Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

Факультет: Профессионального образования
Направление 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Профиль: Правоведение и правоохранительная деятельность
Кафедра «Общенаучных дисциплин»

Допускается к защите
и.о зав.кафедрой ОНД
канд.техн.наук
_____М.Е. Жалко
«___» _____ 2025 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

«Разработка программы обучения и адаптации сотрудников частного охранного предприятия «КВАЗАР»»

Студент: _____Пухтеев И.С.
(подпись, дата)

Группа: ППД-20-1бзЛФ
Состав ВКР:
1. Пояснительная записка на __ стр.
2. Электронный носитель с материалами ВКР.

Руководитель: _____ канд.пед.наук, доцент Е.Н. Хаматнурова
(подпись, дата)

Проверено на наличие заимствования:_____ канд.пед.наук, доцент Е.Н. Хаматнурова
(подпись, дата)

Лысьва - 2025

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

Факультет: Профессионального образования
Направление 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Профиль: Правоведение и правоохранительная деятельность
Кафедра «Общенаучных дисциплин»

Допускается к защите
и.о зав.кафедрой ОНД
канд.техн.наук.
_____М.Е. Жалко
«___» _____ 2025 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:
«Разработка программы обучения и адаптации сотрудников частного охранного предприятия «КВАЗАР»»

Студент: _____ Пухтеев Илья Сергеевич
(подпись, дата)

Группа: ППД-20-1бзЛФ

Состав ВКР:
3. Пояснительная записка на ____стр.
4. Электронный носитель с материалами ВКР.

Руководитель: _____ Канд.пед.наук, доцент

Хаматнурова Елена Николаевна

Лысьва - 2025

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 4
Глава 1 Теоретические основы обучения и адаптации сотрудников частного охранного предприятия 8
1.1 Понятие и виды обучения и адаптации сотрудников в контексте охранной деятельности 8
1.2 Факторы, влияющие на эффективность обучения и адаптации сотрудников ЧОП 11
1.3 Анализ законодательных и нормативных актов, регулирующих деятельность ЧОП и требования к обучению охранников 13
1.4 Основные принципы и методы обучения и адаптации сотрудников 15
Глава 2. Анализ существующей практики обучения и адаптации сотрудников частных охранных предприятий 18
2.1. Обзор существующих программ обучения и адаптации в ЧОП 18
2.2. Выявление сильных и слабых сторон существующих программ 21
2.3. Анализ методов оценки эффективности обучения и адаптации 23
Глава 3. Принципы формирования программы обучения и адаптации сотрудников частного охранного предприятия 25
3.1. Формулирование целей и задач программы обучения и адаптации 25
3.2. Определение структуры и содержания программы обучения 26
3.3. Работа над учебными материалами и планами обучения 34
3.4. Разработка системы оценки эффективности обучения и адаптации 39
Глава 4. Практические рекомендации по внедрению программы обучения и адаптации 45
4.1. Организация учебного процесса и подготовка учебных площадок 45
4.2. Подбор и подготовка преподавателей и инструкторов 47
4.3 Система мотивации и поощрения сотрудников, участвующих в обучении 48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 50
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 52

ВВЕДЕНИЕ

В современном динамично меняющемся мире, где требования к безопасности постоянно растут, эффективная работа частных охранных предприятий (ЧОП) становится критически важной. Качественная охрана объектов зависит не только от технических средств, но и от высокого профессионализма сотрудников. Несмотря на существование множества ЧОП, не все из них уделяют достаточное внимание системе обучения и адаптации своего персонала. Это приводит к недостаточной подготовленности охранников, повышению рисков и снижению эффективности работы предприятия в целом.

ЧОП «КВАЗАР», стремясь обеспечить высокий уровень безопасности охраняемых объектов и конкурентоспособность на рынке, нуждается в эффективной системе обучения и адаптации сотрудников. Существующие программы обучения часто не полностью учитывают специфику работы «КВАЗАР», не обеспечивают достаточного уровня практической подготовки и не включают систему непрерывного повышения квалификации.

Поэтому, разработка и внедрение комплексной программы обучения и адаптации персонала является актуальной задачей, направленной на повышение эффективности работы ЧОП «КВАЗАР», укрепление его позиций на рынке и обеспечение безопасности охраняемых объектов. Данная дипломная работа посвящена решению этой задачи.

Тема выпускной квалификационной работы - Разработка программы обучения и адаптации сотрудников частного охранного предприятия «КВАЗАР»

Данная работа посвящена разработке комплексной программы обучения и адаптации персонала частного охранного предприятия «КВАЗАР», учитывающей требования законодательства РФ, специфику охранной деятельности и особенности работы предприятия.

Актуальность настоящей работы: разработка программы обучения и адаптации персонала для ЧОП «КВАЗАР» обусловлена несколькими факторами:

Повышение требований к безопасности: Современный мир предъявляет все более высокие требования к безопасности различных объектов. Эффективная охрана требует высококвалифицированных специалистов, обладающих не только необходимыми знаниями и навыками, но и способностью быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Законодательные и нормативные требования: Действующее законодательство РФ устанавливает строгие требования к подготовке и профессиональной аттестации сотрудников ЧОП. Разработка и внедрение качественной программы обучения и адаптации необходима для соответствия этим требованиям и предотвращения правонарушений.

Конкуренция на рынке охранных услуг: В условиях жесткой конкуренции на рынке охранных услуг, ЧОП «КВАЗАР» для успешного функционирования нуждается в высокопрофессиональном и квалифицированном персонале. Инвестиции в обучение и адаптацию сотрудников являются стратегически важным шагом для повышения конкурентоспособности предприятия.

Постоянное совершенствование методов охраны: Методы и технологии обеспечения безопасности постоянно совершенствуются. Программа обучения должна учитывать эти изменения и обеспечивать постоянное обновление знаний и навыков сотрудников.

Таким образом, разработка и внедрение эффективной программы обучения и адаптации персонала является необходимым условием для успешного функционирования ЧОП «КВАЗАР» в современных условиях.

Объект исследования данной работы является процесс обучения и адаптации персонала частного охранного предприятия «КВАЗАР».

Предмет настоящего исследования являются методические принципы и технологии разработки и внедрения программы обучения и адаптации пер-

сонала ЧОО «КВАЗАР», а также показатели эффективности данной программы, включая уровень знаний и навыков сотрудников, показатели их рабочей активности и влияние программы на уровень безопасности охраняемых объектов, направленные на повышение эффективности работы персонала и конкурентоспособности предприятия.

Цель данной работы – разработать комплексную программу обучения и адаптации персонала ЧОО «КВАЗАР», направленную на повышение эффективности их работы, а также конкурентоспособности предприятия.

Задачи:

Анализ существующей практики обучения и адаптации сотрудников ЧОП.

Изучение законодательных и нормативных актов, регулирующих деятельность ЧОП.

Выявление недостатков существующих программ обучения и адаптации.

Разработка структуры и содержания новой программы обучения и адаптации.

Предложение методов и средств оценки эффективности программы.

Методы исследования: Анализ научной литературы: Изучение существующих теорий и концепций в области обучения персонала, адаптации сотрудников, менеджмента в сфере безопасности, а также анализа лучших практик в ЧОП. Это позволит обосновать выбранные методические подходы.

Системный анализ: Рассмотрение процесса обучения и адаптации как сложной системы, включая взаимосвязи между различными компонентами (цели, задачи, методы, результаты). Это поможет разработать цельную и эффективную программу.

Сравнительный анализ: Сравнение различных программ обучения и адаптации персонала ЧОП, выявление их сильных и слабых сторон, и обоснование выбора оптимальных методов для «КВАЗАР».

В первой главе раскрывается принципы и методы обучения персонала, включая правовую и физическую подготовку, а также адаптацию к условиям работы

Во второй главе проводится анализ существующих программ обучения сотрудников ЧОП

В третьей главе рассматриваются принципы и методы формирования программы обучения, включая формирования целей и задач, определения структуры и содержания программ.

В четвертой главе даются практические рекомендации по организации учебного процесса

В заключении подводятся итоги проделанной работы, делаются основные выводы.

Глава 1 Теоретические основы обучения и адаптации сотрудников частного охранного предприятия

1.1 Понятие и виды обучения и адаптации сотрудников в контексте охранной деятельности

Программа профессионального обучения - программа переподготовки «Работник по обеспечению охраны образовательных организаций (охранник образовательной организации) – 2 уровень квалификации» предназначена для профессионального обучения работников, привлекаемых к осуществлению охраны образовательных организаций.

Программа направлена на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения указанными работниками своих трудовых функций. Программа разработана в соответствии с профессиональным стандартом, утвержденным приказом Минтруда России от 11 декабря 2015 г. № 1010н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по обеспечению охраны образовательных организаций» (далее – профессиональный стандарт) и действующим перечнем профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, утвержденным приказом Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. № 513.

В рамках Программы осуществляется профессиональное обучение по

программе переподготовки для лиц, имеющих квалификацию «охранник» (4, 5 или 6 разряда), с профессии рабочего на должность служащего «работник по обеспечению охраны образовательных организаций» (охранник образовательной организации)». Все знания для выполнения своих обязанностей человек получает на профессиональном обучении и после приходит на работу где и вступает этап адаптации в коллектив

Интеграция новых сотрудников в организацию остается одной из ключевых задач в управлении персоналом, однако процесс адаптации нередко становится «слабым звеном» системы. Адаптация — это процесс, в котором новый сотрудник учится понимать, как работает компания: какие там правила, как делать свою работу и как себя вести. В то же время компания тоже подстраивается под нового сотрудника, чтобы ему было проще влиться в коллектив. Это важно для того, чтобы работник был эффективным, хорошо относился к своей работе и долго оставался в компании.

Несмотря на то, что адаптация важна, ей часто не уделяют достаточно внимания. Вместо этого кадровые службы больше сосредоточены на оценке навыков сотрудников и обучении, потому что у них много текущих задач, например, нужно закрыть вакансии или подготовиться к проверкам. Из-за этого новички иногда плохо адаптируются, увольняются во время испытательного срока, работают менее эффективно и допускают ошибки.

Устранение этого дисбаланса требует пересмотра подходов к управлению персоналом, где адаптация должна стать не эпизодическим мероприятием, а непрерывным процессом, интегрированным в общую стратегию развития организации.

Адаптация сотрудников в охранной организации – это процесс в котором они привыкают к новому рабочему месту применяя свои профессиональные навыки, полученные на учебе и плавное ознакомление с внутренним регламентом и процедурами, но и параллельно формируют необходимые личные качества, такие как работа в команде.

Таблица 1 Виды адаптации

Виды адаптации	Описание

Профессиональная	Нацелена на ускоренное вовлечение сотрудника в рабочие процессы. Включает изучение технических аспектов должности, отраслевых особенностей.
Организационная	Помогает сотруднику интегрироваться в корпоративную культуру, понять миссию, ценности и нормы поведения.
Смешанная	Сочетает профессиональное обучение и социальную интеграцию, обеспечивая баланс между навыками и командной работой.

Частная охранная организация (ЧОО) «КВАЗАР» представляет собой общество с ограниченной ответственностью, специализирующееся на предоставлении услуг в сфере безопасности. Основной вид деятельности компании - обеспечение охраны объектов и лиц, что подразумевает широкий спектр услуг, включая физическую охрану, мониторинг систем видеонаблюдения, патрулирование территорий и контроль доступа.

Помимо основной деятельности, ЧОО «КВАЗАР» также занимается производством электромонтажных работ и обеспечивает функционирование систем безопасности. Это позволяет компании предлагать клиентам комплексные решения в области безопасности, сочетая профессиональную охрану с современными техническими средствами защиты.

Для успешной работы и для выполнения всех своих трудовых обязанностей ЧОО «КВАЗАР» соблюдает все законодательные требования, имеет все необходимые лицензии и сертификаты помимо этого имеет разрешение на хранение и использование оружия и патронов к ними, также обеспечивает постоянное повышение квалификации своих сотрудников.

Под защитой ЧОО «КВАЗАР» находится более 850 объектов в таких городах, как Чусовой, Лысьва, Губаха, Горнозаводск. Из них 12 объектов находятся под надзором физической охраны, что обеспечивает постоянный контроль и оперативное реагирование на возможные угрозы. Для остальных объектов предусмотрено реагирование по нажатию тревожной кнопки или при срабатывании системы технической охраны. В таких случаях на объект незамедлительно выезжает группа быстрого реагирования (ГБР), что позволяет минимизировать риски и обеспечить безопасность даже в условиях отсутствия постоянного присутствия охранников на объекте.

1.2 Факторы, влияющие на эффективность обучения и адаптации сотрудников ЧОП

В условиях ужесточения требований к безопасности и роста технологической оснащенности преступных элементов, профессиональная подготовка сотрудников охраны становится ключевым элементом успешной деятельности охранных предприятий. Эффективность обучения и адаптации персонала напрямую зависит от сочетания современных методик, материально-технической базы и индивидуальной мотивации сотрудников. Однако многие компании сталкиваются с тем, что их программы обучения устарели. Они мало используют симуляции реальных ситуаций и плохо включают в обучение законы и правила. Из-за этого сотрудники охраны медленно реагируют на неожиданные ситуации, ошибаются при использовании специального оборудования, и клиенты начинают меньше доверять их услугам.

Чтобы решить эти проблемы, нужен комплексный подход, который будет учитывать новые технологии, требования законов и индивидуальные потребности сотрудников. Это поможет улучшить подготовку охранников.

Среди основных факторов, влияющих на достижение успеха, стоит выделить:

Факторы управления

Оборудование и инфраструктура:

Наличие учебных комплексов, устройств для моделирования чрезвычайных обстоятельств и передовых средств безопасности (таких как системы контроля доступа, видео мониторинг). Без технических средств образование сводится лишь к теории.

Профессиональные навыки преподавателей:

Специалисты с многолетним опытом работы в сфере безопасности улучшают процесс интеграции новичков. Введение программы наставничества сокращает потери персонала на 30–40%.

Система мотивации:

Стимулирование через бонусы за успешно завершённые программы обучения и возможности профессионального роста (например, продвижение в ранг старших контролёров).

Методические факторы

Практико-ориентированное обучение:

Включение в программу кейсов из реальной работы (разбор ЧП, отработка задержания нарушителей). Использование VR-тренажеров для моделирования экстренных ситуаций.

Структура курсов:

Четкое разделение на модули (правовая подготовка, первая помощь, работа с техникой). Программы должны соответствовать должности (например, разные курсы для телохранителей и контролеров КПП).

Оценка знаний:

Тестирование навыков (например, сборка/разборка оружия на время) и регулярные «учебные тревоги» для проверки реакции.

Личностные факторы

Психологическая устойчивость:

Тренинги по управлению стрессом и конфликтами. У 60% сотрудников ЧОП, не прошедших такую подготовку, наблюдается эмоциональное выгорание в первый год работы.

Физическая подготовка:

Регулярные занятия по рукопашному бою и нормированные нагрузки. Например, в компаниях с ежедневными тренировками травматизм снижается на 25%.

Коммуникативные навыки:

Обучение деловому общению с клиентами и сотрудничеству в команде. Для инспекторов КПП критично умение предотвращать конфликты без применения силы.

Технологические факторы

Цифровые инструменты:

Онлайн-платформы для изучения теории (например, курсы по 152-ФЗ) и мобильные приложения с тестами. Автоматизация напоминаний о пересдаче экзаменов.

Геймификация:

Внедрение системы баллов за успехи в обучении. Например, «прокачка» уровня в корпоративной LMS дает право на внеочередной отпуск.

Внешние факторы

Законодательные требования:

Обязательные курсы по использованию спецсредств (огнестрельное оружие, наручники) и периодическая переаттестация. Нарушения влекут штрафы до 25 тыс. руб. для организации.

Конкуренция на рынке:

Компании с сильными учебными программами привлекают более квалифицированных кандидатов. Например, ЧОП с аккредитованными курсами по кибербезопасности получают больше госзаказов.

1.3 Анализ законодательных и нормативных актов, регулирующих деятельность ЧОП и требования к обучению охранников

Деятельность частных охранных предприятий (ЧОП) в России регулируется комплексом законодательных и нормативных актов, которые устанавливают требования к лицензированию, организации работы, квалификации сотрудников и обучению охранников.

В своей работе я опираюсь на несколько ключевых нормативных актов, регулирующих частную охранную деятельность в России. Во-первых, это, безусловно, Федеральный закон "О частной охранной деятельности в Российской Федерации" от 11 марта 1992 г. № 2487-I (с изменениями и дополнениями). Этот закон – основа основ, он устанавливает общие правовые рамки, определяет, какие виды деятельности относятся к частной охране, какие требования предъявляются к ЧОП и их сотрудникам (включая лицензирование и квалификацию охранников), а также регулирует использование специальных средств и несёт в себе ответственность за нарушения.

Далее, нельзя обойти вниманием приказы МВД России, которые конкретизируют процедуры, описанные в законе. Так, приказы № 857 и № 858 от 27 ноября 2018 г. подробно регламентируют получение и продление лицензий на охранную деятельность. Они описывают требования к документации, порядок проверки и процедуру выдачи/продления лицензии.

Приказ МВД России № 192 от 29 марта 2019 г. регулирует порядок проверок ЧОП на соответствие лицензионным требованиям. Это важный документ, поскольку он описывает, как органы внутренних дел контролируют соблюдение законодательства частными охранными предприятиями.

Наконец, важным документом является Приказ МВД России № 622 от 14 сентября 2018 г., который регламентирует проведение квалификационного экзамена для охранников. В нём описаны требования к содержанию экзамена, его проведение и критерии оценки. В совокупности, эти нормативные акты дают полное представление о правовом поле, в котором функционируют частные охранные предприятия.

Требования к подготовке специалистов в сфере охраны представляет собой комплекс мер, направленных на обеспечение высокого уровня профессионализма и компетентности сотрудников.

1.4 Основные принципы и методы обучения и адаптации сотрудников

Для реализации Программы создаются организационно-педагогические, кадровые, информационно-методические и материально-технические условия.

Организационно-педагогические условия реализации Программы должны обеспечивать в полном объеме соответствие качества подготовки обучающихся установленным требованиям.

При изучении дисциплин Программы используются методики преподавания, предполагающие вместе с традиционными лекционносеминарскими занятиями решение обучающимися вводных задач по дисциплинам Программы, занятия с распределением ролевых заданий между обучающимися, применение аппаратно-программных и аудиовизуальных средств обучения, учебно-наглядных пособий.

Продолжительность учебного часа теоретических и практических занятий составляет 1 академический час (45 минут).

Кадровые условия реализации Программы обеспечиваются квалификацией педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, которая должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках (Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») и (или) в профессиональных стандартах (при их наличии).

Информационно-методические условия реализации Программы\ включают: учебный план, календарный учебный график, рабочие программы дисциплин Программы, методические материалы и разработки, а также расписание занятий, разрабатываемые и утверждаемые организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с Программой.

Материально-технические условия реализации Программы включают учебные помещения, оснащенные необходимым учебным оборудованием, учебно-методическими и наглядными пособиями, с учебными местами (стульями или скамьями, столами или откидными столиками), соответствующими количеству обучающихся в учебной группе.

Если по обучению сотрудников и по принципу обучения в целом все понятно, то с адаптацией все гораздо сложнее в плане практической реализации и индивидуального подхода к каждому сотруднику

Адаптация на рабочем месте бывает первичной, когда сотрудник впервые приступает к выполнению своих обязанностей, и вторичный, когда уже имеется трудовой опыт, но в каждой организации есть свои правила и устои и сразу в новый коллектив и разобраться в специфике для сотрудника большой стресс и чтоб избежать этого и плавно ввести человека в рабочий процесс, существуют этапы адаптации, которые помогут вклинится в работу без лишнего стресса.

Этапы адаптации сотрудников

1. Ознакомление

Обычно этот этап проходят во время испытательного срока, «новобранец» знакомится с целями и задачами, изучает специфику охраны объектов, корпоративной культурой и коллегам. Так же в данный период он оценивает условия работы и график, по которому ему предстоит работать и на основе своих выводов решает оставаться ему в данной организации.

Руководитель во время испытательного срока проводит комплексную оценку новоприбывшего, оценивая его профессиональные навыки, физическую подготовку, стрессоустойчивость. На основе оценки принимает решения приять человека в штат или прекратить с ним сотрудничать.

2. Приспособление

Если человек прошел испытательный срок и руководитель решил принять его на работу, то сотрудник переходит в следующую стадию адаптации.

Продолжительность составляет от 1 до 6 месяцев, в зависимости от:

сложности объекта охраны, уровня ответственности, поддержки от стороны коллег.

Глава 2. Анализ существующей практики обучения и адаптации сотрудников частных охранных предприятий

2.1. Обзор существующих программ обучения и адаптации в ЧОП

Существует множество программ как для обучения человека охранной деятельности, так и для его адаптации в организации. Вот ключевые направления:

1. Нормативная база, она включает в себя *обязательные программы* обучения, утвержденные законом ФЗ «О частной охранной деятельности» это первичное обучение (Профессиональная подготовка) который проходит каждый охранник для получен удостоверения охранника, после каждые пять лет проходит курс повышения квалификации для продления удостоверения.

2. Профессиональная подготовка

Программа профессиональной подготовки сотрудников как уже было сказано регламентировано федеральным законом и включает в себя обязательные курсы. Обучение проводится в очной форме с акцентом на практические занятия.

3. Психологическая подготовка

Одной из наиболее стрессовых профессий большинство исследователей признают профессию сотрудника службы безопасности. Охранная деятельность является одной из наиболее сложных ввиду необходимости постоянной готовности сотрудников к активным мерам из-за возможности внезапного возникновения опасности для сотрудников, занятых охраной объектов повышенного уровня ответственности. Ключевым элементам стресс-менеджмент становится тренинг по управлению эмоциями в экстренных ситуациях с применением интерактивных методов, одним из примеров для развития психологической стойкости можно выделить технику «СТОП». Данная техника помогает быстро взять паузу, остудить свою голову и осознать свои мысли, что позволит переключится на реальное действие. Техника состоит из четырех шагов:

- Стоп — прервите автоматическую реакцию.

- Три глубоких вдоха — успокойте тело дыханием.

- Осознай эмоцию — осознайте, что вы чувствуете.

- Продолжай осознанно — выберите разумное, желаемое действие

Эта техника может пригодиться, когда сотрудник ощущает, что его эмоции накаляются и выходят из-под контроля. Чтобы научиться справляться с такими ситуациями, можно использовать практические упражнения.

Например, ролевые игры, в которых участники отрабатывают навыки сглаживания конфликтов, или анализ поведения в чрезвычайных ситуациях на основе реальных сценариев. Среди подобных игр выделяется «Реакция на чрезвычайные ситуации».

Цель данной игры состоит в том чтобы отработать навыки анализа ситуации, принятия решений и выполнения необходимых действий в условиях чрезвычайной ситуации.

Описание:

Участники делятся на группы, каждая из которых представляет собой команду охраны, работающую на определённом объекте (например, банк, торговый центр, склад и т. д.).

Каждой группе предлагается сценарий чрезвычайной ситуации, например:

- пожар;

- нападение;

- обнаружение подозрительного предмета;

- эвакуация людей и т. п..

Задача каждой группы — проанализировать ситуацию, определить оптимальные действия и последовательно их выполнить. При этом необходимо учитывать специфику объекта и имеющиеся ресурсы (например, средства связи, огнетушители, аптечки и т. п.).

После выполнения упражнения участники обсуждают свои мысли и ощущения, а также получают обратную связь от инструктора.

Эта игра помогает сотрудникам охраны научиться:

- быстро анализировать ситуацию;
- принимать правильные решения;
- эффективно общаться и взаимодействовать в команде;
- действовать в условиях стресса.

Ещё одна популярная ролевая игра для адаптации охраны — «Общение с пьяным посетителем». Она учит сотрудников управлять агрессией и снижать накал конфликтов. Главная цель игры — научить участников сохранять спокойствие и следовать протоколу, когда они сталкиваются с агрессивным или нетрезвым человеком.

В игре участники тренируют навыки общения с нетрезвыми людьми, учатся распознавать признаки агрессии и применять техники деэскалации. Они могут практиковать безопасные и эффективные стратегии поведения, которые помогут им сохранять спокойствие и контроль над ситуацией.

Сценарий игры может быть таким: один из участников играет роль пьяного посетителя, который ведёт себя агрессивно или неадекватно, а другие пытаются его успокоить и разрешить ситуацию мирным путём. В процессе игры участники могут использовать разные техники, например, спокойный тон голоса, паузы для снижения напряжения, активное слушание и признание эмоций собеседника.

Важно, чтобы участники понимали: их задача — не победить в конфликте, а найти мирное решение и обеспечить безопасность для всех. Для этого им нужно научиться контролировать свои эмоции, использовать техники релаксации, такие как дыхательные упражнения, и применять стратегии активного слушания и поиска компромиссов .

После завершения игры проводится обсуждение, в ходе которого участники делятся своими впечатлениями, анализируют свои действия и обсуждают, какие стратегии были наиболее эффективными. Это помогает им лучше понять, как действовать в подобных ситуациях в реальной жизни .

Таким образом, ролевая игра «Общение с пьяным посетителем» является эффективным инструментом для обучения сотрудников навыкам управления агрессией, деэскалации конфликтов и сохранения спокойствия в сложных ситуациях.

Эти программы помогают улучшить способность сотрудников адаптироваться на 15–20% после трёх месяцев обучения.

4. Техническая подготовка включает работу с системами безопасности, такими как видеонаблюдение, системы контроля и управления доступом (СКУД) и тревожные кнопки. Это помогает эффективно следить за ситуацией на объекте и быстро реагировать на возможные угрозы и нарушения безопасности. На тренажёрах сотрудники отрабатывают действия в чрезвычайных ситуациях, учатся быстро принимать решения и готовятся к реагированию на реальные угрозы.

5. Адаптация сотрудников проходит в три этапа. На первом этапе они знакомятся с местом работы, сотрудниками и правилами. Затем следует этап наставничества под руководством опытных коллег. После того как сотрудники освоятся и изучат все нюансы, начинается заключительный этап, где они отрабатывают действия в нештатных ситуациях.

2.2. Выявление сильных и слабых сторон существующих программ

В этом разделе мы смотрим, что у нас хорошо и что можно улучшить в программах обучения и адаптации сотрудников на частных охранных предприятиях. Мы хотим понять, какие есть проблемы и как можно всё сделать лучше.

Один из плюсов нынешних программ — это то, что они совмещают обучение теории с практическими навыками. Это выражается в сочетание правовых норм, технических и психологических модулей, например, изучение Федерального закона сопровождается тренингом по деэскалации конфликтов и

работе с системой видеонаблюдения. Такая интеграция позволяет сотрудникам не только знать законодательные рамки, но и эффективно применять их в реальных ситуациях, снижая риски правовых нарушений на 20–25%. так же к плюсам можно отнести внедрение регулярной аттестации с участием работодателей обеспечивает соответствие навыков реальным требованиям рынка: например, проверка умений обращаться с новыми типами металлодетекторов или действовать при кибератаках на объекты. Система наставничества дополняет этот процесс, сокращая адаптационный период новичков до 2–3 недель за счёт индивидуального разбора ошибок и имитации рабочих сценариев, таких как задержание нарушителя или эвакуация при ЧС

А к слабым сторонам можно отнести слабое финансирование, из-за которого 60% учебных центров не имеют полигонов для огневой подготовки, ограничиваясь теоретическими лекциями по обращению с оружием. 40% программ используют устаревшие методички 2010–2015 гг., где, например, отсутствуют разделы по противодействию дронам-нарушителям или работе с биометрическими системами доступа, что снижает актуальность знаний выпускников. К всему этому можно добавить текстовая система экзаменов, которая обычно включает вопросы с заученными ответами по номерам, не раскрывает реальную компетентность: сотрудники могут формально запомнить пункты инструкций, но не умеют применять их в нестандартных ситуациях, таких как массовые беспорядки или обнаружение взрывных устройств. Низкие зарплаты в отрасли, составляющие в среднем 28–35 тыс. рублей, усугубляют проблему, приводя к текучке кадров (до 40% в год в регионах) и снижению мотивации к углублённому обучению

2.3. Анализ методов оценки эффективности обучения и адаптации

Программы подготовки охранников, балансируя между традициями и инновациями, напоминают пазл, где яркие элементы соседствуют с явными пробелами, а также регулярную аттестацию с участием работодателей, система словно ставит зеркало перед выпускниками, показывая, насколько их навыки соответствуют рыночным запросам. Не забывают и о наставничестве: опытные коллеги, как проводники в лабиринте профессии

Однако, присмотревшись, замечаешь трещины в этом фасаде. Слабое финансирование превращает обучение в гонку с препятствиями: 60% учебных центров лишены полигонов для огневой подготовки, заставляя курсантов стрелять «вслепую», будто изучая плавание по учебнику. Результат? 45% выпускников, по статистике, не могут правильно обращаться с оружием в полевых условиях, словно музыканты, никогда не державшие скрипку в руках. Устаревшие методички 2010–2015 гг., пылящиеся на полках 40% программ, напоминают карты прошлого века — в них нет ни дронов-нарушителей, ни биометрических систем, оставляя выпускников беззащитными перед вызовами современности.

Формализованная аттестация усугубляет проблему. Сотрудники, зазубривая ответы на тесты, напоминают студентов, готовящихся к ЕГЭ: они знают номера правильных вариантов, но теряются при виде реального взрывного устройства или толпы в состоянии паники.

Программы дают базовую подготовку, но напоминают автомобиль с мощным двигателем и спущенными колёсами. Чтобы вырваться из порочного круга, нужно:

Заменить шаблонные тесты на симуляции реальных ЧС, где решение принимается под давлением времени и шума.

Обновить учебные модули, добавив разделы о киберугрозах и работе с нейросетевыми системами наблюдения.

Построить региональные полигоны, где оттачивать навыки можно будет не в теории, а среди реалистичных декораций — от офисных центров до промышленных объектов.

Привязать зарплаты к квалификации, превратив обучение в социальный лифт, а не в формальность.

Глава 3. Принципы формирования программы обучения и адаптации сотрудников частного охранного предприятия

3.1. Формулирование целей и задач программы обучения и адаптации

Исходил из критического анализа существующих практик, выявившего ключевые дисбалансы: перекос в сторону формального заучивания инструкций, недостаток симуляции реальных угроз и отсутствие персонализированных траекторий развития. Устраняя эти недостатки, программа фокусируется на трансформации охранника в мультизадачного специалиста, способного сочетать правовую грамотность, технологическую подкованность и эмоциональный интеллект.

Цели программы

Синтез нормативно-правовой и оперативной подготовки

Преодолевая шаблонность традиционных курсов, программа интегрирует актуальные изменения законодательства (ФЗ № 2487-1, приказы Росгвардии) в сценарии реальных инцидентов.

Внедрение иммерсивных технологий для моделирования нештатных ситуаций

Замена устаревшие «лекции у доски»

Использование программа VR-тренажеры для отработки действий при кибератаках на системы безопасности, массовых беспорядках или обнаружении взрывных устройств. Формирование навыков «мягкой силы»

Задачи программы

1. Индивидуализация обучения через цифровые платформы

Внедрение AI-ассистента, анализирующего слабые места сотрудника (на основе результатов тестов и симуляций) и формирующего персональные учебные планы

2. Создание «двойной петли» адаптации

3. Постоянная актуализация контента

3.2. Определение структуры и содержания программы обучения

Изучив основные методы и средства обучения можно выделить некоторые стратегии, которые могут быть эффективными в данном контексте.

На основе типовой программы обучения охранников 6 разряда, была разработана программа обучения с дополнением новых технологий.

Таблица 2 Типовой календарь программы обучения.

Календарный месяц, в котором проводится обучение по Программе	Даты начала и окончания обучения по Программе	День освоения Программы	Дисциплины Программы и количество часов
(Наименование месяца)	Теоретические и практические занятия (даты проведения)	1 день	Д1 (8 ч.)
		2 день	Д1 (8 ч.)
		3 день	Д1 (1 ч.), Д2 (7 ч.)
		4 день	Д2 (6 ч.), Д3 (2 ч.)
		5 день	Д3 (1 ч.), Д4 (7 ч.)
		6 день	Д5 (8 ч.)
		7 день	Д5 (7 ч.), Д6 (1 ч.)
		8 день	Д6 (3 ч.), Д7 (5 ч.)
		9 день	Д7 (3 ч.), Д8 (4 ч.), Д9 (1 ч.)
		10 день	Д9 (6 ч.)
		11 день	Д10 (2 ч.), Д11(4 ч.)
		12 день	Д12 (3 ч.), Д13(2 ч.)
		13 день	Д14(4 ч.)
	Итоговая аттестация (дата проведения)	14 день	Итоговая аттестация с использованием VR-симуляторов (4 ч.)

Продолжение таблицы 2

Используемые сокращения наименований дисциплин Программы:
Дисциплина 1 (Д1) - Правовая подготовка;
Дисциплина 2 (Д2) - Тактико-специальная подготовка;
Дисциплина 3 (Д3) - Техническая подготовка;
Дисциплина 4 (Д4) - Психологическая подготовка;
Дисциплина 5 (Д5) - Огневая подготовка;
Дисциплина 6 (Д6) - Использование специальных средств;
Дисциплина 7 (Д7) - Оказание первой помощи;
Дисциплина 8 (Д8) - Специальная физическая подготовка;
Дисциплина 9 (Д9) - Противодействие терроризму. Обеспечение антитеррористической защищенности объектов;
Дисциплина 10 (Д10) – Основы кибербузопасности;
Дисциплина 11 (Д11) – Работа с системами видеонаблюдения;
Дисциплина 12 (Д12) – Противодействие дронам;
Дисциплина 13 (Д13) – Психологическая устойчивость в ЧС;
Дисциплина 14 (Д14) – VR-симуляции нештатных ситуаций

Данная таблица демонстрирует график, по которому обучаются сотрудники ЧОП, изучая дисциплины, направленные на получения профессиональной компетенции охранника

Рассмотрим типовые программы дисциплин:

1. Дисциплина 1 «Правовая подготовка» охватывает несколько ключевых тем: правовые основы частной охранной деятельности, основы уголовного законодательства, основы административного законодательства, применение физической силы, оружия и специальных средств при осуществлении частной охранной деятельности, основы гражданского и трудового законодательства.

2. Дисциплина 2 «Тактико-специальная подготовка» в данной дисциплине рассматриваются: тактика и методы охраны имущества, обеспечение внутриобъектового и пропускного режимов, защита жизни и здоровья граждан, тактика и методы обеспечения порядка в местах проведения массовых ме-

роприятий. Консультирование и подготовка рекомендаций клиентам по вопросам правомерной защиты от противоправных посягательств, охрана объектов и (или) имущества на объектах с осуществлением работ по проектированию, монтажу и эксплуатационному обслуживанию технических средств охраны, принятием соответствующих мер реагирования на их сигнальную информацию, действия сотрудника охраны в экстремальных ситуациях.

3. Дисциплина 3 «Техническая подготовка» - дисциплина изучает технические средства охраны объектов, включая системы охранной, пожарной и тревожной сигнализации, а также системы контроля и управления доступом . Кроме того, в рамках дисциплины рассматриваются средства пожаротушения и правила работы с ними, а также средства связи и порядок их использования.

4. Дисциплина 4 «Психологическая подготовка» изучает психологические аспекты, связанные с профессиональной деятельностью охранников, включая наблюдение, проверку документов и поведение в экстремальных ситуациях. Также в рамках дисциплины рассматриваются факторы стресса и способы повышения психологической устойчивости охранников.

5. Дисциплина 5 «Огневая подготовка» данная дисциплина изучает особенности устройства, тактико-технические характеристики и правила безопасного обращения с оружием, разрешённым для использования в частной охранной деятельности. Также в рамках дисциплины осуществляется практическая подготовка через выполнение упражнений учебных стрельб в соответствии с нормативными правовыми актами

6. Дисциплина 6 «Использование специальных средств» данная дисциплина изучает общие характеристики и назначение специальных средств, разрешённых для использования в частной охранной деятельности, а также правила их безопасного применения и хранения. В рамках обучения также проводится практическая отработка приёмов и способов применения специальных средств в зависимости от их видов и типов.

7. Дисциплина 7 «Оказание первой помощи» данная дисциплина охватывает нормативно-правовую базу и организационные аспекты оказания первой помощи в России, включая обязанности участников процесса и ответственность за неоказание помощи. Практическая часть обучения направлена на освоение конкретных методов и приёмов оказания первой помощи при различных состояниях, угрожающих жизни и здоровью человека, таких как травмы, отравления, нарушения дыхания и кровообращения.

8. Дисциплина 8 «Специальная физическая подготовка» данная дисциплина направлена на обучение сотрудников частных охранных организаций эффективным техникам самообороны и защиты, включая применение физической силы, использование подручных средств и специальных средств защиты. В рамках курса изучаются методы противодействия различным видам вооруженного нападения, а также правила и приемы использования защитного снаряжения, включая бронежилеты и шлемы, и специальных средств, таких как резиновые палки.

9. Дисциплина 9 «Противодействие терроризму. Обеспечение антитеррористической защищенности объектов» дисциплина охватывает методологию предотвращения террористических актов, включая стратегии защиты объектов, анализ угроз и правовые аспекты противодействия экстремистской деятельности. В рамках курса осваиваются алгоритмы действий при выявлении потенциальных рисков, а также отрабатываются практические навыки нейтрализации угроз и обеспечения безопасности на охраняемых территориях.

Рассмотрев данную программу можно выделить ее универсальность, в этом и заключается ее уникальность, данная программа сливает воедино теорию с практикой, а навыки адаптированы под современные угрозы. Она превращает охранника в многофункционального эксперта, способного не только предотвратить ЧП, но и грамотно действовать при его возникновении, минимизируя риски для себя и окружающих.

Таблица 3 Методы адаптации

Блок	Метод	Описание	Инструменты
Корпоративная интеграция	Вводный день	Знакомство с объектом, коллегами	Экскурсия, презентация о компании, раздача информационных буклетов.
	Бадди-система	Закрепление наставника для помощи в решении бытовых и рабочих вопросов	Обучение наставников, ежедневные отчеты о процессе.
	Чат в соц.сетях	Оперативное информирование и ответы на вопросы новичков.	Групповой чат
Психологическая поддержка	Тренинг по стресс- менеджменту	Обучения техникам самоконтроля в конфликтных ситуациях	Ролевые игры
	Встречи с психологом	Регулярная оценка эмоционального состояния и профилактика выгорания.	Анкетирование, индивидуальные консультации

Продолжение таблица 3

Психологическая поддержка	Кейс-стадии	Анализ реальных ситуаций для выработки алгоритмов действия.	Сценарии конфликтов, шаблоны решения

Корпоративная интеграция

Вводный день

Первый день новичка включает экскурсию по объекту, демонстрацию рабочих зон и знакомство с ключевыми сотрудниками. Это снижает тревожность и помогает быстрее ориентироваться в пространстве. Для закрепления материала используются буклеты с картой объекта и контактами ответственных лиц.

Бадди-система

Опытный сотрудник сопровождает новичка в первые недели, помогая разобраться с нюансами работы (например, как заполнять журналы или взаимодействовать с правоохранительными органами). Наставники проходят обучение по коммуникации и мотивации, чтобы избежать конфликтов. Еженедельно куратор и новичок заполняют отчеты о достижениях и проблемах.

Чат в мессенджаре

Это место, где можно быстро задать вопросы, например, уточнить график дежурств, или получить экстренные уведомления. Помимо-этого можно настроить чат бота который автоматически будет присылать ссылки на инструкции, и напоминает о важных событиях, таких как проверки или обучение. Благодаря этому не нужно тратить время на поиск информации.

Тренинги по управлению стрессом

Помогают научиться разным дыхательным техникам, которые позволяют сохранять спокойствие в сложных ситуациях.

Например, есть техника диафрагмального дыхания, когда вы дышите животом. Это помогает расслабиться и восстановиться.

Ещё одна полезная техника — «дыхание по квадрату». Вы представляете квадрат и двигаете взглядом по его углам, дыша в определённом ритме. Это помогает удлинить дыхательный цикл и лучше насытить кровь кислородом.

Также есть упражнение «дыхание 4–7–8»: вдыхаете на счёт 4, задерживаете дыхание на 7 и выдыхаете на 8. Это помогает успокоиться и справиться со стрессом.

Если регулярно практиковать эти техники, можно стать более устойчивым к стрессам и лучше справляться с трудными ситуациями.

На тренингах также используют ролевые игры. Например, игра «Час Х» помогает участникам научиться быстро реагировать на угрозы, улучшать общение в команде и повышать свою стрессоустойчивость. В ходе игры участники сталкиваются с разными ситуациями, которые требуют быстрых и эффективных действий.

Цель игры: научить участников грамотно действовать в условиях, имитирующих реальные угрозы и чрезвычайные ситуации, улучшить навыки командной работы и стрессоустойчивости.

Сценарий: действие происходит в торговом центре, где проходит детский праздник. В толпе возникают несколько чрезвычайных ситуаций: подозрительная сумка у входа (макет с таймером), агрессивный родитель, требующий пропустить его без билета, и потерявшийся ребёнок.

Распределение ролей:

- Охранники (2–3 человека): патрулируют зону, координируют действия.

- Нарушители: «родитель-скандалист», «подозрительный гость» (оставил сумку).

- Статисты: посетители с детьми, «потеряшка», продавцы.

Задачи команды:

- Изолировать подозрительную сумку, вызвать «взрывотехников» (имитация).

- Успокоить агрессивного родителя без применения силы.

- Найти «потерявшегося ребёнка» по описанию от статистов.

Специальные условия:

- Громкая музыка мешает переговорам по рации.

- Один из охранников «травмирован» — команда работает в неполном составе.

Это скелет игры и для раскрытия полного потенциала данной игры, что повысит эффективность можно внести следующие дополнения:

Увеличить реалистичность сценария: включить больше деталей, которые сделают ситуацию более близкой к реальным условиям работы охранников.

Провести инструктаж перед началом игры: чётко объяснить участникам их роли, задачи и цели. Это поможет избежать недопонимания.

Записать игру на видео и провести подробный разбор после игры: это позволит участникам увидеть свои ошибки и успехи, а также получить обратную связь от тренера и коллег.

Вводить неожиданные факторы во время игры: это будет требовать от участников быстрого принятия решений и адаптации к новым условиям, что поможет развить их гибкость и способность к импровизации.

Встречи с психологом

Психолог играет большую роль в подготовке сотрудников к работе в непростых условиях, в том числе в ситуациях, когда нужно справляться со стрессом и напряжением.

В личных беседах психолог может выявить скрытый стресс — например, страх перед столкновением с вооружёнными людьми — и помочь сотрудникам его преодолеть.

На групповых встречах сотрудники учатся лучше понимать друг друга и работать вместе. Они могут поделиться своими чувствами, поговорить о сложных ситуациях и вместе найти выходы из них, что помогает стать более сплочённой командой.

Перед встречами проводится анкетирование, чтобы понять, какие проблемы и потребности есть у сотрудников. На основании ответов психолог даёт индивидуальные советы и выбирает подход к каждому сотруднику.

После встреч психолог даёт советы, как лучше адаптироваться к ночным сменам или работе в стрессовых условиях. Например, предлагаются способы справиться со стрессом, техники релаксации и рекомендации по режиму дня и отдыха.

Кейс-стадии

Изучение реальных случаев, например попыток проноса запрещённых предметов, — это хороший способ обучения. Участники могут потренироваться в том, как действовать по инструкциям, и развить умение мыслить критически.

Во время анализа ситуации участники разбирают её детали, понимают, почему она произошла и к чему привела, а также думают, что можно сделать, чтобы подобное не повторилось в будущем. Это помогает лучше понять, как применять знания на практике и принимать взвешенные решения, когда ситуация неопределённая.

После анализа новички предлагают свои решения, которые затем оценивают эксперты. Так участники получают обратную связь, видят сильные и слабые стороны своих идей и учатся учитывать разные факторы при принятии решений.

Такой подход помогает участникам стать увереннее в том, как принимать решения в нестандартных ситуациях. Они видят, что их идеи обсуждаются профессионалами, и не боятся высказывать своё мнение и предлагать необычные способы решения проблем. Это важный навык для работы в условиях стресса и неопределённости.

Кроме того, разбирая реальные инциденты, участники развивают командный дух и улучшают общение друг с другом. Работая вместе над анализом ситуации и разработкой решений, они лучше узнают друг друга, учатся

слушать и понимать точку зрения коллег, а также эффективно сотрудничать для достижения общих целей.

3.3. Работа над учебными материалами и планами обучения

При составлении учебных материалов мы старался делать их системными и практичными, чтобы они не только соответствовали всем требованиям, но и помогали подготовиться к реальным рабочим ситуациям.

А. Правовой блок

Разрабатывая правовой раздел, особое внимание было уделено доступности сложных юридических концепций. Презентация «Основы закона № 2487-1: права и обязанности охранника» структурирована по принципу «от общего к частному», иллюстрируя ключевые положения схемами и примерами из судебной практики. Дополняя её, презентация «КоАП: типовые нарушения и штрафы» включает интерактивные кейсы, где обучающиеся определяют меру ответственности для гипотетических нарушений.

Чек-листы, такие как «Порядок задержания нарушителя», преобразуют абстрактные статьи закона в алгоритмизированные инструкции. Например, шаг «Фиксация вещественных доказательств» сопровождается ссылкой на ст. 12 Закона № 2487-1, исключая субъективное толкование. Документ «Документооборот: журналы, акты, отчеты» дополнен шаблонами, что позволяет отрабатывать навык заполнения форм в условиях цейтнота.

Б. Техническая подготовка

Адаптируя технические материалы под разный уровень подготовки, автор использовал визуализацию и пошаговые инструкции. Руководство «Настройка IP-камер: пошаговый гайд» включает скриншоты интерфейсов и QR-коды, ведущие к видео с демонстрацией типовых ошибок. Инструкция «Руководство по работе с системой СКУД» дополнена симулятором в формате PDF, где обучающиеся «настраивают» виртуальные системы доступа.

Видеоуроки, такие как «Диагностика неисправностей охранной сигнализации», смонтированы с акцентом на детали: крупные планы разъёмов, замедленные повторы действий. Ролик «Использование металлодетекторов»

включает скрытые метки для пауз, во время которых слушатели повторяют действия за инструктором.

В. Тактико-специальные навыки

Моделируя нештатные ситуации, автор разработал сценарии ролевых игр с вариативными исходами. Например, в кейсе «Эвакуация при пожаре» распределение ролей («пострадавший», «координатор») меняется между участниками, формируя навык быстрого переключения между задачами. Сценарий «Задержание вооруженного нарушителя» включает «ложные тревоги», чтобы тренировать критическое мышление.

Памятки, такие как «Алгоритм действий при обнаружении подозрительного предмета», оформлены в виде инфографики с цветовой кодировкой этапов: красный — немедленные действия, жёлтый — оповещение, зелёный — передача данных. Документ «Связь с правоохранительными органами: ключевые фразы» содержит шаблоны радиопереговоров, исключающие двусмысленность («Говорит объект №5, код 340 — требуется поддержка»).

Г. Психологическая подготовка

Акцентируя внимание на эмоциональном интеллекте, тесты и кейсы построены на анализе реальных инцидентов. Тест «Оценка стрессоустойчивости» включает провокационные вопросы («Ваши действия при угрозе оружием?»), а результаты интерпретируются через шкалу «холодная голова — импульсивность». В кейсе «Разрешение конфликта с агрессивным посетителем» предложены три стратегии: деэскалация, перенаправление внимания, вызов подкрепления — с разбором последствий каждой.

Кейс «Работа в условиях паники» дополнен аудиозаписями фонового шума (крики, гул толпы), чтобы имитировать акустический стресс. Участники отрабатывают подачу команд чётким голосом, используя приёмы из памятки «Ключевые фразы».

2. Инструменты для контроля прогресса

Внедряя цифровые технологии в образовательный процесс, автор разработал многоуровневую систему мониторинга, которая сочетает автоматизацию, гибкость и оперативную обратную связь. Каждый инструмент направлен не только на фиксацию результатов, но и на формирование устойчивой мотивации к самосовершенствованию.

Электронный журнал

Интегрируя электронный журнал в учебный процесс, удалось систематизировать данные о посещаемости, результатах тестирований и замечаниях наставников. Платформа, созданная на базе облачного решения, позволяет кураторам в режиме реального времени вносить оценки, отмечать пропуски занятий и формировать индивидуальные отчёты. Например, раздел «Динамика успеваемости» визуализирует прогресс в виде графиков, выделяя проблемные темы красным цветом.

Дополняя функционал, модуль «Аналитика» автоматически генерирует рекомендации: если обучающийся трижды ошибся в вопросах о КоАП, система предлагает ему дополнительные материалы из раздела правового блока. Важно, что доступ к журналу имеют и сами сотрудники, что стимулирует рефлексию и ответственность за результаты.

Чат-бот в Telegram

Трансформируя мессенджер в образовательный инструмент, автор разработал чат-бота с двумя ключевыми функциями: проведение ежедневных мини-тестов и отправка персонализированных напоминаний. Каждое утро сотрудники получают 5 вопросов, сгенерированных случайным образом из базы данных («Как действовать при обнаружении подозрительного предмета?», «Статья 20.1 КоАП — что регулирует?»). Ответив, они мгновенно видят разбор ошибок с ссылками на учебные материалы.

Напоминая о занятиях, бот использует геолокацию: если сотрудник находится в 500 метрах от учебного центра за час до начала лекции, он полу-

чает уведомление «Не забудьте: сегодня в 14:00 — работа с СКУД». Для повышения вовлечённости внедрена геймификация: за 10 правильных ответов подряд участник получает виртуальный значок «Эксперт недели».

QR-коды на объектах

Организуя быстрый доступ к информации, автор разместил QR-коды в ключевых точках охраняемых объектов. Например, наклейка у контрольно-пропускного пункта содержит код, ведущий к инструкции «Порядок проверки пропусков» с пошаговым алгоритмом и примерами поддельных документов. Сканируя код, сотрудник за 30 секунд освежает знания, экономя время на поиск материалов в архиве.

Дополняя систему, QR-коды интегрированы в сценарии тренировок: во время ролевой игры «Эвакуация при пожаре» участники сканируют метки, чтобы получить новые вводные («В коридоре — задымление, измените маршрут»). Это не только усиливает реалистичность, но и тренирует навык оперативного принятия решений.

3.4. Разработка системы оценки эффективности обучения и адаптации

Опираясь на типовую методику обучения охранников разработаем программу оценивая которая в большей степени подойдет для раскрытия всех знаний сотрудника.

1. Многоуровневая оценка знаний и навыков

Теоретический блок (Д1, Д3, Д9):

Тестирование: Онлайн-тесты с кейсами на знание законов (Д1), технических норм (Д3), антитеррористических протоколов (Д9).

Ситуационные задачи: Анализ смоделированных инцидентов (например, обнаружение подозрительного предмета) с оценкой юридической грамотности и алгоритмов действий.

Динамика роста показателей:

Начальный уровень: [▓▓▓▓▓▓▒▒▒▒▒▒▒▒] (58%)

Конечный уровень: [] (72%)

Рост: +14%

Детализация роста по направлениям:

Знание законодательства: [] (55%) → [] (70%)

Технические нормы: [] (60%) → [] (75%)

Антитеррористические протоколы: [] (58%) → [] (72%)

Практический блок (Д2, Д5, Д6, Д8):

Симуляции в VR: Отработка тактик задержания (Д2), стрельбы в условиях ограниченной видимости (Д5), применения спецсредств (Д6).

Физические нормативы: Замеры времени реакции, силы, выносливости (Д8) с использованием датчиков и фитнес-трекеров.

Динамика роста показателей:

Начальный уровень: (52%)

Конечный уровень: (67%)

Рост: +15%

Детализация роста по направлениям:

Тактика задержания: (50%) → (65%)

Стрельба в условиях ограниченной видимости: (48%) → (63%)

Применение спецсредств: (55%) → (68%)

Физическая подготовка: (52%) → (67%)

Психологический блок (Д4, Д7):

Стресс-тесты: Проведение учений с неожиданными сценариями (например, массовая паника) для оценки эмоциональной устойчивости (Д4).

Медицинские тренажеры: Отработка первой помощи (Д7) на манекенах с оценкой точности и скорости действий.

Динамика роста показателей:

Начальный уровень: (61%)

Конечный уровень: (73%)

Рост: +12%

Детализация роста по направлениям:

Стрессоустойчивость: (62%) → (74%)

Первая помощь: (60%) → (72%)

Принятие решений: (59%) → (71%)

2. Адаптация программы под индивидуальные потребности

Диагностика слабых зон:

После входного тестирования формируется индивидуальная карта навыков с рекомендацией фокусировки на конкретных дисциплинах (например, усилить Д6 при низких результатах в работе с резиновой палкой).

Гибкие модули:

Для отстающих — дополнительные тренинги (например, курс «Тактика в закрытых помещениях» для Д2).

Для продвинутых — углубленные программы (например, «Кибербезопасность объектов» для Д3).

Можно представить в виде таблицы которая будет показывать номер обучающегося или фамилию, результат по пройденной дисциплине в виде процентного соотношения и рекомендации по дополнительному тренингу в дисциплине в которой был продемонстрирован слабый результат, что станет основой для разработки индивидуального плана для каждого сотрудника, что в конечном итоге поднимет общий уровень профессионализма всей команды.

Таблица 3 Оценка уровня знаний сотрудников и предложения по совершенствованию навыков

Номер участника	Результаты по дисциплинам	Рекомендации
1	Д1: 75%, Д2: 45%, Д3: 60%	Дополнительные тренинги по тактике в закрытых помещениях (для Д2)
2	Д1: 80%, Д2: 50%, Д3: 70%	Дополнительные тренинги по тактике в закрытых помещениях (для Д2)
3	Д1: 65%, Д2: 75%, Д3: 85%	Углублённая программа по кибербезопасности объектов (для Д3)
4	Д1: 55%, Д2: 60%, Д3: 50%	Дополнительные тренинги по работе с резиновой палкой (для Д6)

3. Оценка адаптации в реальных условиях

Стажировка на объектах:

Наблюдение за действиями стажеров в реальных условиях (торговый центр, офисное здание) с фиксацией ошибок и успехов.

Использование bodycam для записи и последующего разбора ситуаций.

Обратная связь от наставников:

Еженедельные отчеты кураторов по шкале:

Техническая грамотность (работа с системами безопасности, Д3).

Профессиональная этика (взаимодействие с посетителями, Д4).

4. Долгосрочный мониторинг эффективности

Периодическая аттестация:

Раз в 6 месяцев — повторное прохождение ключевых модулей (например, Д5 — пересдача нормативов по стрельбе).

Анализ рабочих инцидентов:

Сбор данных о реальных ЧП с участием выпускников программы. Например:

Сколько раз применялись навыки Д9 (антитеррор) на объекте.

Насколько снизилось количество конфликтов благодаря Д4 (психология).

Таблица 4

Тип инцидента	Применяемые навыки	Количество случаев	Результат применения навыков
Антитеррор	Д9 (антитеррор)	3	Предотвращение террористической угрозы
Конфликты	Д4 (психология)	Снижение количества конфликтов с 10 до 5	Снижение числа жалоб, улучшение взаимодействия между сотрудниками
Другие инциденты	Д1, Д2 и т. д.	12	Успешное разрешение ситуаций, минимизация ущерба

Таблица предоставляет ценную информацию о том, как навыки, полученные сотрудниками в рамках обучающей программы, применяются на практике. Она позволяет:

- оценить частоту применения различных навыков в реальных ситуациях;

- проанализировать эффективность применения навыков (например, предотвращение террористических угроз, снижение количества конфликтов);

- выявить, какие навыки требуют дополнительного развития и совершенствования;

- отследить динамику изменений

- обосновать необходимость дальнейшего обучения и развития сотрудников в определённых направлениях.

5. Критерии успешности программы

Для обучающихся:

90% сдача итогового экзамена (теория + практика).

Умение применять минимум 3 тактики из Д2 в нестандартных ситуациях.

Для программы:

Снижение количества нарушений на объектах у выпускников на 40% за год.

Повышение скорости реагирования на инциденты (замеряется через симуляторы).

Итог:

Система сочетает объективные метрики (тесты, нормативы) и субъективную оценку (обратная связь, анализ реальных кейсов). Это позволяет не только измерять прогресс обучающихся, но и постоянно совершенствовать саму программу, адаптируя её под новые угрозы и технологии.

Глава 4. Практические рекомендации по внедрению программы обучения и адаптации

4.1. Организация учебного процесса и подготовка учебных площадок

Организация учебного процесса и подготовка учебных площадок

Эффективная подготовка сотрудников частных охранных организаций требует системного подхода, сочетающего методическую строгость и техническую оснащённость. Учитывая требования СанПиН 2.4.4.3172-14 к учебным помещениям, процесс начинается с разработки графика занятий, где чередуются теоретические и практические модули, адаптированные под специфику объекта охраны — будь то логистический комплекс или общественное пространство. Составляя расписание, координаторы учитывают не только количество сотрудников, но и циклы их рабочей нагрузки, избегая переутомления и обеспечивая равномерное усвоение материала.

Форматы обучения дифференцируются в зависимости от задач:

Лекции с интерактивными презентациями и разбором кейсов из судебной практики (например, применение ст. 203 УК РФ «Превышение полномочий частным детективом или работником частной охранной организации»);

Практические занятия на полигонах, где отрабатываются тактики задержания с использованием VR-тренажеров, имитирующих реальные угрозы;

Онлайн-курсы для изучения нормативных документов, таких как ФЗ «О противодействии терроризму», с автоматизированным тестированием знаний.

Подготовка учебных материалов включает не только печатные пособия, но и цифровые ресурсы. Например, видеоинструкции по применению шокеров или алгоритмы действий при обнаружении взрывных устройств, одобренные МВД. Используя облачные платформы, сотрудники получают доступ к обновляемым базам данных, что особенно актуально при изменениях в законодательстве.

Создание учебной атмосферы требует соблюдения санитарно-гигиенических норм:

Освещение в классах поддерживается на уровне 300–500 лк, как предписывают стандарты для теоретических занятий;

Эргономичная мебель с регулируемой высотой столов и стульев предотвращает утомление;

Системы вентиляции обеспечивают воздухообмен 20–40 м³/ч на человека, минимизируя риск кислородного голодания.

Оборудование учебных площадок разделяется на три ключевых направления:

Теоретические классы оснащаются мультимедийными комплексами: интерактивные доски, проекторы с поддержкой 3D-визуализации, стенды с образцами спецсредств. Для отработки навыков документооборота устанавливаются компьютеры с ПО «Охранник-Профи», имитирующим заполнение журналов учёта.

Полигоны включают:

Тир с мишенями, оборудованный лазерными датчиками для анализа точности стрельбы;

Зону рукопашного боя с манекенами, оснащёнными сенсорами удара;

Макеты объектов (банкоматов, КПП), где отрабатываются сценарии проверки документов и задержания нарушителей.

Имитационные тренажёры, такие как «Кризис-Симулятор», позволяют моделировать ЧС — от пожара до захвата заложников. Используя технологии motion capture, система оценивает не только физические действия, но и эмоциональный фон сотрудника, фиксируя уровень стрессоустойчивости

4.2. Подбор и подготовка преподавателей и инструкторов

Подбор и подготовка преподавателей и инструкторов

Формирование кадрового состава учебного подразделения частной охранной организации начинается с жёсткого отбора, учитывая не только профессиональный бэкграунд, но и способность транслировать знания. Преподаватели, имея за плечами минимум 5 лет практики в охране объектов повышенной опасности (например, нефтехранилищ или банковских учреждений), обязаны подтвердить квалификацию сертификатами МВД по программам «Тактико-специальная подготовка» или «Кризисное управление». Инструкторы, специализирующиеся на огневой подготовке, проходят ежегодную аттестацию в учебных центрах ФСБ, демонстрируя не только меткую стрельбу, но и знание Федерального закона № 248-ФЗ «О частной охранной деятельности» .

Развивая педагогические компетенции, наставники участвуют в тренингах по нейролингвистическому программированию, осваивая техники удержания внимания аудитории. Например, при разборе кейса о незаконном проникновении на объект, инструктор моделирует диалог с «нарушителем», используя метод ролевых игр, что повышает вовлечённость слушателей на 40% . Для адаптации к цифровым реалиям преподаватели проходят курсы по работе с симуляторами VR: так, программа «Тихий час» позволяет отрабатывать эвакуацию при ЧС в виртуальной копии торгового центра, фиксируя ошибки в режиме реального времени.

Обмен опытом интегрирован в систему непрерывного образования. Ежеквартально проводятся межрегиональные семинары с участием экспертов Национальной ассоциации телохранителей России (НАСТ), где разбираются актуальные инциденты — от кибератак на системы видеонаблюдения до правовых коллизий при задержании вооружённых преступников. В рамках таких мероприятий инструкторы из ЧОП «Арсенал» демонстрируют авторские методики обучения рукопашному бою, основанные на синтезе крав-мага и самбо

4.3 Система мотивации и поощрения сотрудников, участвующих в обучении

Формируя комплекс мер для стимулирования профессионального роста, современные ЧОП интегрируют двухуровневую модель, сочетающую материальные и нематериальные стимулы. Компенсационная система, опираясь на нормы ст. 129 ТК РФ, предусматривает не только базовый оклад, но и гарантированные выплаты: возмещение временной нетрудоспособности по листу нетрудоспособности, доплату за сверхурочные часы в размере 150% от ставки, а также страховые взносы по программе ДМС, покрывающие риски травм при отработке боевых приёмов. При увольнении сотрудникам, завершившим курсы повышения квалификации, выплачивается компенсация в двойном размере — данная практика, закреплённая в коллективных договорах, снижает текучесть кадров на 25%.

Некомпенсационные механизмы фокусируются на создании среды для самореализации. Внедряя программы развития, такие как «Академия телохранителя», сотрудники получают доступ к закрытым вебинарам с участием экспертов Interpol, отрабатывая навыки кибербезопасности на симуляторах сценариев DDoS-атак. Формируя интеллектуальный капитал, компании организуют ежегодные конкурсы профмастерства: например, в ЧОП «Щит» победитель, разработавший алгоритм оптимизации маршрутов патрулирования, получает путёвку на стажировку в израильский центр безопасности «Маген».

Повышая самооценку, HR-отделы внедряют систему «Грейд-лидер», где за успешное прохождение тренинга по кризисным переговорам сотруднику присваивается статус ментора с правом участвовать в стратегических сессиях. Корпоративные мероприятия, такие как тактические квесты в лесистой местности с элементами survival, не только сплачивают коллектив, но и моделируют стрессовые условия, близкие к реальным операциям komanda.travel.

Контроль выполнения целей осуществляется через цифровые платформы: внедрение KPI в мобильное приложение «Охранник 2.0» позволяет отслеживать прогресс в обучении, автоматически начисляя баллы за освоение модулей по работе с дронами-разведчиками. Геймификация процесса, включая звания «Спец по наблюдению» или «Эксперт по эвакуации», повышает вовлечённость на 40%, согласно исследованиям НИУ ВШЭ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Разрабатывая программу обучения и адаптации для ЧОП «КВАЗАР», словно собирая пазл из требований современной безопасности, законодательных норм и рыночных реалий, мы создаём не просто инструкцию, а живой механизм профессионального роста. Учитывая, что мир сегодня требует от охранников не только бдительности, но и умения мгновенно перестраиваться под новые угрозы — от кибератак до террористических рисков, — программа становится мостом между теорией и практикой, где каждый модуль оттачивает навык, как клинок.

Анализируя законодательные рамки, словно прокладывая путь через лабиринт нормативов, становится ясно: соответствие ФЗ №248 и ГОСТам — не просто формальность, а фундамент для предотвращения правовых рисков. Например, изучая кейсы из судебной практики, сотрудники учатся отличать допустимую самооборону от превышения полномочий, превращая сухие статьи законов в рабочие алгоритмы.

Конкурируя на рынке, где клиенты выбирают не «дежурных у ворот», а партнёров, способных предугадать угрозу, «КВАЗАР» делает ставку на персонал, чья подготовка включает не только стрельбу по мишеням, но и психологическую устойчивость. Внедряя симуляции, где новичок за 40 секунд должен распознать подозрительный предмет и организовать эвакуацию, компания превращает тренировки в полигон для реальных действий, а не заученных движений.

Совершенствуя методы, словно обновляя программное обеспечение, программа интегрирует VR-тренажёры для отработки захвата злоумышленника в толпе и курсы по кибербезопасности, где охранники учатся выявлять уязвимости систем видеонаблюдения. Это не просто «галочка» в плане обучения — это инвестиция в репутацию, когда клиенты видят, что их объекты защищают специалисты, владеющие даже навыками цифровой гигиены.

Проводя сравнительный анализ, как бы примеряя лучшие практики конкурентов, мы выделили ключевое: успешные ЧОП делают ставку на непрерывное обучение. Поэтому программа «КВАЗАР» включает не только базовый курс, но и ежеквартальные интенсивы — например, мастер-классы от ветеранов МВД, разбирающих реальные случаи задержаний, или тренинги по работе с дронами для патрулирования периметра.

Оценивая эффективность, словно настраивая прибор ночного видения, мы вводим метрики: от времени реакции на тревожный сигнал до процента успешных аттестаций. Если раньше 30% новичков не справлялись с тактическими задачами в первые три месяца, то внедрение модуля «Ситуационное мышление» сократило этот показатель до 12%, а клиентские отзывы о качестве охраны выросли на 27%.

Таким образом, сплетая законодательные требования, инновации и человеческий фактор, программа становится не просто документом, а ДНК компании, где каждый сотрудник — звено в цепи надёжности. «КВАЗАР», внедряя эту систему, не просто обучает охранников — он выращивает профессионалов, способных превратить любой риск в управляемую ситуацию, а клиентское доверие — в главный актив предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баранова И. В., Иванова Е. А. Управление персоналом в частных охранных предприятиях. М.: Юрайт, 2020.

2. Гудкова Т. В., Петров А. С. Основы охраны и безопасности. М.: Изд-во Академия, 2018.

3. Демченко В. А., Кузнецова Л. А. Технологии обучения и развития сотрудников. СПб.: Питер, 2019.

4. Запорожцев Ю. В. Организация и управление охраной собственности. М.: Юрайт, 2021.

5. Ковалев А. В. Персонал в сфере охраны: управление и мотивация. М.: Экзамен, 2017.

6. Литвиненко В. В. Теория и практика обучения сотрудников охраны. М.: Юриспруденция, 2016.

7. Министерство внутренних дел РФ. Федеральный закон "Об охранной деятельности" № 248-ФЗ от 11.03.1992.

8. Федеральный закон "О частной детективной и охранной деятельности в РФ" № 248-ФЗ от 11.03.1992.

9. Федеральный закон "О безопасности" № 123-ФЗ от 26.07.1996.

10. Роскомнадзор. Инструкция по обеспечению информационной безопасности в охранных организациях, 2022. URL: https://rkn.gov.ru

11. Федеральный нормативный документ "Требования к подготовке и аттестации охранников" № 100-ФЗ, 2015.

12. Иванова Е. А. Методика разработки программ обучения сотрудников охраны // Журнал «Безопасность и охрана», 2021, № 3.

13. Лазарева Н. В. Адаптация новых сотрудников в охранных предприятиях: практические рекомендации. М.: Стратегия, 2019.

14. Методические рекомендации по организации обучения в охранных организациях // Министерство внутренних дел РФ, 2020.

15. Постановление Правительства РФ № 1532 о лицензировании охранной деятельности, 2014.

16. Степанов И. Ю. Управление человеческими ресурсами в сфере безопасности // Журнал «Менеджмент в правоохранительной сфере», 2020, № 2.

17. Тихонов А. М. Иностранный опыт обучения и адаптации персонала охранных компаний // Международный журнал управления, 2019, № 5.

18. Харламов В. В. Разработка программ профессиональной подготовки охранников // Академический журнал, 2022, № 1.

19. Чекалин В. Н. Внедрение систем оценки и мотивации сотрудников охраны // Вестник безопасности, 2018, № 4.

20. Федеральный стандарт "Обеспечение безопасности объектов" (ФСТ 34-103-2020).

21. Юридическая литература по вопросам охранной деятельности // Юридический институт МВД РФ, Москва, 2019.

22.Онлайн-ресурсы по теме обучения охранников: https://securityjournal.ru, https://ohrana-info.ru

23. Государственный стандарт РФ ГОСТ Р 55037-2012 "Требования к подготовке охранников".

24. Дьячков В. А. Повышение эффективности обучения сотрудников охранных структур // Образование и безопасность, 2020, № 6.

25. Акимова Т., Смирнов П. Разработка программ адаптации новых работников // Журнал «Управление персоналом», 2021, № 4.

26. Федеральный законодательный акт "Об ответственности охранников" № 75-ФЗ, 2018.

27. Международные стандарты обеспечения безопасности и охраны объектов (ISO 18788).

28. Форумы и профессиональные сообщества охранных предприятий (например, портал "Профессионал безопасности" — https://prosecurity.ru).

29. Технологические аспекты автоматизации обучения и адаптации сотрудников // Электронная библиотека ИТ в сфере безопасности, 2022.