

## КОНФЕРЕНЦИИ

УДК 159.9

ГРНТИ 15.01.13

### ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРИГОДНОСТЬ К СЛУЖБЕ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ

(информационное сообщение о заседании научно-практического семинара  
«Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и  
эргономики»)

©2024 г. А.А. Обознов\*, Ю.В. Бессонова\*\*

\* *Доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник,  
Институт психологии РАН, Москва;  
e-mail: aao46@mail.ru*

\*\* *Кандидат психологических наук, старший научный сотрудник,  
Институт психологии РАН, Москва;  
e-mail: bessonovajv@ipran.ru*

В Институте психологии РАН 14 ноября 2024 года состоялось заседание научно-практического семинара «Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики», посвященное обсуждению современного состояния и перспективам развития психологического профессионального отбора. Заседание

проводилось в формате круглого стола с участием ведущих отечественных специалистов психологических исследований и методических разработок в этой области.<sup>1</sup>

В *приветственном слове* директор Института психологии РАН, академик РАН Д.В. Ушаков подчеркнул актуальность темы заседания и её практическую значимость, обратив особое внимание на необходимость оценки нравственных характеристик кандидатов при проведении психологического профессионального отбора в правоохранительные органы. В *вступительном докладе* научный руководитель Института психологии РАН и научно-практического семинара, академик РАН А.Л. Журавлев проанализировал современное состояние психологических исследований, посвященных профессиональному отбору будущих и подбору действующих сотрудников. Рассмотрена проблема соответствия понятий и процедур психологического профессионального отбора, подбора, оценки профессиональной пригодности. Выделены следующие векторы актуальных исследований профессионального отбора и подбора в современной психологии: теоретико-методологические проблемы, принципы организации и проведения исследований, основные этапы применения их результатов в разных профессиях. Обоснованы перспективы развития исследований в этой области — обоснование новых методологических подходов и категориально-понятийного аппарата, изучение содержательных связей результатов исследований профессиональной пригодности с другими направлениями психологии труда и профессиональной деятельности.

В *основном докладе* «Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах» ведущий научный сотрудник Научно-исследовательского института Федеральной службы исполнения наказаний России, кандидат психологических наук, доцент Б.Г. Бовин рассмотрел вопросы принятия решения о

---

<sup>1</sup> Выражаем признательность авторам докладов Б.Г. Бовину и А.Л. Журавлеву, а также дискуссионкам В.В. Барabanщиковой, В.М. Звоникову, Ю.В. Богдасарову, М.В. Виноградову, М.Н. Рыбниковой, Л.О. Андриюшиной, Е.В. Леоновой, А.Н. Занковскому, А.А. Грачеву, В.А. Толочеку, С.Ф. Сергееву за предоставленные материалы, использованные при подготовке информационного сообщения

годности кандидатов к службе на этапах проведения профессионального отбора. На первом этапе специалисты кадровой службы оценивают социально-правовой аспект соответствия кандидата требуемым социально-демографическим, правовым и морально-этическим нормам. Вторым этапом является медицинский отбор, направленный на выявление нарушений здоровья кандидатов, препятствующих службе в органах внутренних дел. При этом специалисты кадровой и медицинской службы справедливо считают, что их задача заключается в определении годности/непригодности кандидата к службе, а оценка его будущей профессиональной успешности есть задача руководителей подразделений, где будет служить кандидат. На третьем этапе проводится собственно психологический отбор, который носит рекомендательный характер. При проведении психологического отбора следует избегать жесткой оценки годен/негоден. Психологический профессиональный отбор предполагает другую формулировку — какой вид профессиональной деятельности наиболее подходит конкретному кандидату. Применительно к профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов различаются следующие её виды: оперативно-розыскная, профилактическая, следственная, пенитенциарная, охранная, административно-надзорная, диспетчерская, управленческая, экстремальная и деятельность спецназа. Лояльному, соматически и психически здоровому кандидату можно рекомендовать тот вид деятельности, который наиболее отвечает его личностным особенностям. В докладе представлены психодиагностические модели для различных видов профессиональной деятельности в органах внутренних дел, основанные на результатах применения русскоязычного варианта опросника ММРІ и статистическо-математического метода множественной регрессии, что позволяет выявить линейную зависимость диагностического показателя (отклика) от многочисленных переменных (предикторов), в основном являющихся дополнительными шкалами опросника ММРІ.

Содержание доклада Б.Г. Бовина стало предметом последующего обсуждения в выступлениях приглашенных дискуссионтов — специалистов служб и организаций, в

которых проводится профессиональный отбор, а также ведутся исследования в интересах его научно-методического обеспечения.

*В выступлении руководителя Департамента психологической работы Министерства обороны Российской Федерации, член-корреспондента РАО, доктора психологических наук В.В. Барабанщиковой* подчеркнута важная роль психологического профессионального отбора в разные виды военной службы и военно-учебные организации для последующего становления военных специалистов в современных условиях. Были отмечены особенности требований к личностным и психологическим качествам будущих военных специалистов, которые необходимо оценивать на всех этапах их становления, включая психологический профессиональный отбор.

*В выступлении заведующего научно-исследовательской лаборатории психофизиологии Московского гуманитарного университета доктора медицинских наук, профессор В.М. Звоникова* отмечен высокий научный уровень доклада Б.Г. Бовина. В этой связи, дискусант отметил значимость исследований, проводившихся в созданном в июле 1990г. Научно-практическом центре психофизиологии и психологии труда МВД СССР (руководитель В.М.Звоников). Сотрудниками Центра, в т.ч., Б.Г. Бовиным, были проведены психологические обследования более 700 специалистов различных подразделений отделов внутренних дел (ОВД) из нескольких десятков регионов страны. Основные итоги данной работы: впервые разработана классификация основных видов профессиональной деятельности сотрудников ОВД; проведен профессиографический анализ видов этой деятельности; на основе множественного регрессионного анализа были разработаны диагностические модели для каждого вида профессиональной деятельности. Полученные результаты позволили впервые внедрить в практику работы подразделений ОВД научно-обоснованные методы психологического профессионального отбора кандидатов. Такой отбор был внедрен в более широкую систему психофизиологического обеспечения деятельности специалистов, которая включала первоначальное психологическое обследование специалистов, динамический контроль их

функционального состояния, расширенное психофизиологическое обследование, психологическое консультирование, психокоррекционные мероприятия и оздоровительно-восстановительные мероприятия (психофизиологическая реабилитация). Разработанная система дает реальную возможность обеспечения высокой надежности и работоспособности специалистов, их профессионального долголетия. К сожалению, эти итоговые результаты, показавшие эффективность разработанной в Центре системы психофизиологического обеспечения деятельности специалистов, включая психологический профессиональный отбор, не получили упоминания в докладе Б.Г. Бовина. Кроме того, в докладе не указаны перспективы развития психологического профессионального отбора на современном этапе.

*В выступлении главного специалиста—врача организационно-методического отдела управления медицинского обеспечения Департамента по материально-техническому и медицинскому обеспечению МВД России, полковника внутренней службы, врача-психиатра высшей квалификационной категории Ю.В.Богдасарова была кратко обозначена история становления профессионального отбора (профотбора) на службу в органы внутренних дел. Она началась 55 лет назад, когда постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР была поставлена задача тщательного профотбора подготовленных и грамотных представителей трудящихся для комплектования ОВД. В 1969 году в военно-врачебной комиссии Управления внутренних дел Мосгорисполкома была организована психофизиологическая лаборатория (ПФЛ), включавшая врачей и психологов. Первоначально проводился отбор водителей спецтранспорта, формирование методики отбора проводилось совместно с психологами ВНИИ МВД СССР. Итогом этой работы стали утвержденные в 1972г. методические указания о порядке психофизиологического освидетельствования водителей, допускаемых для работы на оперативном транспорте органов МВД. Методика включала исследования: силы и подвижности нервных процессов, переключения внимания (таблицы Шульте-Платонова), эмоциональной устойчивости при дефиците времени с регистрацией частоты*

сердечных, а также беседу. Впоследствии для проведения профотбора был включен психологический блок (модификации психологических опросников ММРІ–ММИЛ и СМИЛ, тест «Прогрессивные матрицы»), а также расширен физиологический блок за счет исследований variability сердечного ритма и адаптационного потенциала. Развитие сети ПФЛ обусловило необходимость создания в 1981г. научно-методического центра, которым стала Центральная научно-исследовательская психофизиологическая лаборатория МВД СССР, о работе которой рассказывал уважаемый докладчик Б.Г. Бовин. В 1995 году ПФЛ были выведены из состава военно-врачебных комиссий и на их базе сформированы центры психологической диагностики. К сожалению, руководство Главного центра психологической диагностики увлеклось исследованиями биорезонанса, признанным сегодня лженаукой, а также «детекцией лжи», а методология психологического профессионального отбора ушла от выявления профессионально важных качеств к «выявлению» негативной информации. В итоге указанные центры были расформированы. Все предыдущие годы профотбор существовал вне правовой зоны, т.е., его заключения носили рекомендательный характер и часто не учитывались руководством. Придание профотбору правового статуса закреплено в Федеральном законе от 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел» и последующем постановлении Правительства Российской Федерации от 2012 г. № 1259, утвердившем Правила профотбора. Тогда же руководство профотбором было передано кадровым структурам, психологи центров психологической диагностики были переподготовлены в медицинских психологов, а в ведении этих центров осталось только выявление 3-х факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения, а именно злоупотребление алкоголем или токсическими веществами, потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ, склонность к совершению суицидальных действий. При этом первый фактор выявляется посредством постановки диагноза психического расстройства, а второй фактор может быть выявлен только с помощью химико-токсикологического исследование. В заключение своего выступления

дискутант выразил пожелание о возвращении профотбора к своей сути — выявлению профессионально-важных качеств, в т.ч., на основе разработок Б.Г. Бовина с соавторами, но только с применением современной научно-методической базы, например, адаптированного опросника ММРІ-2.

*В выступлении заместителя начальника отдела организации психологической работы Главного управления по работе с личным составом МВД России М.В. Виноградова* отмечено, что в 2020–23 г.г. в органах внутренних дел свыше 300 тыс. человек прошли психологический профессиональный отбор. Практически в каждом 8-ом случае кандидат по тем или иным причинам был не рекомендован для назначения на должность или обучения в ведомственной образовательной организации. Дискутант привлек внимание к тому, что изложенные в докладе Б.Г. Бовина взгляды на психологический профессиональный отбор существенным образом отличаются от реализуемого с 2015 года на практике нового подхода к отбору кандидатов. Суть этого подхода заключается в комиссионном и комплексном рассмотрении психологами подразделений по работе с личным составом и специалистами медицинских организаций вопросов о профессиональной пригодности граждан к службе в ОВД. В ходе такого профотбора проводятся психологические и психофизиологические исследования, тестирование, медицинские обследования, в т.ч., с применением специализированных технических устройств (полиграфов), а также медицинских аппаратов. Результаты совместной работы психологов и медицинских работников рассматриваются на заседаниях профильных комиссий по психологическому профессиональному отбору. В прошедшем году наиболее распространенными формами отклоняющегося поведения у кандидатов на службу (по степени уменьшения относительной частоты) являлись потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ, склонность к совершению суицидальных действий, злоупотребление алкоголем, участие в незаконном обороте наркотиков, сокрытие или искажение анкетных данных и сведений о доходах. Указывается, что использование в практической деятельности моделей оценки

пригодности, разработанных исключительно по результатам опросов руководителей различного уровня, и последующая модификация на основе таких опросов инструментально-методической подсистемы психологического профессионального отбора носит дискуссионный характер.

*В выступлении старшего научного сотрудника Центрального научно-исследовательского института ВВС Министерства обороны Российской Федерации, кандидата психологических наук Рыбниковой М.Н.* отмечено, что психологический профессиональный отбор в военно-воздушных силах (ВВС) РФ официально введен в практику комплектования летных училищ с 1964 г. директивой Главнокомандующего ВВС, а с 1966 года приказом Министра обороны РФ. В последние десятилетия в практике психологического профессионального отбора в высшие военные училища используется автоматизированное рабочее место «Отбор-В», применение которого регламентировано действующими нормативными и методическими документами Министерства Обороны РФ. Кроме того, в практике психологического профессионального отбора в летные училища ВВС применяется автоматизированный комплекс методик «АСПО-2007», позволяющий наряду с оценкой и выявлением стандартных психологических характеристик, осуществлять диагностику специфических для авиационной деятельности профессионально важных качеств. В последние десятилетия произошло ухудшение качественного состава зачисленных в летные училища кандидатов: наблюдается уменьшение процента лиц с I группой психологического профессионального отбора и, соответственно, увеличение числа лиц с III группой психологического профессионального отбора. Большинство кандидатов в летные училища не обладают высоким уровнем развития ПВК. Наименее развитыми у современных курсантов являются такие психические процессы как внимание и память. Поскольку невозможно резко изменить демографическую ситуацию в стране, приходится работать с наличествующим контингентом курсантов. Поэтому следует акцентировать работу психолога на формировании и развитии ПВК курсантов в процессе обучения как



составляющей пролонгированного психологического профессионального отбора. В идеале мероприятия по психологическому сопровождению профессиональной деятельности должны проводиться постоянно, начиная с обучения в летные училища и сопровождать каждый этап профессионального пути курсанта и летчика. В настоящее время нами под руководством доктора медицинских наук А.А. Вороны, совместно с И.А. Ковальчук и при активном участии кандидата психологических наук Ю.Э. Писаренко была проведена работа по разработке курса мероприятий, направленных на формирование и развитие ПВК у авиационных специалистов. Методологической основой работы послужили результаты исследований доктора психологических наук, профессора В.Л. Марищука о взаимосвязях ПВК с успешностью профессиональной деятельности. Усилиями указанного авторского коллектива был создан курс мероприятий, включающих в себя теоретические и практические занятия, специальные упражнения и приемы для коррекции интеллектуально-психологического статуса летного состава. Отличительной особенностью разработанного курса является то, что входящие в него экспресс-методики не требуют больших временных и организационных затрат. Каждое упражнение занимает не более 5 минут. Таким образом, применительно к конкретной ситуации в учебном заведении можно как из «кубиков» собрать варианты занятий любой длительности. Упражнения, используемые в созданном курсе, универсальны и могут использоваться в практике работы с курсантами других специальностей. В этом мы видим возможность развития системы пролонгированного психологического профессионального отбора.

*В выступлении руководителя проекта департамента подготовки персонала АО "Концерн Росэнергоатом", кандидата психологических наук Л.О. Андрюшиной подчеркивается, что профессиональная надежность персонала является ключевым аспектом в обеспечении безопасной и эффективной работы атомных электростанций (АЭС). Одним из подтверждением тому стала авария, произошедшая в 1979 г. на атомной электростанции США Три-Майл-Айленд. Её причина была связана с*

ошибками действиями оператора АЭС. В СССР серьезно отреагировали на эту аварию. Правительство, а также Министерство среднего машиностроения и Министерство энергетики СССР выпустили специальные постановления и приказы о внесении изменений в систему подготовки кадров для АЭС и предприятий, использующих атомную энергию. Были приняты решения о создании лабораторий психофизиологического профессионального отбора и кабинетов психологической разгрузки для персонала, подписан Приказ Министерства высшего образования и Министерства энергетики СССР «Об организации отраслевой научно-исследовательской лаборатории «Прогресс» в Московском инженерно-физическом институте». Свою работу лаборатория «Прогресс» начала 1 января 1982 г., её руководителем назначена В.Н. Абрамова, в ту пору кандидат психологических наук, а в настоящее время доктор психологических наук, профессор, научный руководитель лаборатории «Прогноз». Кроме того, началась работа по организации лабораторий психофизиологического обеспечения (ЛПФО) на всех АЭС. Первоочередной задачей ЛПФО по обеспечению надежности персонала АЭС стало проведение психофизиологического обследования специалистов с целью психологического и психофизиологического отбора работников, оценки их профессионально важных личностных качеств для выявления ранних признаков психологической дезадаптации. Психофизиологическое обследование проводилось при приеме на работу, а также при должностных перемещениях. Данный вид обследования позволяет определить, насколько индивидуально-психологические особенности кандидата соответствуют требованиям профессиональной деятельности. Для должностей работников, влияющих на безопасность работы АЭС психофизиологическое обследование проводится ежегодно. Данный вид обследования позволяет отслеживать динамику профессиональной надежности работников АЭС. В случае отрицательной динамики, работнику назначается психологическая и психофизиологическая поддержка. Внеплановое психофизиологическое обследование проводится после перенесенного

тяжелого заболевания, травм, длительного перерыва в трудовой деятельности с целью выявления ранних признаков психологической дезадаптации, снижающих надежность персонала АЭС. Ежегодно специалисты ЛПФО проводят более 10 000 психофизиологических обследований персонала АЭС. Такой комплексный подход к подбору работников, их расстановке на конкретные рабочие места, учёт специфики тех требований, которые предъявляются к работникам на этих рабочих местах, позволяет повышать надежность человеческого фактора, а, следовательно, эффективность и безопасность работы АЭС.

*В выступлении главного эксперта Центра компетенций по культуре безопасности и надёжности человеческого фактора при АНО ДПО «Техническая академия Росатома», доктора психологических наук Е.В. Леоновой подчеркнута важность практических проблем, поднятых в докладе Б.Г. Бовина. Как отметила дискуссионный участник, вывод формул эффективности профессиональной деятельности остается актуальной задачей. Попытки её решения в виде регрессионных моделей можно найти у разных авторов, например, Р. Кеттелла, разработавшего формулу эффективности продавца, полицейского, психолога-консультанта, психолога-исследователя. Однако эти регрессионные модели разработаны в рамках факторной модели личности Р. Кеттелла. В этой связи, Е.В. Леонова указала на ряд проблемных методических моментов доклада, главным из которых является отсутствие общей модели исследования с опорой на профессиограммы, методы оценки профессионально важных качеств, психометрическое обоснование используемых методик, а также на закон распределения данных, используемых для построения регрессионных уравнений. Отсутствие в докладе результатов профессиографического анализа различных видов деятельности работников МВД означает, что недостаточно обоснована полнота перечня профессионально-важных качеств. Такой вывод подтверждается приводимыми в докладе данными, что низкие оценки не прогнозируют низкую эффективность профессиональной деятельности работников МВД, а это значит, что предложенная модель не является полной. Кроме*

того, нет оценки статистической значимости коэффициентов регрессии в моделях. Не обосновано количество десятичных знаков, их соотношения со шкалами измерения показателей, нет данных о распределении показателей. Регрессионный анализ относится к параметрическим методам, поэтому шкала измерения и распределение могут иметь ключевое значения, их не учёт может привести к искажениям. Известно, что шкалы ММИЛ (СМИЛ) не являются нормально распределёнными, данные об этом есть в многочисленных отечественных и зарубежных публикациях, а также подтверждаются нашими данными на выборке работников атомных станций. В качестве примера решения задач обеспечения надёжности человеческого фактора дискуссионно представлена принятая в атомной отрасли система оценки блоков ПВК у работников АЭС различных должностных категорий, а также технологию вынесения итогового вывода по результатам психофизиологического обследования. Эмпирически обосновано, что ключевыми факторами надёжности персонала атомных станций являются высокий уровень интеллектуальных способностей, внутренний локус контроля, познавательная мотивация и мотивация достижений, эмоциональная устойчивость.

*В выступлении заведующего лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии РАН, доктора психологических наук, профессора А.Н. Занковского подчеркнута, что проблема психологического профессионального отбора является традиционной для психологии труда и развивалась в парадигме «найти сотрудника, наиболее подходящего по своим профессиональным и личностным качествам для конкретной позиции или функции в организации». В этом направлении создан огромный задел и сегодняшний доклад еще раз подтвердил возможность новых достижений при проведении таких исследований. Безработица и хронический недостаток рабочих мест заставляли воспринимать эту парадигму как закон, требуя от работников приложить все усилия, чтобы соответствовать организационным требованиям. Но сегодня, в эпоху кардинальных перемен не только психологические методики, методы и теории психологического профессионального отбора*

требуют нового осмысления. Требуется изменение фундаментальной парадигмы. Третий год рынок труда США сотрясают титанические катаклизмы, получившие название «великого исхода»: миллионы работников ежемесячно пишут заявления об увольнении по собственному желанию, объясняя свое решение нежеланием работать в «токсичных» организациях. В некоторые месяцы количество работников, покидающих организации превышает 5 миллионов, составляя в год более 60 миллионов человек. Это — треть рабочих ресурсов страны. В таких условиях любая экономика оказывается на грани коллапса. Современная североамериканская организация, которая полвека назад была мировым эталоном, перестала быть привлекательной для работников: лучше перебиваться случайными заработками, уезжать из мегаполисов, жить в менее благоприятных условиях, но лишь бы не работать в ненавистной организации. Эта ситуация кардинально меняет парадигму: теперь самой организации надо думать о том, чтобы соответствовать требованиям работников и стать для них привлекательной.

*В выступлении главного научного сотрудника Института психологии РАН, доктора психологических наук, профессора А.А. Грачева* показаны достоинства предложенного в докладе Б.Г. Бовина подхода, а именно ориентация диагностического обследования не только на отбор, но и в идеале, на последующее корректирующее воздействие, например, в результате профессионального консультирования; связанное с этим различие процедур профессионального отбора и профессионального консультирования; систематизация профессионально важных качеств по основным видам деятельности в сочетании с экспертной оценкой. При этом в докладе проведено четкое обоснование области применения предложенного Б.Г. Бовиным подхода. Обсуждая проблему психологического профессионального отбора, необходимо учитывать, что он необходим для группы профессий, предъявляющих особые требования к личности и психике человека. В случае массовых профессий значимость психологического профессионального отбора снижается и акцент смещается на профессиональное консультирование (профконсультирование). Данное положение подтверждается опытом

работы социально-психологической службы (СПС) производственного объединения «Курганприбор». При этом, дискусант обратил внимание на то, что запрос на профконсультирование у рабочих объединения «Курганприбор» оказался слабо выражен: результаты проведенного СПС показали, что рабочих больше интересовали советы по оптимизации психофизиологического состояния, состояния здоровья, организации бесконфликтного общения (соответствующие консультации рабочих были проведены). Специалисты СПС использовали эти результаты для организации профконсультирования и профдиагностики школьников и учащихся профессионально-технических училищ, проходивших практику в объединении «Курганприбор». Профессиональная диагностика была основана на выявлении профессионально важных качеств и, соответственно, профессиональной пригодности к основной группе рабочих профессий объединения «Курганприбор». Так, школьников, прошедших процедуры профдиагностики и профориентационное обследование, знакомили с профессиями, более подходящими им по критериям их профессиональных ориентаций и профессиональной пригодности. Консультирование же учащихся профессионально-технических училищ было больше направлено на рекомендации по развитию профессионально-важных качеств, необходимых для успешной работы в уже выбранных ими профессиях. Дискусант также отметил эффективность процедуры экспертной оценки, которая позволяет довольно точно и с минимальными затратами определить набор требуемых от работников профессионально важных качеств. Так, специалисты СПС в качестве экспертов для определения требуемых профессионально-важных качеств у рабочих привлекали как непосредственных руководителей, так и наиболее успешных рабочих соответствующих профессий.

*В выступлении главного научного сотрудника Института психологии РАН, доктора психологических наук, профессора В.А. Толочка отмечено, что изучение профессиональной пригодности как научной и научно-практической задачи проводится в психологии более столетия. К настоящему времени сформировались*

основные подходы; разработаны и апробированы основные методы; выделены основные методики, чаще других используемые в разных профессиональных сферах. С учетом возможностей персональных компьютеров и типовых статистических программ преимущественно используются линейные алгоритмы оценки профессиональной пригодности кандидата на работу в системе, потенциала и перспективности сотрудника при зачислении в резерв на выдвижение, профессиональной пригодности абитуриентов специальных учебных заведений. Хорошим образцом такого подхода к решению прикладных задач является доклад Б.Г. Бовина (см. также монографию Бовина Б.Г. Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах. М.: Юрлитинформ, 2018. 360 с.). Вместе с тем, представляется важными не только убедительная статистика эффективности использования линейных алгоритмов, но и множество особенностей, присущих той или иной профессиональной деятельности, ее условиям, людям, ее исполняющим (кстати, неоднократно упоминаемых в докладе и в монографии Б.Г.Бовина). По данным наших многолетних наблюдений и диагностики в спорте высших достижений и в сфере частно-охранной деятельности регулярно повторялись как общие закономерности и эффекты использования линейных алгоритмов оценки пригодности и потенциала субъекта (образно — «каноны» технологий оценки профессиональной пригодности), так и особенности, не учитываемые или редко учитываемые авторами линейных алгоритмов (образно — «апокрифы»). К последней группе в спорте высших достижений можно отнести следующие: «феномен чемпиона» - яркие, высокоодаренные спортсмены не различаются по данным стандартных методик от успешных (призеров); фактор педагогических технологий тренера (обобщая литературный материал и наш опыт, можно резюмировать, что вклад тренера в успех спортсмена можно оценивать как 50-60% в детском и юношеском спорте, 20-40% - «взрослом» спорте); фактор согласованности индивидуальных особенностей тренера и спортсмена (образно — любой квалифицированный тренер может из любого одаренного спортсмена «сделать» мастера спорта, но подготовить мастера спорта международного

класса может лишь из того, кто по индивидуально-психологическим особенностям похож на своего тренера). Обобщая, можно констатировать, что в многих видах деятельности решение о профессиональной пригодности человека должно выноситься на основании диагностики обоих партнеров функциональной диады (тренер-спортсмен, руководитель-подчиненный и т.д). В сфере частно-охранной деятельности имели место повторяющиеся эффекты адаптации людей в организации и их интеграции в трудовые коллективы: феномен «психологической ниши», когда с временем на охраняемом объекте закреплялись представители определенного личностного типа, которые «отбраковывали», вытесняли новичков, представителей других личностных типов; феномен «изменения образца» — с временем изменяется внешняя и внутренняя среда жизнедеятельности организации, что приводит к изменению доминирующих личностных типов (чаще, согласно данным стандартных методик, к снижению выраженности их личностных качеств), к поднастройке личностных типов работающих сотрудников к личности генерального директора, начальника службы охраны т.е., происходит стихийный не естественный отбор и вытеснение из компании отличающихся работников, в т.ч., относящихся к классу «безусловно пригоден». Обобщая, констатируем: в многих видах профессий решение о профессиональной пригодности человека должно выноситься на основании изучения внутренней среды организации и динамики изменения внешней среды (рынка вторичной рабочей силы, статуса среднего и высшего образования в стране и др.). Итак, проблема профессиональной пригодности — комплексная, не сводимая к оценке качеств отдельного человека. Это проблема, успешное решение которой требует учета условий среды жизнедеятельности социальных групп, прямо и косвенно вовлеченных в данную сферу профессиональной деятельности.

*В завершающем дискуссию выступлении профессора Санкт-Петербургского государственного университета, заведующего научно-исследовательской лаборатории «Эргономика сложных систем» Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, председателя Санкт-Петербургского отделения научного Совета при*



президиуме РАН по методологии искусственного интеллекта и когнитивных исследований, доктора психологических наук С.Ф. Сергеева изложена его точка зрения на безусловно важные вопросы, связанные с профессиональным отбором и оценкой профпригодности кандидатов на ту или иную вакансию. Как отметил дискуссант, в данном нашем случае речь идет об отборе в органы МВД, но в целом тема заседания носит общеметодологическое значение и требует корректировки ряда положений классического отбора, о чем было сказано в вступительном докладе А.Л. Журавлева. Прежде всего должен отметить, что классический психологический профессиональный отбор построен на научно никем не доказанной гипотезе о возможности измерения человеческой души с помощью тестовых методов, построенных на статистических моделях, якобы отражающих личностные и иные психологические качества человека, обладание которыми ведет к профессиональному успеху. Такие качества, названы профессионально-важными качествами (ПВК) и оценка степени их развития и возможности коррекции являются целью профдиагностики и профобучения. На самом деле диагностические методы, выделяя отдельные качества человека выполняют роль ярлыков, замещающих реальные качества динамической самоорганизующейся системы психики, и образуют жесткий каркас, на базе которого строится интерпретация психологического профиля из свойств, выделяемых методами факторного анализа. Поэтому на практике реальные успехи наблюдаются лишь при отсеивании людей с психическими отклонениями от нормы или обладающих психопатологическими чертами. То есть, профессиональный отбор является попыткой отбора лиц со здоровой психикой и физически здоровых. Это подчеркивается значением медицинских комиссий при оценке кандидатов, о чем неоднократно говорили дискуссанты. Отметим, что при решении задач распределения кандидатов на профессии с невысоким конкурсом классический профотбор работает плохо, а подбор кадров носит субъективный и случайный характер в силу неопределенности формирования реальных коллективов и происходящих в них процессов социальной самоорганизации, которая может сменить вектор неформальных

отношений и вызвать противоречия между формальной и реальной структурами организации. По моему мнению, необходимо изменить классическую схему профессионального отбора и ввести в нее ряд изменений, учитывающих современные взгляды на функционирование сложных самоорганизующихся социальных систем, дополнив схему рядом новых положений:

1. Объектом профессионального отбора является не кандидат, отвечающий определенным формальным требованиям, а возникшая и действующая в организации живая организационная система (коллектив, рабочая группа, экипаж и т.д.) на текущих актуальных фазах своего развития.
2. Вакансия на ту или иную должность отражает попытку кадровой службы поиска кандидата для его безболезненного, с точки зрения сохранения его эффективности и жизнеспособности, внедрения в действующий коллектив. В силу этого требования к кандидату должны быть согласованы с лидерами (руководителями и авторитетными членами коллектива), которые оценивают кандидата с точки зрения возможности внедрения его в коллектив. В работу кадровой службы и системы профотбора добавляется контур оценки текущего состояния коллектива и разработки в соответствии с этим состоянием текущих требований к отбору новых членов.
3. Требования к профессионально-важным качествам кандидата замещаются на актуальные на момент отбора требования к членам коллектива, учитывающие его социальную динамику.
4. Вводится служба сопровождения и оценки профессионального здоровья трудового коллектива, которая становится частью кадровой службы.

Полагаю, что изложенная концептуальная схема может вдохнуть жизнь в работу подразделений, обеспечивающих кадровое здоровье организации.

\* \* \*

Содержание докладов и выступлений на научно-практическом семинаре свидетельствует о выраженной тенденции рассмотрения психологического профессионального отбора не только и не столько с точки зрения соответствия личностных, когнитивных и других психических характеристик человека требованиям профессиональной деятельности и организаций, но и с точки зрения его жизненных интересов. По сути, речь идет о взаимном выборе: организация (предприятие и т.п.) выбирает кандидата, наиболее соответствующего её требованиям, а человек выбирает организацию, которая наиболее соответствует его жизненным интересам. Данное положение требует новых подходов к методологии исследований в психологии труда и профессиональной деятельности, а также обоснования психологических технологий, помогающих человеку в выборе и дальнейшему продвижению в мире профессий. Такие подходы прозвучали в выступлениях докладчиков и дискуссионтов прошедшего научно-практического семинара.

Библиографическая ссылка:

Обознов А.А., Бессонова Ю.В. Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах (информационное сообщение о заседании научно-практического семинара «Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики») // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда, 2024. Т. 9. № 4. С. 261–279. DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2024\_33\_4\_012

Oboznov, A.A., Bessonova, Y.V. (2024). Psihologicheskaja prigodnost' k sluzhbe v pravoohranitel'nyh organah (informacionnoe soobshhenie o zasedanii nauchno-prakticheskogo seminar «Aktual'nye problemy psihologii truda, inzhenernoj psihologii i jergonomiki») [Psychological suitability for service in law enforcement agencies (information message about the meeting of the scientific and practical seminar “Current problems of labor psychology, engineering psychology and ergonomics”)]. *Institut Psihologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psihologiya i Psihologiya truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]. 9(4). 261–279. DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2024\_33\_4\_012

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document1075.pdf>