

УДК 159:9

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР И ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ КОГНИТИВНОЙ СФЕРЫ КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В СИЛОВЫЕ СТРУКТУРЫ

О.В. Захарова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь

© Захарова О.В., 2022

DOI: 10.46573/2409-1391-2022-1-61-64

***Аннотация.** В статье анализируется специфика служебной деятельности сотрудников силовых структур. Рассматривается профессиональный психологический отбор как способ диагностики степени пригодности кандидата к выполнению служебных обязанностей. Особое внимание уделяется когнитивным способностям как основополагающим качествам, влияющим на успешность сотрудника в профессиональной деятельности.*

***Ключевые слова:** служебная деятельность, профессиональный отбор, когнитивный потенциал.*

В последнее время в связи со сложившейся политической, социально-экономической и психологической обстановкой в стране, а также с прошедшим реформированием в силовых ведомствах МВД, МЧС, Федеральной службы исполнения наказаний, Федеральной службе войск национальной гвардии остро стоит вопрос качественного кадрового отбора кандидатов на службу в систему. Важным резервом повышения общей эффективности организации является улучшение качества персонала при помощи профессионального отбора. В силовых структурах ошибка, допущенная при выборе сотрудника, может не только повлиять на эффективность и имидж организации, но и поставить под угрозу человеческую жизнь и здоровье. В связи с этим в служебной деятельности профессиональному отбору придается особое значение. Сотрудники в своей профессиональной деятельности чаще встречаются с экстремальными ситуациями, чем в обычной жизни, следовательно, они должны быть здоровыми, выносливыми и физически хорошо подготовленными. Помимо этого, им необходимо обладать определенными психическими качествами, которые помогут справиться с влиянием неблагоприятных факторов и позволят на должном уровне выполнять обязанности, добиться успеха в профессии, дольше сохранять как физическое, так и психическое здоровье, не поддаваться профессиональным деструкциям. Для выявления таких качеств осуществляется профессиональный психологический отбор.

Целью профессионального психологического отбора граждан РФ на службу в силовые ведомства является качественное комплектование структурных подраз-

делений, а именно прием граждан, способных выполнять служебные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне. В ходе профессионального психологического отбора изучаются такие личностные качества кандидата, как эмоциональная устойчивость, смелость, решительность, исполнительность, дисциплинированность, честность, уверенность в своих силах, способность брать ответственность за свои решения и поступки и др.

Не менее важным, а иногда и решающим при отборе кандидатов является исследование уровня общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации. В связи с этим при прохождении профессионального психологического отбора необходимо в первую очередь подробно рассматривать когнитивную сферу кандидата на должность сотрудника силового ведомства, т. е. его когнитивный потенциал – совокупность всех познавательных психических процессов кандидата, которые направлены на принятие, обработку, сортировку, запоминание, хранение и воспроизведение информации. Анализ когнитивного потенциала в профессиональной деятельности – первый шаг на пути раскрытия психологических особенностей субъекта в профессиональной деятельности. Роль познавательных психических процессов в жизни человека, в любой профессиональной деятельности очень важна, и сотрудники силовых структур не исключение. Успешность профессиональной деятельности работников силовых ведомств зависит от таких психических процессов, как внимание, память и мышление. Именно они при профессиональном психологическом отборе имеют первостепенное значение.

Внимание – это свойство психики, которое выражает ее направленность и сосредоточенность на определенных объектах при одновременном отвлечении от других объектов в течение определенного периода времени. Внимание (распределение внимания) подразумевает под собой способность к одновременному слежению за несколькими независимыми процессами. Оно необходимо сотрудникам в оперативной работе, в работе с документами, при осмотре места происшествия, опросе свидетелей, допросе подозреваемых, ориентировке в опасных ситуациях и т. п. Для ответственной и надежной работы сотрудник должен постоянно и подолгу поддерживать интенсивность и концентрацию внимания, чтобы быть начеку в случае изменения обстановки в экстремальных условиях. Работа сотрудников разноплановая и многозадачная, следовательно, у них должны быть хорошо развиты переключение, распределение, концентрация и устойчивость внимания. Для измерения данных свойств внимания применяются определенные методики, например корректурная проба «Кольца Ландольта», тест Мюнстерберга, тест «Таблицы Шульте», методика «Красно-черная таблица» и т. п.

Еще одним важным психическим процессом для профессиональной деятельности сотрудника является память, благодаря которой сведения, полученные в результате ощущений, восприятия и мышления, не исчезают из сознания, а закрепляются и сохраняются. С помощью памяти возможно накопление индивидуального и общественного опыта, обеспечивается целостность человеческой личности. Для сотрудников силовых структур память – инструмент, благодаря которому пройденный опыт и важные моменты обстановки запоминаются и хранятся для последующего воспроизведения.

Одним из профессионально важных качеств сотрудников является развитая наглядно-образная память. Она основана на запоминании образов: лица, цвета, формы, картинки. Особенность наглядно-образной памяти заключается в сохранении материала первосигнально, с помощью зрительных, слуховых и других образов. Если

такая память хорошо развита, то человек вспоминает образ так, будто вновь видит его. Такой вид памяти эффективен для запоминания различных ситуаций во время выполнения служебных задач, что впоследствии поможет воссоздать всю картину целиком. Также иногда необходимо зрительно и на слух запоминать информацию для принятия правильных и взвешенных решений в экстренных ситуациях. Для диагностики памяти могут применяться методики «Память на образы», «Память на числа», «Долговременная память», «Оперативная память» и т. п.

Следующее, на что психолог должен обращать внимание при проведении профессионального психологического отбора, – это мыслительная деятельность кандидата. Мышление рассматривается с точки зрения осознанного восприятия окружающего мира во всех проявлениях, создания представлений о предмете и явлениях, поиска связей и решений задач, а также умения абстрагироваться. По отношению к сотрудникам силовых структур мышление подразумевает под собой мысленное моделирование событий и ситуаций. В соответствии с этим можно сделать вывод, что у кандидатов должно быть хорошо развито аналитическое и реалистическое мышление. Для исследования мыслительной деятельности кандидата следует использовать тесты «Индивидуальные стили мышления» А. Алексеева и Л. Громовой, «Установление закономерностей», «Интеллектуальная лабильность», «Прогрессивные матрицы Равена», «Пространственное мышление» и т. п. Сотрудник с развитым аналитическим стилем мышления лучше ориентируется в потоке информации и находит решения поставленных задач быстро и эффективно с помощью четкого и выверенного плана действий. Кандидат, обладающий аналитическим стилем мышления, в ходе различных процессов использует имеющиеся данные и логическую составляющую для принятия различных решений. Если же для кандидата характерен реалистический стиль мышления, то он, принимая какое-либо решение, основывается на фактах, которые носят объективный характер, имеют определенные причины и ранее были доказаны результатами практических действий. Это очень важно при принятии решений в ограниченные сроки в экстренном режиме.

Все вышеперечисленные качества входят в когнитивную сферу, которой психологу следует уделять особое внимание при проведении профессионального психологического отбора. Развитый когнитивный потенциал помогает сотруднику силовых структур легче адаптироваться к служебной деятельности, повышает его способность к быстрому усвоению новой информации, увеличивает скорость принятия решения, не снижая его эффективности.

Библиографический список

1. Березин И.Г. Оценка эффективности профессиональной деятельности сотрудников силовых структур: этапы становления современной технологии диагностики: методические рекомендации для системы повышения квалификации сотрудников следственного комитета / науч. ред. И.В. Абакумова. М.: Кредо, 2014. 32 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
3. Методическое руководство по проведению профессионального психологического отбора в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. М., 2013. 117 с. URL: <https://topuch.ru/rukovodstvo-po-provedeniyu-professionalenogopsihologicheskogo/index.html> (дата обращения: 19.02.2021).

4. Павлов А.С. Интегральные показатели при первичном отборе кандидатов на службу в силовых структурах на основании анализа значимости профессионально важных качеств // Научное обозрение. Серия 2: Гуманитарные науки. 2015. № 2. С. 107–111.
5. Петров В.Е., Левашова Т.Н. Психодиагностика в прогнозировании успешности профессиональной деятельности психолога ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2011. № 1 (44). С. 71–74.
6. Реутова В.И. Психологическая диагностика в прогнозировании профессиональной успешности руководителей органов внутренних дел: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. М., 2020. 199 с.

PROFESSIONAL SELECTION AND FEATURES OF PSYCHOLOGICAL DIAGNOSTICS OF THE COGNITIVE SPHERE OF CANDIDATES FOR SERVICE IN POWER STRUCTURES

O.V. Zakharova

Tver State Technical University, Tver

***Abstract.** The article analyzes the specifics of the official activities of law enforcement officers. Professional psychological selection is considered as a way to diagnose the degree of suitability of a candidate to perform official duties. Special attention is paid to cognitive abilities as fundamental qualities that affect the success of an employee in professional activity.*

***Keywords:** professional activity, professional selection, cognitive potential.*

Об авторе:

ЗАХАРОВА Ольга Викторовна – старший преподаватель кафедры психологии и философии, ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь. SPIN-код: 5894-8542; e-mail: olga.zakharova.71@list.ru

About the author:

ZAKHAROVA Olga Viktorovna – Senior Lecturer of the Department of Psychology and Philosophy, Tver State Technical University, Tver. SPIN-code: 5894-8542; e-mail: olga.zakharova.71@list.ru

УДК 159.9

СПЕЦИФИКА, ВИДЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

С.И. Филиппченкова, Ф.В. Похилюк

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь

© Филиппченкова С.И., Похилюк Ф.В., 2022

DOI: 10.46573/2409-1391-2022-1-64-69

***Аннотация.** В статье анализируются психологические особенности управленческого консультирования. Рассматриваются два доминирующих подхода, используемые в практической деятельности психолога-консультанта. Раскрывается функционал*