

4. Бураков, С. Л. Социально-правовые ожидания: понятие и психологическая сущность / С. Л. Бураков // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2020. – № 2. – С. 197–201.
5. Дубинко, Н. А. Образ управления в системе психической регуляции деятельности руководящих кадров : монография / Н. А. Дубинко. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2019. – 247 с.
6. Муздыбаев, К. Измерение надежды (статья вторая) / К. Муздыбаев // Психол. журн. – 1999. – Т. 20, № 4. – С. 26–35.
7. Муздыбаев, К. Психология ответственности : монография / К. Муздыбаев ; под ред. В. Е. Семенова ; Акад. наук СССР, Ин-т соц.-экон. проблем. – Л. : Наука, 1983. – 240 с.
8. Ничипоренко, Н. П. Феномен антиципационных способностей как предмет психологического исследования / Н. П. Ничипоренко, В. Д. Менделевич // Психол. журн. – 2006. – Т. 27, № 5. – С. 50–59.
9. Пастушеня, А. Н. Исправительная психология : учеб. пособие / А. Н. Пастушеня ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. МВД, 2016. – 174 с.
10. Пастушеня, А. Н. Криминогенная сущность личности преступника: методология познания и психологическая концепция : монография / А. Н. Пастушеня. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 1998. – 207 с.
11. Пастушеня, А. Н. Криминогенная сущность личности преступника (психологический аспект) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 19.00.06 / А. Н. Пастушеня ; Акад. упр. МВД России. – М., 2000. – 46 с.
12. Пастушеня, А. Н. Основные составляющие и этапы индивидуального исправительного процесса / А. Н. Пастушеня // Приклад. юрид. психология. – 2020. – № 2. – С. 6–14.
13. Пастушеня, А. Н. Психологический анализ карательной составляющей уголовного наказания и ее предупредительного влияния на осужденных / А. Н. Пастушеня // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2020. – № 2. – С. 205–211.
14. Попович, І. С. Психологія соціальних очікувань особистості: методологія, теорія і практика : навч.-метод. посіб. / І. С. Попович. – Херсон : Від-во ХДУ, 2019. – 160 с.
15. Регуш, Л. А. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего : учеб. пособие / Л. А. Регуш. – СПб. : Речь, 2003. – 352 с.
16. Стуканов, В. Г. Информационно-педагогическая система формирования правосознания личности на современном этапе развития общества Республики Беларусь : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / В. Г. Стуканов. – СПб., 2016. – 362 л.
17. Схопчик, О. Э. Дефекты правосознания несовершеннолетних правонарушителей и пути их преодоления : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / О. Э. Схопчик. – Минск, 2014. – 122 л.
18. Сычев, О. А. Личностная обусловленность прогнозирования : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / О. А. Сычев ; Бийск. пед. гос. ун-т им. В. М. Шукшина. – Бийск, 2009. – 22 с.

Дата поступления в редакцию: 18.04.2022

УДК 343

*А. Ю. Голубенко, доцент кафедры профессионально-боевой подготовки Специализированного филиала Ташкентского государственного юридического университета (Узбекистан)
e-mail: agolubenko505@gmail.com*

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ В СИЛОВЫЕ ВЕДОМСТВА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИЕ ОХРАНУ ОБЩЕСТВЕННОГО ПОРЯДКА

Раскрыт зарубежный опыт эффективного использования системы профессионального отбора кандидатов в силовые ведомства на должности военнослужащих по контракту. Проведен анализ передового российского, американского и китайского опыта в области военной психологии по организации профессионального отбора в силовые ведомства. Рассмотрен опыт ступенчатого отбора, практикуемого в США. Приведены мнения ведущих российских психологов о соответствии личности и деятельности. Отражены субъективные компоненты профессиональной пригодности, учитываемые при отборе в силовые структуры Российской Федерации. Рассмотрен разработанный и апробированный на практике метод психофизической компьютерной диагностики психологов и медицинских специалистов Народно-освободительной армии Китая. Сформулированы выводы и внесены предложения для внедрения в систему профессионального отбора кандидатов в силовые ведомства, осуществляющие охрану общественного порядка в Республике Узбекистан.

Ключевые слова: профессиональный отбор, психологический отбор, критерии, методики, кандидаты, профессиональная пригодность, система, компоненты, процесс, психологическая готовность, диагностика, элементы, деятельность.

*A. Y. Golubenko, Associate Professor of the Department of Professional and Combat Training
of the Specialized branch of the Tashkent State Law University (Uzbekistan)
e-mail: agolubenko505@gmail.com*

FOREIGN EXPERIENCE OF PROFESSIONAL SELECTION OF CANDIDATES FOR LAW ENFORCEMENT AGENCIES THAT PROTECT PUBLIC ORDER

The foreign experience of effective use of the system of professional selection of candidates for law enforcement agencies for the positions of military personnel under contract is disclosed. The analysis of advanced Russian, American and Chinese experience in the field of military psychology on the organization of professional selection in law enforcement agencies is carried out. The experience of step-by-step selection practiced in the USA is considered. The opinions of leading Russian psychologists on the correspondence of personality and activity are given. The subjective components of professional aptitude taken into account when selecting for law enforcement agencies in the Russian Federation are reflected. The method of psychophysical computer diagnostics developed and tested in practice by psychologists and medical specialists of the People's Liberation Army of China is considered. Conclusions are formulated and proposals are made for the introduction into the system of professional selection of candidates for law enforcement agencies that protect public order in the Republic of Uzbekistan.

Keywords: professional selection, psychological selection, criteria, methods, candidates, professional suitability, system, components, process, psychological readiness, diagnostics, elements, activity.

В настоящее время комплектование подразделений МВД и Национальной гвардии Республики Узбекистан достойным личным составом военнослужащих на основе контракта является одним из важнейших элементов обеспечения эффективности ее деятельности. Исходя из системного видения субъекта служебно-боевой деятельности подразделений МВД и Национальной гвардии, в качестве такового мы рассматриваем не конкретного военнослужащего, воинский коллектив или деятельность, а в целом систему «военнослужащий – среда – деятельность».

В связи с этим становится очевидным, что эффективность служебно-боевой деятельности может быть достигнута лишь в том случае, когда будет в максимальной степени обеспечено взаимное соответствие требований деятельности, психологических и личностных качеств военнослужащих и социально-психологических параметров воинского коллектива.

В специальных батальонах Национальной гвардии в связи с реформированием организационно-штатной структуры введена должность заместителя командира батальона – психолога, который отвечает за морально-психологическое обеспечение личного состава подразделения, которое организуется и проводится командирами и начальниками всех категорий непрерывно, и чем сложнее и напряженнее обстановка, тем оно активнее, целеустремленнее и конкретнее. Для эффективной деятельности специалистов-психологов в подразделениях целесообразно осуществлять качественный подбор кандидатов на этапе профессионального отбора.

В Вооруженных Силах Республики Узбекистан на основании Положения о порядке прохождения военной службы гражданами Республики Узбекистан, утвержденного постановлением Президента Республики Узбекистан от 12 сентября 2019 г. № 4447, создана целостная система профессионального отбора на военную службу.

Профессиональный отбор – это специализированная процедура изучения и вероятностной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях. В профессиональном отборе определены четыре критерия: медицинский, физиологический, педагогический и психологический [4, 5].

Таким образом, по своей сути и критериям оценка эффективности профессионального отбора является социально-экономическим мероприятием, а по методам – медико-биологическим и психолого-педагогическим [8, 10].

Профессиональный отбор целесообразно рассматривать как процесс и как систему.

Основными этапами процесса профессионального отбора являются:

извлечение и первичная обработка необходимой исходной диагностической информации;

прогнозирование способности к данному виду профессиональной деятельности и оценка предполагаемого уровня пригодности обследуемых;

верификация прогнозов на основе данных о фактической эффективности профессиональной деятельности отобранных лиц [10].

Система профессионального отбора должна включать в себя:

обоснованный и экспериментально проверенный комплекс социальных диагностических методик, необходимых технических средств и стандартизованную процедуру обследования; приемы обобщения, интерпретации исходной диагностической информации и составления прогнозов;

показатели профессиональной эффективности и критерии оценки успешности деятельности; логические и математические аппараты верификации прогнозов [9].

В последние годы в силовых ведомствах США практикуется ступенчатый процесс отбора. При прохождении первой ступени отсеиваются неграмотные кандидаты. Далее проводится тест по физической подготовке, ориентированный на профессиональную деятельность. Тест воспроизводит действительные ситуации, в которых проверяется физическая подготовка кандидата для выполнения будущей работы. Например, кандидату необходимо вытащить на себе манекен человеческого тела, преодолеть препятствия, которые могут возникнуть во время преследования преступника.

Следующая ступень – психологический тест, который состоит из ряда компонентов. Сначала диагностируются познавательные способности, в частности уровень логического мышления, особенности памяти, вербального и невербального интеллекта, определяется способность делать логические выводы и работать в условиях интеллектуальных перегрузок.

С помощью различных профессионально-диагностических проблематик на первом этапе процесса принятия решения прежде всего осуществляется «отрицательный» отбор кандидатов, т. е. выявление абсолютно не пригодных для данной работы. С этой целью применяются общие диспозитивно-ориентированные методы (например, глобальная оценка интеллекта).

Окончательный подбор кадров в конкретные подразделения полиции США осуществляется с учетом всех указанных ступеней профессионального отбора. На завершающей ступени отбора каждому кандидату предлагается пройти обследование на полиграфе (детекторе лжи), во время которого задаются вопросы о мотивах поступления на службу, устанавливаются отношение лица к наркотикам, алкоголю, возможные преступления и правонарушения, совершенные в прошлом, и т. д.

По имеющимся данным, полиграфный экзамен не выдерживают 25–30 % кандидатов на работу в полиции [1].

Как отмечают российские военные психологи А. Г. Караяни, Ю. Г. Сулимов, в российской военной психологии сложилось представление о том, что проблема соответствия личности и профессии может быть адекватно решена только в том случае, если учитывается весь комплекс требований: требования личности к профессиональной деятельности и, наоборот, требования деятельности к личности. Реализация данного подхода на практике – важное условие и предпосылка совершенствования всей системы профессиональной подготовки военных специалистов [2].

В научной, практико-ориентированной литературе, в ведомственных документах Российской Федерации по вопросам профессионального психологического отбора используется несколько терминов для описания различных сторон взаимного соответствия личности и деятельности. В. А. Крутецкий считает, что психологическая готовность к деятельности определяется наличием соответствующих способностей и общих психологических условий, необходимых для успешного осуществления деятельности: положительное отношение к деятельности, интерес к ней; наличие волевых качеств (трудолюбие, организованность, настойчивость), чувства удовлетворения от напряженной работы, других благоприятных для выполнения работы состояний (заинтересованность, сосредоточенность, хорошее самочувствие); знания, умения и навыки в соответствующей области; определенные индивидуально-психологические особенности в сенсорной и умственной сферах, отвечающие требованиям данной деятельности [6].

Вопрос профессиональной пригодности, по мнению известного психолога Н. Д. Левитова, становится актуальным при подборе и отборе кадров, а также при выборе профессии [7].

В целях оценки субъективных компонентов профессиональной пригодности, по Н. Д. Левитову, применяется специальная матрица «ГОДЕН» (см. таблицу).

Субъективные компоненты профессиональной пригодности

Обозначение	Название	Примеры
«Г»	Гражданские качества	Просоциальная направленность личности, честность, ответственность и пр.
«О»	Отношение к профессии	Положительное эмоциональное отношение к профессии, профессиональные склонности, интересы
«Д»	Дееспособность	Здоровье (соматическое и психическое), общая трудоспособность, профессиональная работоспособность
«Е»	Единичные (профессиональные) и общие способности	Профессиональные способности: развитая психомоторика (гибкость, физическая сила, координация движений и т. д.), общительность, технический интеллект и др. Сюда относятся также индивидуальные свойства (пол, возраст и пр.)
«Н»	Навыки, умения, знания	Обладание требуемым уровнем общего образования, воспитания и профессиональной квалификации, умение выполнять профессиональные задачи на требуемом уровне, обучаемость в определенной области

Данная матрица не используется для разделения людей на лучших или худших. Она помогает военнослужащему выбрать именно тот вид профессиональной деятельности, в которой его индивидуально-психологические и личностные качества смогут реализоваться оптимально как для него самого как специалиста, так и для воинского подразделения в целом.

Весьма интересным для изучения является передовой опыт Китайской Народной Республики в разработке системы профессионального отбора кандидатов в силовые министерства и ведомства.

Пересмотр парадигмы профессионального отбора кандидатов в Китае заключался в существенном усилении внимания к некогнитивным критериям оценки военнослужащих. Был спланирован и осуществлен масштабный проект по созданию современной системы профессионального психологического отбора военнослужащих на военную службу. Государство выделило весомые гранты, привлекло к реализации проекта Институт психологии и другие подразделения Китайской академии наук, сотни рекрутинговых агентств, психологов и медицинских специалистов Народно-освободительной армии Китая (НОАК). В результате были пересмотрены, обновлены и оптимизированы методы психологического отбора.

Специалистами Военно-медицинской академии НОАК разработан и апробирован метод психофизической компьютерной диагностики. Данная методика позволяет эффективно выявлять психосоматические и другие расстройства в поведении личности, коммуникативные проблемы, игровые, наркотические и иные зависимости, а также различные хронические заболевания. Она достаточно четко определяет профессиональную пригодность и профориентацию кандидата, включая степень его умственного развития и состояние ряда важных функций (восприятие, внимание, память, способность оперировать пространственными представлениями, логическое мышление). Программа самостоятельно определяет конкретные элементы (тесты или задания) и порядок предъявления диагностического материала обследуемому, анализирует характер его ответов, ограничивает предъявление вопросов, на которые получены усредненные ответы, и детализирует анализ наиболее выраженных ответов. Это дает возможность глубже изучать наиболее важные и выраженные психологические качества военнослужащих НОАК [3].

Таким образом, изучение и анализ зарубежного опыта позволяет сделать некоторые выводы: следует методически обосновать перечень качеств, необходимых для кандидата на этапе профессионального отбора, по конкретным группам сходных специальностей для подразделений силовых структур Вооруженных Сил Республики Узбекистан;

целесообразно определять военно-профессиональную ориентацию по овладению определенной воинской специальностью при подборе кандидатов в военизированные средние специальные профильные учреждения среднего образования;

наиболее остро проблема отбора стоит для тех военных специальностей и должностей, где даже незначительная ошибка, связанная с психическими особенностями военнослужащего, может привести к серьезным последствиям (сапер, авиадиспетчер, оператор, разведчик, командир и т. д.).

С учетом вышеизложенного и в целях совершенствования системы профессионального отбора кадров в Вооруженные Силы Республики Узбекистан предлагается:

ввести в штат кадровых органов, осуществляющих профессиональный отбор кандидатов для силовых ведомств, специалистов-психологов, на которых возложить функцию психологического и психофизиологического многоступенчатого профессионального отбора на базе специализированных учебных центров по подготовке военнослужащих по контракту рядового и сержантского состава с прохождением стажировок на планируемых должностях в силовых ведомствах;

рассмотреть вопрос о возможности обследования кандидатов на полиграфе при прохождении последней ступени комплексного профессионального отбора, во время которого задавались бы вопросы о мотивах поступления на службу в целях определения истинной мотивации на стадии отбора на службу.

Список использованных источников

1. Барко, В. И. Профессиональный отбор в органы внутренних дел (психологический аспект) [Электронный ресурс] / В. И. Барко // Юридическая психология. – Режим доступа: <http://yurpsy.com/files/xrest/9/032.htm>. – Дата доступа: 01.12.2021.
2. Караяни, А. Г. Военная профессиология : учебник / А. Г. Караяни, Ю. Г. Сулимов. – М. : Воен. ун-т, 2004. – 276 с.
3. Караяни, А. Г. История развития и современное состояние китайской военной психологии / А. Г. Караяни // Нац. психол. журн. – 2017. – № 4. – С. 83–94.
4. Коротков, Э. М. Концепция менеджмента : учеб. пособие / Э. М. Коротков. – М. : ДеКА, 1998. – 304 с.
5. Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко ; под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1985. – 372 с.
6. Крутецкий, В. А. Основы педагогической психологии : учебник / В. А. Крутецкий. – М. : Просвещение, 1972. – 253 с.
7. Левитов, Н. Д. Психология труда : учебник / Н. Д. Левитов. – М. : Гос. учеб.-пед. изд-во М-ва просвещения РСФСР, 1963. – 167 с.
8. Лютенс, Ф. Организационное поведение : учебник / Ф. Лютенс. – 7-е изд. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
9. Психология и педагогика управленческой деятельности командира (военного инженера). Часть 1. Психологические проблемы управленческой деятельности / под ред. Л. Н. Уварова, В. В. Кирилина. – М. : РВСН. 1995. – 193 с.
10. Чижов, Н. А. Кадровые технологии / Н. А. Чижов. – М. : Экзамен, 2000. – 351 с.

Дата поступления в редакцию: 14.12.2021

УДК 351.74(09)(476)

*В. А. Данилов, кандидат исторических наук, доцент,
доцент кафедры теории и истории государства и права
Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь
e-mail: danvik07@bk.ru*

ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ДЕЛАМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ НКВД/МВД БЕЛАРУСИ В СОВЕТСКОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИОГРАФИИ

Анализируются наиболее значимые научные публикации советского и современного периода, посвященные зарождению и практической деятельности подразделений по работе с несовершеннолетними правонарушителями в БССР и Республике Беларусь в советский и постсоветский период времени.

Ключевые слова: история Беларуси, детская беспризорность, историография, история органов внутренних дел.