

**ДЫШКАНТ Е.В. ПОНЯТИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА В АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

Проанализирован существующий порядок проведения профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в подразделения МЧС, его обусловленность и необходимость; изложены соображения о необходимости улучшения качественного состава аварийно-спасательных подразделений путем всестороннего изучения личных характеристик кандидатов на службу.

\*\*\*

**DISHKANT E.V. OF CONCEPT AND THE MAINTENANCE OF PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL SELECTION IN RESCUE DIVISIONS**

The existing order of realization of professional-psychological selection of candidates for service in divisions of the Ministry of Emergency Measures, its conditionally and necessity is analyzed; reasons about necessity of improvement of qualitative structure of rescue divisions are stated by all-round studying personal characteristics of candidates for service.



**С.Ю. ЛЕБЕДЕВА**

*Національний університет внутрішніх справ*

УДК 159.9.072:351.749

**ЗАСТОСУВАННЯ ТЕСТУ ММРІ ПРИ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ДОБОРІ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ У СПЕЦПІДРОЗДІЛ “СОКІЛ”**

На прикладі кандидатів на службу у спецпідрозділі “Сокіл” розглянуто алгоритм побудови психологічного дослідження індивідуальних особливостей особистості з використанням тесту ММРІ.

Сьогодні, у відношенні психологічного добору, існує помилкова думка, що він може вирішити багато кадрових проблем, пов'язаних із плинністю, змінюваністю, професійною деформацією, створенням професійного ядра служб та ін. Схема міркувань приблизно наступна: відібрати тих, хто може стійко переносити всі тяготи і позбавлення міліцейської служби, відданих професійному обов'язку, не чуттєвих до професійної деформації і т.п. Якщо в процесі добору реалізувати подібні критерії, то і не буде описаних нижче кадрових проблем. Хоча упродовж останніх п'яти років більше як утричі скоротилося число засуджених працівників за скоєні злочини, майже вдвоє – за посадові злочини, проте залишається ще значним кількістю персоналу ОВС, притягнутих до відповідальності за порушення законності і вчинення злочинів. При цьому останнім часом спостерігається різкий ріст частки осіб, що учинили злочин і посадові провини при незначному терміні служби в ОВС [1].

Слід зазначити, що порушення законності і випадки злочинних дій серед працівників правоохоронних органів є відбитком тих кризових і конфліктних процесів, що відбуваються в різноманітних сферах суспільства і цілком не пов'язані з недоліками професійного добору [2]. Треба також враховувати і фактор професійної деформації [3].

Соціальне оточення, в яке потрапляє прийнятий на службу кандидат, формує його установки і соціальні норми. Дуже часто несприятливе оточення і спілкування з кримінальними прошарками суспільства поступово роблять деформуючий вплив на персонал ОВС. Проте, той факт, що спостерігається різкий ріст частки осіб, що учинили провини і злочини при незначному терміні служби в ОВС, усе ж свідчать про недосконалість існуючої системи професійного добору й у значній мірі його соціально-правового і психологічного аспектів [4].

Діяльність центрів психіатричної допомоги та психофізіологічного добору націлена лише на виявлення латентної психопатології (іншими словами, на допомогу психіатрам). Тому сьогодні точно оцінити ефективність психологічного добору в органах внутрішніх справ важко, тим більш що психологічний аспект фахового добору в ОВС ще недостатньо розроблений [5].

При обстеженні кандидата до ОВС треба враховувати і той факт, що кожна професія в межах правоохоронної діяльності сполучена не тільки з виконанням набору специфічних оперативних-службових задач, але і з особливостями режиму праці і відпочинку, станом і особливостями навколишнього зовнішнього середовища, з екстремальними факторами. Не всі люди рівною мірою можуть при-

стосуватися до специфічних умов діяльності в даній конкретній професії. Тому, у ряді випадків доводиться відбрати тих із них, організм яких більш стійкий до впливів нових, незвичних умов середовища і професійної діяльності і може пристосуватися до них у відносно короткий термін без помітної шкоди здоров'ю і працездатності.

Наше дослідження проводилось протягом 2003-2004 рр. на базі УМВС України в Харківській, Рівненській, Сумській областях та АРК. У ньому взяли участь 32 кандидати на службу у спецпідрозділі "Сокіл", які були обстежені нами за тестовою методикою "Мінесотський багатопрофільний особистісний опитувальник" (ММРП).

Профіль шкал вірогідності L, F і K указує на наявність позитивної мотивації до проходження обстеження і, у нормі, присутність достовірних результатів обстеження. Аналіз значень дозволяє визначити формулу даного профілю як: 9, 6, 1, 4.

**Позитивні фактори.** Представники даної групи здатні до високої продуктивності, витривалості, життєрадісності, відкриті, приємні в контактах і поведженні. Енергійність і активність - як фактори продуктивності в діяльності і мисленні. Багата емоційність, почуття гумору, образність мислення.

**Негативні фактори.** Присутнє прагнення реалізувати безпосередньо в поведінці емоційно заряджені і важко корегуємі установки. Здатні до насильства, схильні до непокори, присутні фрагментарні екстрапунітивні прояви агресивності. Характеризуються схильністю до іпохондричних реакцій при підвищеному настрої, до конфліктності й асоціальних проявів у поведінці.

Дана група є базовою для формування узагальненої думки про кандидатів у спецпідрозділі "Сокіл".

Приведені в нашій роботі загальногрупові профілі можна охарактеризувати як "лінійні" - усі показники його знаходяться в межах між 40 і 60 Т-балів. Такий профіль найчастіше зустрічається в осіб, що відносяться до конкордантної норми, тобто у особистостей гармонічних.

Серед обстежених домінує тропізм до видів діяльності, де можна реалізувати фізичну і соціальну активність, тягу до спілкування, домінування, прагнення бути на очах. При цьому досить швидко відбувається пересичення одиноманітністю, виявляється тенденція до зміни місця або виду діяльності. Поштовхом до цього є відчуття неуспіху і прагнення до пошуків кращого варіанта або просто новизни. При дезадаптації підсилюються гіперстенічні характеристики, поведінка здобуває асоціальні риси. Явно виражена вербальна складова спілкування. У ситуації стресу представники обох груп виявляють надлишкову, але не завжди цілеспрямовану активність, при цьому можуть слідувати авторитетній для них лідируючій особистості.

Оцінюючи групи з погляду цілісної картини профілю, варто звернути увагу, що 4-а, 6-а і 9-а шкали формують стеничний тип реагування - активність, сила і перевага збудливих рис у складових особистості. У даному випадку помірно підвищення цих шкал у профілі свідчить про виражену тенденцію до самореалізації і протидії впливу середовища. Висота профілю не веде до порушення адаптації. Варіант дезадаптації, що відповідає даному типу

реагування, виявляється поведінковими реакціями асоціальної або антисоціальної спрямованості. Це може бути конфліктна поведінка, неконформність, авторитарність, прагнення до домінування, підвищене почуття незалежності і відштовхування від авторитетів, що нав'язуються (у тому числі - внаслідок проблем пубертатного періоду). Разом із тим, показники 1-ї і 3-ї шкал вже несуть у собі характеристики змішаного типу реагування незалежно від іншої структури профілю, тому що відбивають проблему подавленої ворожості. Зазначимо, що їхня присутність у профілі вірогідно виявляє змішаний тип реагування.

Відзначивши, що надійність отриманих даних представляється нам достатньою, звернемо увагу на розгляд виявленого типу реагування кандидатів у спецпідрозділі "Сокіл" щодо вимог правоохоронних органів, а також на необхідний ступінь адаптованості особистості (рис.).

Пік 9,3 у 17 % результатів говорить про здатність до високої продуктивності, витривалості, активності, життєрадісності у представників даної групи; відкритість, енергійність і оптимістичну оцінку перспективи. Разом із тим, у представників даної групи виявляються демонстративні риси, за допомогою яких вони прагнуть затвердити свою соціальність - вони готові "служити ближньому", але при цьому варто звернути особливу увагу на їх егоцентричність і потребу в аудиторії. Відзначаючи, що діяльність міліціонерів спецпідрозділу МВС, насамперед, спрямована на порівняно швидко за часом ефективну нейтралізацію злочинців, пов'язану з тривалою, рутинною, непомітною зі сторони підготовкою, практичному психологу спецпідрозділу варто звернути увагу на зниження рівня демонстративності з метою підвищення ефективності виконуваних обов'язків.

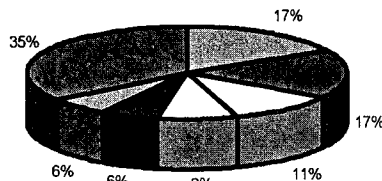


Рисунок - Розподіл ведучих шкал у вибірці кандидатів у спецпідрозділі "Сокіл"

Група з ведучою шкалою 9,3 є найбільш характерним представником даної вибірки, що відповідає необхідним вимогам для діяльності в спецпідрозділах МВС. Психологам ОВС варто звернути увагу на зниження демонстративності і підвищення толерантності до рутинності.

Пік 9,0, виявлений також у 17 % результатів зазначеної вибірки, цілком відповідає вищеописаній групі. Відрізняє дану групу наявність труднощів у міжособистісних контактах, депривація спілкування. Варто звернути увагу на особливість професійної діяльності спецпідрозділу "Сокіл", ефективність якої прямо залежить від комунікацій членів групи як між собою, так і з зовнішніми особами. Відсутність злагодженості в рядах спецпідрозділу, неодмінним атрибутом якого є контактування, найбільш пагубним образом позначиться на бойовій підготовці, і як

наслідок, на рівні виконання поставлених задач. Дана група кандидатів може вважатися придатними для проходження служби в спецпідрозділі "Сокіл" тільки після корекційного курсу розвитку комунікативних навичок, з наступним курсом адаптації в конкретному підрозділі.

Пік 9,6, що виділяється у 11 % результатів, найбільш адекватно характеризує дану групу щодо середньозваженого профілю вибірки. У цих кандидатів виражене прагнення реалізувати безпосередньо в поведінці емоційно заряджені і важко корегуємі установки. Дані особи гарні у якості начальників, однак украй незручні як підлеглі в силу своєї схильності до насильства і виражених екстрапунітивних проявів агресивності. Ця група становить небезпеку у випадку дії в складі спецпідрозділу, і повинна виявлятися у вибірці кандидатів з метою створення бар'єру до подальшого проходження служби.

Пік 6,4 у 8 % результатів вказує на формування групи, представники якої характеризуються уразливістю, сенситивністю і схильністю до підозрливості, скаргами на недостатність уваги з боку оточення. Даним кандидатам характерна моральна нестійкість, помилкова інтерпретація свого досвіду, утрудненість у адекватній інтерпретації ситуації. В основі цього явища - ригідність афекту, причому альтруїстичні афекти в даних осіб не затримуються, оскільки реалізуються, а негативні емоції - злопам'ятність, ворожість - затримуються і зберігаються на тривалий час. Ворожість виявляється за механізмом переносу, виду "він мене ненавидить", а не "я його ненавиджу", що було би більш характерно при внутрішньому локусі контролю. У випадку порушення сфери особистої честі виникає турбота про власний престиж і всяка позиція, що йде врозрід із цим, викликає афект, що виглядає як ураженість, чутливість і уразливість. Іншою сферою прояву особливостей даних осіб є правосвідомість, а саме існуюче відчуття, що менш гідні особи користуються високими правами, тобто їх неварі. Створюється враження, що представники даної групи принципові, що обманливе - у дійсності вони керовані ситуацією, вчинки оточуючих апріорі розглядаються як небезпечні, що ущемляють особистість. У цьому зв'язку варто звернути увагу на складність корегуючих заходів, у силу сполучення з підвищенням 4-ї шкали, що разом з 6-ю створює ризик асоціальної активності, агресивних тенденцій. У сполученні зневаги правилами, звичаями, заборонами з наявністю здатності до спокійного проведення в життя цих тенденцій, ці особи завзято протистоять корегуючому впливу фахівців і середовища - сперечальники, переконані що всяка перешкода ущемляє їхню свободу особистості. Як наслідок, ми схильні бачити в даній групі експлозивний потенціал руйнування будь-якої спроби до підвищення організації підрозділу ОВС до стадії колективу. Нездатність здійснювати свої прояви в соціально-прийнятному руслі, невідконтрольна зовні і слабка виразність самоконтролю, асоціальні активність і мотивація, агресивність, не дозволяють даним кандидатам прийти до самої можливості діяльності в складі підрозділу спеціального призначення "Сокіл". Наявність представників зазначеної групи в складі спецпідрозділу розкладаюче діятиме на бійців, не дозволить досягти належної

злагожденості дій, морально-психологічної стійкості, усебічного прийняття особливої соціальної місії, покладеної на спецпідрозділ. Дана група непридатна для діяльності у спецпідрозділі "Сокіл", і повинна виділятися з числа кожної вибірки для створення таким кандидатам стійкого бар'єру для проходження служби в структурах ОВС.

Пік 3,1, виявлений у 6 % результатів, визначає наявність підгрупи, що характеризується підвищеним рівнем бажання уникнути конфліктів і знизити свою відповідальність. При ситуаціях, що загрожують представникам даної групи, вони будуть прагнути перекласти відповідальність на оточуючих, за рахунок соматичної симуляції власних мнимих або реальних захворювань. У даному випадку присутнє явно виражене підвищення 1-ї шкали, однак не відзначається аналогічного підвищення 2-ї. Можливі істеричні і демонстративні прояви даних особистостей, недостатність соціальної адаптації, занижена самооцінка і брак впевненості у собі. Інтровертированість, слабка пристосованість надалі не дозволять зазначеним представникам підгрупи в достатній мірі адаптуватися в складі спецпідрозділу без підтримки штатного психолога і прийняття всіма членами даної групи. Можливий результат професійної допомоги може виражатися у поступовому підвищенні рівня відповідальності, яку представники даної групи будуть свідомо й адекватно приймати на себе у ході виконання навчальних і бойових завдань підрозділу.

Вважаємо, що застосування тесту ММРІ для діагностики особистості при входному контролі показало ефективність і необхідність. Психодіагностична методика ММРІ як єдиний інструмент чи у складі психодіагностичних методик дозволить практичним психологам Центрів практичної психології при УМВС України в областях одержувати достовірну первісну інформацію про контингент кандидатів щодо їхніх психофізіологічних особливостей.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Соціально-психологічний аналіз дисципліни в адміністративній службі міліції: Науково-практичний посібник / За заг. ред. О.М. Бандурки. -Х.: Ун-т внутр. справ, 1998. -92 с.
2. Тімченко О.В. Стислий огляд сучасних концепцій добору в ризиконебезпечні професії // Вісник Харк. ун-ту. -2000. -№ 498. -с.143-146.
3. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти): Монографія. -Київ: Нац. акад. внутр. справ України, 1996. -192 с.
4. Тімченко О.В. Процедура вибору психофізіологічних методик при розробці методу професійного добору в ОВС (на прикладі міліціонера патрульно-постової служби) // Вісник Харк. ун-ту. -2001. -№ 517. -С.184-186.
5. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: Справочное пособие / Под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова -М.: НИЦПМО МВД России, 1997. -344с.

*Надійшла до редколегії 13.05.2004*

**ЛЕБЕДЕВА С.Ю. ПРИМЕНЕНИЕ ТЕСТА ММПИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ОТБОРЕ КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В СПЕЦПОДРАЗДЕЛЕНИЕ "СОКОЛ"**

На примере кандидатов на службу в спецподразделение «Сокол» рассмотрен алгоритм построения психологического исследования индивидуальных особенностей личности с использованием теста ММПИ.

\*\*\*

**LEBEDEVA S.J. APPLICATION OF TEST MMPI AT PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL SELECTION OF CANDIDATES FOR SERVICE IN SPECIAL DIVISION "SOKOL"**

On an example of candidates for service in special division "Sokol" the algorithm of construction of psychological research of specific features of the individual with usage of test MMPI is considered.

УДК 159:356.164

*М.Г. ЛОГАЧЕВ, канд. психол. наук**Національний університет внутрішніх справ***ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ТАКТИКИ ДІЙ СНАЙПЕРІВ**

Розглянуті питання професійного добору та підготовки снайперів ОВС к діям в екстремальних умовах.

Поліцейські снайпери мають дуже специфічні обов'язки і, особливо, професійні психологічно напружені умови, у рамках яких їм приходиться діяти. Разом із тим, досвід застосування снайперів при розв'язці кризових ситуацій показав їхню високу ефективність. Тому снайперські групи стали невід'ємною частиною спеціальних підрозділів більшості країн світу - "Cobra" (Австрія), YAMAM (Ізраїль), GEO (Іспанія), SWAT (США), GSG-9 (ФРН), RAI (Франція).

Реаліями наших днів стало те, що снайпери спеціальних підрозділів все частіше виконують специфічні, потребуючі особливої психологічної підготовки, функції контрснайперської боротьби, особливо коли вони забезпечують безпеку VIP-персон, проведення контртерористичної операції та ін. Тому терміни снайпер/контрснайпер взаємозалежні один з одним. Контрснайпер (антиснайпер) просто означає додатковий крок по шляху ефективного застосування тактичних прийомів і способів дій особливо у випадках, коли злочинці можуть мати досвід снайперських операцій, отриманий ними під час військової служби. Так, за даними окремих інформаційних джерел, до 70 % кілерів в Росії - це колишні військовослужбовці або співробітники силових структур. Окрім цього снайпер може виконувати функції спостерігача. Тому він повинний залишатися непоміченим для людей у районі кризової ситуації, а також пам'ятати, що хтось ще, можливо, зайнятий тією ж справою, але з протилежної сторони.

Найбільш поширеним в останній час варіантом снайперського забезпечення оперативних заходів є снайперська пара, яка складається зі стрільця і спостерігача. Кожний з них має спеціальні обов'язки. Розглянемо деякі з них.

1. Штурм будинку під прикриттям снайпера.

Командир підрозділу може прийняти рішення використовувати постріл снайпера як сигнал для початку штурмові по команді чи чекати на нього пострілу по цілі, що з'явилася. Цей метод дуже ефективний, але вимагає ретельної організації взаємодії та психологічної витримки

2. Евакуація пораненого співробітника правоохоронних органів під прикриттям снайпера. В цій ситуації снайпери можуть застосовуватися для прикриття евакуації пораненого співробітника, або заручників раптово виниклих загрозливих ситуаціях та ін.

3. Використання снайперів у ході та локалізації та припинення акцій цивільної непокорі або масових заворушень. У цій обстановці снайпер може відігравати ключову роль у підтримці сил правопорядку. Він може використовуватися для ведення контрснайперських дій, нейтралізації озброєних злочинців, забезпечення загальної безпеки співробітників правоохоронних органів, а також для збору оперативної інформації.

4. Використання снайперів при проведенні арештів.

Команда снайперів може забезпечувати вогневе прикриття: при проведенні спеціальних операцій з великим ризиком для життя співробітників правоохоронних органів (захоплення озброєних злочинців, наркокур'єрів, визволення заручників), груп захоплення при проведенні арештів озброєних або особливо небезпечних злочинців.

При проведенні оперативних заходів особливо увагу слід приділяти психологічній взаємодії між декількома снайперськими командами. Це обумовлено тим, що в умовах емоційного або фізичного стресу можна давати команду, кому рухатися та в якому напрямку, не підозрюючи, що для нього це може бути зовсім інший напрямок.

Складний вид професійної діяльності якою є служба в спеціальних підрозділах, пред'являє жорсткі вимоги до станові соматичного та психічного стану здоров'я чоловіка, якій пов'язав свій професійний вибір з підрозділом особового ризику. Особливо це стосується снайперів-професіоналів. У зв'язку з цим доцільно навести тезу Наполеона I про те, що 2/3 успіху зависить від людського фактора і лише 1/3 від озброєння. Ці висновки повністю підтверджено сучасними науковими дослідженнями, згідно яких босздатність підрозділів на 65 % обумовлена функціональним та психологічним станом організму бійця і