

Психология служебной деятельности

УДК 351.741: 159.923.072:61
ББК Ю957.39

ЭКСПЕРТНО-ЭМПИРИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ОТБОРА СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ СПЕЦИАЛЬНОГО НАЗНАЧЕНИЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М.А. Березин, С.Н. Кондратенков

Опубликованы результаты второго этапа лонгитюдного исследования психологических технологий диагностики и отбора кадров сотрудников правоохранительных органов Российской Федерации, основанных на принципах экспертной оценки специальной профессиональной пригодности сотрудников подразделений специального назначения. Представлены результаты сравнительного анализа материалов экспертной оценки психодиагностических критериев эффективности служебно-боевой деятельности на примере решения задач отбора и подготовки сотрудников, специализирующихся в эффективном ведении рукопашного боя и стрельбе из табельного оружия. Описаны сравнительные характеристики психодиагностического потенциала тестовой методики СМИЛ и установленные экспертами психологические характеристики «эффективного стрелка» (сотрудников со стабильно высокими результатами в соревнованиях по пулевой стрельбе) и «эффективного бойца» (сотрудников с высокими результатами в ведомственных соревнованиях по прикладным видам единоборств). Представлен перечень психологических характеристик успешности в этих видах служебно-боевой деятельности как основания отбора кадров для решения специфических задач подразделений специального назначения правоохранительных органов.

Ключевые слова: профессиональный психологический отбор, правоохранительные органы, подразделения специального назначения, экспертные методы медицинской психодиагностики.

Введение. Произошедшие за последние десятилетия значительные изменения общественно-политической и социально-экономической ситуации в России и окружающем мире и особенно их последствия заметно усложняют стоящие перед силовыми и правоохранительными органами и структурами задачи. Новые реалии неуклонно повышают требования к профессионализму и морально-психологическим качествам сотрудников таких структур. За последние годы заметно возросла роль подразделений специального назначения (ОМОН, СОБР и т. п., которые в средствах массовой информации получили наименование «спецназ»). Сегодня такие подразделения обоснованно считаются наиболее боеспособными, надежными и эффективными при выполнении самых различных задач специальной военной оперативно-тактической, контртеррористической и иной служебно-боевой

правоохранительной деятельности в экстремальных и чрезвычайных ситуациях. В рамках выполнения закрепленных за Министерством внутренних дел (МВД) задач и полномочий такие подразделения обычно используются на наиболее сложных и ответственных участках противодействия преступности, охраны общественной безопасности и сохранения конституционного порядка в стране. К сотрудникам спецназа предъявляются более высокие требования, чем к другим их коллегам. При приеме на службу в такие подразделения проводится более жесткий отбор кандидатов. Боеспособность таких подразделений во многом зависит от качественного отбора сотрудников, в том числе и по их личностно-психологическим качествам. Не меньшее значение имеет и эффективность профессиональной подготовки сотрудников, которая практически при любом виде служебно-

боевой деятельности требует индивидуально-го подхода, основанного на материалах своевременной и надежной психологической диагностики индивидуальных (в том числе и индивидуально-психологических) особенностей сотрудников и кандидатов на службу.

За достаточно длительный период существования подразделений и частей спецназа накоплен богатый опыт отбора в эти подразделения и психологического обеспечения профессиональной подготовки в них. Несмотря на достаточно эффективное применение этого опыта, в настоящее время существует задача повышения качества профессионально-психологического отбора кандидатов на службу и совершенствования деятельности штатных психологов таких подразделений. В целом следует отметить возрастание уровня требований к психологической устойчивости и морально-психологическим качествам сотрудников спецподразделений в условиях очевидного расширения круга выполняемых ими задач и проблем организации их служебно-боевой деятельности (организационно-штатные изменения в органах внутренних дел (ОВД); сохраняющаяся необходимость несения службы в условиях последствий вооруженных конфликтов, чрезвычайных ситуаций и режима контртеррористических операций с высоким риском боевых столкновений, применения служебного оружия и специальных средств; участие в розыске и задержании вооруженных и иных особо опасных преступников, участников незаконных вооруженных формирований и др.). При этом следует также отметить, что требования к специальной профессиональной служебно-боевой подготовке бойца армейского спецназа, действующего на театрах военных действий в условиях военного времени, и сотрудника спецподразделения ОВД и внутренних войск МВД (ВВ МВД) имеют свои существенные отличия, вызванные спецификой использования таких подразделений на территории своего государства в мирное время. В силу этого требования к самоконтролю и психологической устойчивости сотрудника спецподразделения полиции, нередко выполняющему служебно-боевые задачи среди законопослушных, но отрицательно настроенных к действиям полиции граждан своей страны, значительно выше (Борисов, 2013).

Как уже отмечалось выше, возрастающие требования к профессионализму сотрудников спецназа требуют более индивидуального

подхода при отборе кандидатов на службу и при распределении должностей внутри подразделения. При всех тенденциях изменения задач стратегии и тактики, структуры и штатов спецназа ОВД и ВВ МВД сохраняют свою необходимость, как минимум, две функции таких подразделений: во-первых, огневая поддержка своих сил и огневое поражение противника штатным стрелковым вооружением, и, во-вторых, силовые защитно-атакующие приемы и действия, выполняемые при решении различных специальных задач. Как следствие, исполнение таких функций возложено на специально подготовленных сотрудников (военнослужащих) – стрелков и снайперов (в первом случае) и бойцов различных специальных групп захвата, блокирования, штурмовых групп и т. д. (во втором).

Очевидно, что общая система служебно-боевой подготовки всех сотрудников подразделений спецназа должна включать в себя основы огневой и силовой подготовки, так же как должна существовать и специализированная подготовка таких «стрелков» и «бойцов». С одной стороны, сотрудники спецподразделения должны уметь решать поставленные перед ними специальные задачи, например, «стрелки» – выполнять задачи огневого прикрытия, а «бойцы» – действовать в составе штурмовых групп. С другой стороны, каждый сотрудник спецподразделения должен иметь необходимый уровень как стрелковых и снайперских навыков, так и навыков силовой подготовки, что должно обеспечить их взаимозаменяемость и взаимодействие. При этом очевидно, что невозможно достичь совершенства одновременно во всех или хотя бы этих двух видах служебной деятельности. В частности, любое психологическое качество, профессионально важное для осуществления одного вида деятельности, может давать своему обладателю преимущества и существенно препятствовать успешности профессиональной деятельности другого вида. В то же время следует отметить, что набор определенных физических, психофизиологических, индивидуально-психологических и иных качеств, необходимый для эффективной работы стрелка либо бойца штурмовой группы, может иметь некоторые отличия даже для личного состава одного и того же спецподразделения.

В силу вышеизложенного возрастает спрос на разработку новых технологий психологического отбора на различные должности внутри подразделений спецназа, особенно

уже после приема сотрудника на службу. Представляется важным правильно решать такие задачи еще на начальном этапе прохождения службы с целью выявления перспективных направлений служебной деятельности каждого нового сотрудника. Правильное решение таких задач может повысить качество и сократить время профессиональной подготовки молодых сотрудников, позволит командирам более эффективно использовать потенциал своих подчиненных и повысить боеспособность подразделения в целом. В контексте задач профессиональной подготовки это поможет молодым сотрудникам быстрее освоить новую профессию и совершенствоваться в ней.

На практике при определении пригодности к службе в спецназе используются известные психодиагностические методики, результаты которых рассматриваются в качестве критериев профессионального отбора (например, так называемый «омоновский» профиль методики ММРП). К сожалению, сегодня не существует каких-либо нормативно закреплённых психодиагностических критериев отбора на те или иные должности, основанных, например, на данных обследования кандидатов на службу, проведенного Центром психофизиологической диагностики (ЦПД) ОВД. Практически отсутствуют какие-либо подробные психодиагностические методики, профессио- и психogramмы, удобные для практической работы психологов ОВД. Между тем потребность в такого рода методиках и профессиограммах для различных специальностей сотрудников спецназа объективно существует, поскольку в современной ситуации проблема правильной расстановки кадров в соответствии с задачами служебной деятельности, с одной стороны, и с психофизическими, психологическими особенностями сотрудников, с другой стороны, является достаточно актуальной. В большинстве случаев в любом подразделении такой «внутренний» отбор и расстановка кадров осуществляется командиром (руководителем структурного подразделения) и инструкторами боевой и служебной подготовки (БСП). Критерии такого отбора преимущественно основаны на собственном жизненном и профессиональном опыте, а решение зачастую принимается зачастую просто интуитивно и имплицитно.

Вышеизложенное предопределило выбор исследования экспертного метода как инструмента психологической диагностики при решении такого рода задач. При этом такое

исследование опиралось на методологию и технологии экспертного подхода в медицинской психологии (Червинская, Щелкова, 2002; Березин, 2009, 2010), адаптированные, в частности для решения задач психологического сопровождения служебно-боевой подготовки и профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (Березин, Кочкина, 2010; Березин, Григорьева, 2011; Березин, Кондратенков, 2012).

Экспертный метод в профессионально-психологическом отборе кандидатов и в расстановке кадров в подразделениях спецназа ОВД. На сегодняшний день в практике сложились фактически две системы психологического отбора в спецназе ОВД, в реальности относительно мало взаимосвязанные. Обе системы опираются на достаточно богатый накопленный практический опыт, обладают эмпирически обоснованным диагностическим потенциалом, имеют свои плюсы и минусы.

Первая система – система «официального» профессионально-психологического отбора, реализуемая преимущественно в ЦПД ОВД, фактически представляет собой экспертную оценку материалов, собранных сотрудниками кадрового аппарата, данных субъективного анамнеза, клинических методов исследования и результатов тестовых психодиагностических методик. При этом ведомственными нормативными документами предписано использование тестовых методик, основные психометрические характеристики и статистические нормативы которых давно определены. В то же время отсутствуют данные о прогностической валидности, специфической ретестовой надежности и некоторых других важных (в обсуждаемом контексте) психометрических характеристиках, необходимых для решения специальных задач психологического отбора. Экспертные решения по результатам этих методик выносятся на основании определенных алгоритмов, изложенных в нормативных инструкциях. Следует также отметить, что достаточно частое использование этих методик привело к различным видам искажений. Следует выделить прежде всего мотивационные искажения испытуемыми результатов тестирования (ответы по типу «социальной желательности»; заведомые ответы при очевидной для испытуемых направленности вопросов; проявления установочного и защитного поведения в отношении утверждений «контрольных» шкал, на-

пример, шкал L, F, K методики ММРІ и др.), а также искажения, связанные с проблемами «устаревания» методик.

Вторая система – это эмпирически сложившаяся система профессионально-психологического отбора, на практике осуществляемая командирами и руководителями, инструкторами БСП и иногда психологами подразделений на основании своего личного и профессионального опыта, интуиции, имплицитной и эксплицитной оценки результатов испытаний, тренировок и мероприятий повседневной служебной подготовки. Следует отметить, что такая система основана фактически на экспертном методе.

Система психологической диагностики в ЦПД ОВД в целом достаточно стандартизирована и валидна. Эксперты-психологи ЦПД ОВД как правило обладают высокой квалификацией в области психодиагностики в целях профессионального отбора кандидатов на службу в ОВД. Однако они только теоретически могут представлять задачи спецподразделений и требования к способностям и личности сотрудника спецназа. Кроме того, эти задачи и требования могут меняться в зависимости от «специализации» таких подразделений. В целом система психодиагностики ЦПД ОВД более формализована, менее гибкая, недостаточно учитывает особенности службы в тех или иных подразделениях спецназа.

Экспертная «эмпирическая» оценка, вынесенная руководителями и инструкторами БСП, нередко пользуется заметно большим доверием у самих же руководителей и действующих сотрудников. В действительности при принятии кадрового решения она часто является определяющей, поскольку руководители спецподразделений и инструкторы БСП при этом опираются на собственный опыт служебной деятельности в различных экстремальных ситуациях и руководства подчиненными в этих ситуациях, опыт повседневной подготовки и воспитания своих подчиненных. Естественно, что у каждого руководителя или инструктора БСП спецподразделений существуют собственные «диагностические критерии» отбора и распределения сотрудников по должностям внутри подразделения. Представляется важным соотнести обе системы психологического отбора: экспертно-психодиагностическую (при приеме на службу) и экспертно-эмпирическую (при «внутреннем» отборе и расстановке кадров). Следует подчеркнуть, что эффективность

такого экспертно-эмпирического отбора в значительной степени определяется личностными и профессиональными особенностями руководителя и инструктора БСП.

Отличительной особенностью этого подхода к отбору и расстановке кадров является его очевидная связь с психологическими особенностями, рассматриваемыми в инженерии знаний как отрасли когнитивной психологии: получение («извлечение», «добыча», «интеллектуальный анализ» и др.) данных («Data Mining»), их структурирование, формализация («открытие знаний в базах данных», «Knowledge Discovery In Data») и применение экспертного знания в целях психологической диагностики (Беребин, 2009; Беребин, 2010; Червинская, Щелкова, 2002; Червинская, 2008; Червинская, 2009).

Актуальным является своевременность получения и использования накопленного экспертного знания, поскольку, например, после увольнения со службы их обладателя такие знания просто «уносятся домой» бывшим сотрудником, либо достаточно успешно применяются вне правоохранительных структур, а иногда даже во вред им (с чем им приходилось сталкиваться, например, в период, получивший название «лихие 90-е»). Отсутствие практики передачи и преемственности такого рода экспертного знания приводит к тому, что преемник должен заново «изобретать велосипед» (что в целом характерно для любых организаций, сталкивающихся с аналогичного рода проблемами при смене руководителей либо даже их поколений). Кроме того, такая система для повышения своей эффективности нуждается в снижении влияния субъективизма руководителя, стандартизации такого рода «психодиагностических критериев» и методов получения данных и технологий обследования, обобщении, структурировании и сохранении накопленного практического опыта. Другой особенностью ситуации является объективно объясняемая крайне малая численность экспертов (и, как следствие, малая размерность массива экспертных оценок и экспертных данных), что препятствует применению основанных на статистических подходах традиционных технологий получения и обработки экспертных оценок (Шмелев, 1996).

Включение накопленного опыта и «психодиагностических критериев» эмпирической экспертной оценки в хорошо стандартизованную и валидную систему диагностических

критериев, используемых ЦПД ОВД, позволило бы улучшить качество профессионально-психологического отбора, сделать его более индивидуальным, адаптированным к практическим запросам спецподразделений, а также структурировать и сохранить накопленный практический опыт руководителей и инструкторов БСП. Существенную роль в таком объединении могли бы сыграть психологи спецподразделений, которые, с одной стороны, обладают знаниями о психодиагностических методиках, и, с другой стороны, имеют возможность взаимодействовать с руководителями и инструкторами БСП своих подразделений, формировать такие экспертные критерии отбора и расстановки кадров на основе созданных таким образом профессиограмм. Естественно, что для этого необходима систематизация и стандартизация полученных таким образом экспертных оценок как относительных результатов обследования используемых в ЦПД ОВД психодиагностических методик, так и собственно эмпирических экспертных моделей, а также путем соотнесения экспертно-психодиагностических и экспертно-эмпирических данных.

Описание опыта использования «эмпирических» экспертных методов для разработки психодиагностических критериев профессиограмм «успешных» бойцов прикладных видов единоборств и стрелков из табельного оружия. Ранее были описаны результаты исследования, выполненного в одном из специальных подразделений Управления МВД по Челябинской области (Беребин, Кондратенков, 2012) с целью получения экспертно-психодиагностических и экспертно-эмпирических критериев определения профессионально важных навыков у сотрудников спецназа, специализирующихся в прикладных видах единоборств. Этот вид служебно-боевой подготовки был выбран, в том числе и потому, что при единоборствах выявляются способности сотрудника не только хорошо переносить экстремальную ситуацию, но и эффективно действовать в ней.

В качестве экспертов, способных сформулировать и структурировать диагностические критерии, были отобраны 4 действующих сотрудника спецподразделений, имеющих личный успешный опыт выступления в соревнованиях по прикладным видам единоборств (спортивный разряд не ниже уровня кандидата в мастера спорта), а также достаточно продолжительный (не менее несколь-

ких лет) и успешный опыт работы в качестве тренера-инструктора БСП. В результате серии экспертных совещаний было отобрано для изучения 30 сотрудников, обладающих необходимыми для эффективного ведения рукопашного боя морально-психологическими качествами. В качестве основных критериев отбора совместно с экспертами были выбраны следующие: «Боевой опыт» (*опыт успешного выполнения задач в условиях боевых действий и контртеррористической операции не менее 6 месяцев*); «Боевой спортивный опыт» (*неоднократные успешные выступления в ведомственных соревнованиях по прикладным видам единоборств с соперниками с квалификацией не ниже кандидата в мастера спорта*); «Бойцовский характер» (*обладание выделенными в результате экспертно-эмпирического исследования специфическими морально-психологическими качествами*).

В результате коллективной и индивидуальной работы экспертов были сформулированы психологические характеристики личности, соответствующие определению «бойцовский характер».

Кроме того, были изучены результаты экспертно-психодиагностических обследований в ЦПД ОВД 30 этих сотрудников по методикам СМИЛ и 16-факторного опросника Р. Кеттелла на протяжении нескольких лет. Данные «усредненного» (за несколько лет) профиля СМИЛ каждого из 30 сотрудников позволили сформировать усредненный профиль 30 сотрудников, соответствующих всем экспертно-эмпирическим критериям сотрудников-«бойцов».

В ходе обследования выявлена незначительная вариативность профилей, в целом достаточно устойчивая их конфигурация, с наличием некоторых стабильных паттернов сочетания шкал СМИЛ:

- Устойчивый характер рисунка оценочных шкал при стабильно высоких значениях шкалы К.
- Очевидный пик по шкале Ма при стабильно низких значениях на шкалах Sc и Si.
- Выраженная «конверсионная V» на шкалах невротического регистра.
- Характерное снижение шкалы Mf.
- Заметные изолированные подъемы на шкалах Ну либо Pd (как правило, у разных испытуемых при полном отсутствии сочетанных подъемов по этим шкалам).

Полученный характер профиля отражает стремление обследованных скрыть и сгладить эмоционально насыщенные проблемы межличностных отношений или контроля своего поведения; избегать излишней откровенности на фоне удовлетворенности собой и сложившейся ситуацией; зависимость от оценки окружающих и своего социального статуса. Такого рода демонстрация «социальности», стремление произвести благоприятное впечатление при определенной закрытости очевидно характерны для большинства ситуаций, решения по которым принимаются согласно результатам экспертно-психодиагностических исследований. Вполне ожидаем для сотрудников таких спецподразделений и выявляемый стенический тип реагирования ординарной гипертимной личности с большим количеством социальных контактов и стремлением к доминированию на фоне чувства сопричастности к коллективу, стремления соответствовать его нормам и иметь в нем определенный статус. В то же время для сотрудников с такой «специализацией» БСП подъемы профиля на шкалах Ну и К и его снижение на шкалах Sc и Si являются признаком развитых эмпатийно-коммуникативных качеств, необходимых, в частности, для того, чтобы «чувствовать» соперника.

Важно отметить влияние факторов социального статуса и коллективизма на стрессоустойчивость «бойцов» и способность к эффективным действиям в экстремальной ситуации. Такой комплекс качеств необходим при выполнении служебно-боевых задач, требующих высокой согласованности действий в условиях длительного совместного проживания в гендернооднородном и «закрытом» коллективе практически в полевых условиях служебных командировок. Именно в таких условиях требуется проявлять социальную гибкость и адекватные коммуникативные качества.

Следует отметить важность проблемы обеспечения огневой поддержки и огневого прикрытия действий спецподразделений. В силу этого для развития задачи разработки психологического обеспечения подготовки и расстановки кадров сотрудников спецназа было выполнено исследование по определению экспертно-психодиагностических признаков и критериев отбора сотрудников, способных вести эффективную стрельбу из табельного стрелкового оружия. Для решения этой задачи был применена технология, раз-

работанная ранее (Беребин, Кондратенков, 2012) для определения экспертно-эмпирических критериев отбора «эффективных бойцов», способных к достижению высоких результатов в соревнованиях по прикладным единоборствам.

На первом этапе исследования была сформирована экспертная группа из 3 действующих сотрудников-инструкторов БСП с личным опытом неоднократного успешного выступления на ведомственных соревнованиях по стрельбе из табельного оружия и многолетним опытом организации и проведения стрелковой подготовки сотрудников спецподразделений.

В ходе проведенной серии экспертных совещаний инструкторами БСП были сформулированы диагностические критерии, по которым ими ведется отбор перспективных стрелков для участия в соревнованиях и сотрудников для снайперской подготовки. Основной проблемой этого этапа исследования являлись проблемы вербализации экспертами своих преимущественно имплицитно выделяемых признаков и критериев, формулирования представлений о психологических качествах, обеспечивающих возможность успешной стрелковой подготовки.

На этом этапе в табличной форме фиксировались высказывания эксперта (с сохранением всех их лексико-грамматических конструкций) и проводилось их обсуждение. С целью выделения наиболее приоритетных качеств и критериев использовалась технология вербального интерактивного взаимодействия исследователя и эксперта, которая в неявной для эксперта форме моделировала определение субъективных приоритетов эксперта по технологии, основанной фактически на попарном сравнении элементов матрицы. Кроме того, фиксировалась реальная стратегия принятия решения экспертом-инструктором при отборе кандидатов-«стрелков». В приведенном ниже фрагменте таблицы (табл. 1) представлены перечни психологических (психофизиологических) характеристик, используемых инструктором-экспертом в качестве диагностических критериев успешности в стрелковой подготовке (левая колонка таблицы) и иерархии выделенных ими диагностических признаков (правая колонка). Последняя была сформирована после прямой просьбы исследователя о выполнении процедуры определения приоритетности выбора.

Перечни выделенных экспертно-эмпирическим способом психологических характеристик «успешного стрелка» и их иерархии

№ п/п	Сформулированные в произвольном порядке психологические характеристики «успешного стрелка»	Иерархия (приоритетный порядок выбора) психологических характеристик при отборе кандидатов
Эксперт А		
<i>Для подготовки «стрелков-спортсменов»</i>		
1.	Достаточно хорошее зрение.	Критерии 1-й группы важности: Желание учиться.
2.	Физическая форма («здоровая спина»).	Критерии 2-й группы важности: Способность учиться и ценить учителя и его знания, верить учителю. Достаточно хорошее зрение. Физическая форма («здоровая спина»)
3.	Возраст (оптимально – до 25–30 лет).	Критерии 3-й группы важности: Желание трудиться, работать над собой. Возраст (оптимально – до 25–30 лет)
<i>Для подготовки «стрелков-бойцов».</i>		
4.	Спокойствие («не взбалмошный и не вспыльчивый характер»)	Критерии 1-й группы важности: Желание учиться.
5.	Усидчивость и трудолюбие	
6.	Азартность («не боится выступать на соревнованиях, есть желание соревноваться»)	Критерии 2-й группы важности: Способность учиться и ценить учителя и его знания, верить учителю.
7.	Самокритичность и обучаемость («поддается воспитанию и обучению, хорошо воспринимает информацию»)	Желание трудиться, работать над собой.

Следует отметить, что приведенные экспертами в правой и левой колонках таблицы данные совпадают между собой только отчасти. При этом один из экспертов, например, самостоятельно ввел разделение критериев по категориям «стрелков-спортсмен» и «стрелков-бойцов», однако на этапе определения приоритетности этих характеристик в качестве диагностических критериев отбора различия эти категории экспертом уже не упоминались как отдельные категории. Другой эксперт-инструктор БСП, имеющий наиболее длительный стаж такой работы, на заключительном этапе исследования высказал следующее мнение: «*Не имеет важного значения, какие психологические качества у стрелка, все дело в правильной методике по обучению*», однако не отказался от тех экспертных знаний, которые были сформулированы им в рамках экспертно-эмпирического подхода.

В целом составленный по итогам экспертных совещаний с инструкторами тезаурус необходимых для «успешного стрелка» психологических качеств включал в себя сле-

дующие характеристики¹: «*спокойствие*»; «*выдержка*»; «*умение стрелять, не стараясь попасть точно*»; «*хладнокровие*»; «*не обращать внимание на окружающих*»; «*умение отключиться*»; «*самообладание*»; «*реально оценивать соперника*»; «*не считать результат – просто стрелять*»; «*осмысливать каждый выстрел*»; «*я из спецподразделения и не имею права проиграть*» и др.

В результате серии экспертных совещаний были отобраны для дальнейшего психологического исследования 7 действующих сотрудников (в том числе – 2 женщины), показывающих стабильно высокие результаты в стрельбе на регулярно проводящихся стрелковых соревнованиях. В качестве основных экспертных критериев отбора в экспериментальную группу были выбраны следующие комплексные характеристики: «*Боевой опыт*» (*опыт успешного выполнения боевых задач в условиях боевых действий и проведения контртеррористической операции не менее 6 месяцев – только для*

¹ Лексико-грамматические характеристики высказанных экспертами формулировок сохранены.

сотрудников-мужчин); «Успешный спортсмен» (неоднократные успешные выступления в соревнованиях по стрельбе из табельного оружия); «Характер снайпера» (обладание необходимыми для эффективного стрелка морально-психологическими качествами, определенными в результате экспертно-эмпирического исследования).

Были изучены результаты психодиагностических обследований этих сотрудников по методике СМИЛ за несколько лет с получением «усредненного» профиля каждого сотрудника по данным нескольких проводимых ежегодно психодиагностических обследований. Затем был получен «усредненный» профиль всех 7 сотрудников.

Процедурой проверки и анализа материалов экспертно-психодиагностической оценки психологических характеристик сотрудников «стрелков» предусматривалось получение отдельных «усредненных» профилей для мужчин и женщин, «микст-гендерного» профиля (с инверсией графика данных по шкале Mf), однако каких-либо значимых различий паттернов профиля не было установлено (возможно, в связи с относительной малочисленностью экспериментальной группы). Следует отметить, что для описанной нами ранее (Беребин, Кондратенков 2012) более многочисленной выборки также не было выявлено каких-либо существенных размахов усредненных значений по шкалам профиля СМИЛ. Такие результаты позволяют рассматривать такого рода «усредненный» профиль не как результат «статистического усреднения» результатов тестирования, а как вариант психограммы, сформировавшейся в результате своеобразного «естественного отбора» кадров сотрудников спецподразделения ОВД либо формирования такими сотрудниками специфических стратегий поведения при проведении «классического» психодиагностического исследования с помощью одних и тех же, пусть и информативных, методик. В последнем случае получают свое подтверждение экспертно-психодиагностические данные по методике СМИЛ о наличии у всех обследованных сотрудников стремления подать себя в благоприятном свете, подчеркнуть приверженность общепринятым нормам, скрыть эмоционально значимые проблемы межличностных отношений.

Поэтому на дальнейшем этапе исследования проводился анализ только «мужских», «усредненных» профилей СМИЛ сотрудни-

ков-«бойцов» и сотрудников-«стрелков» с целью получения профилей («психограммы»), сформулированных в терминах данных экспертно-психодиагностических исследований по методике СМИЛ.

При всем сходстве графических характеристик паттернов профилей СМИЛ в этих группах следует отметить некоторые различия в «клинических» (полученных экспертно-психодиагностическим методом) данных. Успешные «стрелки», в отличие от успешных «бойцов», ожидаемо более спокойны, хладнокровны и скрытны, менее эмоциональны, энергичны и подвижны. «Бойцы» несколько более чувствительны к своему социальному статусу, общительны, эмпатийны и более «взрывные».

Сравнение содержания полученных в результате экспертных совещаний тезаурусов психологических характеристик успешных «стрелков» и успешных «бойцов» и анализ их содержания показывают, что в тезаурусе «бойцов» преобладают термины, характеризующие способность к мобилизации, эмпатийности и коммуникабельности, а также психологическую гибкость (флексibilität) и способность быстро менять тактику деятельности. В то же время в тезаурусе «стрелков» преобладают характеристики способности к самоконтролю, концентрации на выполняемом действии, умения отвлечься от окружающей ситуации и от реакции окружающих на свои действия (табл. 2).

В целях эмпирической проверки психодиагностической валидности и дискриминативной способности технологии использования тезаурусов, полученных на основании экспертно-эмпирического подхода, было выполнено исследование с привлечением инструкторов БСП. В ходе этого исследования эксперты-инструкторы отмечали наличие и степень выраженности у сотрудников спецподразделения психологических характеристик, входящих в тезаурусы «эффективного бойца» и «эффективного стрелка». Экспертная оценка выносилась по обобщенному тезаурусу в отношении бойцов только одного подразделения, с которыми эксперты знакомы лично на протяжении нескольких лет. По результатам такой процедуры не было выявлено ни одного «конфликтного» случая – отнесения экспертами какого-либо сотрудника одновременно к обеим группам.

Разработанная технология может быть внедрена в повседневную практику психологического обеспечения подготовки и отбора

Тезаурусы полученных экспертно-эмпирическим путем психологических характеристик «эффективного бойца» и «эффективного стрелка»

«Эффективные бойцы»	«Эффективные стрелки»
«Способность идти через не могу», «способность действовать в экстремальной ситуации», «умение ставить цель», «умение мобилизовать резервы», «умение использовать все возможности для победы», «умение видеть ошибки противника», «уметь думать и быстро анализировать свои ошибки и ошибки противника», «умение быстро менять тактику», «хитрость», «психологическая выносливость», «смелость», «трудолюбие», «упорство», «оптимизм», «отсутствие страха», «легкое отношение к опасности»	«Спокойствие», «выдержка», «умение стрелять, не стараясь попасть точно», «хладнокровие», «умение не обращать внимание на окружающих», «умение отключиться», «самообладание», «способность реально оценивать соперника», «умение не считать результат – просто стрелять», «навык осмысливать каждый выстрел», «убеждение – я из спецподразделения, и не имею права проиграть»

сотрудников спецподразделения для расстановки их на штатные должности, требующие наличия определенных профессионально-важных психологических качеств и специальной подготовки, основанной на наличии этих качеств. Дальнейшим развитием этой технологии является построение системы экспертной оценки тезаурусов по принципам, описанным А.Г. Шмелевым (Шмелев, Похилько, Козловская-Тельнова, 1988; Шмелев, 1996).

Эти принципы основываются на получении многомерного массива экспертных оценок вида

$$O = a \cdot p,$$

где **a** – вынесенная экспертом количественная оценка оцениваемой переменной (в нашем случае – меры выраженности определенной психологической характеристики, необходимость которой для успешной служебно-боевой деятельности доказана экспертно-эмпирическим методом);

p – оценка субъективной важности (для того или иного эксперта) этой оцениваемой переменной (например, в виде значения ранговой оценки, приведенной в правом столбце табл. 1).

Отличительной особенностью описываемой технологии является ее конкретно-ситуативная обусловленность, связанная, например, с тем, что тезаурусы диагностируемых психологических характеристик могут формироваться для решения каждой специфической задачи, а системы их критериальной оценки (в том числе – определение меры их важности, положения в иерархии и т.п.) – могут определяться в значительной мере самим руководителем (либо другим специалистом, выполняющим функции ЛПР – «лица, принимающего решение»). В то же время внедрение

такой технологии неизбежно потребует определенного изменения в организации и содержании психологического обеспечения деятельности подразделений специального назначения правоохранительных органов.

Литература

1. Бербин, М.А. *Экспертный метод, математические методы обработки экспертных оценок и технологии извлечения знаний как методы разработки новых методик медицинской психодиагностики* / М.А. Бербин // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – №5 (138) – 2009. – С. 10–14.
2. Бербин, М.А. *Методология и практика разработки методик клинической (медицинской) психодиагностики на основе применения экспертного метода, методик обработки и методов многомерного анализа данных* / М.А. Бербин // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – Вып. № 27 (203). – 2010 – С. 9–12.
3. Бербин, М.А. *Психодиагностические критерии прогноза нарушений психической адаптации и профессиональной надежности сотрудников правоохранительных органов* / М.А. Бербин, Ю.А. Кочкина // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – 2010. – Вып. 8. – № 4 (180). – С. 82–90.
4. Бербин М.А. *Клинико-психодиагностические основания оценки и прогноза риска нарушений психической адаптации и профессиональной надежности сотрудников правоохранительных органов.* / М.А. Бербин, И.А. Григорьева // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – 2011. – Вып. 14. – № 29 (246). – С. 58–68.
5. Бербин, М.А. *Клинические (экспертные) методы психологической диагностики в*

профессиональном отборе сотрудников правоохранительных органов (на примере решения задач подразделений специального назначения) / М.А. Беребин, С.Н. Кондратенков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2012. – Вып. 17. – № 19 (278). – С. 47–57.

6. Борисов, А.Н. Правовое сознание в условиях глобализации / А.Н. Борисов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Социально-гуманитарные науки». – 2013. – Т. 13. – № 1. – С. 118–121.

7. Червинская, К.Р. Медицинская психодиагностика и инженерия знаний / К.Р. Червинская, О.Ю. Щелкова – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 624 с.

8. Червинская, К.Р. Психологическая концепция извлечения экспертных знаний

на моделях медицинской психодиагностики / К.Р. Червинская // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – Вып. 4. – 2008. – С. 68–80.

9. Червинская, К.Р. Психологические основы инженерии знаний. Методическое пособие / Червинская, К.Р. – СПб: СПбГУ. – 2009. – 145 с.

10. Шмелев, А.Г. Практикум по экспериментальной психосемантике (тезаурус личностных черт) / А.Г. Шмелев, В.И. Похилько, А.Ю. Козловская-Тельнова. – М.: Изд-во МГУ, 1988.

11. Шмелев, А.Г. Основы психодиагностики: учебное пособие для студентов педвузов / А.Г. Шмелев. – М.; Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 544 с.

Беребин Михаил Алексеевич, кандидат медицинских наук, заведующий кафедрой клинической психологии, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, m_berebin@mail.ru; berebinma@susu.ac.ru

Кондратенков Сергей Николаевич, психолог, Главное управление Министерства внутренних дел России по Челябинской области, klynepsy@susu.ac.ru

Поступила в редакцию 21 ноября 2013 г.

**Bulletin of the South Ural State University
Series "Psychology"
2014, vol. 7, no. 1, pp. 82–92**

EXPERT RECOMMENDATIONS ON SPECIAL PURPOSE UNITS' STAFF SELECTION FOR THE INTERIOR

M.A. Berebin, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation, m_berebin@mail.ru; berebinma@susu.ac.ru

S.N. Kondratenkov, State Ministry of Interior in the Chelyabinsk region, Chelyabinsk, Russian Federation, klynepsy@susu.ac.ru

The article includes the results of the second stage of research on psychological diagnostics techniques and staff selection procedure for law enforcement structures of the Russian federation based on principle of professional competence of special purpose units' employees as well as the results of comparative psychodiagnostic analysis of materials on performance criteria of combat activities on the solution of problems of selection and training specializing in effective management of melee and shooting service weapons. The article describes the comparative characteristics of psychodiagnostic test building techniques and MMPI experts established psychological characteristics of "effective shooter" (employees with consistently high results in competitive shooting) and "effective fighter" (employees with high results in departmental competitions applied kinds of martial arts). The article presents psychological characteristics of success in these types of combat activities as the basis of selection of personnel for specific tasks of special forces police.

Keywords: professional psychological selection, law enforcement agencies, special purpose units, expert methods of medical psychodiagnosis.

References

1. Berebin M.A. [Expert Method, Mathematical Methods of Elaboration of Expert Evaluations and Technologies of Knowledge Engineering as Methods of Development of New Type Techniques of Medical Psychodiagnostics], *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, iss. 5 (138), 2009, pp. 10–14.
2. Berebin M.A. [Methodology and Practice of Developing Methods of Clinical (Medical) Psychodiagnostics through the Use of Expert Technique, Processing Techniques of Expert Assessments and Methods of Multidimensional Data Analysis], *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, iss. 27 (203), 2010, pp. 9–12.
3. Berebin M.A., Kotshkina Y.A. [Psychodiagnostic Criteria for Prediction of Disruption of Mental Adaptation and Reliability of Professional Law Enforcement Officers], *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2010, no. 4 (180), pp. 82–90.
4. Berebin M., Grigorieva I.YU. [Clinical-psychodiagnostic Foundations of Risk Assessment and Prediction of Adaptation and Mental Disorders Professional Reliability of Law Enforcement], *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2011, no. 29 (246), pp. 58–68.
5. Berebin M.A., Kondratenkov S.N. [Clinical (Experts) Methods of Psychological Diagnostic in Professional Selection Law Enforcement Officials (on the Example of Solving Problems of Special Units)], *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2012, iss. 19 (278), pp. 47–57.
6. Borisov A.N., Pravovoe soznanie v usloviyakh globalizatsii [Legal Consciousness in the Context of Globalization] *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Humanities and Social Sciences*, 2013, no. 1, pp. 118–121.
7. Chervinskaya K.R. Shchelkova O.Yu. *Meditsinskaya psikhodiagnostika i inzheneriya znaniy* [Medical Psychodiagnostics and Knowledge Engineering], Moscow, 2002. 624 p.
8. Chervinskaya K.R. [The Psychological Conception of Expert Knowledge Elicitation on Models of Medical Psychodiagnostics], *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2008, iss. 2 (32), pp. 68–80.
9. Chervinskaya K.R. *Psikhologicheskie osnovy inzhenerii znaniy. Metodicheskoe posobie* [Psychological Foundations of Knowledge Engineering. Toolkit], St. Petersburg, 2009, 145 p.
10. Shmelev A.G., Pokhil'ko V.I., Kozlovskaya-Tel'nova A.Yu. *Praktikum po eksperimental'noy psikhosemantike (tezaurus lichnostnykh chert)* [Workshop on Experimental Psychosemantics (Thesaurus of Personality Traits)], Moscow, 1988.
11. Shmelev A.G. et al. *Osnovy psikhodiagnostiki. Uchebnoe posobie dlya studentov pedvuzov* [Basics Psychodiagnostics], Moskva, Rostov-na-Donu, 1996, 544 p.

Received 21 November 2013