

ПЕТРОВ Вячеслав Константинович — кандидат философских наук, главный редактор сайта «Политическое образование», научный руководитель Школы молодого этнополитолога, член Экспертного совета при Федеральном агентстве по делам национальностей (*vp230754@mail.ru*)

ПЕТРОВА Марина Юрьевна — кандидат психологических наук, заместитель главного редактора сайта «Политическое образование», эксперт Школы молодого этнополитолога (*mp210260@mail.ru*)

ХАЗИМУЛЛИН Олег Максимович, аспирант факультета психологии Башкирского государственного университета (450076, Россия, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Заки Валиди, 32; *oleghk@gmail.com*); педагог-психолог Республиканского центра психолого-педагогической медицинской и социальной помощи, РБ

ОБ ОТБОРЕ КАНДИДАТОВ В АНАЛИТИКИ И ИХ ПОДГОТОВКЕ

Аннотация. В статье авторы пытаются найти ответы на следующие вопросы: как отбирать кандидатов в аналитики, чтобы не затрачивать время на профнепригодных? к чему их готовить и чему обучать? Предполагается изучать в динамике психологические особенности будущих аналитиков и аналитической деятельности в целом. Для становления профессионального аналитика не менее важна профессионально структурированная программа обучения, состоящая из трех этапов: знакомства с теоретическими основами (теория познания, общая теория систем, теория управления, синергетика, теория игр); изучения специфики аналитической деятельности и практического освоения необходимых навыков.

Ключевые слова: аналитик, аналитическая деятельность, методика отбора кандидатов в аналитики, программа обучения аналитиков

Можно сколько угодно рассуждать о сложности протекающих сегодня процессов, необходимости адекватной реакции на них. Вопрос только в том, где те профессионалы, которые смогли бы понять, что же действительно происходит, докопаться до истины или, по крайней мере, близко к ней подойти, предложить варианты этого самого реагирования и довести все это до лиц, принимающих решение. Ключевое слово здесь — «понять», а тот, кто хочет понимать, занимается самым важным делом в жизни. Прав Михаил Веллер, когда говорит, что «из всех человеческих “специализаций” и функций главнейшая и первая — понимать» [Веллер 2000: 16]. А профессиональный аналитик, будь то политика, разведка, наука и пр., — это и есть профессиональный понимающий.

Только где таких взять? Как отбирать, чтобы попросту не затрачивать время на тех, кто к этой профессии профнепригоден? К чему готовить и чему обучать?

Задуманная нами серия статей, три из которых уже вышли в журнале «Власть» в 2020–2022 гг., как раз об этом. В одной них изложен новый подход к подготовке профессиональных аналитиков; вторая посвящена организации информационных потоков и управлению ими как неотъемлемой функции аналитика; в третьей, исходя из своеобразия и уникальности русского языка, доказывается существование специфической русской аналитики и постулируется необходимость для аналитика овладеть всем богатством русского языка. Во всех материалах обозначены бросающиеся в глаза недостатки в работе большинства современных аналитиков — непонимание сути аналитической деятельности, пренебрежительное отношение к работе по сбору и обработке информации и поверхностное знание русского языка.

Безусловно, этим «болевыми точками» в аналитической работе не ограничиваются. Их значительно больше, но даже не это главное. Главное в том, что все

они так или иначе являются следствием недопонимания аналитиками специфики самой аналитической работы, ее психологических особенностей. Ведь в любой сфере человеческого познания, если ты вроде бы владеешь необходимыми техниками и технологиями, но без души, без переживаний, без стремления к самосовершенствованию мало чего можно добиться.

Другими словами, аналитик должен быть личностью с большой буквы, его отличает кропотливая, ежедневная, многогранная, творческая деятельность, понимание своей принадлежности к большому экспертно-аналитическому сообществу, состоящему из таких же профессионалов, как он. Если у человека есть потенциал к этому, внутренняя убежденность, что без этого нельзя, его можно рассматривать как кандидата в аналитики и вкладывать в него весь наставнический пыл. Важно изучить в динамике психологические особенности будущих аналитиков и аналитической деятельности в целом, выделить устойчивые качества, присущие успешным аналитикам, изучить мотивационную структуру личности, в частности профессиональную мотивацию, способы ее формирования и поддержания. Это изучение должно сопровождать весь цикл обучения, профессионального становления и развития специалиста по мере накопления его опыта.

Как видим, проблема отбора и подготовки аналитиков сложна и многогранна. Пока все внимание сосредоточено на втором, т.е. на обучении, а первый вопрос – из кого выбирать – остается как бы за скобками. Вместе с тем именно профессиональный отбор во многом предопределяет успешность образовательного процесса и последующего безболезненного вхождения в профессию.

В крупных компаниях такая работа ведется: создаются всевозможные оценочные центры, привлекаются высококлассные психологи и психоаналитики. Однако все эти бизнес-структуры озабочены поиском персонала на конкретные вакансии, для решения конкретных функциональных задач, требующих конкретных психологических и эмоциональных качеств. Весь инструментарий заточен под это, т.к. слишком дорого и хлопотно заниматься отбором сотрудников впрямую. Мало кого интересуют широкие познания кандидата, которые надо еще суметь «приспособить» к определенной работе. При этом отсутствие глубоких базовых знаний у работника не позволяет объективно оценивать его возможности, даже при условии успешности работы. Для аналитической деятельности это особенно актуально.

В процессе глубокого изучения будущего аналитика нам необходимо найти ответ на целый ряд вопросов: 1) какие устойчивые психологические характеристики влияют на способность аналитика решать профессиональные задачи? 2) как именно влияет профессиональное развитие на личность аналитика, через какие этапы профессионального становления проходит аналитик? 3) как в процессе профессиональной деятельности деформируется личность, какие факторы определяют «выгорание» молодого специалиста? 4) какие психологические методы помогут оценить будущую успешность специалиста на этапе обучения? 5) какова структура профессиональной мотивации успешного аналитика? 6) каковы особенности адаптации к вызовам профессиональной деятельности аналитика?

Задачу, которую нам предстоит решить, можно разбить на три подзадачи:

- 1) определение структуры профессионально важных качеств и свойств личности кандидата;
- 2) создание методики их диагностики и замера;
- 3) выработка методики «подтягивания» этих качеств до приемлемого для аналитической работы уровня.

Попытаемся предельно кратко на них остановиться.

Задача 1. Определение структуры профессионально важных качеств и свойств личности кандидата.

Мы должны рассматривать компетентность как совокупность ключевых образовательных компетенций, выполняемых по различным видам деятельности, профессиональных и личностных качеств будущего аналитика; норм и ценностей, на которые опирается начинающий специалист; его базовых знаний в различных дисциплинах. Для этого на первом этапе мы выделяем базовые профессиональные качества, характерные для лиц, занимающихся интеллектуальным трудом. Здесь нет проблем. В последнее время по данной проблеме опубликованы десятки исследований, в которых перечень таких качеств определен¹. Последний включает в себя широкий спектр разных качеств: природные задатки и профессиональные знания, полученные в процессе профессионального обучения и самоподготовки; особенности личности (мотивация, направленность, смысловая сфера, характер), ее психофизиологических (темперамент) и психических (память, внимание, мышление, воображение) процессов.

Эксперт в области разработки новых идей А. Ванганди выделил 20 наиболее важных и значимых качеств, отвечающих за процесс увеличения творческого потенциала, среди которых особо отметил способность вникать в суть проблемы, быстроту, гибкость и оригинальность мышления [Ванганди 2013]. В свою очередь, российский психолог А.В. Карпов предлагает разделить в самом общем виде все профессионально значимые качества на три основные группы:

- 1) абсолютные – необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном среднем уровне;
- 2) относительные – определяющие возможность достижения субъектом высоких («наднормативных») количественных и качественных показателей деятельности;
- 3) антикачества – противоречащие тому или иному виду профессиональной деятельности.

К этому следует добавить мотивационную готовность к реализации той или иной деятельности даже в случае недостаточного уровня развития других важных качеств [Карпов 2003].

Мы поддерживаем мнение профессора РАНХиГС А.К. Марковой, что компетентного аналитика отличают самостоятельность и ответственность, способность и умение выполнять трудовые функции аналитика, основываясь на стройной структуре внутренней мотивации, знаниях, интеллектуально и личностно обусловленном опыте социально-профессиональной жизнедеятельности [Маркова 1996].

Есть еще один важный момент, мимо которого мы не могли пройти. Речь идет о когнитивном стиле познающего субъекта, природе его когнитивных (познавательных) процессов, влияющих на успешность профессиональной деятельности аналитика, на выбор способов достижения результата. Это способ познания, который позволяет людям с разными способностями добиваться одинаковых результатов в деятельности.

¹ Селье Г. *От мечты к открытию: как стать ученым*. М.: Прогресс. 1987; Пономарев Я.А. Психология творчества. – *Тенденции развития психологической науки*. М.: Наука. 1988. С. 21–25; Ильин Е.П. *Дифференциальная психология профессиональной деятельности*. СПб: Питер. 2006; Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. *Психология труда, профессиональной информационной и организационной деятельности* (под ред. Б.А. Душкова). М., 2005; Шелепова Е.С. *О проблеме профессионально важных качеств субъекта трудовой деятельности*. Тверь: Изд-во ТГУ. 2007.

Психологи выделяют следующие важные характеристики когнитивного стиля:

– полнезависимость, позволяющая аналитику акцентировать внимание лишь на тех аспектах проблемы, которые необходимы для решения конкретной задачи, независимо от интенсивности информационного шума (невербальный интеллект, аналитичность мышления, способность к пониманию сути);

– рефлексивность, т.е. склонность к рассудительности (способность к формированию понятий, продуктивность стратегий решения логических задач);

– гибкость, т.е. способность аналитика к изменению установок и точек зрения в соответствии с изменяющейся ситуацией;

– когнитивная эквивалентность, характеризующая способность аналитика к различению понятий и разбиению их на классы и подклассы [Холодная 2002].

Важно уже на стадии отбора выявлять предпосылки формирования такого стиля и обеспечить его развитие в процессе обучения и становления аналитика.

Второй этап предполагает выделение из этого перечня тех качеств, которые характерны для аналитической деятельности. Вот здесь уже есть проблема. С ходу эту задачу не решить. Необходимо будет а) провести соответствующие исследования, включающие в себя разработку подробной информационной модели самой аналитической деятельности – от постановки проблемы, организации сбора и обработки информации до ее осмысления и выдачи итогового аналитического продукта; б) «привязать» необходимые для этого профессиональные качества аналитика к каждой операции и этапу по изучению объекта и доведению результатов анализа до заказчика. Добавим, что эти качества являются одновременно и предпосылками профессиональной деятельности, и ее новообразованиями, поскольку они динамично совершенствуются, преобразуются и развиваются в ходе решения аналитических задач.

Сама работа над подобной моделью даст большее понимание сути и содержания аналитической работы, необходимых для этого знаний и навыков, что будет учтено при разработке курсов подготовки профессиональных аналитиков.

Задача 2. Создание методики диагностики психологических качеств у будущего аналитика и их «вычисление».

По существу, речь идет о выборе подхода к диагностированию профессионально важных качеств у будущего аналитика. По мнению психологов, речь должна идти о сочетании сценарного (не изменяемого во времени) и исследовательского (интуитивного, *ad hoc*) тестирований. Трудность здесь заключается в том, что *ad hoc*-тестирование потребует от психолога глубокого знания особенностей психологических состояний испытуемого на каждом этапе аналитической деятельности (вот почему необходима ее модель). При этом не теряется цельное видение как самого кандидата, так и выполняемых им аналитических задач.

На первом этапе определяется тип личности кандидата (экстравертированный, сенсорный, рациональный, динамический – с вариациями всего 16 типов), далее последовательно изучаются его врожденные качества и свойства психики, важные не только для аналитической работы, но и выстраивания деловой коммуникации с заказчиком и другими аналитиками.

Вслед за этим важно выяснить скрытые мотивы соискателя (например, если мотивация сводится к получению большой зарплаты, то мы, как правило, зря потратим на него время). С этой целью можно использовать проективное тестирование психологического состояния личности, которое позволяет понять психологические проблемы, достоинства и стремления будущего аналитика. В отличие от темперамента, практически не поддающегося измене-

нию, мотивационная сфера требует периодического изучения для выявления происходящих в ней изменений по мере освоения профессии аналитика.

Замер выделенных качеств далее предполагает построение оценочных матриц, включающих количественные и качественные (это труднее) показатели. Задача решаемая.

Задача 3. Выработка методики «подтягивания» профессионально важных качеств до приемлемого уровня.

Это задача для психологов, требующая индивидуального подхода, формирования эксклюзивного набора психологических тестов, а при необходимости — и тренингов.

В целом, как мы видим, «вращивание» профессиональных аналитиков — непростая задача, которую можно решить только сообща: в ее решении должны участвовать высокопрофессиональные аналитики, педагоги, психологи с большим опытом практической, научной и педагогической деятельности. Координатором могла бы выступить ассоциация «Аналитика».

В заключение отметим, что сегодня уже появляются интересные исследования и разработки в этой сфере, например «Карта информационно-аналитической компетентности специалиста-аналитика» О.И. Шевченко и О.А. Субботенко из Академии Федеральной службы охраны, предпринявших небезуспешную попытку поставить в соответствие каждому из выделенных ими функциональных признаков (качеств аналитика) профессиональные компетенции аналитика [Шевченко, Субботенко 2016].

Одновременно с задачей отбора кандидатов в будущие аналитики следует задуматься о наполненности учебной программы его подготовки. Что в самом общем виде должен включать учебный курс подготовки аналитика? Как нам видится, начинать следует с освоения не узко предметной области, но именно предметной, включающей в себя важнейшие теоретические достижения человечества, такие как теория познания, общая теория систем, теория управления, синергетика, теория игр, информационное моделирование, теория прогнозирования и т.д. На этом теоретическом этапе необходимо ознакомить обучаемых с познавательными возможностями, пределом использования, приемами выхода за границы возможного на основе междисциплинарного подхода. Это так называемый базовый, самый сложный, но и самый важный учебный модуль, т.к. с его освоением приходит понимание, что в аналитике нет места домыслам и фантазиям, что она должна давать предельно точное и четкое понимание происходящих процессов и явлений.

Почему мы обращаем на это внимание? Потому, что узкое «опредмечивание» аналитика на ранних стадиях его обучения, по нашему мнению, является значительным упущением. При таком подходе, в лучшем случае, мы сможем прийти к использованию междисциплинарного подхода, но о трансдисциплинарности как принципе рассмотрения любого предмета исследования вне рамок научных дисциплин как продуктов специализации говорить не придется. Ведь если «дисциплинарный» специалист не имеет возможности вынуть ложку из наполненного жидкостью стакана или он изначально не знает, какая в действительности у нее форма, то он из-за разности преломления света в воздушной и водной средах будет исследовать и описывать то, что видит, — «изогнутую» ложку.

Следующий этап (модуль) должен включать в себя доскональное изучение кандидатом в аналитики своей будущей профессии без какой-либо привязки к конкретным задачам. Он должен усвоить простую истину, что аналитика — это не анализ, а выявление (на основе событий, фактов) управляющих процессов и определение (максимально точное, насколько это возможно) алгоритмов

их протекания. Он должен осознать мозаичность мира, научиться формировать собственную информационную картину, понять, что отсутствие знания о каком-либо событии или факте не играет критической роли, а в случае принципиальной необходимости восполнения данных он знает, из каких источников их получить. Он должен увязывать события и факты между собой, видеть их взаимосвязь, формировать общую картину взаимодействия различных реально существующих процессов и при этом вычленять те события и факты, которые диссонируют с этими процессами, выступают основой своевременного выявления ложной информации, что позволит ему в будущем избежать фатальных ошибок при анализе.

На этом этапе будущий аналитик должен последовательно овладеть двумя способами мышления. Первый заключается в конструировании последовательности состояний анализируемого объекта, каждое из которых фиксируется им как неподвижное, неизменное. Собственно, на нем основаны почти все известные технологии кадрового отбора. Второй предполагает сосредоточение внимания на процессах, в которых возникновение определенных состояний и их последствий является результатом воздействия потока причинно-следственных связей и управляющих воздействий.

Почему мы обращаем на это внимание? При овладении лишь первым способом аналитик превращается в простого исполнителя, которым можно манипулировать, поскольку набор самих состояний и их последовательность являются лишь представлением самого аналитика и могут быть далеки от реальности в силу манипулятивного воздействия со стороны изучаемого объекта (например, попытки понять природу этнополитического конфликта, мотивы и намерения противоборствующих сил). И только второй способ позволяет обеспечить единство процессно-образного и дискретно-логического мышления, что в психофизиологическом плане означает выработку навыка согласованной работы левого и правого полушарий. (Хороший пример: чтобы расширить «горизонт мировоззрения», распознать неподвижные объекты, лягушка должна сама начать двигаться.)

В сочетании с междисциплинарным подходом это позволит будущим аналитикам приобрести умение выявлять факторы среды, обуславливающие необходимость выработки управленческого воздействия, прогнозировать их влияние на настоящее и будущее состояния изучаемой системы с выработкой научно обоснованных предложений по их использованию или локализации негативных последствий и т.д.

Завершающий этап (модуль) программы должен носить чисто практический характер и ставить своей конечной целью повышение информационной культуры обучаемых в целом. Будущим аналитикам предстоит получить практические навыки профессиональной обработки информации (сбор, анализ и структурирование; организация информационных потоков и т.д.), устной и письменной коммуникации, прежде всего деловой, работы в команде (представление своего видения проблемы и отстаивание своей точки зрения в ходе дискуссии). Особое внимание следует обратить на важность грамотной вербализации и компетентного оформления конечных аналитических продуктов, отвечающих требованиям заказчика.

Безусловно, это только абрис, набросок схемы обучения. На самом деле структура обучающих программ гораздо сложнее и детальнее. Но в этой статье речь главным образом идет о подходах к отбору и оценке потенциальных возможностей кандидатов в аналитики.

Мы надеемся, что данная статья положит начало дискуссии о профессионалах в аналитике.

Список литературы

- Ванганди А. 2013. *Творческий подход к решению проблем*. Минск: Поппури. 224 с.
- Веллер М.И. 2000. «Пониматель». СПб: ИД «Нева»; М.: Олма-Пресс. 382 с.
- Карпов А.В. 2003. Понятие профессионально важных качеств деятельности. – *Психология труда: учебник*. М.: Владос-Пресс. Глава 3, § 5.
- Маркова А.К. 1996. *Психология профессионализма*. М.: МФ «Знание». 312 с.
- Холодная М.А. 2002. *Когнитивные стили. О природе индивидуального ума*. М.: Пер Сэ. 347 с.
- Шевченко О.И., Субботенко О.А. 2016. Сущность и содержание информационно-аналитической компетентности специалиста-аналитика, обучающегося в ведомственном вузе. В 3 ч. – *Грамота*. № 7(61) Ч. 1. С. 208-212.

Статья подготовлена в рамках работы Школы молодого этнополитолога (проект Фонда президентских грантов № 21-2-00592).

PETROV Vyacheslav Konstantinovich, *Cand.Sci. (Philos.)*, Editor-in-Chief of the website «Political Education», Deputy Head of the Young Ethnopolitologist School; member of the Federal Agency for Nationalities Expert Council (vp230754@mail.ru)

PETROVA Marina Yuryevna, *Cand.Sci. (Psich.)*, Deputy Editor-in-Chief of the website «Political Education», Expert of the Young Ethnopolitologist School (mp210260@mail.ru)

KHAZIMULLIN Oleg Maksimovich, *postgraduate student of the Faculty of Psychology, Bashkir State University (32 Zakhi Validy St, Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, 450076; olegkh@gmail.com)*; teacher-psychologist of Republican Center for Psychological and Pedagogical Medical and Social Assistance, RB

ABOUT SELECTION OF CANDIDATES FOR ANALYSTS AND THEIR TRAINING

Abstract. *The authors try to find answers to the following questions: how to select candidates for analytics, so as not to waste time on the incompetent ones; what to prepare them for and what to teach them. It is supposed to study in dynamics the psychological characteristics of future analysts and analytical activity in general. The article suggests the professionally structured training program consisting of three stages: acquaintance with the theoretical foundations (theory of cognition, general theory of systems, management theory, synergetics, and game theory), study of the specifics of analytical activity and practical development of the necessary skills.*

Keywords: *analyst, analytical activity, methodology for selecting candidates for analysts, training program for analysts*