

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №4, Том 8 / 2020, No 4, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-4-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/44PSMN420.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Андреевский Е.В., Падерно П.И. Методика организации профессионального отбора специалистов по охране опасных промышленных объектов // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №4, <https://mir-nauki.com/PDF/44PSMN420.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Andreevsky E.V., Paderno P.I. (2020). Methodology of organizing professional selection of guards of hazardous industrial facility. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 4(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/44PSMN420.pdf> (in Russian)

УДК 159.98

ГРНТИ 15.81.29

Андреевский Елисей Владимирович

ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена», Санкт-Петербург, Россия
Соискатель

E-mail: eliseyandreevsky@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=854978

Падерно Павел Иосифович

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»
им. В.И. Ульянова (Ленина)», Санкт-Петербург, Россия

Профессор

Заслуженный деятель науки РФ, Лауреат премии правительства РФ в области образования,
доктор технических наук, профессор

E-mail: pipaderno@list.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9032-5084>

Методика организации профессионального отбора специалистов по охране опасных промышленных объектов

Аннотация. Для обеспечения безопасности промышленных, в особенности – опасных производственных объектов и предотвращения несанкционированных действий, на них создается система физической защиты – единая система планирования, координации, контроля и реализации комплекса технических и организационных мер для осуществления физической защиты. Неотъемлемой частью системы физической защиты объектов является вооруженная охрана. При этом, успешность осуществления физической защиты объектов напрямую зависит от надежности персонала по охране данного объекта. Надежность персонала объясняется авторами как сочетание профессиональной пригодности – способности качественно выполнять свои служебные обязанности в полном объеме в различных ситуациях, и «благонадежности» – отсутствия у работника делинквентного, аддиктивного, суицидального поведения. Практический опыт показывает – повышение надежности персонала организации требует, в том числе, эффективного проведения профессионального отбора. Что касается объектов, в частности, специалистов по охране таких объектов, руководство объектов совместно с руководством подразделений охраны организует и обеспечивает их профессиональный отбор с целью эффективного выполнения задач физической защиты объектов. Речь идет как о пригодности, квалификации и психологической устойчивости персонала к выполнению своих профессиональных обязанностей, так и о многих других особенностях, например, соблюдении культуры безопасности. Цена принятия неправильного решения при подготовке и проведении

профессионального отбора может быть достаточно высока – например, если кандидат, несоответствующий требованиям к профессионально-важным качествам, и/или склонный к девиантному поведению, успешно проходит профессиональный отбор. В статье обобщенно описаны проведенное психографическое исследование, в том числе экспертные опросы, разработанная и, как результат, апробированная в условиях практической деятельности на объектах методика организации профессионального отбора специалистов подразделений охраны. Полученные результаты могут быть с успехом использованы как при организации мероприятий профессионального отбора, так и при разработке системы поддержки и принятия решений при профессиональном отборе специалистов по охране опасных производственных объектов.

Ключевые слова: опасный производственный объект; методика; профессионально важные качества; профессиональный психологический отбор; модель внутреннего нарушителя; модель угроз; психологический эталон; эксперты

Введение

При обеспечении физической защиты¹ опасных производственных объектов (ОПО)² необходимо принимать во внимание существующий риск совершения несанкционированных действий. Такие действия могут быть совершены нарушителем из числа лиц, имеющих право доступа без сопровождения в охраняемые зоны, т. е. «внутренним нарушителем». Кроме этого, при наличии у внутреннего нарушителя оружия, нейтрализация охраны увеличивает возможность успешной реализации целей, преследуемых нарушителем. Таковым может выступить и военнослужащий подразделения охраны объекта. Одним из способов снижения таких рисков является эффективная организация профессионального (в т. ч. психологического) отбора, данные вопросы рассматриваются в рамках психологии труда, например, подробно описаны в трудах В.А. Бодрова [1]. Раннее выявление угроз для физической безопасности ОПО со стороны внутреннего нарушителя снижает риск возможной аварийной ситуации и повышает защищенность объекта в целом [2].

В рамках проведенных исследований были рассмотрены психологические, бихевиористские аспекты проблематики внутреннего нарушителя на ОПО. Обозначается, что именно внутренний нарушитель способен обойти системы безопасности и остаться при этом незамеченным [3]. Также, внутренний нарушитель способен определять наиболее подходящее для осуществления своего плана время.

Совершение вооруженными специалистами по охране ОПО преступлений, относящихся к общеуголовным (например, убийство) рассматривается в некоторых разделах криминологии. Доказано, что причиной преступного поведения является сложное взаимодействие внешних, объективных условий и внутренних, субъективных факторов, т. е. среды и личности. Тем самым среда и личность получают равную криминологическую оценку, а поведение предстает лишь как следствие этого взаимодействия [4].

Методика организации отбора

На рис. 1 представлена методика организации отбора специалистов по охране ОПО, позволяющая в итоге идентифицировать возможных внутренних нарушителей.

¹ Постановление Правительства РФ от 19.07.2007 № 456.

² Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ.

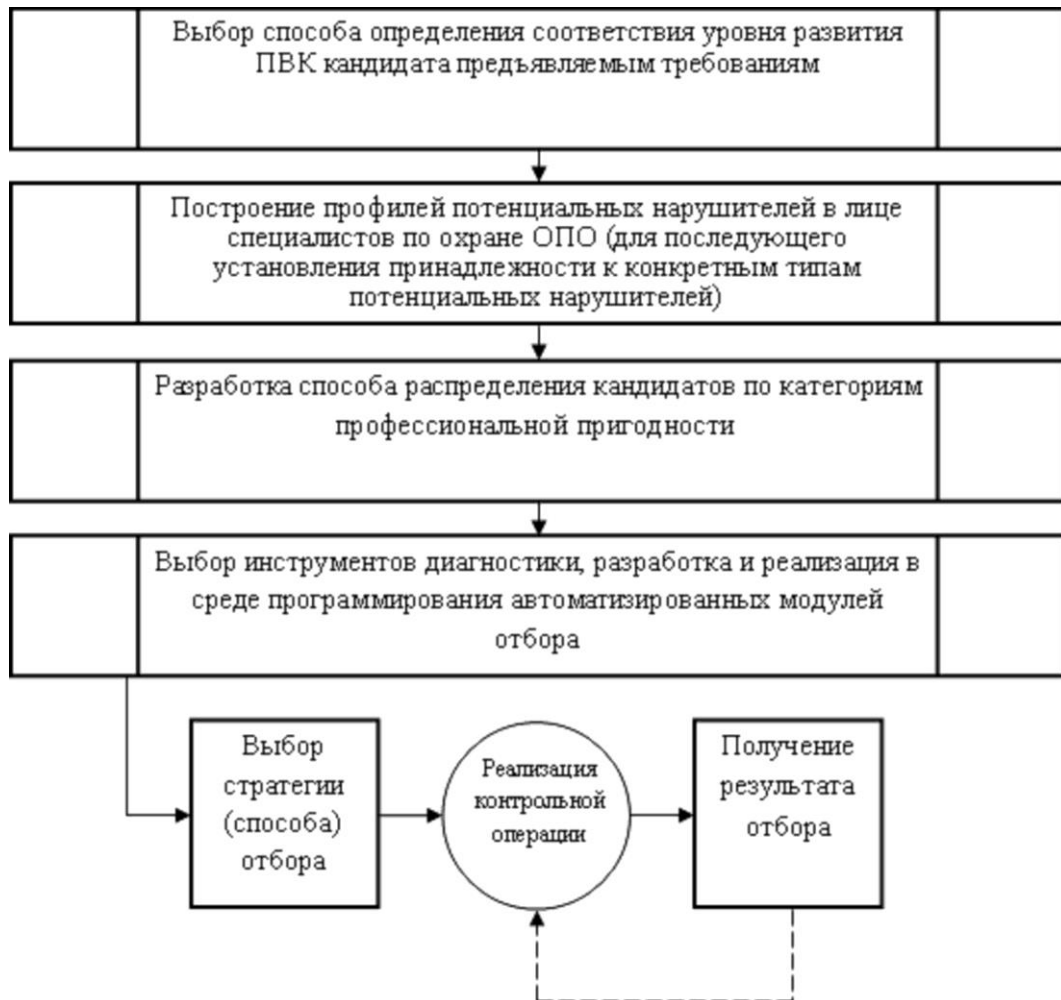


Рисунок 1. Методика организации отбора специалистов по охране ОПО (рисунок авторов)

Этап 1. Для объективного выявления профессионально-важных качеств (ПКК) личности специалиста по охране ОПО, предложено использование психографического метода Т.П. Зинченко и А.А. Фрумкина [5], признанного эффективным в решении различных практических задач, а также программный пакет «Автоматизированная система психологического сопровождения деятельности» (АСПСД) (рис. 2).

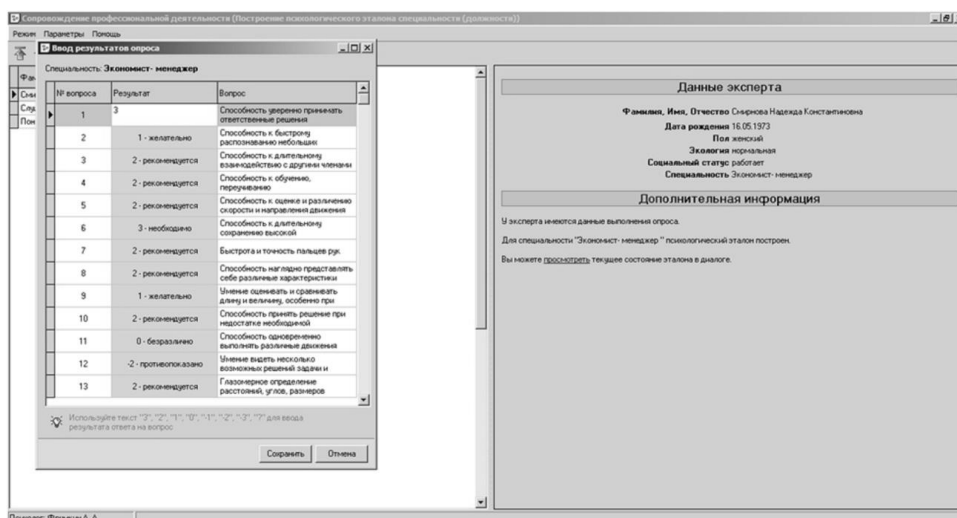


Рисунок 2. Диалоговое окно программы АСПСД (рисунок авторов)

В вышеуказанных целях было проведено психографическое исследование, в рамках которого были проведены экспертные опросы военнослужащих воинских частей по охране важных государственных объектов (ВГО) внутренних войск Министерства внутренних дел России.

Для повышения объективности оценок, в экспертную группу были включены как специалисты, непосредственно занимающиеся указанным видом профессиональной деятельности (караульные, часовые, контролеры), так и лица из руководящего состава (командиры отделений и подразделений).

При выборе количества экспертов было учтено, что состав экспертной группы должен позволить с различных сторон оценить значимость того или иного качества для исследуемой специальности. Был подобран количественный состав экспертной группы для того, чтобы «нивелировать» индивидуальные отклонения в оценках от средних значений величин, характеризующих типичные для специальности показатели.

Выборка из 50 человек включала военнослужащих мужского пола, возрастом от 18 до 27 лет, имеющих различное образование (среднее полное, среднее специальное, высшее) и успешный опыт несения караульной службы на охраняемом объекте, сдавших годовые итоговые проверки на оценки не ниже «хорошо», не имеющих дисциплинарных взысканий, медицинских противопоказаний и судимости, а также показывающих высокий уровень личной культуры безопасности (знание правил безопасности и принципиальное неукоснительное их соблюдение). Качественный состав экспертов был определен, исходя из их профессиональных и личностных качеств, знания специфики исследуемой специальности, мотивации к участию в исследовании. Для подбора экспертов были использованы документальный метод (подбор экспертов по формальным социально-профессиональным показателям, документальным источникам – служебные характеристики, личные дела и т. д.) метод обобщения независимых характеристик (подбор экспертов на основе суммирования независимых характеристик их как профессионалов в исследуемой области, данных сослуживцами) а также рекомендации лиц командования воинских частей [6].

Для получения экспертных оценок был использован унифицированный психографический опросник с полным кортежем свойств личности специалистов $\bar{Z} = \langle z_1, z_2, \dots, z_n \rangle$, где n – число различных свойств.

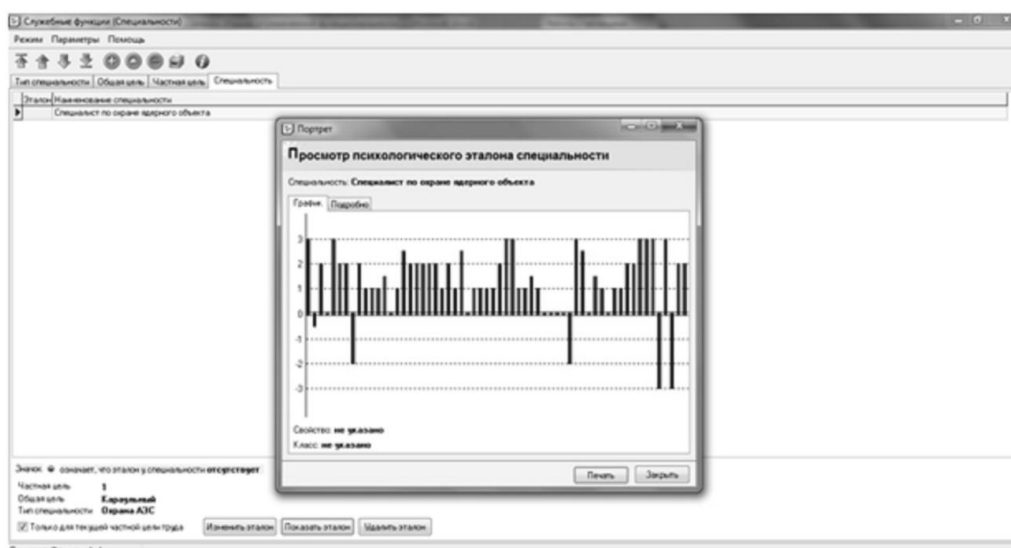


Рисунок 3. Эталон специалиста по охране ОПО в программном пакете АСПСД (рисунок авторов)

Экспертам было предложено оценить предлагаемые в опроснике компетенции специалиста от профессионально-важных (3 балла) до недопустимых (-3 балла) для дальнейшего построения эталона (перечня психологических свойств, наличие которых определяет эффективность профессиональной деятельности) специалиста по охране ОПО и определения наиболее значимых ПВК (рисунок 3). Был использован программный пакет «АСПСД».

Из эталона были отобраны наиболее значимые (и недопустимые) ПВК указанной категории специалистов (характеристики, по которым были получены значения эталона выше 2,5, ниже -2,5), а также с помощью системы «АСПСД» были выбраны психодиагностические методики для оценки данных ПВК (таблица 1). Был получен кортеж $\overline{Z}_x = \langle z_{x1}, z_{x2}, \dots, z_{xk} \rangle$, где k – число различных свойств личности для специалистов по охране ОПО.

Таблица 1

Наиболее значимые ПВК специалиста по охране ОПО

Наименование ПВК	Психодиагностическая методика для оценки ПВК
Адаптационный потенциал (ЛАП)	МЛЮ «Адаптивность»
Компромиссность – конфликтность (КП)	МЛЮ «Адаптивность»
Концентрация внимания (КВ)	Методика «Кольца Ландольта»
Моральная нормативность (МН)	МЛЮ «Адаптивность»
Поведенческая регуляция (ПР)	МЛЮ «Адаптивность»
Речевые свойства (РС)	Тест Амтхауэра – субтест 1
Сила нервной системы (СНС)	Методика «Кольца Ландольта»
Устойчивость внимания (УВ)	Методика «Кольца Ландольта»
Эмоционально-волевая устойчивость (ЭУ)	Тест Кеттелла
Ответственность (Д)	Тест Кеттелла
Интеллект (В)	Тест Кеттелла
Зрительная работоспособность (ЗР)	Методика «Перепутанные линии»
Лабильность нервной системы (ЛНС)	Методика «Кольца Ландольта»
Агрессивность (АГ) – недопустимое качество	МЛЮ «Адаптивность»

Составлено авторами

Для повышения объективности результатов эксперимента, полученные в результате психографического исследования данные подлежали математико-статистическому анализу. С помощью вывода в программе Excel коэффициентов уравнения линейной регрессии (таблица 2), была получена формула для оценки соответствия психологических особенностей личности кандидата требуемым ПВК (таблица 3) [7]. Уравнение линейной регрессии для проведенного исследования имело вид: $Y = a_0 + a_1 * X_1 + \dots + a_n * X_n$, где Y – показатель успешности профессиональной деятельности специалиста.

Таблица 2

Пример вывода коэффициентов уравнения линейной регрессии

Переменная	Значения переменной	Коэффициент	Значение коэффициента
		a ₀	1,312553
X ₁	КВ	a ₁	0,037207
X ₂	УВ	a ₂	0,024459
X ₃	СНС	a ₃	0,039097
X ₄	ЛНС	a ₄	0,029767
X ₅	ЗР	a ₅	0,047399
X ₆	РС	a ₆	0,042046
X ₇	Д	a ₇	0,040509
X ₈	ЭУ	a ₈	0,006654
X ₉	ЛАП	a ₁₂	0,101077

Переменная	Значения переменной	Коэффициент	Значение коэффициента
X ₁₀	АГ	a ₁₃	-0,05662
X ₁₁	ПП	a ₁₄	-0,05047

Составлено авторами

Таблица 3

**Подход к вынесению заключения о соответствии
психологических особенностей личности кандидата требуемым ПВК**

Значение Y в стенах	Заключение
9–10	Психологические особенности личности кандидата полностью соответствуют требованиям.
6–8	Психологические особенности личности кандидата соответствуют требованиям в достаточной мере.
4–5	Психологические особенности личности кандидата соответствуют требованиям условно.
0–3	Психологические особенности личности кандидата не соответствуют требованиям.

Составлено авторами

Таким образом, был получен инструментарий для оценки соответствия психологических особенностей личности кандидата требуемым ПВК.

Этап 2. В целях уточнения перечня ПВК и недопустимых характеристик специалистов по охране ОПО, полный перечень ПВК из унифицированного опросника был дополнен пунктами «Соответствие ПВК требованиям к специальности», «Суицидальные риски» [8], «Алкогольная зависимость», «Наркотическая зависимость» [9], «Склонность к совершению убийства», «Склонность к совершению корыстных преступлений», «Склонность к воровству», «Культура безопасности».

Практика показывает, что одними мерами технического характера достичь необходимого уровня безопасности объектов невозможно. Роль человеческого фактора при работе на ОПО чрезвычайно велика. Персонал объекта постоянно взаимодействует с техническими средствами, принимает оперативные управленческие решения. При этом необходимо, чтобы обеспечение безопасности являлось осознанной необходимостью и внутренней потребностью персонала объекта [10].

Согласно исследованиям, проведенным в 1990–2000-х годах отечественными психологами-криминалистами, террористы (экстремисты) не составляют специфическую диагностико-психиатрическую группу, тем не менее, террористами (экстремистами) чаще становятся люди со специфической личностной предрасположенностью. Как показали обследования лиц, обвиняемых в терроризме (экстремизме), характерные психологические черты личности – агрессивность, склонность видеть постоянную угрозу со стороны «других», ригидность эмоций и переживаний, которые сохраняются после того, как исчезла вызвавшая их причина, а также низкая эмоциональная устойчивость. Данный вывод был положен в основу формируемого типа нарушителя «Экстремист» – пункты «Агрессивность» и «Эмоциональная устойчивость» присутствовали в перечне ПВК, пункт «Ригидность» был добавлен к перечню дополнительно [11].

Для установления принадлежности кандидата к одному из типов нарушителя, был использован подход, описанный в [4]. Исследователями-криминалистами МВД России (Антонян Ю.М., Еникеев М.И., Эминов В.Е. и другие известные специалисты уголовного права и криминологии, научные труды которых известны не только в России, но и за рубежом) были изучены группы лиц, совершивших общеуголовные преступления. Отобранные группы изучались с помощью методики многостороннего исследования личности (ММИЛ). Внимание уделялось сочетанию различных показателей (профиль ММИЛ). С помощью данного подхода, успешно были выделены характерные профили преступников, совершивших убийства,

изнасилования, хулиганства, кражи, грабежи, разбои, хищения имущества, а также нанесших тяжкие телесные повреждения.

Выделенные при помощи работы экспертов свойства личности внутренних нарушителей в лице специалистов по охране ОПО также были представлены в виде «профилей».

Для большей наглядности и удобства построения профиля, было использовано следующее распределение баллов исходя из степени выраженности того или иного свойства (согласно полученным оценкам свойства при тестированиях):

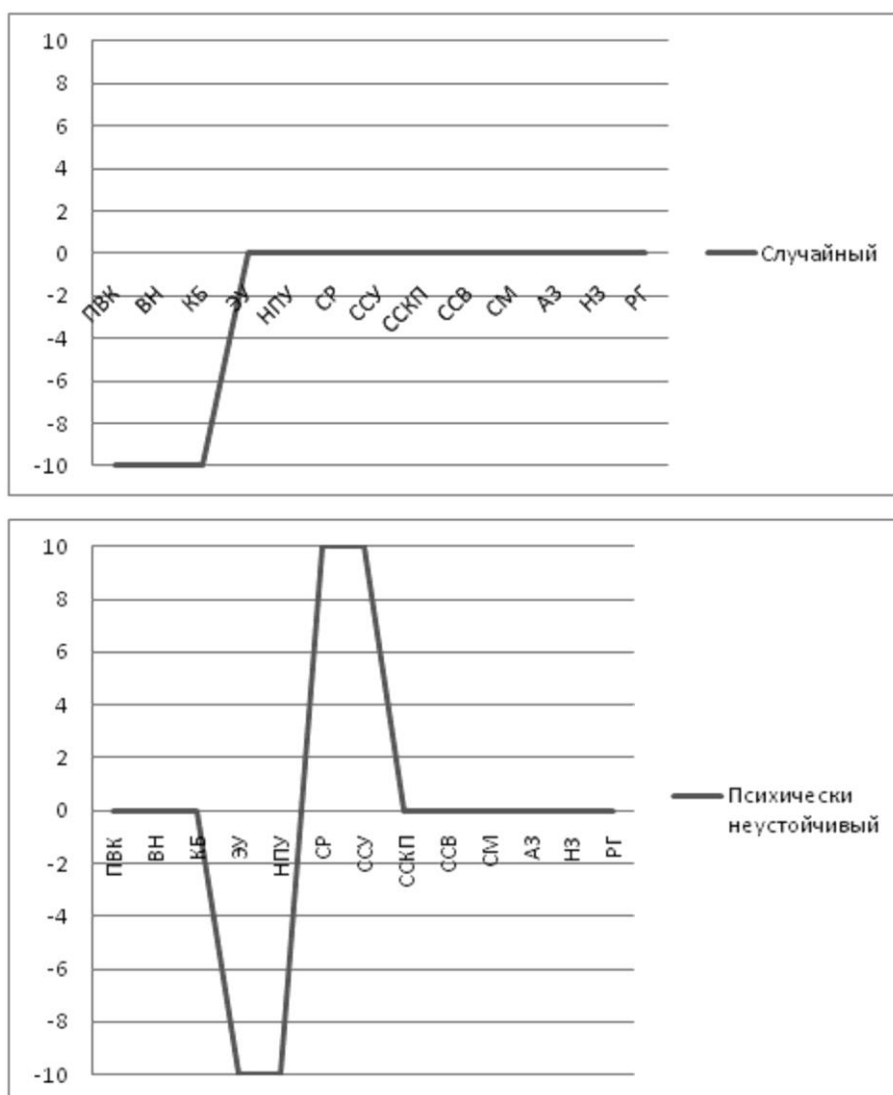
«Высокие»: 10 баллов

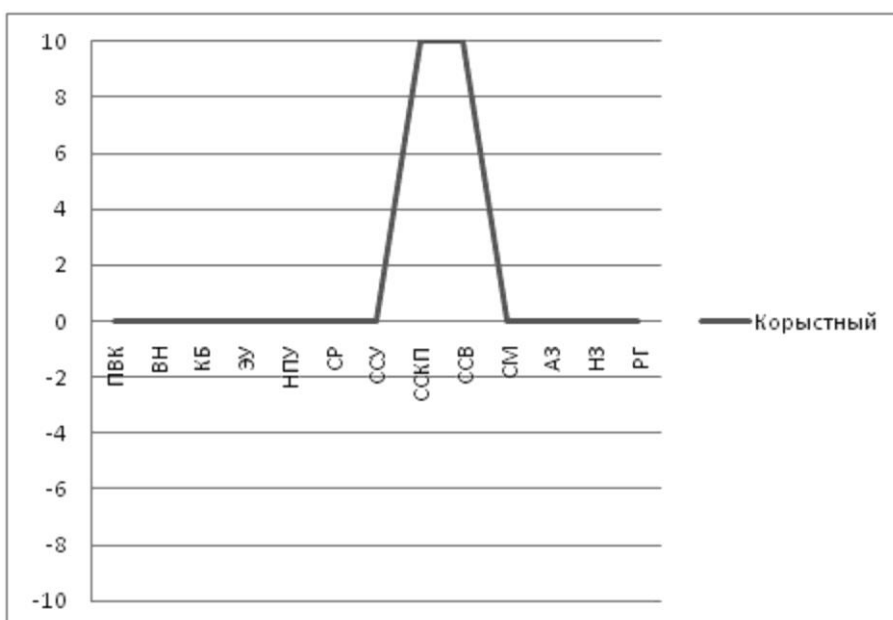
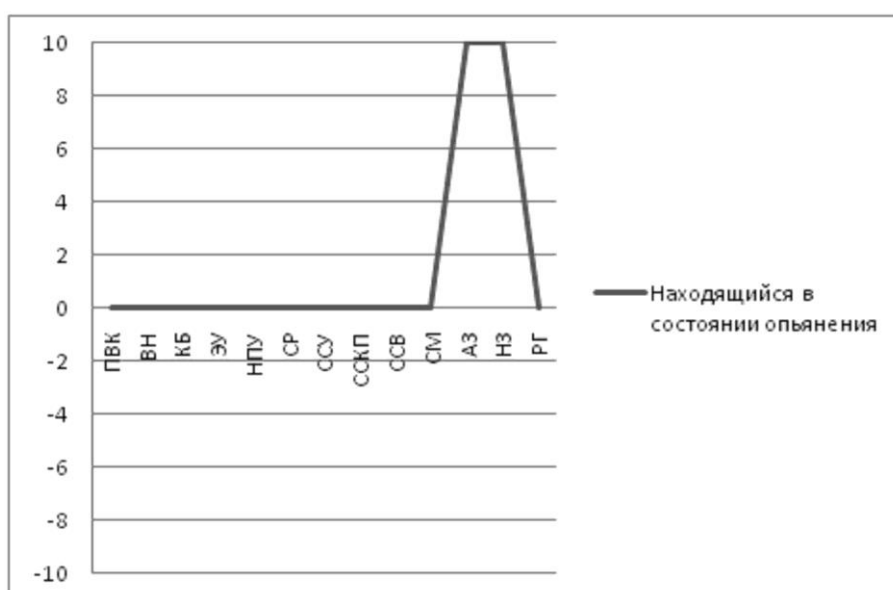
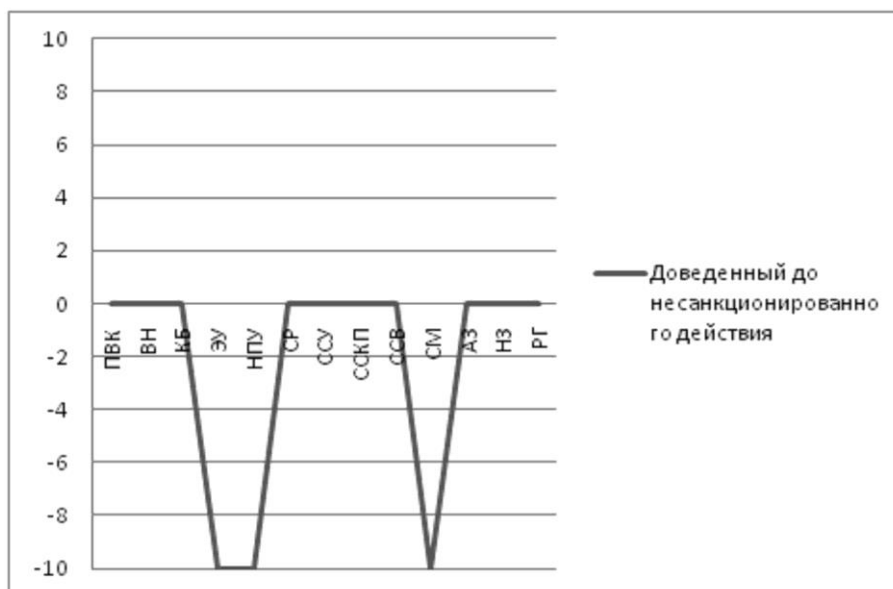
«Повышенные»: 5 баллов

«Пониженные»: -5 баллов

«Низкие»: -10 баллов.

Были построены профили свойств личности внутренних нарушителей в лице специалистов по охране ОПО (рисунок 4) [12].





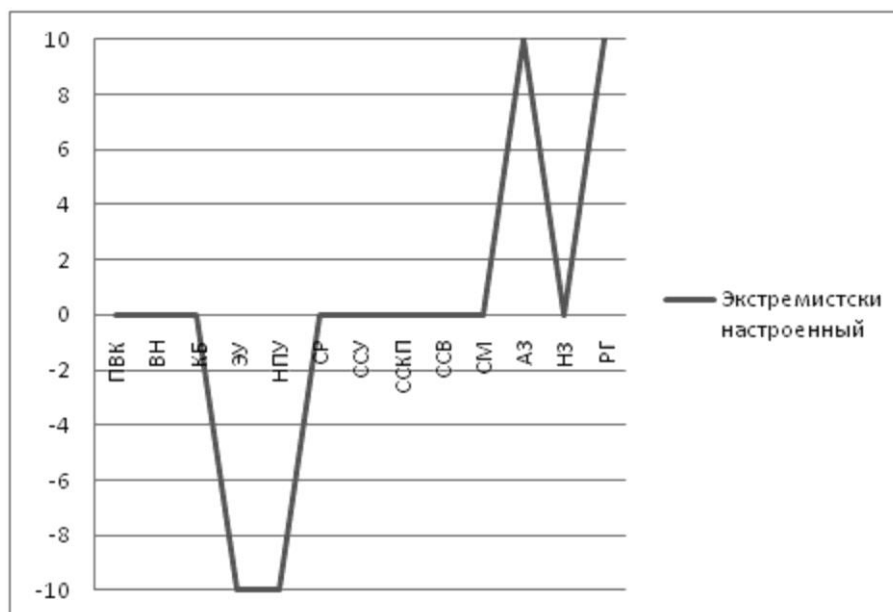


Рисунок 4. Пример отображения «профилей» свойств личности внутренних нарушителей (рисунок авторов)

Был введен коэффициент совпадения K ($0 < K < 1$), показывающий степень совпадения профиля тестируемого кандидата с профилем нарушителя. При $K > 0,8$ следовало говорить о высокой степени совпадения.

Этап 3. Согласно принятой во многих силовых структурах системе, по итогам тестирования кандидаты распределяются по четырем категориям профессиональной пригодности в соответствии со значениями интегрального критерия ПВК и наличием (отсутствием) факторов угрозы (совпадения профиля кандидата с одним или несколькими из профилей нарушителей) (таблица 4).

Таблица 4

Распределение кандидатов по категориям профессиональной пригодности

Уровень развития ПВК (интегральный критерий)	Наличие факторов угрозы совершения несанкционированных действий	Категория профессиональной пригодности
Высокий (8–10 баллов)	Отсутствуют	1
Средний (6–7 баллов)	Отсутствуют	2
Пониженный (4–5 баллов)	Отсутствуют	3
Низкий (0–3 баллов)	Выявлены 1 и более факторов	5

Составлено авторами

К **первой категории профессиональной пригодности** относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы угрозы и имеется высокий уровень развития профессионально важных качеств («наиболее годные»).

Ко **второй категории профессиональной пригодности** относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы угрозы и имеется средний уровень развития профессионально важных качеств («годные»).

К **третьей категории профессиональной пригодности** относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы угрозы и имеется пониженный уровень развития профессионально важных качеств («условно годные»).

К четвертой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты с низким уровнем развития профессионально важных качеств, либо выявлен один или несколько факторов угрозы («негодные») [13].

Также отдельно выделяется категория кандидатов, отвечавших на вопросы тестов недостаточно искренне, что было выявлено при обработке результатов («лживые») – таким кандидатом может быть предложено пройти мероприятия профессионального отбора повторно.

Этап 4 – выбор и автоматизация инструментов психодиагностики, планируется описать в отдельной научной статье. Отличительная особенность разрабатываемой системы поддержки профессионального отбора состоит в возможности выбора подходящего способа отбора в условиях различной срочности комплектования подразделений (этап 5) [14].

Способ (стратегия) отбора подбирается на основе анализа внутренних и внешних факторов, способных повлиять на обеспечение физической защиты ОПО. При системном подходе к задачам отбора формирование контингента кандидатов, их обучение и планирование служебно-боевой деятельности рассматриваются как взаимосвязанные компоненты единой системы управления кадрами ОПО. Наиболее эффективные системы привлекают в отрасль всё более качественные кадры, что приводит к повышению результатов служебно-боевой деятельности [15].

Результаты

Описана схема работы методики организации отбора специалистов по охране ОПО, позволяющей идентифицировать возможных внутренних нарушителей, которая может быть эффективно использована при организации отбора персонала и решения задач управления и принятия решений по организации их дальнейшей подготовки, в том числе при разработке комплекса информационно-программных средств, поддерживающего принятие решений при профессиональном отборе специалистов по охране различных ОПО.

Выводы

Для повышения надежности персонала система качественного профессионального отбора специалистов по охране ядерных объектов должна учитывать как профессионально-важные качества, так и «факторы риска» – психологические и психофизиологические особенности личности специалистов, способствующие совершению несанкционированных действий. Для снижения возможности совершения таких нарушений целесообразна разработка комплексного подхода к психодиагностическому выявлению внутреннего нарушителя в лице специалиста по охране ОПО [16].

ЛИТЕРАТУРА

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
2. Akhrimenko S.A. Nuclear Safety And Security / Aspire To Science, Novosibirsk State Technical University, 12.04.2017.
3. Ko, Li & Divakaran, Dinil Mon & Liau, Yung & Thing, Vrizlynn. (2016). Insider Threat Detection and its Future Directions. International Journal of Security and Networks. 12. 10.1504/IJSN.2017.10005217.
4. Антонян Ю.М., Еникеев М.И., Эминов В.Е.: Психология преступника и расследования преступлений / Издательство: Юристъ, Москва, 1996 г., 336 с.

5. Зинченко Т.П., Фрумкин А.А., Винокуров Л.В. Адаптационный синдром и профессиональная психодиагностика // Психологические исследования: Сборник научных и методических материалов. Вып. 2. СПб., 1999. С. 32–39.
6. Е.В. Андреевский, М.А. Ахмедханов, В.А. Губин. Модель выявления психологических характеристик, способствующих совершению несанкционированных действий военнослужащими ВВ МВД России, охраняющими ядерно-опасный объект. // Научно-информационный журнал «Армия и общество» № 3, 2015 г, с. 22–32.
7. Ахмедханов М.А., Андреевский В.Е., Губин В.А. Комплексная методика установления взаимного соответствия требований учебной и профессиональной деятельности и свойств психики военнослужащих -контрактников внутренних войск МВД России // Вестн. Орлов. гос. ун-та: науч. журн. 2014. – №6. – с. 135–138.
8. Lence Miloseva, Vladimir Milosev, Kneginja Rihter. Cognition and suicide: effectiveness of cognitive behaviour therapy // IJCRSEE. 2016. №1.
9. Naish, Katherine & Vedelago, Lana & MacKillop, James & Amlung, Michael. (2018). Effects of neuromodulation on cognitive performance in individuals exhibiting addictive behaviors: A systematic review. Drug and Alcohol Dependence. 192. 10.1016/j.drugalcdep.2018.08.018.
10. Geraskin N., Krasnoborodko A., Glebov V., Piskureva T. (2015). Nuclear security culture enhancement: the role of culture coordinators at Russian nuclear sites. Defense & Security Analysis. 31. 1–16. 10.1080/14751798.2015.1087103.
11. Rutic, Srdjan. (2016). Nuclear terrorism. Vojnotehnicki glasnik. 64. 10.5937/vojtehg64-7515.
12. Andreevsky, E.V., Akhmedkhanov, M.A., Daneykin, Yu.V. Improvement of the reliability of force structures personnel by effective professional selection. // International Conference "GSOM Emerging Markets Conference: Business and Government Perspectives" St. Petersburg University Graduate School of Management October 15–17, 2015 St. Petersburg, Russia.
13. Е.В. Андреевский. Рекомендации по использованию перспективной системы поддержки профессионального отбора специалистов по охране опасных промышленных объектов. В сборнике: III Международная научно-практическая конференция «Безопасность в строительстве». СПбГАСУ, 2017 г., с. 35–40.
14. Е.В. Андреевский, Е.А. Бурков, Н.А. Назаренко, П.И. Падерно. Методика оценки эффективности стратегий профессионального психологического отбора. // Известия СПбГЭТУ «ЛЭТИ» №7, 2015 г, с. 19–25.
15. Е.В. Андреевский, Е.А. Бурков, Н.А. Назаренко, П.И. Падерно. Анализ стратегий профессионального психологического отбора (модели и характеристики). // Известия СПбГЭТУ «ЛЭТИ» №6, 2015 г, с. 34–40.
16. Андреевский Е.В., Никифоров И.С., Падерно П.И., Сатторов Ф.Э. Профессиональный психологический отбор: повышение надежности // Современное образование: содержание, технологии, качество. Материалы XXV междунар. научно-методической конф. Санкт-Петербург, 23 апреля 2019 г. СПб.: Изд-во СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2019. С. 576–578. ISBN 978-5-7629-2465-8.

Andreevsky Elisey Vladimirovich

The Herzen state pedagogical university of Russia, Saint-Petersburg, Russia
E-mail: eliseyandreevsky@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=854978

Paderno Pavel Iosifovich

Saint Petersburg electrotechnical university «LETI», Saint-Petersburg, Russia
E-mail: pipaderno@list.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9032-5084>

Methodology of organizing professional selection of guards of hazardous industrial facility

Abstract. To ensure the safety of industrial, especially hazardous facilities and prevent unauthorized actions, a physical protection system is created on them – a unified system of planning, coordination, control and implementation of a set of technical and organizational measures for the implementation of physical protection. An integral part of the physical protection system of the industrial complex is the armed security. At the same time, the success of the physical protection of the industrial complex directly depends on the reliability of personnel for the protection of this facility. The reliability of the staff can be summarized as a combination of professional suitability – the ability to efficiently perform their duties in full in various situations, and “trustworthiness” – the absence of delinquent, addictive, suicidal behavior on the part of the employee. Practical experience shows that improving the reliability of the organization’s personnel requires, among other things, effective professional selection. As regards the facilities of the industry, in particular, facility security specialists, the management of the facility, together with the management of the security units, ensures their professional selection in order to effectively fulfill the tasks of physical protection of facilities. We are talking about the suitability, qualifications and psychological stability of personnel to fulfill their professional duties, as well as many other features, for example, adherence to a safety culture. The cost of making the wrong decision when preparing and conducting a professional selection can be quite high – for example, if a candidate who does not meet the requirements for professionally important qualities and/or is prone to deviant behavior successfully passes a professional selection. The article describes a methodology for organizing professional selection of specialists of security divisions tested in the conditions of practical activity. The results obtained can be successfully used both in organizing professional selection and in building a support and decision-making system for professional selection of security specialists.

Keywords: hazardous industrial facility; methodology; professionally important qualities; professional psychological selection; model of an internal intruder; model of threats; psychological etalon; experts