

4. Рудик П. А. Психология. Учебник для институтов физической культуры / П. А. Рудик. – М: ФиС, 1967. – 230 с.
5. Смирнов Б. Н. О разных подходах к проблеме воли в психологии / Б. Н. Смирнов // Вопросы психологии, 2004, № 3. – С. 64 – 70.
6. Смирнов Б. Н. Психологические механизмы эмоционально-волевой саморегуляции в спорте / Б. Н. Смирнов // Теория и практика физической культуры, 1999, № 12. – С. 28 – 32.
7. Твоя профессиональная карьера: учебник. / Под ред. С. Н. Чистяковой, Т. И. Шалавиной. – М.: Просвещение, 2000. – 191с.

Отримано 20.06.2014 р.

УДК 159.923:303.62

### **Швец А.В.**<sup>°</sup>

---

Украинская Военно-медицинская академия (УВМА), Научно-исследовательский институт проблем военной медицины кандидат медицинских наук, старший научный сотрудник, начальник научно-исследовательского отдела психофизиологии человека в особых условиях (г. Киев)

---

### **Кузьменко М.Д.**

---

Научно-методический центр кадровой политики Министерства обороны Украины, кандидат психологических наук, научный сотрудник (г.Киев)

---

### **Числицкая О.В.**

---

Украинская Военно-медицинская академия (УВМА), Научно-исследовательский институт проблем военной медицины, кандидат психологических наук (г.Киев)

---

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА В ОПРЕДЕЛЕННЫХ СТРУКТУРАХ США И НЕОБХОДИМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА**

*В статті розглядаються особливості професійного відбору кандидатів для служби в ЦРУ та ФБР. Встановлено, що для виконання таких задач успішно застосовується широкий арсенал методів. До професійно-важливих якостей успішних працівників можна віднести: інтелектуальні особливості (в тому числі емоційний інтелект), характерологічні особливості, відсутність патохарактерологічних властивостей особистості.*

**Ключові слова:** професійний відбір, психодіагностика, професійно-важливі якості, ЦРУ, ФБР

*В статье рассматриваются особенности профессионального отбора кандидатов для службы в ЦРУ и ФБР. Установлено, что для выполнения таких задач успешно применяется широкий арсенал методов. К профессионально-важным качествам успешных работников можно отнести: интеллектуальные особенности (в том числе эмоциональный интеллект), характерологические особенности, отсутствие патохарактерологических свойств личности.*

**Ключевые слова:** профессиональный отбор, психодиагностика, профессионально-важные качества, ЦРУ, ФБР

*The article considers peculiarities of candidates' professional selection for service in CIA and FBI. It was established that a wide arsenal of methods should be used to perform such tasks successfully. Professionally important qualities of successful employees include mental skills (and emotional intelligence), character traits and an absence of pathological personality traits.*

**Keywords:** professional selection, psycho-diagnostics, professionally important skills, CIA, FBI

**Актуальность.** Динамика современного мира обуславливает быстрое изменение манеры и способов ведения военных действий, а также применения новых технологий. Меняются требования к отбору и диагностике профессионально-важных качеств кандидатов для эффективного выполнения определенных заданий. В силовых ведомствах ведущих стран активно осуществляется процесс разработки, адаптации и усовершенствования форм, методов, методик профессионального отбора. Поэтому зарубежный опыт должен стать предметом научного анализа. **Целью** статьи является критический анализ научных публикаций в интересах определения профессионально-важных качеств определенных силовых структур США.

Современная система профессионального отбора для службы в ФБР ЦРУ имеет хорошо проработанные научно-обоснованные методические подходы [5, 11, 12, 23]. Еще в 80-е годы прошлого тысячелетия Л. Хью исследовал и доказал эффективность использования разных контент-ориентированных стратегий самовосприятия успеха, сложности труда, уверенности в себе, а также стажа профессиональной деятельности в прогнозировании профессиональной пригодности (уровень надежности 0,82 по данным исследования 329 человек) [13, 15]. При этом, по мнению Шмидта Ф. и соавторов, на основании 85-летнего мета-анализа результатов, доказана эффективность использования около 19 процедур профессионального отбора и прогнозирования производительности обучения путем использования парных комбинаций когнитивных тестов с определением поведенческих особенностей [30, 31]. Саккетом П. и соавторами была также показана важность учета этнических особенностей человека и необходимость минимизации вербальной информации при проведении исследований [27].

Валидность методов отбора доказывалась с помощью мета-аналитических процедур выделения 6 основных из 168 возможных психологических показателей, а именно: понимание других людей, коммуникативность, активность, способность влиять на других, способность к организации и планированию, решению проблем [1].

Другие авторы для доказательства валидности профессионального отбора проводили мета-анализ ключевых ошибок происходящих во время его проведения: плохое планирование, недостаточный анализ работы, низкая дифференциация информации, плохое выполнение упражнений, отсутствие предварительной оценки тестов, неквалифицированные эксперты, недостаточно подготовленные эксперты, недостаточно подготовленные кандидаты, неаккуратное ведение документации, и злоупотребление результатами [4]. По мнению этих авторов, снижение данных ошибок при проведении профотбора существенно повысит его эффективность. Кроме того было показано влияние качественного состава экспертов на эффективность работы. Так, в работе [10] негативное влияние на вышеуказанный показатель имеют: высокая доля женских

экспертов, использование разных процедур исследований одновременно, превалирование управленческих экспертов над психологами.

ФБР вербует и нанимает кадры с разным уровнем подготовки, от старшекурсников вузов (не ниже уровня бакалавра GS-5) до опытных профессионалов GS-14. Требования к образованию и опыту работы варьируют в зависимости от требований, выдвигаемых конкретной специальностью (серии рубрики 0132 квалификационных стандартов Агентства США по кадровому менеджменту) [22]. Главными отличиями уровней GS -5,7,9,11,12,13,14 являются такие критерии как: характер и объем задач; независимость в принятии решений; необходимость наличия персональных контактов; характер и объем служебных обязанностей; профессионально-необходимые навыки и знания.

После позитивного решения по предварительному отбору, кандидаты получают уведомление о дате, времени и месте проведения I и II фаз специального тестирования, которые проходят в различных городах по всей территории Соединенных Штатов. Кандидаты должны иметь удостоверение личности с фотографией и уведомление. Ни каких других вещей кроме часов брать не разрешено.

Первая фаза тестирования занимает приблизительно 4 часа и состоит из 3 этапов оценивания профессионально важных качеств и умений, которые необходимы для выполнения задач специальных агентов [8, 14, 18, 25, 32]: изучение онтогенетических данных - инициативность и мотивация - эффективность коммуникативных способностей, критическое мышление и оценка информации при принятии решений, поддержание позитивного имиджа; изучение логики мышления и рассуждения - способность к тонкому замечанию (улавливания) деталей, способность к быстрой оценке информации ее обобщении при принятии решения; ситуационное поведение - способность организовывать, планировать и определять приоритеты при выполнении служебных задач, возможность эффективного взаимодействия с другими, способность поддерживать положительный имидж, способность оценивать информацию и принимать решения, способность адаптироваться к резко изменяющимся ситуациям, честность, искренность и добросовестность личности.

Большое внимание этой фазы исследований уделено определению когнитивных качеств личности, в особенности для тех претендентов, специфика службы которых является особой и экстремальной. Когнитивные тесты способны оценить свойства мышления (например, мышление, восприятие, память, вербальные и математические способности в решении проблем). Определение уровня интеллекта часто детализируется на его различные элементы – конкретные умственные способности. Примерами таких элементов могут быть: арифметические вычисления, словесные аналогии, понимание прочитанного, завершение цифровых последовательностей, пространственных отношений (например, визуализация объектов в трехмерном пространстве) [16, 19, 21, 24, 29].

Традиционные когнитивные тесты, использующиеся в США, хорошо стандартизированы и позволяют исследовать одновременно большие группы людей (например, способность к множественному выбору, логическому завершению). По мнению американских ученых тестирование когнитивных способностей позволяет прогнозировать эффективность работы для широкого

спектра рабочих мест (т. е. они обладают высокой степенью связи с реальной деятельностью) [16, 24]. Определяются также и особенности личностных характеристик с построением профиля личности для прогнозирования работоспособности и надежности деятельности для специфических аспектов работы. При этом часто используется 5-факторный опросник со шкалами - экстраверсия, эмоциональная устойчивость, доброжелательность, добросовестность и открытость опыту. Эти пять черт личности часто упоминаются под общим названием «Большая пятерка» или «пятифакторная модель» [6, 13, 18]. Кроме того используется также широко-известный Минесотский многопрофильный опросник личности (MMPI) и клиническое многоосное исследование Миллона (MCMI). Важно отметить, что подтверждена также необходимость использования некоторых психологических тестов предназначенных для диагностики патохарактерологических свойств личности (например, паранойя, шизофрения, компульсивные расстройства).

Достаточно интересным профессионально важным качеством является эмоциональный интеллект, под которым американские ученые подразумевают умение понимать собственные эмоции и эмоции других людей и способность использовать эту информацию для достижения наилучших результатов, для управления эмоциями, для успешной индивидуальной или коллективной работы, для комбинирования когнитивных и эмоциональных знаний [9]. Это связано с тем, что высокий уровень такого ПВК значительно снижает риск наркологической зависимости, конфликтности, агрессии, социальной неполноценности [17], нестабильности личности и дезадаптации [28]. Кроме того, было показано наличие гендерных различий показателя социальной компетентности как ключевой характеристики эмоционального интеллекта. Так, было показано, что женщины получают более высокие внешние оценки по сравнению с мужчинами, а тесты, основанные на самооценке эмоционального интеллекта, могут прогнозировать социальную компетентность только у мужчин [3].

Важное значение имеет определение честности, искренности и добросовестности кандидата для прогнозирования продуктивности деятельности [26]. В полном справочнике психологических тестов Б.Томаса и М. Херсена дается подробное описание тестовых процедур для определения этих качеств и показана связь их с другими личностными характеристиками. Установлено отсутствие влияния на этот показатель гендерных расовых и этнических характеристик [7].

Вторая фаза тестирования состоит из двух этапов: структурированное интервью: письменные упражнения. Структурированное интервью состоит из 13 стандартных вопросов и занимает около часа. Интервью проводится коллегиально (тремя специальными агентами) которые тщательно обучены в проведении оценки скорости и правильности принятия решения в разнообразных ситуациях. Структурированное интервью направлено на определение следующих профессионально важных качеств: навыков устной речи; возможность организации, планирования и расстановки приоритетов; возможность эффективно взаимодействовать с другими людьми. способность оценивать информацию и принимать решения; инициатива и мотивация; способность адаптироваться к резко изменяющимся ситуациям; честность и добросовестность.

Во время письменного упражнения кандидаты должны разборчиво написать доклад в течение полутора часа на основе материалов, предоставленных администратором теста. В начале упражнения, кандидатам предоставляется набор справочных материалов для использования в этом упражнении. Письменные упражнения необходимы для оценки следующих критических профессионально важных качеств: умение общаться в письменной форме; способность к детальному описанию событий; способность оценивать и обобщать информацию и принимать необходимые решения (аналитическое и критическое мышление).

**Выводы.** Кандидаты для службы в ЦРУ и ФБР по данным официальных сайтов должны обладать такими ПВК, как: способность выполнять приказы без колебаний, честность, порядочность, инициативность, самоконтроль, способность работать как в команде, так и в одиночку, патриотизм, умение хранить тайны и скрывать эмоции, предприимчивость, храбрость, способность к быстрому налаживанию доверительных отношений, готовность к работе в любое время суток и разных необычных условиях, высокий интеллект, надежность, быстрота и четкость мышления, навыки стрельбы разным оружием, а также качества, необходимые для вождения разнообразным видом транспорта.

#### **Список использованных источников**

1. Arthur W. Jr., Day E. A., McNelly T. L., & Edens, P. S. A meta-analysis of the criterion-related validity of assessment center dimensions // *Personnel Psychology* – 2003. V. 56. – P. 125-154.
2. Biddle D. *Adverse Impact and Test Validation: A Practitioner's Guide to Valid and Defensible Employment Testing.* - Burlington, 2005. - VT: Gower Publishing.
3. Brackett M. A., Rivers S. E., Shiffman S., Lerner N., & Salovey P. Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence // *Journal of Personality and Social Psychology.* -2006. – V. 91. – P. 780-795.
4. Caldwell C., Thornton G. C., & Gruys M. Ten classic assessment center errors: Challenges to selection validity // *Public Personnel Management.* - 2003. V.32, №1. – P. 73-88.
5. Chapman D. S., & Webster J. The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates // *International Journal of Selection and Assessment.* – 2003. – V.11. - P.113-120.
6. Costa P.T., McCrae R.R. *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO- FFI).* Professional Manual. Psychological Assessment Resources, Inc. P.O. Box 998. -Odessa, Florida, 1992. -101 p.
7. Cullen M. J., & Sackett P. R. Integrity testing in the workplace / In J. C. Thomas & M. Hersen (Eds.) *Comprehensive handbook of psychological assessment.* - Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2004. - Volume 4: Industrial and organizational psychology. - P. 149-165.
8. Elkins T., & Phillips J. Job context, selection decision outcome, and the perceived fairness of selection tests: Biodata as an illustrative case // *Journal of Applied Psychology.* – 2000. – V. 85, №3. – P. 479-484.
9. Frost D. E. The psychological assessment of emotional intelligence / In J. C. Thomas & M. Hersen (Eds.), *Comprehensive handbook of psychological assessment.* - Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2004. - Volume 4: Industrial and organizational psychology. - P. 203-215.
10. Gaugler B. B., Rosenthal D. B., Thornton G. C., & Bentson C. Meta-analysis of assessment center validity // *Journal of Applied Psychology.* – 1987. – V. 72, №3. – P. 493-511.
11. Gilliland S. W., & Cherry B. *Managing customers of selection* // *Journal managing Selection in Changing Organizations.* - San Francisco: Jossey-Bass – 2000. - P. 158-196.
12. Guion R. M., & Highhouse S. *Essentials of Personnel Assessment and Selection.* - Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, 2006. – 45 p.
13. Hough, L. M. Development and evaluation of the "accomplishment record" method of selecting and promoting professionals // *Journal of Applied Psychology.* – 1984. – V. 69, №1. – P. 135-146.

14. Hough L. M., & Oswald F. L. Personnel selection: Looking toward the future — Remembering the past // Annual Review of Psychology. - 2000. V.51. — P. 631-664.
15. Hough L. M., Keyes M. A., & Dunnette M. D. An evaluation of three "alternative" selection procedures // Personnel Psychology. -1983. —V. 36, №2. — P. 261-276.
16. Hunter J. E. Cognitive ability, cognitive aptitude, job knowledge, and job performance// Journal of Vocational Behavior. — 1986. — V.29, №3. — P. 340-362.
17. Mayer J. D., Salovey P., & Caruso D. R. Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. // Psychological Inquiry. -2004. — V. 15. — P. 197-215.
18. Mount M. K., Witt L. A., & Barrick M. R. Incremental validity of empirically keyed biodata scales over GMA and the five factor personality constructs // Personnel Psychology. — 2000. — V. 53, №2. — P. 299-323.
19. Murphy K. R., Cronin B. E., & Tam A. P. Controversy and consensus regarding the use of cognitive ability testing in organizations // Journal of Applied Psychology. — 2003. —V. 88, №4. — P. 660-671.
20. Ones D. S., Viswesvaran C., & Schmidt F. L. Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. // Journal of Applied Psychology. — 1993. — V. 78. —P. 679-703.
21. Outtz J. L. The role of cognitive ability tests in employment selection // Human Performance. - 2002. — V.15, №1-2. — P. 161-172.
22. Position Classification Standard Flysheet for Intelligence Series, GS-0132. - U.S. Office of Personnel Management, 1960. — 22 p.
23. Pulakos E. D. Selection Methods: A Guide to Implementing Formal Assessments to Build a High Quality Workforce. - Alexandria, VA, 2005. - SHRM Foundation
24. Ree M. J., Earles J. A., & Teachout M. S. Predicting job performance: Not much more than gob.// Journal of Applied Psychology. -1994. — V.79, №4. — P. 518-524.
25. Rothstein H. R., Schmidt F. L., Erwin F. W., Owens W. A., & Sparks C. P. Biographical data in employment selection: Can validities be made generalizable? // Journal of Applied Psychology. — 1990. — V.75, №2. — P.175-184.
26. Sackett P. R., & Wanek J. E. New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness and reliability for personnel selection.// Personnel Psychology. 1996. — V. 49, №4. — P. 787-829.
27. Sackett P. R., Schmitt N., Ellingson J. E., & Kabin M. B. High-stakes testing in employment, credentialing, and higher education: Prospects in a post-affirmative-action world. // American Psychologist. — 2001. — V. 56, №4. —P. 302-318.
28. Salovey P., & Mayer J. D. Emotional intelligence. // Imagination, Cognition, and Personality. - 1990.- V. 9. — P. 185-211.
29. Schmidt F. L., & Hunter J. General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance.// Journal of Personality & Social Psychology. — 2004. V. 86, №1. — P.162-173.
30. Schmidt F. L., & Hunter J. E. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings.// Psychological Bulletin. - 1998. - V.124. - P. 262-274.
31. Schmidt F. L., Caplan J. R., Bemis S. E, Decuir R., Dunn L., & Antone L. The behavioral consistency method of unassembled examining. Washington, DC: U.S. Office of Personnel Management, Personnel Resources and Development Center, 1979.

Отримано 20.06.2014 р.