

УДК 159.923

Гостєєва Т.В., заступник начальника Центру практичної психології при ГУМВС України в Донецькій області

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ТА ТРЕНІНГОВІ МЕТОДИ ПСИХОДІАГНОСТИКИ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В ОВС

Автор розглядає проблему ефективності професійно-психологічного відбору з іншого ракурсу. Поєднання валідних тестових психодіагностичних методик з тренінговими технологіями дає можливість забезпечити максимальну точність при відборі кандидатів на ту чи іншу посаду.

Ключові слова: психологічний відбір, тренінгові технології, психодіагностика.

Актуальність проблеми. Історія розвитку держави як соціального та правового інституту свідчить про те, що суспільство прагнуло до того, щоб ним керували переважно культурні, досвідчені та здатні до цього громадяни. Людство протягом сторіч формувало вимоги до тих, хто причетний до управління, створювало способи, методи, механізми, які забезпечували б формування кваліфікованого складу фахівців, які служать державі. Тому на сучасному етапі набуває актуальності пошук нових ефективних форм професійно-психологічного відбору, особливо до таких специфічних видів діяльності, як служба в ОВС.

Метою статті є обґрунтування необхідності пошуку та впровадження новітніх форм професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС з використанням різноманітних напрямків тренінгових технологій.

Розуміння й обґрунтування думки про те, що не всі люди здатні однаковою мірою добре виконувати ту саму роботу, і тому кандидатів на виконання певного виду діяльності їх необхідно відбирати за певними критеріями, знайдено у працях мислителів давнини [1].

Аналіз досліджень та публікацій. У Ведах, найдавнішому літературному пам'ятнику Індії, відзначається: «Дві однакові ру-

ки створюють неоднакове... // Неоднакова сила у близнюків...». Китайський мислитель Конфуцій (551-479 р. до н.е.) у своїй праці «Бесіди та судження» сформулював систему вимог до тих, хто виявляє бажання брати участь в керуванні державними справами. Значний внесок в обґрунтування необхідності відбору громадян на різні державні посади зробив Платон (427-347 р. до н.е.) у своїй праці «Держава». До правителів держави він висував вищі вимоги: вони повинні бути філософами (у сучасному розумінні – всебічно освіченими людьми), керувати, спираючись на філософію (науку). «Поки в державах не будуть царювати філософи, або так звані нинішні царі і владики не стануть шляхетно та обґрунтовано філософствувати і це не зіллється воедино – державна влада і філософія – і поки не будуть в обов'язковому порядку відсторонені ті люди, – а їх багато, – які нині прагнуть окремо або до влади, або до філософії, доти... державам не позбутися лиха, та й не стане можливим для роду людського і не побачить сонячного світла той державний устрій, що ми тільки що описали словесно» (мова йде про ідеальну державу) [2].

На сьогодні іноземні держави, з метою підвищення ефективності професійного відбору, широко використовують різноманітні засоби з арсеналу психології: біографічні опитувальники, стандартизовані і нестандартизовані інтерв'ю, завдання, які моделюють виконання роботи, ситуаційні вправи, особистісні тести та тести досягнень, визначення рівня розвитку інтелекту та здібностей, поліграфічні обстеження ("детектор брехні"), так звані "тести на визначення чесності" (Integrity tests). Не можна сказати, що застосування психологічних методів абсолютно позбавлено будь-яких проблем, однак багаторічний досвід використання засобів відбору в умовах правової держави дозволив відпрацювати відповідні правила, що дозволяють регулювати практику селекції таким чином, щоб вона не вступала в протиріччя з цінностями сучасного демократичного суспільства.

Наприклад, ці правила закріплено у відповідних юридичних документах, етичному кодексі Американської Психологічної Асоціації. У США в 1978 році Комісією з рівних можливостей працевлаштування, Департаментом Юстиції і Департаментом

Праці були прийняті "Єдині Правила процедур відбору при наймі" (Uniform Guidelines). Відповідно до цього юридичного документа тестом вважається «будь-яка процедура, стандартизована або не стандартизована, яка служить підставою для ухвалення рішення про найом персоналу». У цей список входять будь-які техніки оцінки кандидатів - від традиційних бланкових тестів і тестів досягнень до випробувального терміну і звичайних особистих анкет кандидатів. Таким чином, навіть звична співбесіда з кандидатом, якій віддається перевага, підпадає під дію Єдиних Правил.

На сьогоднішній день професійний психологічний відбір є невід'ємною складовою частиною комплектування кадрів для поліції у всіх розвинених країнах світу. Так, наприклад, поліція США запозичила досвід промисловості та бізнесу щодо тестування і визначення психологічного типу кандидатів на роботу, пов'язану з високим ступенем ризику й напруги. Поетапно проходить професійний відбір в органи внутрішніх справ у ряді країн ближнього зарубіжжя [3].

У Росії першим етапом профвідбору є соціально-правовий, який полягає в перевірці відповідності кандидата певним соціально-демографічним, правовим та моральним нормам. Іншим етапом професійного відбору є медичний, який спрямований на виявлення можливої патології, які будуть перешкоджати ефективному виконанню професійних задач. Наступним етапом професійного добору є психологічний відбір, який у більшій мірі орієнтований на виявлення психопатології, ніж на виявлення професійно важливих якостей [4].

За схожою схемою відбувається професійний відбір в органи внутрішніх справ в Україні. В основному професійний відбір включає в себе чотири послідовних етапи: психологічний, соціальний, медичний і конкурсно-екзаменаційний. Психологічний етап відбору здійснюють психологи системи МВС, при цьому досліджуються характерологічні особливості кандидатів на службу, специфіка їх мислення. Відповідними наказами МВС України затверджено обов'язковий перелік психодіагностичних ме-

тодик, які застосовуються у процесі професійного відбору. Однак, багатоступенева система професійно-психологічного відбору спрацьовує недостатньо ефективно. Соціально-правовий етап націлений, головним чином, на чистоту анкетних даних, медичний – на виявлення соматичних та психічних патологій, конкурсно-екзаменаційний – на визначення рівня загальноосвітніх знань. Психологічний відбір, спрямований на відбір на службу в ОВС найбільш інтелектуально і мотиваційно підготовленої молоді, зараз знаходиться на етапі становлення, оскільки він ще не має достатньої самостійності, відповідних критеріїв та правового забезпечення.

Науково обґрунтований психологічний відбір є вельми важливим етапом професійного відбору, оскільки саме він стає перешкодою на шляху проникнення до лав ОВС випадкових осіб, за своїми якостями не здатних досконало оволодіти міліцейською спеціальністю, схильних до девіантної поведінки і профдеформації. Також профвідбір дозволяє знизити невинуватені поранення та загибель працівників при виконанні ними службових обов'язків, зменшити плінність кадрів, скоротити кількість дисциплінарних проступків і порушень закону [5].

Так, наприклад, психологами Центру практичної психології при ГУМВС України в Донецькій області за минулий 2006 рік заходами професійно-психологічного відбору охоплено 1706 кандидатів на службу в ОВС із числа громадської молоді.

За результатами професійного психологічного відбору підібрано 1425 кандидатів на службу в ОВС, 291 кандидату (17,5% від загальної чисельності кандидатів) було відмовлено у прийомі, як недостатньо підготовленим для служби в ОВС.

Основними причинами відмови кандидатам були: наявність ознак дезадаптації, низький рівень розвитку інтелекту та загальної культури, незадовільна мотивація до служби, негативні індивідуально-психологічні особливості (брутальність, конфліктність, емоційна холодність, немотивована і неконтрольована агресивність, невірноваженість, нерішучість, несамостійність, безініціативність, надмірна конформність, нездатність відстоювати вла-

сну точку зору, або навпаки, орієнтація тільки на власні подивися, думки, судження та переконання, нездатність йти на компроміс, труднощі у встановленні контактів, невміння чітко викласти свою думку при розмові, надмірна образливість, помисливість, підозрілість, агресивність, жалюгідний зовнішній вигляд та інш.).

Однак, після того, як кандидатам на службу в ОВС було відмовлено, вони зникли з поля зору кадрових апаратів ОВС, і про подальшу їх долю нікому не відомо.

Для з'ясування якості відбору кандидатів на службу в ОВС було здійснено аналіз відповідності зроблених негативних висновків професійно-психологічного відбору та подальшого життя колишніх кандидатів на службу в ОВС. За результатами проведеної роботи встановлено, що 75 осіб, яким було відмовлено, на сьогодні підтвердили висновки психологів про свою непридатність. Наприклад, 1 кандидата через 2 місяця після отримання негативного висновку психодіагностичного вивчення було затримано працівниками міліції через скоєння ним крадіжки, ще 1 особа мала кримінальне минуле, 12 з колишніх кандидатів, за інформацією дільничних інспекторів міліції ОВС, вживають наркотичні та психотропні речовини, 15 – зловживають алкогольними напоями, 18 – ведуть антисоціальний спосіб життя, а 28 осіб ніде не працюють, або працювали зовсім не тривалий час. На жаль, подальший шлях 45 колишніх кандидатів дослідити не можливо (змінili місце проживання, переїхали в іншу країну на постійне місце проживання або виїхали працювати до Росії). Однак, поряд з цим, серед кандидатів, яких не було рекомендовано на службу в ОВС, за інформацією психологів ЦПП при ГУМВС України в Донецькій області, є особи, які на сьогодні успішно працюють в інших державних установах та є законослухняними громадянами. І навпаки, за 2006 рік з ОВС Донецької області було звільнено 65 молодих працівників. Незважаючи на те, що за результатами професійно-психологічного відбору дані особи отримали позитивні висновки, їх було звільнено за порушення службової дисципліни. Звільнення працівників, які успішно

пройшли психодіагностичне тестування також свідчить про деякі помилки в організації та проведенні професійно-психологічного відбору.

З метою пошуків найбільш ефективніших форм та методів професійно-психологічного відбору, слід звернутися до новітніх методів та інноваційних технологій.

Зарубіжна практика свідчить про широке застосування тренінгів, зокрема в поліції США, Німеччини, Великобританії, де створено систему обов'язкового проходження поліцейськими комунікаційних, антистресових та інших тренінгів.

Так, на сьогоднішній день тренінг є практично провідним методом у всій системі підготовки поліцейських Німеччини. Елементи тренінгу використовуються навіть під час вступних іспитів у школах поліції, що дозволяє психологам, які входять до складу приймальної комісії, вивчати стиль спілкування абітурієнтів, їх комунікативні навички і соціально-психологічні особистісні якості. У разі рівних балів, отриманих з інших іспитів, результати таких діагностичних міні-тренінгів є вирішальними у відборі кандидатів для навчання [3].

І тому важливим резервом підвищення ефективності професійного психологічного відбору в ОВС України є поєднання психологічного тестування валідними і надійними тестовими методиками з тренінговими технологіями. У результаті даного об'єднання тренінгова психодіагностика дасть можливість з максимальною точністю здійснювати відбір кандидатів на службу в ОВС [5]

Успішно тренінгові технології апробовано в Донецькому юридичному інституті при ЛДУВС, де впроваджено програму психопрофілактичного тренінгу «Комунікація-Стрес-Безпека». Однак, на сьогодні тренінги направлені на досягнення відповідних навчальних або професійних цілей і розраховані тільки на працівників органів внутрішніх справ, що працюють сьогодні [2]. З метою пошуку ефективних способів професійно-психологічного відбору на службу в ОВС, доцільно впровадити психодіагностичний тренінг з використанням спеціальних діагностичних процедур (психодіагностичне тестування, опитування,

анкетування, малювання, бесіда, рольові ігри тощо). Вказані методи можна використовувати як до початку тренінгу, під час проведення, так і по його закінченню. Метою цих процедур є не психокорекційний вплив, а інформація, яку під час звичного тестування не можливо отримати від кандидата, оскільки на жаль, найчастіше зворотній зв'язок між кандидатом на службу та психологом, який проводить професійно-психологічний відбір з використанням тестових методик, не існує [2].

Враховуючи вищевикладене та з метою підвищення ефективності професійного психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС, при використанні різноманітних психотехнічних вправ і ділових ігор протягом психодіагностичного тренінгу кандидатам буде надано можливість виявити не тільки свої інтелектуальні можливості та особистісні якості, але й справжні мотиви вибору професії правоохоронця.

У ході психодіагностичного тренінгу з'являється можливість вирішити завдання щодо аналізу поведінки та особистісних якостей кожного із учасників та виявити кандидатів, які відрізняються психічною стійкістю, достатньо розвинуеною самооцінкою та інтелектом, а саме: мають охайний зовнішній вигляд, добре говорять та чітко висловлюють свою думку, планують майбутнє, впевнені в собі та своїх діях, рішучі, мають різноманітні інтереси та ентузіазм, тактовні, активні, витримані, ввічливі, самостійні, здатні адекватно сприймати критику, вміють спілкуватися тощо.

Таким чином, психодіагностичний тренінг у поєднанні з валідними тестовими методиками є перспективною формою, яка може підвищити ефективність професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гуревич К.М. Професійна придатність і основні властивості нервової системи. Москва, Профіздат, 1970.

2. Лефтеров В.О., Монастирський В.М. Тренінг як форма професійного навчання працівників ОВС і курсантів вищих навчальних закладів МВС України. - К.: КІВС, 2003.

3. Lahn timer, Paul Leiten- präsentieren- moderieren: Ökoto pia Verlag, Salzburg, 1998.

4. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) – К.: Ніка-Центр, 2003.

5. Лефтеров В.О., Тимченко О.В. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: Монографія. – Донецьк: ДІВС МВС України, 2002