

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА В ВОЕННО-МОРСКОМ ФЛОТЕ

А. М. Васильков¹

¹НИИ кораблестроения и вооружения ВМФ Военного учебно-научного центра ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н. Г. Кузнецова», г. Санкт-Петербург, Россия

THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL SELECTION IN THE RUSSIAN NAVY

A. M. Vasil'kov¹

¹Research Institute of Navy Shipbuilding and Armament, N.G. Kuznetsov Navy Academy, Saint Petersburg, Russia

Резюме. В статье показана возрастающая актуальность совершенствования системы профессионального психологического отбора в Вооруженных силах Российской Федерации. Дан анализ действующей в настоящее время системы профессионального психологического отбора в Вооруженных силах Российской Федерации, обозначены ее методические, правовые и кадровые проблемы. Главной методологической проблемой профессионального психологического отбора является переход с отбора для обучения по военно-учетной специальности на отбор «на должность». Должностные обязанности на этапах профессионального роста могут быть во многом схожи, а требования к профессионально важным качествам в зависимости от специальности — значительно различаться.

Показаны ошибочность ликвидации в системе профессионального психологического отбора специалистов и должностей врачей психофизиологов, а также — негативные последствия такого кадрового решения. Таким образом, ключевыми и неотложными являются вопросы нормативно-правового урегулирования, организационно-штатного и кадрового обеспечения в системе профотбора (библ.: 4 ист.).

Ключевые слова: профессиональные качества, психологический отбор, система комплектования.

Статья поступила в редакцию 23.06.2019 г.

Актуальность профессионального психологического отбора (ППО) в Вооруженных силах Российской Федерации (ВС РФ) обусловлена двумя группами факторов. Во-первых, это проблема человеческого фактора в современной войне, которая возникла в связи с тем, что технические возможности для наращивания боевой мощи военной техники весьма широки и ограничены только возможностями самого человека. Поэтому не случайно в основе теории нормирования лежит приоритет медицинских требований перед технической достижимостью норм. Во-вторых, актуальность ППО обусловлена комплексом факторов: политических, идеологических, демографических, экономических и социальных, которые оказали негативное воздействие на состояние системы комплектования

Summary. Necessity of improvement the professional psychological selection system in Russian Federation Armed Forces is shown. The analysis of now existing professional psychological selection system is given, its methodical, legal and staffing system problems are designated. The main methodological problem of professional psychological selection is transition from selection for training on military specialty to selection «on a post». Official duties at stages of professional growth can be similar in many respects, but requirements to professionally important qualities can be significantly differ. The inaccuracy of liquidation the experts and posts of psychophysiology doctors in system of professional psychological selection, and also negative consequences of such personnel decision are shown. Thus, key and urgent problems in system professional psychological selection are legal settlement, organizational and personnel support (bibliography: 4 refs).

Key words: professional qualities, psychological selection, staffing system.

Article received 29.06.2019.

Вооруженных сил, резко сократив возможность призыва граждан на военную службу в объеме, обеспечивающем потребности обороны и безопасности страны. Однако, несмотря на очевидную актуальность, проблемы теории и практики профотбора в последние 20 лет только обостряются [1–3].

В Военно-морском флоте (ВМФ) в войсковом (флотском) звене штатные практические подразделения профотбора ликвидированы еще 10 лет назад. Органы военного управления возлагают неоправданные надежды на различные временные нештатные комиссии и группы специалистов неизвестного профиля, показывая тем самым свою неполную компетентность.

Главной теоретической (методологической) проблемой ППО в ВС РФ является, на наш взгляд,

глубоко ошибочный переход (по настоянию органов военного управления в 1994 г.) с отбора «на обучение по военно-учетной специальности» на профотбор «на должность». Неверность этого шага очевидна на примере ВМФ: даже в максимальной «крейсерской» организации корабля 1 ранга среди рядового и старшинского состава всего четыре должности: командир отделения, старший специалист, специалист и младший специалист (они же являются и ступенями служебного роста), а корабельных специальностей — в разы больше. Должностные обязанности на соответствующих ступенях этого роста сходны, а вот требования к профессионально важным качествам (ПВК) — именно в зависимости от специальности — различны, поэтому и отбирать нужно прежде всего «на специальность» (на обучение специальности), а не «на должность» [2, 3].

Кроме того, на наш взгляд, в период перехода к смешанному (контрактно-призывному) способу комплектования необходимо повсеместно внедрить разработанный в ВМФ организационно-методический подход при профотборе на службу по контракту, который предусматривает оценку профессиональной пригодности, во-первых, к военной службе, как профессии и, уже во-вторых, прогнозирование успешности профессиональной деятельности по одной из военно-учетных специальностей. Для призывников (в рамках рационального распределения по специальностям) достаточно лишь второго этапа. Разработанный единый методический подход к оценке и прогнозированию общей профессиональной пригодности специалистов экстремального профиля на первом этапе и выявлению частных профессионально важных качеств в зависимости от преимущественного типа деятельности, ее профиля и вида в соответствии с ее характером и объектом на втором целесообразно внедрить в процедуры профессионального отбора во всех «силовых» министерствах и ведомствах.

Другие проблемы носят, в основном, организационный характер, поэтому здесь очевидны недоработки или недостаточная компетентность органов военного управления.

Нормативно-правовые проблемы ППО. На рубеже XX–XXI вв под абсолютно надуманным предлогом «вхождения в правовое поле» была прекращена наиболее качественная одногодичная подготовка (целевая, специально для подразделений профотбора!) психофизиологов в интернатуре Военно-медицинской академии имени С. М. Кирова, затем были сокращены их должности и в практических подразделениях ППО. «Вдруг» оказалось, что специализация «психофизиолог» отсутствует в реестре медицинских специальностей, а две попытки ГВМУ (утерявшего главенствующие функции в профотбо-

ре) решить эту абсолютно искусственную проблему были недостаточно энергичными и не получили поддержки Минздрава РФ [2, 3]. В результате сложился типичный современный российский парадокс: практическая потребность в специалистах — огромная, специальность 19.00.02 — «психофизиология» есть в реестре научных специальностей ВАК (кстати, по ней можно защищать диссертацию как по медицинским, так и по психологическим наукам), в основном регламентирующем ППО документе — Руководстве по ППО в ВС РФ, введенном приказом МО РФ от 26 января 2000 г. №501, предписывается «психофизиологическое обследование» с целью выявления «психофизиологических» профессионально важных качеств, поименованы также и врачи-психофизиологи (стр. 11) [4], в Военно-медицинской академии имени С. М. Кирова с 1997 г. существует кафедра военной психофизиологии, а вот сами военные психофизиологи оказались вне правового поля. Эта проблема является ключевой, так как ее нерешенность автоматически порождает организационно-штатные и кадровые проблемы.

Организационно-штатные проблемы системы ППО. В период 1999–2004 гг. регулярно дважды в год проводился Координационный совет по проблемам ППО в ВС РФ, на его заседаниях поднимались и обсуждались проблемы действующей системы профотбора [2, 3]. Ныне Координационный совет по проблемам ППО в ВС РФ не собирался уже более 15 лет (Положением о нем регламентировано собираться не реже, чем два раза в год), да и в пору регулярных заседаний совета из его постановлений всячески выхолащивалась любая практическая составляющая, ибо она требовала принятия органами военного управления конкретных организационно-штатных и кадровых решений (естественно, не в сторону урезания). Так, например, не было реализовано предложение 178 НПЦ ГШ ВС РФ ввести новый ВУС (военно-учетную специальность) «специалист профотбора», который предполагал бы замещение соответствующих должностей как психологами так и психофизиологами: в эпоху всеобщего сокращения («реформирования») решили не увеличивать количество ВУСов. А Постановлением Правительства РФ от 12 августа 2010 г. № 613 ликвидирован был как самостоятельное подразделение и 178 НПЦ ГШ ВС РФ.

В 2008–2009 гг. органы военного управления ликвидировали в ВМФ все практические подразделения профотбора в войсковом (флотском) звене.

Примером «компетентности» органов военного управления ВМФ может служить история ликвидации подразделения профотбора в 1 ЦНИИ МО РФ, которое отвечало за научно-методическое обеспечение мероприятий по профессиональному психо-

логическому отбору в ВМФ и более четверти века успешно справлялось с этой задачей. На фоне принятого руководством страны и ВС РФ решения о переводе Главного штаба ВМФ из г. Москвы в г. Санкт-Петербург органы военного управления ВМФ в лице начальника ОМУ ГШ ВМФ контр-адмирала И. Л. Полянского в 2008 г. приняли решение о переводе научно-исследовательского подразделения 1 ЦНИИ МО РФ, отвечающего в ВМФ за научно-методическое обеспечение мероприятий профотбора в обратном направлении — из г. Санкт-Петербурга в г. Москву. Были безвозвратно потеряны квалифицированные кадры: офицеры этого подразделения были уволены из ВС РФ, а гражданский персонал был сокращен в ходе организационно-штатных мероприятий. Результат этих непродуманных решений был скор, нагляден и плачевен: НИЛ (научно-методического обеспечения мероприятий по ППО в ВМФ, г. Москва) была ликвидирована в ходе очередных организационно-штатных мероприятий с 01.09.11 г. Существующий НИО профессионального психологического обеспечения ВУНЦ ВМФ «ВМА», унаследовав функции Психолого-педагогической службы высших военно-морских учебных заведений, отвечает только за отбор в вузы [3].

Проблемы кадрового обеспечения системы ППО. Необходимо отметить, что профессиональный психологический отбор — весьма специфическая область знаний и навыков; программа подготовки специалистов этого профиля очень обширна: ни один вуз страны не выпускает готовых к успешной практической работе в данной области специалистов. В советское время наиболее успешно с этой задачей справлялась Военно-медицинская академия имени С. М. Кирова, где на разных факультетах на профильных кафедрах преподавались соответствующие учебные курсы. Наиболее компетентный специалист формировался из выпускника ВМедА имени С. М. Кирова, послужившего хотя бы 2–3 года в войсках (на флоте). После получения базовой специализации по профотбору в академии и 2–3-х лет службы на должности в практическом подразделении профотбора для него различия таких ВУСов, как «радио метрист», «радиотелеграфист» и «гидроакустик» уже не были пустым звуком. Таким образом, процесс подготовки хорошего специалиста по профотбору является многолетним (занимая минимум 5–7 лет). Такие специалисты — своего рода «штучный товар», который не воспроизводится различными краткосрочными «пулеметными» курсами. Пока органы военного управления не осознают этого в полной мере, система профессионального отбора будет и дальше деградировать. А оргштатные реалии сейчас таковы, что для специалистов профотбора предусмотрены только первичные офицерские должности.

Полноценная подготовка врачей-психофизиологов для нужд профотбора в интернатуре Военно-медицинской академии имени С. М. Кирова, инициированная в конце 1990-х гг. 178 НПЦ ГШ ВС РФ, в 2001 г. была свернута, что привело к отсутствию должного кадрового обеспечения мероприятий профотбора.

Ставка на замену врачей-психофизиологов в подразделениях профотбора психологами полностью провалилась. Психологи — выпускники Военного университета МО РФ в практические подразделения профотбора не идут (нет перспективы роста!), «теряются» в структурах ГУРЛС, да они и не обладают необходимым уровнем практической подготовки по психодиагностике. Яркий пример — дипломированный психолог, выпускник Военного университета, возглавлявший в 2009–2011 гг. НИЛ профотбора в ВМФ, составил один этапный отчет о НИР «Капрал» на 96 листах, вся суть которого характеризовалась такой фразой (на стр. 81 отчета): «У человека возникает чувство пустоты в голове, отмечается отсутствие мыслей».

У специалистов ППО в настоящее время отсутствуют перспективы служебного роста:

- многие должности, штатные категории которых в 1985 г. в ВМФ с трудом удалось поднять со старшего лейтенанта до майора, снова понижены до капитана и даже старшего лейтенанта;

- кроме того, были сокращены сроки выслуги между званиями;

- неопределенность со специализацией (раньше была «психофизиолог») делает годы службы на этих должностях «потерянными» для профессионального роста, военной карьеры и перспектив «на гражданке».

Все вышеперечисленные факторы привели к тому, что должности специалистов ППО комплектуются по остаточному принципу, часто случайными людьми, не заинтересованными в реальном овладении специальностью. Велика текучесть кадров. На должностях в подразделениях ППО много выпускников гражданских вузов, в которых вообще не преподаются даже основы профотбора.

Пути решения накопившихся проблем ППО в ВС РФ представляются довольно простыми.

1. Органам государственного (Министерство здравоохранения РФ — в отношении нормативно-правового урегулирования, введения специальности «психофизиолог» в реестр медицинских специальностей) и военного управления в первоочередном порядке необходимо решить давно назревшие вопросы нормативно-правового, организационно-штатного, кадрового, материально-технического и финансового обеспечения Единой системы профессионального психологического

отбора ВС РФ. При этом вопросы нормативно-правового урегулирования, организационно-штатного и кадрового обеспечения являются ключевыми и неотложными.

2. В процедуры профессионального отбора всех «силовых» министерств и ведомств внедрить разработанный в ВМФ единый методический подход к оценке и прогнозированию общей профессиональной пригодности к профессии «военного» на первом этапе по группам общих ПВК (нервно-психическая устойчивость, моральная нормативность, коммуникативные и интеллектуальные способности кандидата) и выявлению частных профессионально важных качеств в зависимости от преимущественного типа деятельности, ее профиля и вида в соответствии с ее характером и объектом на втором этапе. Это обеспечило бы известную унификацию и стандартизацию методического аппарата при сохранении межвидовых различий в требованиях специальностей к военнослужащим.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что все виды обеспечения системы ППО в ВС РФ тесно взаимосвязаны. Например, невозможно, решить острые проблемы нехватки квалифицированных кадров в подразделениях профотбора, не разрешив нормативно-правовые казусы, организационно-штатные и кадровые вопросы заинтересованности длитель-

ной службой по избранной специальности. Без решения этих практических вопросов никакое научно-методическое обеспечение вкупе с самыми совершенными техническими средствами профотбора не будет эффективным. Кадры решают все!

Второго марта 2020 г. исполнится 100 лет с момента организации профессионального психологического отбора в ВС России. Может быть, к этой круглой дате органы государственного и военного управления наконец решат: кому восстанавливать утраченное в последние четверть века то, что создавалось многие десятилетия сотнями энтузиастов профотбора – учеными и практиками. Возможно, инициатором этой работы будет воссозданное спустя 30 лет Главное Военно-политическое управление. Но пока там нет ни готовых кадров, ни традиций в этой весьма специфической области. А последние четверть века показали, что ГОМУ ГШ ВС РФ с поставленной задачей явно не справилось.

Оглядываясь на вековую историю профессионального психологического отбора в России, стоит признать, что наиболее успешно справлялись с научно-практическими задачами ППО военные медики. Для того, чтобы им повторить успех прошедшего века необходимо совсем немного: вернуть ГВМУ МО РФ главенствующую роль в профотборе и ввести специальность «психофизиолог» в реестр медицинских специальностей Минздрава РФ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

1. *Vasil'kov A. M.* Unified system of professional psychological selection in the Armed Forces of the Russian Federation. *Voennaya mysl'*. 2014; 6: 45–53. Russian (*Васильков А. М.* Единая система профессионального психологического отбора в Вооруженных силах Российской Федерации. *Военная мысль*. 2014; 6: 45–53).
2. *Vasil'kov A. M.* Professional psychological selection in the Navy. In: *20 let funktsionirovaniya sistemy professional'nogo psikhologicheskogo otbora v Vooruzhennykh silakh Rossiyskoy Federatsii, itogi i perspektivy sovershenstvovaniya. Materialy voyenno-nauchnoy konferentsii* (20 years of the functioning of the system of professional psychological selection in the Armed Forces of the Russian Federation, the results and prospects for improvement. Proceeding of the Military-Scientific Conference). Moscow; 2014: 155–65. Russian (*Васильков А. М.* Профессиональный психологический отбор в ВМФ. В сб.: 20 лет функционирования системы профессионального психологического отбора в Вооруженных силах Российской Федерации, итоги и перспективы совершенствования. Материалы военно-научной конференции. М.; 2014: 155–65).
3. A unified system of professional psychological selection in the Armed Forces of the Russian Federation 15 years later: experience, problems and ways to improve it. *NII korablestroeniya i vooruzheniya VMF VUNTs VMF «Voenno-morskaya akademiya»*. 2014; 19 (168): 26. Russian (Единая система профессионального психологического отбора в Вооруженных силах Российской Федерации 15 лет спустя: опыт, проблемы и пути ее совершенствования. Аналитический обзор военно-научной информации. НИИ кораблестроения и вооружения ВМФ ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия». 2014; 19 (168): 26).
4. Guidance on professional psychological selection in the Armed Forces of the Russian Federation. Introduced by order of the Russian Defense Ministry dated January 26, 2000 N. 50. Available at: <https://base.garant.ru/188794/> (accessed) Russian (Руководство по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных силах Российской Федерации. Введено приказом МО РФ от 26 января 2000 г. № 50. Доступен по: <https://base.garant.ru/188794/> (дата обращения 20.09.2019)).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Васильков Александр Михайлович — докт. мед. наук, профессор, старший научный сотрудник НИО (обитаемости кораблей и медицинского обеспечения личного состава ВМФ) НИИ кораблестроения и вооружения ВМФ Военного учебно-научного центра ВМФ «Военно-морская академия имени Адмирала Флота Советского Союза Н. Г. Кузнецова», 197101, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Чапаева, д. 30

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Vasil'kov Aleksandr M. — M. D., D. Sc. (Medicine), Professor, Senior Researcher, Research Department (habitability of ships and medical support of personnel of the Navy) of the Research Institute of Navy Shipbuilding and Armament, N. G. Kuznetsov Navy Academy, 197101, Russia, Saint Petersburg, Chapaeva str., 30