

**СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОТБОРА
ГРАЖДАН НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ В МИНИСТЕРСТВЕ ОБОРОНЫ
РФ В РАМКАХ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ КАК ВИДА МПО**

**THE STATE AND PROSPECTS FOR IMPROVING THE SELECTION OF
CITIZENS FOR MILITARY SERVICE IN THE MINISTRY OF DEFENSE
OF THE RUSSIAN FEDERATION DURING THE PSYCHOLOGICAL
WORK AS A TYPE OF MORAL AND PSYCHOLOGICAL SUPPORT**

УДК 159

КРУК Владимир Михайлович

доктор психологических наук, профессор

МОРОЗОВ Анатолий Петрович

KROUK Vladimir Mikhaylovich

Doctor of Psychological Sciences, Professor

MOROZOV Anatoliy Petrovich

Аннотация. Статья посвящена актуальным проблемам организации профессионального психологического отбора на военную службу в современных Вооруженных Силах Российской Федерации. Рассмотрена система его организации, а также противоречия, связанные с передачей данной функции группам психологической работы, на базе которых создаются нештатные подразделения профотбора. Поставлен вопрос о целесообразности введения опроса с использованием полиграфа. Обозначены перспективы совершенствования системы профессионального психологического отбора.

Ключевые слова комплектование, профессиональный психологический отбор, психодиагностический инструментарий, нештатная группа профотбора.

Annotation. The article is devoted to actual problems of organization of professional psychological selection for military service in modern Armed Forces of the Russian Federation. A system with its organization, as well as controversies related to the transfer of the functions of psychological work groups, based on which the emergency units of human resource management, are examined. Question about the appropriateness of a survey using the polygraph is asked. Prospects of improving the system of professional psychological selection are designated.

Keywords: manning, professional psychological selection, tools of psychological diagnostics, non-standard unit of human resource management.

В условиях смешанного (контрактно-призывного) комплектования ВС РФ особую важность приобретает совершенствование профессионального психологического отбора граждан, поступающих на военную службу по контракту (ППО-к). Впервые примененный в военной авиации на основе психологического тестирования, он подтвердил свою эффективность и полезность для комплектования воинских специальностей военнослужащими на основе их наибольшего соответствия установленным требованиям.

Никакие попытки заменить психологическое тестирование другими источниками информации не смогли продемонстрировать свою надежность в структуре ППО-к.

Перевооружение Вооруженных Сил (ВС) стимулировало интерес к созданию системы комплектования с учетом требований военно-учетной специальности к качествам специалистов.

Накопленный опыт комплектования ВС с учетом психологических данных продемонстрировал эффективность методов оценки профессионально важных качеств у кандидатов, которые:

1) дают более точный и объективный прогноз успешности обучения и эффективности последующей деятельности, чем это может быть сделано на основе субъективных рассуждений, изучения документов (образовательных, биографических и иных данных);

2) являются достоверными и прогностичными в отношении надежности, эффективности и помехоустойчивости военнослужащих, имеющих 1-ю или 2-ю категорию профпригодности;

3) дают положительный экономический эффект от его применения, не сводят его на нет высокой стоимостью и длительностью процедур обследования (включая затраты на их техническое обеспечение, длительную подготовку специалистов).

ППО-к создавался и совершенствовался в соответствии с требованиями боевой деятельности и успехами психолого-медицинских наук о человеке.

Профессиональный психологический отбор (ППО) в ВС Российской Федерации (ВС РФ) является одним из компонентов оценки индивидуальных профессионально важных качеств кандидатов в структуре профессионального отбора и представляет собой комплекс мероприятий, обуславливающих качественное комплектование воинских должностей на основе соответствия профессионально важных социально-психологических, психологических и психофизиологических качеств требованиям военно-профессиональной деятельности [1].

Руководство по ППО в ВС РФ 2000 г. (далее - Руководство) определяет его организацию и порядок проведения [3].

В связи с утверждением Концепции развития психологической службы ВС РФ (приказ Министра обороны РФ 2013 г. № 573) подразделения профотбора вузов упразднены, а оставшиеся специалисты по ППО введены в состав групп психологической работы [4]. Поэтому система профотбора в военно-учебных заведениях в настоящее время требует переосмысления и решения новых проблем.

Формирование единой системы профессионального отбора началось в 1990-х годах после утверждения Программы развертывания системы ППО в ВС РФ. Генеральным штабом ВС РФ были определены основные направления и концепция создания единой действующей системы профотбора.

Мероприятия по ППО солдат срочной службы, изъявивших желание поступить на военную службу по контракту, проводятся для определения их профессиональной пригодности к военной службе по контракту на конкретных воинских должностях, относящихся к классам сходных воинских должностей, установленным психологической классификацией воинских должностей, замещаемых сержантами, старшинами, солдатами и матросами.

В воинской части отбор кандидатов для поступления на военную службу по контракту организует командир воинской части совместно с начальником штаба и своим заместителем с привлечением командиров подразделений, специалистов по ППО (специалистов психологической работы), должностных лиц кадровых органов и органов по работе с личным составом, а также специалистов по физической подготовке.

В воинских частях возлагается персональная ответственность на должностных лиц за комплектование войск военнослужащими по контракту. Отбор кандидатов из числа военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, для поступления на военную службу по контракту в другие воинские части проводится по новому месту службы. Для проведения мероприятий по отбору на военную службу по контракту такие военнослужащие подлежат в установленном порядке переводу к новому месту службы до заключения контракта о прохождении военной службы.

В части, в которой штатом не предусмотрены должности специалистов по ППО (специалистов психологической работы), ППО-к проводится с привлечением специалистов по ППО вышестоящих органов военного управления, пунктов отбора или военных комиссариатов по месту дислокации воинской части.

Определение соответствия кандидатов, отобранных воинскими частями установленным требованиям осуществляется аттестационными комиссиями воинских частей. Командир части лично беседует с каждым кандидатом и с учетом рекомендаций аттестационной комиссии, принимает решение о заключении с ним контракта и назначении на конкретную штатную воинскую должность.

Для поступления на военную службу по контракту штатными психологами в структуре мероприятий ППО проводится военно-профессиональная консультация.

ППО в частях ВС РФ представляет собой комплекс мероприятий, направленных на повышение качества комплектования воинских должностей на основе обеспечения соответствия профессионально важных социально-психологических, психологических и психофизиологических качеств и характеристик личности, добровольно поступающей на военную службу по контракту, требованиям военно-профессиональной деятельности.

После реформирования психологической службы штатные подразделения ППО расформированы, поэтому мероприятия по психологическому отбору включены в обязанности специалистов психологической работы воинских частей и соединений. Мероприятия по ППО в воинских частях проводятся только с теми военнослужащими по призыву, которые признаны по результатам медицинского освидетельствования годными по состоянию здоровья к военной службе по контракту. Социально-психологическое изучение военнослужащих по призыву, поступающих на военную службу по контракту, обязательно проводится с использованием следующих методов: изучение документов, опрос (индивидуальные беседы, направленные на выявление устойчивых профессиональных интересов, способностей и личностных качеств), наблюдение за особенностями поведения в ходе беседы и психологического и психофизиологического обследования. Результаты социально-психологического изучения (выраженные положительные данные;

выраженные отрицательные данные) обязательно записываются в соответствующей графе Карты профотбора и Листа результатов анализа документов и беседы на основе их изучения.

В воинских частях разрабатываются документы по организации и проведению мероприятий отбора на контрактную службу: ежегодный приказ командира по формированию нештатной группы ППО с указанием конкретного состава; распределение функциональных обязанностей среди личного состава; сроки и порядок его работы. В части психодиагностического обеспечения мероприятий ППО ответственным лицом является психолог части, он входит в состав нештатной подкомиссии ППО. Он осуществляет социально-психологическое изучение кандидатов и их психологическое обследование. Результаты социально-психологического изучения позволяют повысить или понизить категорию профпригодности, приводимой в Карте профотбора и заполненной во время призыва в военном комиссариате.

Результаты социально-психологического изучения и психологического обследования психолог представляет командиру части в виде заключений: не рекомендуется или рекомендуется к военной службе по контракту.

Соответственно психолог после анализа результатов тестирования пишет в заключении не категорию годности, а основанную на общем впечатлении итоговую рекомендацию «рекомендован (не рекомендован) к военной службе по контракту».

Методические рекомендации по проведению военно-профессиональной ориентации военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, на поступление на военную службу по контракту, утвержденные Министром обороны 2 мая 2015 г., упорядочивают деятельность по привлечению на военную службу по контракту военнослужащих, проходящих военную службу по призыву.

В воинских частях создаются пункты военно-профессиональной ориентации из расчета не менее одного пункта на каждую воинскую часть, в

которой штатом предусмотрена должность специалиста по работе с личным составом.

По всей видимости, военнослужащих по призыву не привлекает военная служба с ее четко регламентированными условиями деятельности, а мечтают они о материальном достатке и «вольной» жизни, рекламируемых в СМИ.

Кроме того, одной из причин увольнения военнослужащих по контракту из числа призывников является несоблюдение контракта. Чаще всего у принятых на военную службу по контракту не сбываются ожидания (социально-бытовые, материальные, моральные), которые им обещали в воинских частях и соединениях.

Анализ войсковой практики подбора и назначения кандидатов из числа военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, показал, что в этой работе непосредственное участие принимают командиры подразделений.

Работа командиров подразделений по изучению военнослужащих (их профессиональных качеств) носит этапный характер.

Начальный этап включает анализ соответствующих документов: характеристики, служебной карточки, карты профотбора, медицинской книжки и т.д. При этом особое внимание обращается на оценку морально-деловых качеств, нервно-психического уровня, безупречное выполнение служебного долга, хорошую специальную подготовку, личную дисциплинированность, склонность к лидерству, оптимизм, юмор, положительные черты характера, устойчивость к стрессам, уравновешенность и силу нервной системы, общительность и добросовестное отношение к службе, физическое развитие и т.п.

Основным методом изучения кандидатов является проведение беседы. Вопросы, поднимаемые в беседе, связаны со сведениями из биографии о родителях, близких, школе или трудовой деятельности до призыва в армию, интересах, друзьях, планах на будущее и т.д. Рассказ военнослужащего помогает глубже понять человека, оценить его жизненную позицию.

Одним из самых доступных и продуктивных методов изучения личных качеств кандидатов на военную службу по контракту является наблюдение. Наблюдение осуществляется за кандидатами в процессе их учебной и служебной деятельности, использования ими личного времени.

Предметом наблюдения и изучения являются такие качества и стороны кандидатов, как дисциплинированность, последовательность в выполнении принятых решений, принципиальность, характер отношений с военнослужащими.

Второй этап – предварительный, подразумевает наряду с наблюдением для повышения достоверности получаемых данных использование социально-психологического изучения и обобщения документов. Оценивается мнение командиров и других специалистов, участвующих в изучении кандидатов, которые пересекаются с ними в процессе повседневной службы, занятий по боевой и общественно-государственной подготовке, проведения индивидуальной воспитательной работы и т.п.

Третий, основной этап предусматривает изучение кандидатов на военную службу по контракту в войсковой части по следующим характеристикам, ранжированным в порядке значимости: мотивация поступления на контрактную службу; военно-профессиональная направленность на службу в ВС РФ; морально-деловые качества; нервно-психическая устойчивость; наличие военно-учетной специальности (полученной при прохождении военной службы по призыву) или гражданской специальности, родственной ВУС; уровень профессиональной подготовленности по специальности; уровень образования.

При работе с кандидатами, поступающими на военную службу по контракту из числа военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, нештатные подразделения профотбора проводят:

- методическую работу с командирами воинских частей и подразделений по вопросам военно-профессиональной ориентации и подбора

военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, для поступления на военную службу по контракту;

- подбор совместно с командирами подразделений кандидатов для поступления на военную службу по контракту и их социально-психологическое изучение;

- вынесение заключений о профессиональной пригодности кандидатов к военной службе по контракту, разработка рекомендаций по их служебному использованию и представление этих заключений и рекомендаций в аттестационную комиссию воинской части.

Заключения о профессиональной пригодности к военной службе по контракту кандидатов из числа военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, выносятся по результатам их социально-психологического изучения с учетом имеющихся в картах профессионального психологического отбора сведений об их профессиональной пригодности, полученных в военном комиссариате, на пункте приема пополнения и в период прохождения военной службы.

На основании полученных результатов выносится заключение о профессиональной пригодности кандидата к военной службе по контракту на конкретной воинской должности и заносится в раздел VIII Карты профессионального психологического отбора и графу 13 журнала учета работы нештатного подразделения профотбора воинской части с кандидатами, поступающими на военную службу по контракту, и военнослужащими, проходящими ее, в соответствии с рекомендациями по оформлению в воинской части документов по профессиональному психологическому отбору (приложение № 5 к Инструкции). Карта профессионального психологического отбора хранится в личном деле в не подшитом виде.

Заключение о профессиональной пригодности кандидата к прохождению военной службы по контракту на конкретной воинской должности начальник нештатного подразделения профотбора представляет в аттестационную комиссию воинской части.

Комиссия определяет соответствие кандидата требованиям, установленным для поступающих на военную службу по контракту, и о своем решении докладывает командиру воинской части.

При соответствии кандидата профессиональным требованиям аттестационная комиссия готовит заключение о целесообразности его приема на военную службу по контракту, представляет его командиру воинской части для принятия решения.

Организация ППО кандидатов на военную службу по контракту в ВС РФ из числа граждан, пребывающих в запасе, определяется нормативно-правовыми документами.

Поступление на военную службу по контракту в соответствии со ст. 59 Конституции Российской Федерации и Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» является исполнением конституционного долга по защите Отечества.

Федеральным Законом «О воинской обязанности и военной службе», «Положением о порядке прохождения военной службы», утвержденным Указом Президента Российской Федерации 16 сентября 1999 г., нормативно закреплена обязательность определения соответствия граждан, поступающих на военную службу по контракту, требованиям военной службы на конкретных воинских должностях по медицинским, профессионально-психологическим показателям, уровню образования, профессиональной и физической подготовленности.

Контракт о прохождении военной службы, заключаемый на добровольной основе между гражданином и Министерством обороны Российской Федерации опосредует специфическую деятельность гражданина в сфере обороны и безопасности государства, которая связана с необходимостью беспрекословного выполнения поставленных задач в любых условиях, в том числе с риском для жизни. Контракт может быть первым и новым. Первый контракт может быть заключен с гражданином, ранее не проходившим военную службу, или с военнослужащим, проходящим военную

службу по призыву, а также с иностранным гражданином, поступающим на военную службу.

Новый контракт может быть заключен: а) с военнослужащим, проходящим военную службу по контракту; б) с военнослужащим, переведенным из федерального органа исполнительной власти в Министерство обороны РФ; в) с военнослужащим, переведенным из другого государства в соответствии с международными договорами; г) с военнослужащим, которому была приостановлена военная служба в соответствии со ст. 45 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»; е) с гражданином, ранее проходившим военную службу по контракту.

Отбор кандидатов для поступления на военную службу по контракту из числа граждан, не находящихся на военной службе, и иностранных граждан организуют кадровые органы военных округов, которым по специальным вопросам подчинены пункты отбора на военную службу по контракту (далее пункты отбора). Отбор кандидатов для поступления на военную службу по контракту из числа граждан, не находящихся на военной службе, и иностранных граждан, в том числе по запросам, поступившим из воинских частей в отношении граждан (иностранцев), кандидатуры которых положительно рассмотрены в воинских частях, проводят пункты отбора совместно с военными комиссариатами.

В ходе отбора с кандидатами, поступающими на военную службу по контракту, проводятся мероприятия профотбора:

а) ППО, включающий социально-психологическое изучение, психологическое и психофизиологическое обследование и военно-профессиональную ориентацию на замещение конкретных вакантных воинских должностей;

б) медицинское освидетельствование;

в) проверка уровня образования, профессиональной и физической подготовки.

По результатам мероприятий отбора определяется соответствие кандидата требованиям, установленным для поступающих на военную службу по контракту по конкретным военно-учетным специальностям.

Организация отбора кандидатов на военную службу по контракту и практическая работа пунктов отбора включает три этапа: начальный, предварительный и углубленный отбор. Этапность изучения кандидатов обусловлена сложившейся системой организации ППО в ВС РФ.

Для проведения отбора кандидатов привлекаются муниципальные отделы военных комиссариатов (их более 2 тыс.) в связи со значительной удалённостью мест проживания кандидатов от пунктов отбора. Кроме этого, граждане, проживающие в военных гарнизонах, могут обратиться непосредственно в войсковую часть и получить отношение для дальнейшего прохождения профотбора на военную службу по контракту.

Поэтому для граждан, пребывающих в запасе, возможны два варианта поступления на военную службу по контракту в зависимости от того, куда он обратится на первом этапе: непосредственно в пункт отбора (через военный комиссариат, по Интернету через сайт Минобороны России) или в конкретную воинскую часть. Алгоритм прохождения этапов при поступлении на военную службу по контракту возможен во двум вариантам.

Вариант 1 - если кандидат обращается в мобильный пункт отбора, военный комиссариат или сеть Интернет, то все этапы проводятся и организуются пунктом отбора.

Вариант 2 - если кандидат проживает в отдаленной местности на территории военного гарнизона, то первый этап организует и проводит аттестационная комиссия воинской части с последующим направлением его в пункт отбора.

Начальный этап по варианту 1 ППО кандидатов на военную службу по контракту начинается с военно-профессиональной ориентации и включает:

- самотестирование кандидата с помощью сайта Министерства обороны Российской Федерации;

- проведение собеседования, тестирования кандидата на передвижном пункте отбора (во время его работы на местах).

Непосредственную работу с гражданином, обратившимся по вопросу поступления на военную службу по контракту, проводит инструктор пункта отбора. Он начинает сбор сведений о гражданине до встречи с ним для выявления оснований в отказе заключения контракта и определения целесообразности проводить с ним мероприятия отбора. Сбор сведений начинается с изучения баз данных и документов, предоставленных гражданином, и продолжается в процессе беседы. Уточняются наличие неснятых судимости, особенностей взаимоотношений с работодателями, сотрудниками на прежних местах работы (учебы) характер отношений в семье, наличие вредных привычек. При этом изучаются медицинские документы для выявления противопоказаний и делаются запросы по месту жительства в органы МВД и медицинские учреждения. При переводе гражданина в статус кандидата ему выдается формализованный бланк для предоставления в пункт отбора сведений при поступлении на военную службу по контракту. Оформленные сведения о гражданине могут быть поданы гражданином непосредственно после или во время проведения на пункте отбора беседы.

По результатам собеседования проводится военно-профессиональная ориентация гражданина на выбор конкретной вакантной воинской должности и оценка предоставленных гражданином сведений (документов) на предмет их полноты и соответствия требованиям для поступления на военную службу по контракту, а также квалификационным требованиям по воинской должности, на замещение которой претендует (рекомендован) гражданин.

Военно-профессиональная ориентация граждан и военнослужащих направлена на создание положительной мотивации по овладению военно-учетными специальностями солдат, матросов, сержантов и старшин, обучению в военно-учебных заведениях по соответствующим специальностям и поступлению на военную службу по контракту. Военно-профессиональная ориентация проводится в целях информирования кандидатов, готовящихся к

поступлению на военную службу по контракту, о порядке поступления на военную службу по контракту и порядке прохождения военной службы, о требованиях, предъявляемых к военному служащему, поступающему для обучения (военной службы) по конкретной ВУС, о социальных гарантиях и компенсациях, предоставляемых военному служащему, проходящему военную службу по контракту, и членам их семей.

Мероприятия военно-профессиональной ориентации проводятся инструкторами на пунктах отбора с охватом отдаленных населенных пунктов проживания граждан, для чего разворачиваются мобильные пункты, с привлечением возможностей местных СМИ, сети Интернет.

Приказом МО РФ от 2015 г. № 576 «Об утверждении Положения о психологической службе Вооруженных Сил Российской Федерации» мероприятия по профессиональному психологическому отбору введены в число задач психологической службы.

В целом структура подразделений профессионального психологического отбора в ВС РФ заменена на группы психологической работы, подчиненные Управлению по работе с личным составом. На их базе создаются нештатные комиссии профессионального психологического отбора.

ППО военных специалистов представляет собой комплекс мероприятий, направленных на достижение качественного комплектования воинских должностей на основе обеспечения соответствия профессионально важных качеств граждан, призываемых или добровольно поступающих на военную службу, и военному служащих требованиям военно-профессиональной деятельности в ВС.

Он является одним из видов профессионального отбора, который включает в себя, помимо ППО, также такие виды отбора, как социальный, медицинский (военно-врачебная экспертиза), образовательный (по общей и профессиональной подготовленности) и отбор по физической подготовленности.

Основные положения военного ППО отражены в Руководстве по профессиональному психологическому отбору в ВС РФ, утверждённом приказом министра обороны Российской Федерации от 2000 г. № 50.

Важнейшими предпосылками ППО являются: наличие устойчивых различий в степени выраженности индивидуальных психологических характеристик; доказанная связь между ними и успешностью обучения и деятельности; требования, предъявляемые профессией к способностям и навыкам работника, предопределяющие невозможность овладения ею любым желающим (трудность профессии).

Основными сферами, в которых востребован ППО, являются определение профессиональной пригодности граждан и военнослужащих к подготовке (обучению) по военно-учётным специальностям, военной службе на воинских должностях, обучению в военно-учебных заведениях, поступлению на военную службу по контракту.

Профессионально важные качества (ПВК) - индивидуальные психологические характеристики человека, в которых доказана связь с успешности подготовки по военной специальности, адаптации к военной службе с эффективностью выполнения функциональных обязанностей по воинской должности.

Профессиональная пригодность к подготовке (обучению) по военно-учётным специальностям и военной службе на конкретных воинских должностях определяется с помощью использования методов социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования.

Социально-психологическое изучение предусматривает оценку условий воспитания и развития личности, её военно-профессиональной направленности, организаторских способностей, особенностей общения и поведения в коллективе, образовательной и профессиональной подготовленности и проводится с использованием следующих основных

методов, а именно: изучение документов, наблюдение, опрос (беседа, анкетирование).

Психологическое обследование позволяет оценивать общие и специальные способности, знания и навыки, профессиональные интересы, особенности ценностно-мотивационной сферы, личностные особенности кандидатов, включая нервно-психическую устойчивость и возможные предпосылки дезадаптивного (девиантного) поведения.

Психофизиологическое обследование проводится в отношении некоторых категорий военнослужащих, имеющих доступ к компонентам ядерного оружия и расщепляющимся материалам.

Оценка профессиональной пригодности носит вероятностный характер, при этом точность прогнозирования определяется валидностью метода ППО и отношением отбора.

Анализ положения дел в ВС РФ показал, что за последние 15 лет существовавшая ранее система ППО претерпела значительные изменения. Прежде всего это касается нормативно-правовых, организационно-штатных и кадровых вопросов. Структура специалистов по ППО подверглась коренной реорганизации с передачей их функций группам психологической работы, имеющей ряд негативных последствий для качественного комплектования войск.

В настоящее время ППО кандидатов на военную службу по контракту в войсковых частях и военно-учебных заведениях осуществляется нештатными подразделениями профотбора. Оценка профессиональной пригодности проводится не по четко заданным правилам, изложенным в методических указаниях по отбору тех или иных категорий кандидатов, а путем социально-психологического изучения, основанного на интуиции психологов и их уровне базовой квалификации. Проводя обследование, они используют общедоступные тесты, заимствованные из справочников и сборников тестов, непригодных к применению при отборе кадров. Произвольное тестирование без испытания их на надежность и прогностическую валидность

демонстрирует, что войсковые психологи обладают низким уровнем профессиональных компетенций в вопросах психологического отбора кандидатов на военную службу по контракту. Поэтому представляется целесообразным совершенствовать систему научно-методической поддержки системы ППО в единстве с сопровождением военно-профессиональной деятельности военнослужащих в различных видах деятельности.

Существующий методический аппарат показал низкую надежность оценки при отборе кандидатов, поскольку заложенные в нее тестовые нормы и критерии не обеспечивают отсева реально непригодных лиц, а чаще оценки завышаются для выполнения заказа из-за отсутствия конкурса при отборе кандидатов на военную службу по контракту. В этой связи очевидна потребность совершенствования системы военно-профессиональной ориентации (СПО), рекламы, агитации и пропаганды в интересах привлечения кандидатов для службы в армии. Доля непригодных при разных форматах проведения отбора колеблется в диапазоне от 1 до 2% от общего числа кандидатов, что не может рассматриваться в качестве приемлемого уровня: при таком низком отсеве отбор не может быть экономически целесообразным.

Автоматизированными рабочими местами СПО оснащены практически все пункты отбора, однако для обеспечения возможности работы в диалоговом режиме и обследования большого количества кандидатов на пункте отбора необходимо иметь, как минимум, 2 АРМ СПО. В перспективе, для проведения группового обследования, необходимо помещение в виде компьютерного класса с размещением в нём комплекса типа 83т79м с программным обеспечением, содержащим специализированные тестовые батареи.

В соответствии с Руководством по профотбору эффективность проведения отбора кандидатов на военную службу по контракту должна оцениваться после шести месяцев после заключения контракта, в связи с этим должны быть разработаны методики проведения и критерии экспертной оценки результатов служебной деятельности отобранных контрактников.

Вопрос введения психофизиологических исследований в технологию ППО в ВС РФ является актуальным. Имеющаяся нормативно-правовая база и серийно выпускаемая отечественной промышленностью психофизиологическая аппаратура, накопленный во многих силовых ведомствах практический опыт, сложившееся общественное мнение позволяют приступить к планомерному внедрению полиграфных исследований в практику ППО. В то же время применение данного метода требует существенно больших затрат времени и материальных средств, чем стандартные процедуры психологического отбора. Этот факт приводит к необходимости рационального использования полиграфа лишь для тех специальностей, которые оправдывают по соотношению «затраты - эффект». Внедрение системы психофизиологического исследования с помощью полиграфа потребует решения следующих задач, а именно:

1. Определение факторов риска, препятствующих прохождению военной службы по контракту.
2. Подготовка по этим факторам структуры и формализованного опроса кандидатов с помощью полиграфа.
3. Подготовка проекта Инструкции по психофизиологическому исследованию с применением полиграфа (ПФИ).
4. Определение роли данных ПФИ в формировании категории профпригодности кандидатов, а также перечня специальностей и должностей, отбор на которые будет проводиться с применением полиграфа.
5. Определение потребности в технических средствах и специалистах и их места в системе НПО.
6. Организация подготовки кадров для психофизиологического исследования с помощью полиграфа в целях профессионального психологического отбора [2].

Приоритетными направлениями совершенствования мероприятий профотбора кандидатов на военную службу по контракту являются:

- компьютеризация всего процесса психодиагностического тестирования;

- своевременный сбор, обобщение и анализ базы результатов психологических обследований, рекрутирования и пополнения военных специалистов, проходящих военную службу по контракту, регулярного нормирования разрабатываемых тестов в рамках комплексных исследований;

- разработка новых элементов заданий и ситуационных тестов и форм измерения уровня развития профессиональных способностей;

- разработка когнитивных предикторов исполнения (инструментов для измерения личностных и мотивационных переменных, а также биографической информации).

Вместе с тем в системе профессиональной психодиагностики профпригодности существуют организационные, методологические и методические проблемы, которые ищут своего разрешения. К ним можно отнести:

1) недостаточную психодиагностическую и особенно психометрическую культуру психологов - пользователей тестов. Психодиагностика, по мнению многих авторитетных отечественных психологов, переживает серьезный кризис. Многие из проблем психодиагностики носят системный характер, которые надо решать в психологии в целом, чтобы не утратить ее статуса научности;

2) почти полное отсутствие в России профессиональных разработчиков психодиагностических методик;

3) малое количество качественных отечественных учебников по современной психодиагностике;

4) порочную практику издания в открытой печати и распространения фирмами-изготовителями психодиагностических методик с ключами и интерпретацией результатов, что чревато фальсификациями и искажениями оценок;

5) безапелляционное доверие западным психологическим методикам и технологиям;

б) отсутствие системы адаптации методик к специфическим условиям службы (работы) сотрудников.

Указанные проблемы в полной мере можно отнести и к системе ППО-к в ВС РФ.

Успешность функционирования системы ППО можно добиться, если учитывать теоретические и организационно-методологические принципы ее построения. К ним можно отнести следующие.

А) Использовать тесты, разработанные и сертифицированные только для своего ведомства с высокой валидностью и надежностью психодиагностического инструментария, опирающиеся на релевантную личностную концепцию, позволяющую совмещать в себе возможности объективной диагностики ПВК, мотивации и пато- и ресурсоцентрической диагностики (прогнозирования отклонений), основанных на оценке не только «фасадных», сколько глубинных, неосознаваемых личностных структур и поведенческих паттернов.

Б) Применять уровневый принцип организации, интеграции показателей и прогностичной итоговой психодиагностической информации, позволяющий осуществлять градацию испытуемых по степени выраженности измеряемых показателей на критериальные группы с соответствующими диагностической и прогностической оценками, экспертным выводом, дающими возможность принимать организационные решения и обоснованные рекомендации по предназначению кандидатов. Иметь справочники с адресными психокоррекционными, психотерапевтическими и, при необходимости, реабилитационными программами, позволяющими выстраивать эффективную модель системы дальнейшего психологического обеспечения военнослужащего.

В) Широко использовать современные информационные (компьютерные) технологии, обеспечивающие надежную

автоматизированную систему онлайн-тестирования адаптивными тестами, обработку данных, вариативность представления индивидуальных и групповых заданий. Структурная организация современной системы ППО должна способствовать накоплению, статистическому анализу, исправлению, пополнению и оперативному использованию многомерных баз психологических данных в едином вычислительном центре.

Г) Регулярно (циклично, раз в 5-7 лет) совершенствовать систему отбора на основе принципа обратной связи, включающего периодическую психометрическую экспертизу и коррекцию психодиагностического инструментария, интеграцию в автоматизированные психодиагностические комплексы, разработку внешне критериально ориентированных шкал и критериев оценки эффективности испытуемых. Предусмотреть возможность формирования специфических институциональных выборок испытуемых с учетом их гендерных, возрастных, ведомственных, профессиональных, территориальных, этнических, культурологических и других отличий [2].

ЛИТЕРАТУРА:

1. Деркач А.А., Носс И.Н. Акмеологическая диагностика и оценка кадров государственной службы: монография. Т. 1. М.: Изд-во РАГС, 2011. 211 с.
2. Крук В.М., Носс И.Н., Федотов А.Ю. Психодиагностическая оценка надежности сотрудника: учеб. пособие для студентов вузов / Под ред. В.М. Крука. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 143с.
3. Приказ министра обороны Российской Федерации от 26.01.2000 № 50 (в ред. от 12.05.2005) «Об утверждении Руководства по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах Российской Федерации. М.: МО РФ, 2000. 45 с.
4. Приказ Министра Обороны Российской Федерации от 07.08.2013 № 573 «О развитии психологической службы Вооруженных Сил Российской Федерации». М.: МО РФ. 16 с.

REFERENCES:

1. Derkach A.A., Noss I.N. Acmeologic Diagnostics and evaluation of public service personnel: monograph. T. 1. M.: Izd-vo RAGS, 2011. 211 p.
2. Krouk V.M., Noss I.N., Fedotov A.Y. Psychodiagnostic assessment of reliability staff member: Stud. Manual for university students. Krouk V.M. .: UNITI-Dana, 2017. 143 p.
3. Order of the Minister of Defense of the Russian Federation of 26.01.2000 No. 50 (ed. on 12.05.2005) "On approval of the Guide to professional psychological selection in the armed forces of the Russian Federation. M.: The Defense Ministry of the Russian Federation. 45 p.
4. Order of the Minister of Defense of the Russian Federation from 07.08.2013 № 573 "On the development of psychological service of the Armed Forces of the Russian Federation". M.: The Defense Ministry of the Russian Federation. 16 p.

Крук Владимир Михайлович

доктор психологических наук, профессор

профессор кафедры морально-психологического обеспечения

Военный университет Министерства обороны Российской Федерации

123001, г. Москва, Б. Садовая ул., д. 14.

kvm@fsvgroup.ru

Krouk Vladimir Mikhaylovich

Doctor of Psychological Sciences, Professor

Professor at the Department of Moral and Psychological Support

Military University of the Ministry of Defence of the Russian Federation

B. Sadovaya ul., d.14, Moscow, Russia, 123001

Морозов Анатолий Петрович

слушатель факультета руководящего состава

Военный университет Министерства обороны Российской Федерации

123001, г. Москва, Б. Садовая ул., д.14.

map@mail.ru

Morozov Anatoliy Petrovich

Military Student of the Staff Management Faculty

Military University of the Ministry of Defence of the Russian Federation

B. Sadovaya ul., d.14, Moscow, Russia, 123001