

2. Инструкция о порядке организации физической подготовки и спорта во внутренних войсках Министерства внутренних дел Респ. Беларусь : утв. М-вом внутр. дел Респ. Беларусь 29.05.2007 г., № 137 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

3. Теория и методика физического воспитания : учебник : в 2 т. / Л.П. Матвеев [и др.] ; под общ. ред. Л.П. Матвеева, А.Д. Новикова. – 2-е изд. – Т. 2. – М. : Физкультура и спорт, 1976. – 256 с.

4. Холодов, Ж.К. Теория и методика физического воспитания и спорта : учеб. пособие / Ж.К. Холодов, В.С. Кузнецов. – М. : Академия, 2008. – 480 с.

**УДК 796.012**

*А. И. Каранкевич, В. А. Барташ, И. Ю. Михута*  
*A. I. Karankevich, V. A. Bartash, I. Y. Mihuta*

**СУБЪЕКТИВНАЯ И ОБЪЕКТИВНАЯ ОЦЕНКА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ ФИЗИЧЕСКИХ  
КАЧЕСТВ СОТРУДНИКОВ МИЛИЦИИ  
ОБЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

**SUBJECTIVE AND OBJECTIVE EVALUATION  
PROFESSIONAL SIGNIFICANT PHYSICAL  
QUALITIES OF PUBLIC SECURITY MILITIA**

*Аннотация.* На основании проведенных профессиографических исследований в статье рассматривается значимость профессионально важных физических качеств, проявляемых сотрудниками органов внутренних дел при пресечении противоправных действий со стороны правонарушителей.

*Summary.* Examining the importance of professionally significant physical qualities based on conducted proffesiography researches, shown by the internal affairs employees aimed on stopping the unlawful actions from side of the offenders.

*Ключевые слова:* профессионально важные физические качества, профессиография, экстремальные условия деятельности, профессионально-прикладная физическая подготовка.

*Keywords:* professionally significant physical qualities, proffesiography, extreme conditions activities, professional applied physical training.

Вопросы профпригодности в профессиях, находящихся под юрисдикцией силовых структур, являются предметом исследований многих специалистов. В частности, в последние годы активно разрабатываются профессиограммы военных специальностей, позволяющие системно представить совокупность различных объективных характеристик, а также состав и содержание требований, предъявляемых к профессионально важным

качествам военных специалистов [1; 2]. Несмотря на определенные достижения в разработке систем профессионального отбора, позволяющих избирательно или интегрально оценивать профессионально важные качества будущих специалистов данного профиля, эта работа далека от окончательного завершения. В то же время практика показывает, что для обеспечения высокой эффективности деятельности сотрудников силовых ведомств и продления их профессионального долголетия требуется дальнейшая разработка и совершенствование существующих методик, способов обработки и интерпретации полученных данных.

*Степень разработанности проблемы.* Профессиональная деятельность сотрудников милиции общественной безопасности достаточно многогранна и напрямую связана с необходимостью решения достаточно сложных и ответственных задач, возникающих в различных служебно-оперативных ситуациях (пресечении противоправных действий, задержании правонарушителей и т. п.). Недостаточно высокая эффективность действий сотрудников в подобных экстремальных ситуациях объясняется низким уровнем физической (двигательной) подготовленности и недостаточным уровнем сформированности профессионально важных двигательных умений и навыков. Многочисленные попытки решения указанных проблем не имеют до настоящего времени должного практического эффекта, что во многом объясняется обобщенностью планируемых воздействий либо их односторонностью. В этой связи видится актуальным изучение требований, которые диктуются профессиональной деятельностью к личным качествам и психофизиологическим способностям сотрудника.

Накопленный к настоящему времени опыт профессиографической работы [1; 2; 3; 4; 5] позволяет рекомендовать ее проведение в определенной последовательности с выделением ряда самостоятельных этапов. При этом с учетом поставленных целей и исследовательских задач могут использоваться различные подходы к содержанию и структуре профессиограмм. В настоящем исследовании мы основывались на технологии «модульного подхода» в интерпретации А.К. Марковой [4]. Предлагаемый «задачно-личностный модульный подход» к профессиографированию означает, что в состав модуля входит соединение не просто отдельного профессионального действия и желательного качества, а сочетание определенной задачи и связанного с ней профессионально важного качества (далее – ПВК), без должного уровня развития которого невозможно решить эту задачу.

*Методы и организация исследования.* Профессиографические исследования проводились на базе Могилевского высшего колледжа МВД в период 2012–2013 учебного года. Респондентами были выбраны сотрудники, находящиеся на курсах повышения квалификации и относящиеся к катего-

рии милиции общественной безопасности: милиционеры строевых подразделений патрульно-постовой службы милиции ( $n=39$ ), участковые инспекторы милиции ( $n=11$ ). Категории сотрудников были распределены на 4 подгруппы в соответствии со стажем служебной деятельности (А – «1–5 лет», Б – «6–10 лет», В – «11–15 лет», Г – «свыше 15 лет»). В качестве экспертов выступали опытные специалисты (преимущественно руководящий состав региональных структур МВД).

Анкетирование проводилось на основе проекта единой номенклатуры профессионально важных качеств специалистов гражданской и военной сфер [2]. В настоящей статье приведены результаты опроса респондентов о значимости отдельных физических качеств, проявляемых сотрудниками органов внутренних дел (выше указанной категории) при пресечении противоправных действий и выполнении силового задержания правонарушителей. Оценивались четыре группы физических качеств (сила, скорость, выносливость, координация), традиционно выделяемые в специальной литературе [6].

Самооценка уровня развития профессионально важных психомоторных способностей проводилась на основе описанной выше номенклатуры ПВК. Различия между объективной и субъективной оценками определялись статистическими методами. Уровень и адекватность самооценки рассчитывались на основании полученных коэффициентов: от 0 до 0,49 – неадекватная, заниженная самооценка; от 0,5 до 0,89 – адекватная с тенденцией к занижению; от 0,90 до 1,09 – адекватная; от 1,10 до 1,49 – адекватная с тенденцией к завышению; от 1,50 до 2,00 – неадекватная, завышенная.

Педагогическое тестирование проводилось с целью определения уровня двигательного-координационной подготовленности обследованных лиц, для чего использовались двигательные тесты, апробированные ранее в собственных научных исследованиях [7].

*Результаты исследований.* Полученные результаты свидетельствуют о наличии определенных тенденций, характеризующих мнение респондентов о значимости ПВК для исследуемого модуля профессиональной деятельности.

*Силовые способности.* Сотрудники, имеющие стаж служебной деятельности от 1 года до 5 лет, считают, что высокий уровень развития силовых способностей крайне необходим (41,8 %) или необходим сотруднику (54,3 %) при решении задач по задержанию и противодействию правонарушителю. С увеличением профессионального стажа респонденты более взвешенно оценивают значимость высокого уровня развития силовых способностей. В частности, только 23,4 % (стаж 6–10 лет) и 39,5 % (стаж 11–15 лет) респондентов указали, что высокий уровень развития силовых спо-

способностей крайне необходим сотруднику, а 49,9 % и 47,7 % (соответственно указанным выше группам) считают это качество необходимым. Сотрудники, имеющие профессиональный стаж свыше 15 лет, оценивают значимость силовых способностей достаточно высоко (57,3 % указывает на крайнюю необходимость, 35,7 % – на его необходимость). На относительно низкую значимость данного качества для эффективного решения задач по задержанию правонарушителя указало 3,9 % респондентов, имеющих стаж до 5 лет, однако у более опытных сотрудников эти показатели выражены в большей степени: 26,7 % (стаж 6–10 лет), 12,8 % (стаж 11–15 лет) и 7,0 % (стаж свыше 15 лет).

Результаты опроса специалистов-экспертов, оценивавших значимость рассматриваемого ПВК, показали, что их мнение несколько отличается от позиции сотрудников. В частности, четко просматривается тенденция к снижению высокой значимости уровня развития силовых способностей при увеличении стажа профессиональной деятельности: 35,7 % (стаж 1–5 лет), 28,5 % (стаж 6–10 лет), 14,3 % (стаж 11–15 лет) и 14,3 % (стаж свыше 15 лет). В то же время показана необходимость оптимального уровня силовой подготовленности для всех приведенных групп (соответственно 64,3 %, 71,4 %, 78,5 % и 78,5 %). Тем не менее 7,1 % опрошенных специалистов указали, что для опытных сотрудников (стаж свыше 10 лет) данное качество не является достаточно значимым.

Таким образом, просматривается более взвешенная оценка значимости ПВК «силовые способности» специалистами в сравнении с мнением действующих сотрудников. В целом можно утверждать, что сотрудники, имеющие относительно меньший стаж служебной деятельности, придают большое значение силовым способностям, что предположительно свидетельствует об относительно низком уровне их специальной подготовленности и нацеленности на силовой вариант действий в ситуациях, связанных с задержанием правонарушителя. С увеличением стажа профессиональной деятельности, а соответственно и с приобретением опыта силового задержания, установка на силовой компонент действий снижается. В то же время следует обратить внимание, что сотрудники, имеющие профессиональный стаж свыше 15 лет, указывают на высокую значимость ПВК «силовые способности». Возможная причина подобного мнения может основываться на субъективной оценке уровня своих двигательных способностей и возрастном снижении некоторых показателей (например, скорости двигательных действий), что, по мнению сотрудников, может компенсироваться более высоким уровнем развития силовых способностей.

*Скоростные способности.* Выявлено, что вне зависимости от стажа служебной деятельности большинство респондентов указало на относительно низкую значимость уровня развития скоростных способностей

у сотрудников при противодействии правонарушителю по сравнению с силовыми способностями. Наибольшая разница зафиксирована при сравнении показателей в графе «крайне необходимо» (соответственно на 23,4 %, 53,6 %, 17,2 % и 9,3 % меньше).

В то же время, по мнению респондентов, необходимость развития оптимального уровня скоростных способностей является важным для всех групп (соответственно 38,7 %, 34,1 %, 39,5 % и 39,2 %). На низкую значимость ПВК «скоростные способности» указало соответственно 37,9 %, 12,3 %, 43,3 % и 51,5 % респондентов.

Мнение специалистов-экспертов в рассматриваемом вопросе существенно отличается от позиции сотрудников. В частности, четко просматривается тенденция к снижению высокой значимости уровня развития скоростных способностей при увеличении стажа профессиональной деятельности : 42,8 % (стаж 1–5 лет), 35,7 % (стаж 6–10 лет), 14,3 % (стаж 11–15 лет) и 14,3 % (стаж свыше 15 лет). При этом оптимальный уровень скоростной подготовленности является важным для всех групп (соответственно 57,1 %, 69,3 %, 85,7 % и 69,3 %). Лишь 14,3 % опрошенных специалистов указали, что для сотрудников, имеющих стаж служебной деятельности свыше 15 лет, данное качество не является достаточно значимым.

Таким образом, наибольшее число респондентов, указавших на относительно низкое значение данного качества, были выявлены в группах наиболее опытных сотрудников (43,3 % и 51,5 %). Можно предположить, что в рассматриваемом случае эта категория сотрудников основывается на личном профессиональном опыте и уверенности в том, что недостаточная скорость двигательных реакций и действий может компенсироваться способностью к прогнозированию ситуации и возможностью выполнения упреждающих приемов (т. е. своего рода тактическим мышлением). Тем не менее эта позиция существенно отличается от мнения специалистов, придающих важное значение данному качеству на всем протяжении профессиональной карьеры.

*Выносливость.* В данном модуле вопросов рассматривалась специальная выносливость, проявляемая при силовом задержании правонарушителей.

На необходимость высокого уровня развития выносливости указало примерно равное количество респондентов из выделенных нами групп (соответственно 10,2 %, 16,8 %, 27,4 %, 32,9 %). Однако более опытные сотрудники придают этому качеству большее значение (так считают 32,9 % респондентов в группе со стажем работы свыше 15 лет, при этом только 10,2 % молодых сотрудников указывают, что это качество крайне необходимо). Этот вывод также отслеживается в ответах респондентов, указавших на его низкую значимость для сотрудника (так считают 55,2 % со-

трудников, имеющих служебный стаж до 5 лет и только 18,4 %, представляющих группу со стажем свыше 15 лет).

Опрос специалистов-экспертов, оценивавших значимость рассматриваемого ПВК, показал, что их мнение существенно отличается от позиции сотрудников. В частности, четко просматривается тенденция к снижению высокой значимости уровня развития выносливости при увеличении стажа профессиональной деятельности: 35,7 % (стаж 1–5 лет), 14,3 % (стаж 6–10 лет), 7,1 % (стаж 11–15 лет) и 7,1 % (стаж свыше 15 лет). Оптимальный уровень развития выносливости является важным для всех групп (соответственно 50,0 %, 57,1 %, 71,4 % и 78,5 %) или не является профессионально значимым (соответственно 55,2 %, 46,1 %, 30,7 %, 18,4 %).

При анализе полученных результатов следует критично подходить к субъективному опыту респондентов, т. к. функциональные возможности индивида (в частности, уровень развития выносливости) при выполнении задержания во многом взаимосвязаны с уровнем специальной подготовленности сотрудника. При достаточно высоком уровне владения приемами задержания роль выносливости (в принципе любого из ее структурных компонентов) не будет столь значительной в отличие от физической работоспособности, требования к которой продиктованы длительностью и общей напряженностью служебного времени.

*Координационные способности.* Уровень развития координационных способностей (далее – КС) во многом определяет эффективность деятельности сотрудника органов внутренних дел в ситуациях, связанных с задержанием правонарушителя.

В исследованиях, проведенных нами ранее, показано [7], что ведущими специфическими координационными проявлениями у сотрудников спецподразделений являются: способность к приспособлению и перестроению двигательных действий, способность к ориентированию (при оперативном решении двигательных задач), способность к быстрому согласованию (быстрота реагирования на движущийся объект), способность к дифференцированию параметров движений. Учитывая вышеизложенное, при анкетировании сотрудников вопросы были структурированы таким образом, чтобы в первую очередь была дана оценка значимости ведущих КС.

Подавляющее большинство опрошенных респондентов считают, что высокий уровень развития КС необходим сотруднику органов внутренних дел. При этом наблюдается достаточно выраженная тенденция более высокой значимости КС в ответах сотрудников, имеющих стаж работы свыше 10 лет. В частности, 24,8 % респондентов группы со стажем работы свыше 15 лет указали, что высокий уровень развития КС «крайне необходим» или «необходим» (60,4 %) сотруднику. В то же время 49,8 % сотрудников, имеющих стаж служебной деятельности 1–5 лет, считают, что уровень раз-

вития КС не является определяющим. Данное обстоятельство позволяет предположить, что мнение молодых сотрудников основано на недостаточном опыте действий в ситуациях, требующих экстремного принятия решений и их убежденности в том, что возникающие задачи по задержанию правонарушителя могут быть решены преимущественно за счет силового компонента.

В результате опроса специалистов-экспертов не выявлено тенденций (как в отношении других двигательных способностей) к снижению высокой значимости уровня развития координационных способностей при увеличении стажа профессиональной деятельности: 42,8 % (стаж 1–5 лет), 35,7 % (стаж 6–10 лет), 35,7 % (стаж 11–15 лет) и 28,5 % (стаж свыше 15 лет). Оптимальный уровень развития координационных способностей является важным для всех групп (соответственно 57,1 %, 69,3 %, 69,3 % и 71,4 %). Также следует отметить, что в отличие от других двигательных способностей на низкую значимость данного ПВК не указал никто из опрошенных специалистов.

*Объективность самооценки ПВК.* Адекватность самооценивания выражает степень соответствия представлений человека о себе с объективными основаниями этих представлений. Уровень самооценки выражает степень реальных и идеальных или желаемых представлений о себе. Адекватную самооценку с тенденцией к завышению можно приравнять к позитивному отношению к себе, к самоуважению, принятию себя, ощущению собственной полноценности. Низкая самооценка, наоборот, может быть связана с негативным отношением к себе, неприятием себя, ощущением собственной неполноценности.

Приведенные результаты самооценки уровня развития профессионально важных двигательных-координационных способностей сотрудниками милиции общественной безопасности приведены в таблицах 1–4.

Анализ приведенных результатов показывает, что большая часть респондентов взвешенно подошли к оценке своих двигательных-координационных способностей. Косвенно об этом можно судить по отсутствию крайних (как низких – 1–3 балла, так и высоких – 9–10 баллов) оценок. Преимущественно общий массив показателей находится в среднем оценочном диапазоне (5–7 баллов), однако при этом явно заметна тенденция к более высоким показателям личной самооценки у сотрудников, имеющих профессиональный стаж от 1 года до 5 лет. Несколько ниже показатели в группе «5–10 лет», однако и они существенно превосходят оценки, выставленные более опытными сотрудниками. Из множества причин, которые лежат в основе данного явления, выделим возрастной аспект, связанный со снижением функциональных возможностей организма.

Таблица 1 – Распределение общей выборки результатов самооценки уровня развития ПВК «Силовые способности», в %

| Профессиональный стаж респондентов | Оценочная шкала в баллах |   |     |      |      |      |      |      |      |    |
|------------------------------------|--------------------------|---|-----|------|------|------|------|------|------|----|
|                                    | 1                        | 2 | 3   | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10 |
| 1–5 лет                            | -                        | - | -   | 12,1 | 23,3 | 34,2 | 25,3 | 5,1  | -    | -  |
| 6–10 лет                           | -                        | - | 2,2 | 14,2 | 16,3 | 37,1 | 19,2 | 12,0 | -    | -  |
| 11–15 лет                          | -                        | - | -   | 6,1  | 12,3 | 26,2 | 28,1 | 21,2 | 6,1  | -  |
| 15 и более                         | -                        | - | 3,3 | 8,2  | 14,1 | 28,2 | 21,0 | 14,1 | 11,1 | -  |

Таблица 2 – Распределение общей выборки результатов самооценки уровня развития ПВК «Координационные способности», (в %)

| Профессиональный стаж респондентов | Оценочная шкала в баллах |   |   |      |      |      |      |      |   |    |
|------------------------------------|--------------------------|---|---|------|------|------|------|------|---|----|
|                                    | 1                        | 2 | 3 | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9 | 10 |
| 1–5 лет                            | -                        | - | - | 19,3 | 21,2 | 34,3 | 21,1 | 4,0  | - | -  |
| 6–10 лет                           | -                        | - | - | 16,4 | 19,1 | 29,2 | 18,2 | 17,1 | - | -  |
| 11–15 лет                          | -                        | - | - | -    | 23,4 | 36,2 | 21,2 | 19,2 | - | -  |
| 15 и более                         | -                        | - | - | 14,2 | 27,3 | 32,2 | 26,3 | -    | - | -  |

Таблица 3 – Распределение общей выборки результатов самооценки уровня развития ПВК «Скоростные способности», в %

| Профессиональный стаж респондентов | Оценочная шкала в баллах |   |   |     |      |      |      |      |     |    |
|------------------------------------|--------------------------|---|---|-----|------|------|------|------|-----|----|
|                                    | 1                        | 2 | 3 | 4   | 5    | 6    | 7    | 8    | 9   | 10 |
| 1–5 лет                            | -                        | - | - | 8,2 | 15,1 | 28,3 | 29,1 | 15,1 | 4,2 | -  |
| 6–10 лет                           | -                        | - | - | 3,2 | 12,1 | 37,3 | 39,2 | 8,2  | -   | -  |
| 11–15 лет                          | -                        | - | - | -   | 11,3 | 35,3 | 32,1 | 21,3 | -   | -  |
| 15 и более                         | -                        | - | - | 4,1 | 17,2 | 39,1 | 23,1 | 16,5 | -   | -  |

Таблица 4 – Распределение общей выборки результатов самооценки уровня развития ПВК «выносливость», в %

| Профессиональный стаж респондентов | Оценочная шкала в баллах |   |   |      |      |      |      |      |   |    |
|------------------------------------|--------------------------|---|---|------|------|------|------|------|---|----|
|                                    | 1                        | 2 | 3 | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9 | 10 |
| 1–5 лет                            | -                        | - | - | 12,2 | 13,1 | 34,2 | 27,3 | 13,2 | - | -  |
| 6–10 лет                           | -                        | - | - | 9,1  | 22,3 | 26,2 | 29,2 | 13,2 | - | -  |
| 11–5 лет                           | -                        | - | - | 11,2 | 31,2 | 28,3 | 18,2 | 11,1 | - | -  |
| 15 и более                         | -                        | - | - | 14,1 | 34,2 | 32,2 | 14,1 | 5,4  | - | -  |

*Объективность самооценки уровня развития профессионально важных физических качеств.* Результаты, полученные в ходе исследований различий между объективной и субъективной оценками, приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Объективность самооценки уровня развития профессионально важных физических качеств (по средним значениям тестовых показателей)

| Адекватность самооценки               | Стаж профессиональной деятельности |          |           |              |
|---------------------------------------|------------------------------------|----------|-----------|--------------|
|                                       | 1–5 лет                            | 6–10 лет | 11–15 лет | Свыше 15 лет |
| Адекватная                            | 2                                  | 3        | 7         | 6            |
| Адекватная с тенденцией к завышению   | 7                                  | 7        | 3         | 1            |
| Адекватная с тенденцией к занижению   | -                                  | 1        | 2         | 4            |
| Неадекватная с тенденцией к завышению | 2                                  | -        | -         | -            |
| Неадекватная с тенденцией к занижению | -                                  | -        | 2         | 3            |

Анализ полученных результатов показывает, что наименее адекватная самооценка уровня развития двигательного-координационных способностей выявлена в группах испытуемых, имеющих меньший стаж профессиональной деятельности. В группах со стажем «1–5 лет» и «6–10 лет» зарегистрировано соответственно 2 и 3 случая адекватной самооценки. В то же время в группах со стажем «11–15 лет» и «свыше 15 лет» зарегистрировано соответственно 7 и 6 адекватных сравнений. При этом в группах со стажем «1–5 лет» и «6–10 лет» отмечается стремление респондентов к завышенной самооценке, в то время как в группах «11–15 лет» и «свыше 15 лет» эта тенденция имеет обратный характер.

Проведенные исследования показали, что сотрудники, относящиеся к категории милиции общественной безопасности, придают достаточное значение показателям, характеризующим уровень их физической подготовленности. При оценке роли отдельных физических качеств (двигательных способностей), проявляемых при пресечении противоправных действий и выполнении силового задержания правонарушителя, выявлены определенные тенденции, определяемые преимущественно стажем служебной деятельности и возрастными особенностями исследуемого контингента.

В то же время приведенные результаты исследований свидетельствуют о том, что отсутствие системной диагностики и достаточно размытое представление сотрудников о показателях, характеризующих их двигательного-координационные способности, приводят к неточной (в т.ч. неадекватной) самооценке психофизического состояния, что существенно снижает эффективность процесса профессионально-прикладной физической подготовки сотрудников и, в конечном итоге, может негативно сказываться на результатах служебно-оперативной деятельности.

Выявленные особенности необходимо учитывать при планировании процесса профессионально-прикладной физической подготовки сотрудников указанной категории.

### **Библиографический список**

1. Военная физиология : учебник / под общей ред. А.Г. Караяни, Ю.Г. Сулимова. – М. : Военный университет, 2004. – 276 с.
2. Зараковский, Г.М. Проект единой классификации профессий гражданской и военной сфер деятельности и номенклатуры профессионально важных качеств специалистов / Г.М. Зараковский, И.Н. Чунаева, В.А. Жильцов, С.Ю. Шустова, А.А. Волокитин // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики». – 2004. – № 2. – С. 19–31.
3. Гаврилов, В.Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации / В.Е. Гаврилов // Вопросы психологии, 1987. – № 1. – С. 111–117.
4. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
5. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
6. Матвеев, Л.П. Теория и методика физической культуры : учебник для ИФК / Л.П. Матвеев. – М. : ФиС, 1991. – С. 14–21.
7. Барташ, В.А. О направленном формировании ведущих компонентов координационных способностей в профессионально-прикладной физической подготовке сотрудников силовых структур / В.А. Барташ, В.Е. Васюк, И.Ю. Михута // Научные труды НИИ физической культуры и спорта Республики Беларусь : сб. науч. тр. / редкол.: Н.Г. Кручинский (гл. ред.) [и др.] ; Науч.-исслед. ин-т физ. культуры и спорта Респ. Беларусь. – Вып. 9. – Минск, 2010. – С. 17–22.

**УДК 355.232**

*Ю. А. Комаричев*  
*Y. A. Komarichev*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ СТРЕЛЬБЕ ИЗ БОЕВОГО ОРУЖИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ ФАКУЛЬТЕТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

### **TO IMPROVE TRAINING TO SHOOT WITH COMBAT ARMS OF STUDENTS OF PROFESSIONAL TRAINING FACULTY**

*Аннотация.* В данной статье рассматриваются пути оптимизации методики первоначального обучения сотрудников, впервые поступающих на службу в органы внутренних дел.

*Summary.* His article looks at ways to optimize the methodology of the initial training for new entrants to the service of the internal affairs bodies.

**Ключевые слова:** *огневая подготовка, методика обучения, первоначальная подготовка сотрудников ОВД.*