

Диссертационный совет К.063.97.07

На правах рукописи

БОЛЬШАКОВА Ольга Вадимовна

**ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
ОТБОРА В СПЕЦПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ОВД
(на материале УВД Тверской области)**

Специальность 19.00.03 – психология труда; инженерная психология

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Тверь - 1998

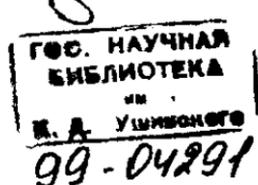
Диссертация выполнена в Тверском государственном университете.

Научный руководитель -

доктор психологических наук,
профессор Глоточкин А.Д.

Официальные оппоненты -

доктор психологических наук,
профессор Маврин М.И.



доктор философских наук,
профессор Телятников Г.В.

Ведущая организация -

Академия управления МВД РФ

Защита состоится «6» ноября 1998 г. в _____ час. на заседании диссертационного совета К.063.97.07 в Тверском государственном университете по адресу: 170000, г. Тверь, пер. Студенческий, д. 12, аудитория № 346.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тверского государственного университета.

Автореферат разослан «6» октября 1998 года.

Ученый секретарь диссертационного совета

кандидат психологических наук

Телятников Г.В.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность проблемы. Реформированию экономических, социальных и политических отношений в стране сопутствуют негативные процессы: конфронтация различных социальных групп и структур, межнациональные конфликты, приобретающие порой характер боевых действий, - сопровождающимися многочисленными людскими потерями и большими разрушениями.

Резко возросла вооруженная преступность (в том числе и групповая), появились банды новой формации, сочетающие функции охраны, вымогательства, подавления конкурентов и прямого разбоя. При этом группировки, поделившие сферы влияния и контролирующие торговлю, развлекательный комплекс, сферу обслуживания, проституцию, кражи автомашин и другой преступный промысел, зачастую прибегают к расправам, психологическому давлению, уничтожению имущества.

Успешная борьба с организованной преступностью, связанная с риском для жизни и здоровья требует от сотрудников органов внутренних дел и особенно спецподразделений высокой готовности к действиям в экстремальных условиях, способности идти на риск, большой самоотдачи, ведущей к предельным физическим и нервно-психическим перегрузкам, которые способен выдержать и преодолеть далеко не каждый человек.

Известно, что именно несоответствие индивидуально-психологических, личностных качеств требованиям профессии препятствует быстрому и качественному овладению сотрудниками ОВД мастерством, качественному выполнению задач и, как следствие, приводит к необоснованной сменяемости кадров, росту соматических и психоневрологических заболеваний.

По данным высших школ милиции МВД РФ уже на этапе обучения отчисляется до 30% слушателей. Большая часть их отчисляется из-за

недостаточной интеллектуально-мотивационной готовности к освоению этой сложной и трудной профессии и другим психологическим причинам, личностным недостаткам. К тому же до 20% выпускников, согласно данным Лаборатории медицинских проблем МВД России, испытывают серьезные трудности профессиональной адаптации; качество их оперативно-служебной и профессиональной деятельности оцениваются непосредственными начальниками, как недостаточное или лишь удовлетворительное.¹

В этой связи возрастает значение совершенствования, как психологической подготовки, так и психологического отбора сотрудников ОВД. Особо остро в этом нуждаются специальные подразделения.

Актуальность проблемы и пока еще недостаточный уровень ее научно-психологической разработанности определили выбор темы данного диссертационного исследования.

Цель исследования - на основе анализа требований деятельности к личности сотрудника специального подразделения уточнить и систематизировать совокупность личностных качеств, необходимых и достаточных для успешного выполнения служебных и боевых задач; совершенствовать профессиограмму как основу профессионально-психологического отбора посредством усиления и детализации личностного блока.

Объект исследования - претенденты на службу в специальных подразделениях, а так же лица, проходящие службу в данных подразделениях; процесс профессионально-психологического отбора лиц претендующих на службу в специальных подразделениях.

¹ Методические рекомендации по проведению профессионально-психологическому обследованию кандидатов на учебу в учебные заведения МВД России. - М., 1995. - С.3

Предмет исследования - личностный аспект профессиограммы сотрудников специальных подразделений; условия и пути оптимизации профессионального отбора на основе совершенствования диагностики и учета социально-психологических качеств, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности.

На основе изучения научной литературы по проблеме исследования и обобщения трехлетнего опыта профессионально-психологического отбора, осуществляемого автором, сформулированы следующие гипотезы:

- Успешность деятельности сотрудников специальных подразделений во многом предопределяется осуществлением комплексного функционально - психологического и личностного, т.е. социально- психологического профотбора;
- Эффективность отбора кандидатов на освоение (также как и подбора кандидатов на осуществление) профессии находится в прямой зависимости от последовательной реализации личностно-деятельностного подхода к психодиагностике претендента.

Задачи диссертационного исследования:

1. На основе психологического анализа соответствующей научной литературы определить степень разработанности проблемы профессионально-психологического отбора лиц связанных с деятельностью в экстремальных условиях.
2. Конкретизировать особенности деятельности и определить совокупность ее требований к личности профессионала (нормативная модель личности) сотрудников специальных подразделений как личностную основу профессиограммы.
3. Разработать рекомендации по совершенствованию процедуры профессионального психологического отбора сотрудников специальных

подразделений, позволяющие более надежно выявлять личностные качества (показания – противопоказания) к успешной деятельности.

4. Усовершенствовать методику профессионально-психологического отбора сотрудников спецподразделений.

Методологическую основу исследования составили принципиальные положения отечественной психологии о ведущей роли принципа детерминизма, объективно-субъективной обусловленности личности, ее деятельности и поведения; о диалектической взаимосвязи внутреннего и внешнего; о природе внутреннего (психического, личностного) как интериоризированного внешнего (социального); о трансформации внешних воздействий через «внутренние условия» (Л.С. Выготский, Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, В.П. Зинченко, Ю.М. Забродин, А.Ф. Шикун, Е.А. Климов, В.А. Бодров, Г.М. Зараковский, К.А. Абульханова – Славская); принцип личностного подхода к профессионально-психологическому отбору (К.К. Платонов, А.Д. Глоточкин, В.А. Ковалевский).

Методы исследования. В диссертационном исследовании применялась целостная комплексная методика: наблюдение, беседы - интервью, анализ документов и материалов о деятельности и личности сотрудников специальных подразделений, метод обобщения независимых характеристик, анкетирование, метод экспертных оценок, тестирование.

Научная новизна исследования заключается:

- в уточнении и конкретизации совокупности требований, предъявляемых к человеку (его психике и личности) его профессиональной деятельностью;
- в разработке на этой основе личностного блока профессиограммы сотрудника спецподразделений;
- в совершенствовании комплексной методики арсенала профессионально-психологического отбора специалистов специальных подразделений включением в нее ряда методов, адекватных задачам выявления

важнейших личностных признаков, способствующих деятельности специалистов данного профиля или затрудняющих ее.

На защиту выносятся:

- результаты анализа и содержательной оценки с современных научных социально-психологических позиций различных подходов к профессиональному отбору специалистов;
- личностный блок профессиограммы современного специалиста, осуществляющего деятельность в экстремальных условиях, который включает в себя следующие компоненты:
 - мотивационную готовность к оперативной деятельности
 - высокий уровень интеллектуального развития
 - социально-ценностные ориентации: гражданственность, социальная ответственность, бдительность
 - высокий уровень самоконтроля
 - социальная ответственность
 - высокий уровень эмоциональной стабильности, уровень эмоционально-волевой устойчивости и др.;
- перечень качеств – противопоказаний данной профессии:
 - наличие некоторых акцентуаций личности
 - наличие негативных привычек (к употреблению алкоголя и психоактивных веществ и др.)
 - наличие неадекватных (резко завышенных или заниженных) самооценки и уровня притязаний;
- выявленная в исследовании реальная модель личности современного сотрудника в системе силовых подразделений;
- обоснование необходимости более полной реализации личностного подхода в профессионально-психологическом отборе специалистов специальных подразделений;

- усовершенствованную в диссертации технологию (процедуру и методику) профессионально-психологического отбора.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит во внедрении новых научных, социально-психологических данных в психологию труда, в сферу теоретических основ профессионально-психологического отбора специалистов, в психологию труда в целом.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в том, что ее результаты способствуют совершенствованию научно-психологической и методической базы подготовки специалистов по отбору персонала, в возможности широкого применения результатов исследования в целях повышения эффективности профессионально-психологического отбора лиц, призванных осуществлять деятельность в экстремальных условиях

Апробация результатов исследования осуществлялась путем использования выводов и рекомендаций, полученных на основе исследования, в практической деятельности автора, в виде доклада на конференции психологов Управления исполнения наказаний УВД Тверской области, на занятиях в специальных подразделениях УВД Тверской области (в рамках программы боевой и служебной подготовки), в Центре психологической диагностики УВД Тверской области.

Достоверность результатов обеспечивается широтой и комплексностью методического обеспечения, позволяющего изучать целостную личность; адекватными методами математико-статистической обработки данных; количеством испытуемых, достаточным для получения достоверных выводов.

Структура и объем работы соответствует целям и задачам диссертации, и включают введение, две главы, заключение и выводы, библиографию и приложения. В тексте диссертации приведено 9 таблиц, 20 диаграмм. Общий объем диссертации 110 страниц. Список литературы включает 166 наименований и 7 приказов МВД РФ.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении дается общая характеристика работы, обосновывается актуальность проблемы, определяется цель, объект и предмет исследования, формулируются его гипотезы и задачи, раскрываются методология и методы исследования, его новизна, теоретическая и практическая значимость, основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Отечественные и зарубежные психологи о профессионально-психологическом отборе» осуществляется аналитический обзор взглядов отечественных и зарубежных психологов на проблему профессионально-психологического отбора специалистов.

Отмечается, что первые работы по профессионально-психологическому отбору в нашей стране появились в 20-е годы (М.Л. Басов, С.Г. Геллерштейн, Ф.Р. Дунаевский, К.Х. Кекчеев, А. Гостев, В.М. Бехтерев, А.Р. Лурия, И.П. Шпильрейн и др.).

Психологами-психотехниками в 20-30 г.г. был разработан «профиль психотехники», где определялись профессиональные функции, и обосновывалась необходимость отбора, распределения и продвижения кадров на основе результатов профессионально-психологической (в основе психофизиологической и функционально-психологической) диагностики.

Однако создание целостной научной системы отбора длительное время в силу известных идеологических причин оставалось вне поля зрения психологов-исследователей.

Лишь в 60-е годы вновь возникает научно-психологический интерес к проблеме. Определенный вклад в формирующуюся концепцию профессионально-психологического отбора в нашей стране внесли Б.Г. Ананьев, В.А. Бодров, А.Д. Глоточкин, Т.Т. Джамгаров, Ю.М. Забродин, Г.М. Зарковский, В.П. Зинченко, Е.М. Климов, Б.Ф. Ломов,

И.М. Медведев, К.К. Платонов, Б.Л. Покровский, В.Ф. Рубахин, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, А.Ф. Шякун и другие ученые – психологи.

Профессионально-психологический отбор длительное время характеризовался лишь психофизиологической направленностью исследований с применением соответствующих методов. Этим, в тоже время, была подготовлена почва для перехода к новому этапу работы, основанному на личностном подходе. Начало этому положено в работах Б.Г. Ананьева.¹

Особое место правомерно здесь отводится работам К.К. Платонова. Как показывают исследования, сегодня профессионально-психологического отбор важно основывать на его концепции динамической функциональной структуры личности, что разрабатывалась в Институте психологии Академии наук СССР в 70-е годы.² Известно, что автор выделяет четыре основных подструктуры личности и два интегративных нерядоположенных качества.

Компоненты всех подструктур, своеобразно сочетаясь, взаимодействуя и взаимопроникая друг в друга, образуют характер и способности личности. Необходимо учесть, что это – не дополнительные и не рядоположенные с рассмотренными выше, а наиболее общие, интегративные качества, как бы «наложенные» на все личностные подструктуры.

Важно подчеркнуть, что в последние годы обоснованно выделяется еще одна – пятая профессионально значимая подструктура – самоопределение личности, ее действительное осознание (ориентирование) в отношении к деятельности и к системе общения в социуме. Самоопределение доказательно

¹ Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., ЛГУ, 1968

² Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М., 1986. – С.15

определяется и как основа самореализации и самоутверждения личности.¹ Компоненты данной подструктуры: уровень самооценки, уровень притязаний, самоконтроля, самоуважения и т.д. так же выступают важнейшими диагностическими признаками, по которым определяется степень пригодности к определенным видам профессиональной деятельности (в том числе и в системе органов внутренних дел).

Свое развитие личностный подход получил в 80-е годы в работах по методам оценки личностных качеств в процессе профессионального отбора (Л.И. Собчик, С.И. Макшанова, Б.В. Кулагина, В.И. Гудримович, А.Е. Жуплева, В.В. Щербинь). В 90-е годы – В.К. Нагибина, С.Н. Федотова.

Вместе с тем, как подчеркивается в диссертации, профессиография в структуре отбора пока еще является слабым звеном. Между тем, детальная разработка профессиограмм, давно известно, одно из важнейших слагаемых научных основ и профориентации, и профотбора специалиста.

Осуществление профессионально-психологического отбора в соответствии с этим принципом в качестве первой исходной предпосылки предполагает глубокий содержательный анализ определенной профессиональной деятельности, детальное выявление и психологическая характеристика ее основных функций и операций. В результате такого анализа определяется совокупность требований деятельности к личности, к тем или иным компонентам ее личностно-психологической структуры.

Выявление системы требований конкретной профессиональной деятельности к личности позволяет говорить о необходимости создания нормативной модели личности или ее социопсихограммы. В соответствии с таким подходом критерии профессионального соответствия человека

¹ Глоточкин А.Д. Психологические вопросы профессионального отбора личного состава // Военная мысль, №3, 1980. – С.62-69; К вопросу о динамической функциональной структуре личности. – М., 1987.

определять на основе всестороннего и, прежде всего, социально-психологического анализа конкретной деятельности.

В отечественную практику профессионального отбора специалистов данного как и управленческого, организаторского, педагогического профиля важно полнее внедрять деятельностно-личностный подход с использованием концепции динамической функциональной структуры личности, представляющую собой действительную научную основу профессионально-психологического отбора.

Во второй главе «Совершенствование и оптимизация профессионально-психологического отбора в системе органов внутренних дел» осуществляется психологический анализ деятельности сотрудников спецподразделений в аспекте ее требований к личности, приводятся результаты исследований нормативной и реальной моделей личности сотрудников специальных подразделений.

Далее в первом параграфе анализируется современная практика профессионально-психологического отбора в органах внутренних дел под углом зрения оптимизации отбора в специальные подразделения.

Отмечается, что деятельность сотрудников спецподразделений весьма специфична. Она отличается от других видов профессиональной деятельности рядом существенных признаков:

- протекает в условиях постоянной опасности и риска для здоровья и жизни (своей и окружающих);
- связана с психотравмирующими ситуациями;
- осуществляется в реализации властных полномочий, зачастую (преимущественно) силовыми методами и др.;
- зачастую отягощена осложнением оперативной обстановки.

Такая деятельность требует постоянного физического и психического напряжения и ряда специфических качеств психики и личности,

обеспечивающих профессиональную готовность и способность личного состава к выполнению профессиональных задач таких, как эмоционально-волевая устойчивость, постоянная готовность к оперативной деятельности, бдительность, высокий самоконтроль, социальная ответственность, высокий интеллектуальный уровень и др.

Согласно одной из гипотез, сформулированной в начале диссертации, действительно в современном отборе комплексный подход реализуется не в полной мере, что негативно отражается на его результатах, ибо упускаются из вида ряд существенных качеств, как показаний, так и противопоказаний к данной профессиональной деятельности.

Вопросы методического обеспечения психологической службы в ОВД стоят особенно остро в связи с обострившейся криминогенной обстановкой в стране, участием личного состава, прежде всего специальных подразделений (ОМОН, СОБР) в урегулировании обстановки в зонах «чрезвычайных ситуаций».

Второй параграф данной главы отражает результаты собственного исследования как по методикам, определенным нормативными документами¹, так и по ряду других психологических методик, позволяющих более тщательно и всесторонне определять личностные особенности.

В этом исследовании приняли участие сотрудники специальных подразделений (специального отряда быстрого реагирования и отряда милиции особого назначения), а также кандидаты на службу в специальных подразделениях УВД Тверской области в 1995 - 1998 годах. Общее количество обследованных составило 1038 человек.

¹ Организация и методика деятельности психолога психофизиологических лабораторий ВВК, ОВВК. (Методические рекомендации). – М., 1988; Приказ МВД России №160 от 17 мая 1994 г.

Исследование осуществлялось поэтапно. Первый этап состоял в определении тезауруса профессионально-психологических качеств, соответствующих требованиям изучаемой специальности. Согласно проведенного опроса сотрудников специальных подразделений по вопросу определения личностных качеств профессионально необходимых и противопоказанных сотрудникам специальных подразделений. По итогам данного этапа исследований была составлена сводная таблица профессиональных качеств личности необходимых и противопоказанных профессии, по мнению самих сотрудников специальных подразделений.

Второй этап состоял из опроса экспертов (офицеров старшего командного состава, имеющих большой стаж командной работы в данных подразделениях) о степени значимости того или иного качества для успешной профессиональной деятельности. Результатом опроса экспертов стала сводная таблица профессионально-психологических качеств (Таблицу 1).

Таблица 1.

Профессиональные личностные качества, необходимые для сотрудника спецподразделений	Профессиональные личностные качества, противопоказанные сотрудникам спецподразделений
1. порядочность, честность	1. вероломство
2. исполнительность, дисциплинированность	2. вороватость
3. справедливость	3. непорядочность, малодушие, ханжество
4. профессионализм	4. трусость
5. высокий уровень физической подготовленности(выносливость, сноровкаб ловкость)	5. жадность, стяжательство
6. товарищеская взаимовыручка	6. недисциплинированность
7. уважение к людям, человечность	7. низкий уровень интеллекта
	8. лживость
	9. непрофессионализм

8. рассудительность, логика, сообразительность	10.слабая физическая подготовка
9. юридическая грамотность	11. неуважение к другим, лицемерие
10. смелость	12.леность
11. выдержка, самообладание	13.юридическая безграмотность
12. работоспособность	14. карьеризм
13. решительность	15. грубость, высокомерие
14. хладнокровие, твердость духа	16. раздражительность, злоба
15. чувство долга	17. себялюбие
16. общительность	18. нерешительность
17. принципиальность	19. завистливость
18. высокая скорость реакции	20. болтливость
19. целеустремленность	21. безразличие к здоровью и жизни людей
20. самокритичность	
21. разумная-агрессивность	

Примечание: профессиональные личностные качества в таблице приведены в порядке убывания их значимости (по мнению экспертов).

Приоритетными, как видим, эксперты считают личностные качества. А это значит, при отборе им также необходимо придавать первостепенное значение. Методики же, применяемые (по нормативным документам) при отборе, позволяют не всегда полностью это сделать. Поэтому наряду с личностной психологической адаптированной методикой - СМИЛ - вариант ММРІ (Л.Н. Собчак, 1990), Сокращенным восьмицветным набором теста Люшера и Теста возрастающей трудности (Равен) нами дополнительно использовался ряд методик, позволяющих выявлять личностные показания - противопоказания для кандидатов на службу в специальные подразделения.

Среди них:

- Методика 16-ти личностных факторов Кеттелла - 16-PF;

- Культурно-свободный тест интеллекта Кеттелла – CFIT;
- Самооценка человека по его жизненным конструктам (в модификации Т.В. Дембо – С.Я. Рубинштейн).
- Шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергер – Ю.Л. Ханина.
- Определение направленности личности (по В. Смейкалу и М. Кучеру).

Так, по итогам проведенных исследований по данным методикам с использованием CFIT-2A (именно этот вариант методики использовался нами), были получены данные, отраженные в таблице 2:

Таблица 2.

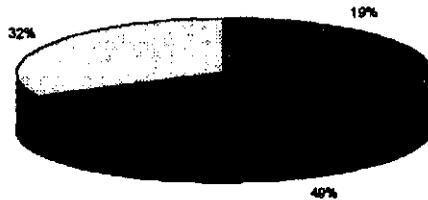
	IQ ниже 90 баллов	IQ 90 -110 баллов	IQ выше 110 баллов
Сотрудники спецподразделений	3,4%	83,3%	13,3%
Вновь принимаемые на службу в спецподразделения (из 153 чел.)	12,42%	83,01%	4,57%

Как видим, в подавляющем большинстве сотрудники спецподразделений и кандидаты на службу в данных подразделениях имеют среднюю или высокую норму коэффициента интеллекта.¹ Это особенно значимо для представителей данного подразделения, где помимо глубоких знаний и эрудиции необходимо иметь твердость нравственной позиции, чувство справедливости и гуманизма. Основой для формирования этих качеств является высокий интеллект (абстрактно-логический и вербально-смысловой), вдумчивость, эмпатийность и другие черты личности.

¹ Оценка IQ по CFIT- 2A соответствует полной оценке IQ по шкалам измерения интеллекта Д. Векслера.

Для получения более полной картины личностных качеств сотрудников специальных подразделений использовали многофакторный опросник личности Р.Б. Кеттелла (16 PF-опросник). Выбор данной методики был обусловлен многопараметричностью описания личности и удобством в использовании. В работе даны результаты исследования по 16 первичным и 4 вторичным факторам данной методики. По каждому фактору составлена диаграмма, где наглядно видны процентные соотношения выраженности тех или иных качеств личности у того или иного количества испытуемых. Приведем пример:

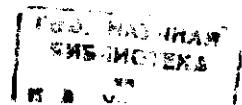
Фактор F2 - «интроверсия в отличие от экстраверсии».



стены	1;3	4;7	8;10
	19,5%	48,3%	32,2%
чел.	35	87	58

Этот фактор является квинтэссенцией того понятия, которое в обычной жизни называется интересом, направленным на внутренние переживания или же внешние события. В этой модели экстра – интроверсии факторы А и Q2 задают степень привлекательности, желательности общения, а остальные три фактора Е, F и Н являются показателями способности реализовать эту потребность.

Низкие баллы - склонность к сухости, к самоудовлетворению, сведению к минимуму межличностных контактов. Это может быть благоприятно в работе, требующей точности.



15.10.66

Высокие баллы - социальные контакты, незаторможен, успешно устанавливает и поддерживает межличностные связи. Это может быть очень благоприятным моментом в ситуациях, требующих темперамента такого типа. Эту черту следует считать всегда благоприятным прогнозом в деятельности.

Таким образом, применение многофакторного опросника личности Р.Б. Кеттелла (16 PF-опросник) дает весьма качественную информацию и уменьшает вероятность принятия неадекватного решения.

Для исследования уровня самооценки нами использовалась методика самооценки (по Т.В. Дембо и С.Я. Рубинштейн). Информация, полученная с помощью данной методики (самооценочных шкал) представляет материал для организации дальнейшей работы в подразделениях с учетом их психологических характеристик, для более эффективного повышения уровня их профессиональной деятельности. Результаты исследования были занесены в таблицу 3.

Таблица 3.

Вид самооценки	Количество выборов, %
Неадекватно низкая	2
Низкая адекватно	-
Средняя	30
Лабильная	10
Неадекватно высокая	16
Высокая адекватно	42

Выше уже говорилось о значимости самооценки личности. В нашем исследовании у 10 % лиц отмечается лабильный (в некоторых литературных источниках «пилообразный») профиль самооценки, что отвечает состоянию неуравновешенности проявления свойств личности, или общественных,

внутригрупповых ее отношений, когда отсутствует стабильность личностного развития. Это не является негативным фактом, также как не является и фактом положительным в самооценке человека: важно поставить вопрос о том, является ли нестабильность самооценки ситуативной: возможно, эта нестабильность отражает характерологические особенности личности. В связи с этим нами была использована методика «Шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревоги Ч.Д. Спилбергера – Ю.Л. Ханина».

Результаты исследования занесены в таблицу 4.

Таблица 4.

	до 30 баллов, %	31-45 баллов, %	46 и более баллов, %
Ситуативная тревожность	17,4	63,0	19,6
Личностная тревожность	22,9	62,2	15,9

Таким образом, комплекс применяемых нами методик, выявляющий наряду с традиционными ряд новых методов, позволяет более эффективно и точно определять личностные признаки (показания – противопоказания) к деятельности сотрудников. Так, общими психологическими характеристиками и особенностями, присущими сотрудникам специальных подразделений, являются:

- высокий уровень интеллектуальности
- рассудительность
- умение видеть несколько путей решения задачи и мысленно выбирать наиболее эффективные, находить новые необычные решения
- способность схватить суть основных взаимосвязей, присущих проблеме
- динамичность психических процессов
- способность к быстрым действиям в условиях дефицита времени
- высокая моторная реактивность

- быстрая ориентация в окружающей обстановке
- способность управлять эмоциями, самообладание в конфликтных ситуациях
- способность к адекватным реакциям в экстремальных ситуациях
- выносливость
- неприхотливость
- готовность к решительным и смелым действиям
- эмоциональная устойчивость при принятии ответственного решения
- способность брать на себя ответственность и объективно оценивать свои возможности
- высокая активность в достижении цели
- независимость суждений и взглядов
- умение отстаивать свою точку зрения
- умение мобилизовать свои психологические возможности
- способность устанавливать межличностные контакты (умение быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника) и ряд других.

Однако существует и ряд безусловных противопоказаний к деятельности сотрудников специальных подразделений. Таковыми являются:

- низкий уровень интеллектуального развития
- наличие неадекватных (резко завышенных и заниженных) самооценки и уровня притязаний
- низкий уровень эмоциональной стабильности, эмоционально-волевой устойчивости
- неуверенность и тревога
- обостренное чувство самосохранения
- острая борьба мотивов долга и личной безопасности
- низкий порог фрустрации

- наличие некоторых акцентуаций
- наличие негативных привычек и т.д.

В третьем параграфе рассматривается вопрос состояния современной практики профессионально-психологического отбора в органы внутренних дел. Результатами анализа сегодняшней практики профотбора являются следующие обобщения:

1. В сегодняшней практике профессионально-психологического отбора сотрудников спецподразделений еще слабо учитываются социально-психологические диагностические признаки. Несмотря на признание некорректности, односторонности функционально-психологического подхода к профотбору, он во многом остается лишь психофизиологическим и выявляет чаще функционально-психологические качества человека.
2. Профессионально-психологический отбор сотрудников специальных подразделений еще и сегодня не везде предваряется тщательной разработкой и последовательным внедрением в профессиограммы блока личностных, социально-психологических качеств.
3. Различные методы психодиагностики применяются сегодня в процессе профессионально-психологического отбора зачастую разрозненно, нередко в случайной компоновке, в хаотичном наборе.
4. Среди критериев профессиональной пригодности личности к деятельности в специальных подразделениях отсутствуют кардинальные социально-психологические признаки преданности личности своей стране, идеалам ее суверенитета, свободы, признаки социальной благонадежности и др.

В то же время не обеспечивается надежность выявления социальной безответственности, легкомыслия и других качеств, противопоказанных сотруднику специальных подразделений.

Диссертация завершается заключением и выводами. В результате проведенного нами диссертационного исследования получили подтверждение выдвинутые нами гипотезы.

Исследование показало следующее:

1. В сфере профессионально-психологического отбора на службу в спецподразделения многое делается и делается эффективно. Вместе с тем в практике данного отбора пока еще недостаточно учитываются ряд важных социально-психологических (личностных) диагностических признаков. Эффективный профессионально-психологический отбор, имеющий действительно всесторонний разноплановый характер, предполагает неперенное его осуществление, основанное на личностно-деятельностном подходе.
2. Эффективный профессионально-психологический отбор сотрудников спецподразделений ОВД возможен только при всестороннем, последовательном учете особенностей ряда компонентов структуры личности.

Деятельность предъявляет специфические требования ко многим компонентам структуры психики человека и личности, психологическим подструктурам, поэтому профессионально-психологический отбор может быть действительно продуктивным, когда он всесторонен, т.е. включает в себя следующие равноценные аспекты:

- медико-биологический (выявление особенностей строения организма и степень здоровья);
- образовательный (выявление опыта личности, ее знаний, умений, навыков);
- психофизиологический;
- функционально-психологический;
- личностный (социально-психологический).

3. Эффективности отбора способствует всесторонняя детально разработанная профессиограмма и особенно ее личностный блок, как основа социопсихограммы. Обоснованный прогноз-заключение на определенного субъекта может быть разработан исключительно по итогам именно такого всестороннего профессионально-психологического обследования; определение соответствия – несоответствия кандидатов для службы в спецподразделениях не может осуществляться преимущественно на основе психофизиологических и функционально-психологических признаков (внимание, эмоциональная устойчивость, память, функциональные резервы сердечно-сосудистой и центральной нервной системы и др.), тем более что известно: комплекс применяемых ныне методик профессионально-психологического отбора кандидатов имеет «перекос» в сторону психофизиологии. Как показывает исследование, он не позволяет выявлять следующие личностные параметры:

- уровень сформированности интеллектуальных качеств личности, обобщенно отражающийся в показателе коэффициента интеллектуальности – IQ;
- степень личностного самоконтроля в деятельности и общении;
- содержание ценностных ориентаций личности;
- уровень сформированности социальных ориентаций;
- уровень ответственности.

4. Приоритет в процессе профессионально-психологического отбора сотрудников спецподразделений принадлежит выявлению уровня интеллектуального развития (IQ), особенностей социально-ценностных ориентаций, гражданственности и степени мотивационной готовности личности, а так же уровня эмоционально-волевой устойчивости претендента к предстоящей профессиональной деятельности.

Результаты исследования позволяют сформулировать следующие рекомендации:

- во-первых, необходима для каждой высоко-значимой профессии детальная разработка социопсихогаммы, как стержневой составляющей профессиограммы, в том числе и сотрудника специальных подразделений;
- во-вторых, требуется существенное совершенствование комплекса методов психологического отбора. Наряду с ныне применяемыми методиками, необходим подбор под эту социопсихогамму личностных, социально-психологических методов обследования (например "Шкала реактивной (ситуационной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергер- Ю.Л. Ханина"; Айзенка, Векслера и Кеттелла – методики исследования интеллекта и др.) – то есть таких методов, которые позволяют выявлять именно личностные признаки соответствия – несоответствия требованиям профессии:

- а) уровень интеллектуального развития – IQ;
- б) эмоциональная стабильность – нестабильность (нейротизм);
- в) уровень самоконтроля в экстремальных ситуациях и в критических случаях в общении друг с другом;
- г) степень бдительности;
- д) эмоционально-волевая устойчивость;
- е) типичные негативные (пограничные) психические состояния (гипертревожность, фрустрация, суицидальные тенденции и др.);
- ж) ценностные ориентации личности;
- з) уровень гражданственности, ответственности (социальной зрелости);
- и) осознание и чувство ответственности.

Основные положения диссертации нашли свое отражение в следующих публикациях:

1. О требованиях деятельности сотрудников специальных подразделений к их деятельности. //Научные записки практических психологов Твери и области.// Тверь. 1998. Том 6.
2. К вопросу об истории профессионального психологического отбора. //Психолого-педагогические аспекты многоуровневого образования.// Тверь. 1998. Том 11.
3. К вопросу об актуальности профессионально-психологического отбора кандидатов на учебу и службу в систему ОВД. // Принята к печати в МГПУ. Москва. 1998.



4291, 91