражению, готовности при малейшем возбуждении излиться во вспыльчивости, резкости и грубости.

Среднее значение показателей такого критерия, как **подозрительность**, составило 63,5 у первой группы и 61,8 у второй группы. Это свидетельствует о наличии данной формы агрессии у представителей охранных предприятий разных групп. Интересно, что сотрудники охранных предприятий из второй группы, тем не менее, также, склонны к недоверию и осторожному отношению к другим людям.

Еще одной формой агрессии является **обида**. Ее среднее значение составило 73 балла у первой группы и у второй группы – 69,5. По мнению авторов методики, это говорит о наличии такого чувства у испытуемых. Можно предположить, что охранники из первой группы, чаще склонны проявлять зависть и даже ненависть к окружающим, чувство гнева и недовольства.

Среднее значение следующего критерия – **чувство вины** – составляет у охранников первой группы 42,15, у второй группы – 44,25, что указывает на средний уровень данной формы агрессии.

Среднее значение **индекса агрессивности** в группе охранников первой группы 97,7, а у охранников второй группы – 77,1, что, по мнению авторов данной методики, говорит о высоком уровне индекса агрессивности данной группы.

Среднее значение **индекса враждебности** по второй группе составило 67,15, у первой группы – 59,5, что также говорит о среднем уровне враждебности данной группы испытуемых. Можно предположить, что такие показатели, как враждебность и агрессивность, являются лишь определенной стратегией психологической защиты в общении.

По данной методике были обнаружены статистически значимые различия по следующим шкалам: вербальная агрессия – T -критерий = 6,629, при $p \leq 0,01$, раздражительность – T -критерий = 4,812 при $p \leq 0,05$, обида –

T -критерий = 5,887 при $p \leq 0,05$. По остальным переменным достоверно значимых различий не обнаружено.

Таким образом, в результате исследования показателей форм агрессии у сотрудников охранных предприятий, которые обучались по общей и специальной программам физической подготовки, мы выяснили, что охранники, составившие группу общей подготовки, чаще используют такие формы агрессии, как вербальная и косвенная, что зачастую способствует развитию и эскалации организационных конфликтов. Представители второй группы испытуемых чаще используют такие формы агрессии, как раздражение и обида, что приводит к враждебности, а не к открытой агрессии в общении. Исходя из полученных нами данных, у нас есть все основания считать, что предложенная автором программа специальной подготовки сотрудников охранных предприятий способствует снижению достаточно значимых переменных агрессивного поведения у сотрудников охраны.

Анализ эмпатических способностей (по методике В. В. Бойко) у сотрудников охранных предприятий, прошедших обучение по курсам общей и специальной физической подготовки. Показатели, полученные по отдельным шкалам измерения эмпатических способностей в двух группах после обучающих курсов, мы изобразили на рис. 4.

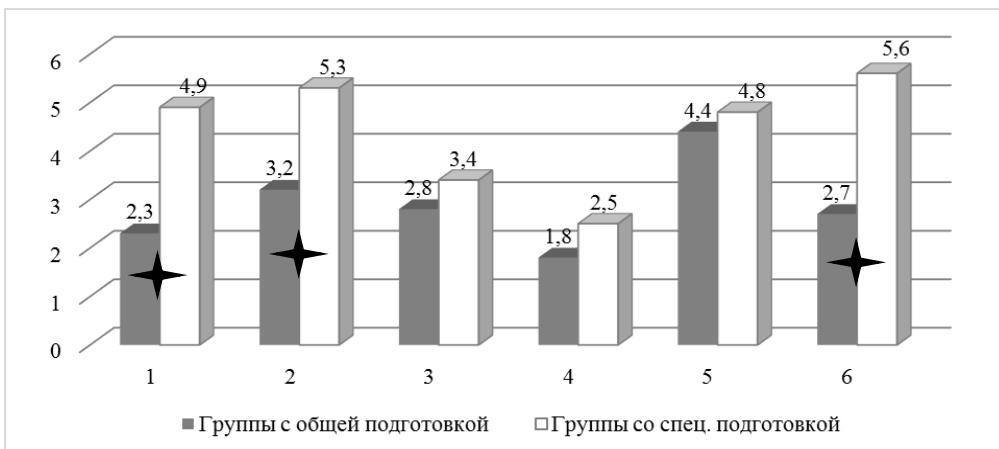


Рис. 4. Результаты измерения эмпатических способностей у сотрудников охранных предприятий, прошедших обучение по курсам общей и специальной физической подготовки

1 – идентификация в эмпатии; 2 – проникающая способность; 3 – установки на эмпатию; 4 – интуитивный канал; 5 – эмоциональный канал; 6 – рациональный канал; ★ – статистически значимое различие

В структуре эмпатических способностей охранников со специальной подготовкой наиболее ярко выраженными получились рациональный канал эмпатии, проникающая способность в эмпатии и идентификация в эмпатии.

Наибольшее количество баллов набрал рациональный канал эмпатии, что говорит о преобладании у сотрудников данной группы осознанного

внимания к переживаниям других людей и, в частности, к их состоянию, проблемам и поведению.

На высоком уровне у данных сотрудников находится проникающая способность к эмпатии. То есть они обладают важным коммуникативным свойством человека, позволяющим создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности.

Еще одно неперемное условие успешной эмпатии – идентификация, т. е. умение понять другого на основе сопереживаний, постановки себя на место партнера, по результатам теста также хорошо развита у данных сотрудников.

Средне выраженной у сотрудников второй группы оказалась способность входить в одну эмоциональную «волну» с окружающими – сопереживать, соучаствовать.

Установки, влияющие на эмпатию, у охранников с усиленной подготовкой носят смешанный характер. Вероятно, некоторые стереотипы могут мешать взаимодействию сотрудников данной группы, но присутствуют и установки, которые, напротив, помогают пойти навстречу другому человеку и попытаться понять его.

Наименьшее значение у интуитивного канала эмпатии. Судя по тому, что статистически значимых различий нет по этому параметру между двумя группами, можно предположить, что на интуитивное восприятие трудно влиять через специально разработанные тренинговые мероприятия.

В группе с общей физической подготовкой (контрольная группа) другой профиль эмпатических способностей.

Наибольшую силу имеет эмоциональный канал эмпатии, все остальные переменные эмпатических способностей выражены умеренно или слабо. Несмотря на различные профили эмпатических способностей, статистически значимые различия получились только по трем переменным, представленным в табл. 4.

Таблица 4

Статистически значимые различия эмпатических способностей сотрудников охранных предприятий

Эмпатические способности	Среднее значение группы со спецподготовкой	Среднее значение группы с общей подготовкой	<i>T</i> -критерий Стьюдента	Уровень значимости (<i>P</i> -уровень)
Рациональный канал	5,6	2,7	9,135	0,01
Проникающая способность	5,3	3,2	6,546	0,05
Идентификация	4,9	2,3	8,932	0,01

Данные различия говорят о том, что у сотрудников из контрольной группы достоверно ниже рациональный канал эмпатии, идентификация и проникающая способность. Таким образом, такие охранники намного реже ставят себя на место другого человека, мало обращают внимания на про-

блемы другого человека и не пытаются создать доверительную атмосферу для отношений.

По общему показателю эмпатических способностей (уровень эмпатии) мы также получили статистически значимое различие между двумя группами (T -критерий = 7,654, $p \leq 0,05$). В группе сотрудников со специальной подготовкой – 26,5 балла, в контрольной группе – 17,2 балла, т. е. у сотрудников контрольной группы уровень эмпатии занижен, а у группы с дополнительной специальной подготовкой эмпатия находится на хорошем среднем уровне.

Таким образом, подводя итог, можно сказать, что у охранников, прошедших специальную подготовку, эмпатия намного лучше развита, чем у охранников с общей подготовкой. Сотрудники с дополнительной подготовкой проявляют осознанное внимание к переживаниям других людей, умеют создавать атмосферу открытости и доверительности, чаще стараются понять другого на основе сопереживаний и постановки себя на место другого человека. Единственное, что у них не очень хорошо получается, это интуитивное, неосознанное сопереживание другому человеку. Вероятнее всего, интуитивный канал эмпатии нельзя так быстро сформировать посредством дополнительной психологической подготовки, это плохо поддающееся тренировке качество. У сотрудников с обычной общей физической подготовкой умение сопереживать другим людям в целом не очень развито.

Сравнительный анализ нервно-психической устойчивости (по анкете «Прогноз», разработанной в ЛВМА им. С. М. Кирова) у сотрудников охранных предприятий, обучавшихся по общей и специальной программам физической подготовки. По итогам изучения нервно-психической устойчивости в двух группах после обучения мы получили результат, изображенный на рис. 5.

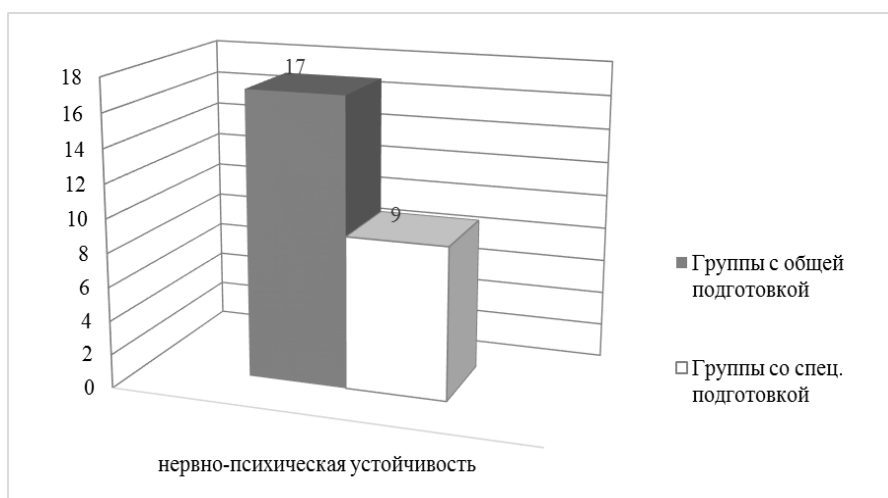


Рис. 5. Вероятность нервно-психического срыва у охранников с общей физической и у охранников со специальной подготовкой

Нужно учесть, что результаты данной методики интерпретируются следующим образом: чем ниже балл, тем выше нервно-психическая устойчивость, или чем ниже балл, тем меньше вероятность нервно-психического срыва.

Исходя из этого, мы видим, что у охранников, прошедших специальную подготовку, маловероятны нервно-психические срывы, они более устойчивы к стрессовым ситуациям и их можно рекомендовать как эмоционально устойчивых сотрудников (9 баллов).

В контрольной группе прогноз не такой благоприятный (17 баллов). Есть вероятность нервно-психических срывов, особенно в экстремальной ситуации. Так как нервно-психическая устойчивость относится к профессионально важным качествам охранника, такая ситуация не может не настораживать. Но стоит отметить большой разброс в оценках нервно-психической устойчивости в контрольной группе, что говорит о неоднородности группы по этому параметру. Некоторые сотрудники в большей степени готовы к нервно-психическому напряжению, а другие в меньшей. Группа охранников со специальной подготовкой более однородна по этому показателю.

Различие между группами по данному параметру статистически значимое (T -критерий = 5,746, $p \leq 0,05$).

Таким образом, после прохождения специальной подготовки охранники обладают нервно-психической устойчивостью, достаточной, чтобы спокойно справляться со своей деятельностью, они становятся менее подверженными к нервно-психическим срывам. Охранники, прошедшие только общую физическую подготовку, не обладают такой устойчивостью.

Общие выводы по результатам исследования

1. По итогам анализа можно говорить о том, что подготовка охранников в комплексе с ситуативно-образными тренировками имеет положительный эффект. Охранники после прохождения такой подготовки склонны возлагать ответственность за происходящие с ними события на самих себя в большей степени, чем сотрудники из контрольной группы.

2. В сферах, не связанных с профессиональной деятельностью, эффект от тренинга будет мало заметен. Об этом говорит отсутствие статистически значимых различий по интернальности в семейных отношениях, в межличностных отношениях и в отношении здоровья и болезни.

3. Различия в объяснении своих достижений, неудач и производственных отношений говорят о более осознанной профессиональной позиции сотрудников со специальной подготовкой. Такая осознанная позиция может позволить им эффективнее преодолевать сложные профессиональные ситуации и повышать стрессоустойчивость на работе.

4. Исследование ведущих стратегий поведения в конфликте показало, что в группе сотрудников охранных предприятий, проходивших обучение по общей программе подготовки, используются такие стратегии, которые преимущественно приводят лишь к дальнейшей эскалации конфликта.

5. Сотрудники, прошедшие программу специальной подготовки, показали достоверно более продуктивные результаты по потенциальному поведению в конфликтной ситуации.

6. В результате исследования показателей форм агрессии у сотрудников охранных предприятий, которые обучались по общей и специальной программам физической подготовки, мы выяснили, что охранники группы общей подготовки чаще используют такие формы агрессии, как вербальная и косвенная, что зачастую способствует развитию и эскалации организационных конфликтов.

7. Представители группы испытуемых с дополнительной подготовкой чаще используют такие формы агрессии, как раздражение и обида, что приводит к враждебности, а не к открытой агрессии в общении. То есть программа специальной подготовки сотрудников охранных предприятий способствует снижению достаточно значимых переменных агрессивного поведения у сотрудников охраны.

8. У охранников, прошедших специальную подготовку, эмпатия намного лучше развита, чем у охранников с общей подготовкой. Сотрудники с дополнительной подготовкой проявляют осознанное внимание к переживаниям других людей, умеют создавать атмосферу открытости и доверительности, чаще стараются понять другого на основе сопереживаний и постановки себя на место другого человека.

9. У сотрудников с обычной общей физической подготовкой умение сопереживать другим людям в целом не очень развито.

10. После прохождения специальной подготовки охранники приобретают нервно-психическую устойчивость, достаточную, чтобы спокойно справляться со своей деятельностью, они становятся менее подверженными нервно-психическим срывам. Охранники, прошедшие только общую физическую подготовку, не обладают такой устойчивостью.

Список литературы

1. Пашкин С. Б. Программа формирования стрессоустойчивости работников охранного предприятия с применением ситуативно-образной психорегулирующей тренировки / С. Б. Пашкин, С. В. Гончаренко // Эволюция современной науки : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (20 окт. 2015 г., г. Казань). В 2 ч. Ч. 1. – Уфа, 2015. – С. 116–119.

2. Пашкин С. Б. Содержание и балльно-рейтинговая система оценки компетенций студентов в области психологического обеспечения служебной деятельности в особых условиях / С. Б. Пашкин, В. М. Курмышов, С. В. Гончаренко // Наука, образование и инновации : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (25 июня 2016 г., г. Томск). В 4 ч. Ч. 1. – Уфа, 2016. – С. 218–227.

3. Пашкин С. Б. Программа повышения стрессоустойчивости работников охранного предприятия / С. Б. Пашкин, С. В. Гончаренко // Новая наука: от идеи к результату : междунар. науч. период. изд. по итогам Междунар. науч.-практ. конф. (22 нояб. 2016 г., г. Сургут). В 4 ч. Ч. 3. – Стерлитамак, 2016. – С. 73–77.

The Results of Forming the Ability to Handle Stress of Sportsmen Working for a Security Company Using Context-Based Imagery Auto-Training

S. B. Pashkin

Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint-Petersburg

S. V. Goncharenko

Lesgaft National State University of Physical Education, Sport and Health, Saint-Petersburg

Abstract. The results of the empirical study of forming the ability to cope with stress of security company officers being former sportsmen using authorial technique of context-based imagery auto-training are presented. The results show that security officers who received special training have internal locus of control. They place responsibility for everything happening to them on themselves more than those from the control group. Typical behavior for them is cooperation and avoidance. They tend to use such forms of aggression as annoyance and soreness and are less inclined to overt aggression in interpersonal relations. They are more consciously attentive to other people's feelings, meaning that they have high level of empathy. These employees cope with stress better.

Keywords: ability to handle stress, special training, context-based imagery training, psychological self-adjustment technique.

*Пашкин Сергей Борисович
доктор педагогических наук, профессор
Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена
191186, г. Санкт-Петербург,
Набережная реки Мойки, 48
e-mail: sergejppashkin@mail.ru*

*Pashkin Sergey Borisovich
Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor
Herzen State Pedagogical University
of Russia
48, Moika Embankment, Saint-Petersburg,
191186
e-mail: sergejppashkin@mail.ru*

*Гончаренко Сергей Владимирович
магистр психологии
Национальный государственный
университет физической культуры,
спорта и здоровья им. П. Ф. Лесгафта
190121, г. Санкт-Петербург,
ул. Декабристов, 35
e-mail: 9gsv@mail.ru*

*Goncharenko Sergey Vladimirovich
Master of Science in Psychology
Lesgaft National State University
of Physical Education, Sport and Health
35, Dekabristy st., Saint-Petersburg,
190121
e-mail: 9gsv@mail.ru*