

Зауважимо, що отриманий результат не можна вважати достовірним, адже він є показником загальногрупової тенденції та не може об'єктивно свідчити про професійну придатність кожного випробуваного з 2-ої групи.

Узагальнюючи ці дані, підтвердимо, що до «Служби 112» відібрано одних з найкращих фахівців-диспетчерів. Таким чином, показники виразності їх професійно важливих якостей є доцільним використовувати як еталон придатності до професійної діяльності.

Висновки. Аналіз даних, отриманих у процесі дослідження, дозволив оцінити основні психологічні детермінанти професійної успішності працівників та побудувати математичну модель прогнозування ефективності професійної діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України, яку доцільно використовувати в процесі професійного відбору та на етапі спеціальної професійно-психологічної підготовки фахівців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шадриков В. Д. Проблема системогенеза в профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – М.: Наука, 1983. – 185 с.
2. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт / А. Г. Шмелев. – СПб.: Речь, 2002. – 473 с.
3. Дубровский В. И. Реабилитация в спорте / В. И. Дубровский. – М.: МГУ, 1991. – 93 с.
4. Котик М. А. Психология защищенности человека от опасности в профессиональной деятельности: автореф. дис.... докт. пси-хол. наук. – Л.: ЛГУ, 1985. – 156 с.
5. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: [монографія] / В. М. Крайнюк. – К.: Ніка – Центр., 2007. – 432 с.

УДК 159.98:351.74.08

Гостєєва Т. В., заступник начальника центру практичної психології управління кадрового забезпечення ГУМВС України в Донецькій області

ПРОБЛЕМА ДОВГОСТРОКОВОГО ПРОГНОЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ ТА УСПІШНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

У статті розглядаються питання визначення під час професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС достовірного довгострокового прогнозу професійної надійності і успішності співробітників органів внутрішніх справ України, обґрунтовується необхідність зміни формату проведення професійно-психологічного відбору, спираючись на сучасний зарубіжний досвід.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір, довгостроковий прогноз, професійна надійність і успішність.

В статье рассматриваются вопросы определения во время профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в ОВД достоверного долгосрочного прогноза профессиональной надежности и успешности сотрудников органов внутренних дел Украины, обосновывается необходимость изменения формата проведения профессионально-психологического отбора, опираясь на современный зарубежный опыт.

Ключевые слова: профессионально-психологический отбор, долгосрочный прогноз, профессиональная надежность и успешность.

Постановка проблеми. У ході спостереження за проходженням служби працівниками органів внутрішніх справ Донецької області було встановлено, що позитивний висновок за результатами професійно-психологічного відбору отримують не тільки ті працівники, які у подальшому успішно працюють та досягають певних професійних висот, але й ті працівники ОВС, які порушують дисципліну та законність, виявляють безвідповідальність та недбалість під час виконання службових обов'язків, вживають алкогольні напої, проявляють інші форми девіантної поведінки, певні психічні відхилення та звільняються зі служби за негативними мотивами.

Також нами було зроблено припущення, що перелічення ділових та особистісних якостей кандидатів, яке здійснюється на підставі отриманих результатів тестових завдань професійно-психологічного відбору, не дає можливості зробити прогноз щодо надійності та успішності службової діяльності того чи іншого працівника міліції.

У ході вивчення сучасних досліджень щодо різноманітності форм та методів здійснення довгострокового прогнозу встановлено, що на сьогодні вітчизняними фахівцями даній тематиці належна увага не приділяється.

Корисно звернутися до закордонного досвіду і, в першу чергу, досвіду високорозвинених країн, що мають ефективні структури цивільного суспільства й налагоджені механізми реалізації правових відносин. Дане посилення визначається й інтеграцією України у світові та європейські політичні, правові, економічні й соціальні інститути, необхідністю координації міждержавної правоохоронної діяльності. Це дає підставу для застосування закордонного досвіду при здійсненні відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України.

Якщо звернути увагу на новітні розробки зарубіжних держав, то найбільш ефективним методом підбору та оцінки персоналу вважається Assessment-center. Даний метод активно використовується для підбору кандидатів на навчання до школи поліції у Німеччині [1].

На нашу думку, для здійснення довгострокового прогнозу професійної успішності та надійності працівників ОВС до організації професійно-психологічного відбору до органів правопорядку України найбільш доцільним буде впровадити поведінкові вправи і ділові ігри для моделювання реальної поведінки особистості, а саме: вирішення професійних завдань, уміння

працювати у групі, комунікативні здібності, лідерський потенціал, наявні навички та приховані можливості тощо.

Крім цього, зміна структури професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС України дозволить отримати повний перелік особистісних і професійних якостей майбутніх працівників міліції. А отримані результати дадуть підставу зробити довгостроковий прогноз професійної надійності та успішності службової діяльності працівників ОВС України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Серед особового складу МВС України поширюються випадки асоціальної поведінки та порушення працівниками міліції дисципліни та законності. Для попередження скоєння персоналом надзвичайних подій до служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності МВС України висуваються вимоги здійснення довгострокового прогнозу подальшої професійної успішності та надійності працівників міліції за допомогою тестування під час професійно-психологічного відбору на службу в органи внутрішніх справ України.

Однак у ході аналізу наукової літератури нами було встановлено, що взагалі питання довгострокового прогнозу в психологічній науці розроблені не достатньо. А проблема довгострокового прогнозу і проблема надійності та успішності професійної діяльності працівників міліції у вітчизняних наукових працях висвітлена не широко.

Якщо розглянути джерела прогнозування, то можна побудувати динамічний ланцюг поступового тяжіння до раціональних методів науки, який можна представити у вигляді такої послідовності: припущення, передбачення, прогнозування та наукове прогнозування (рис.1) [2].

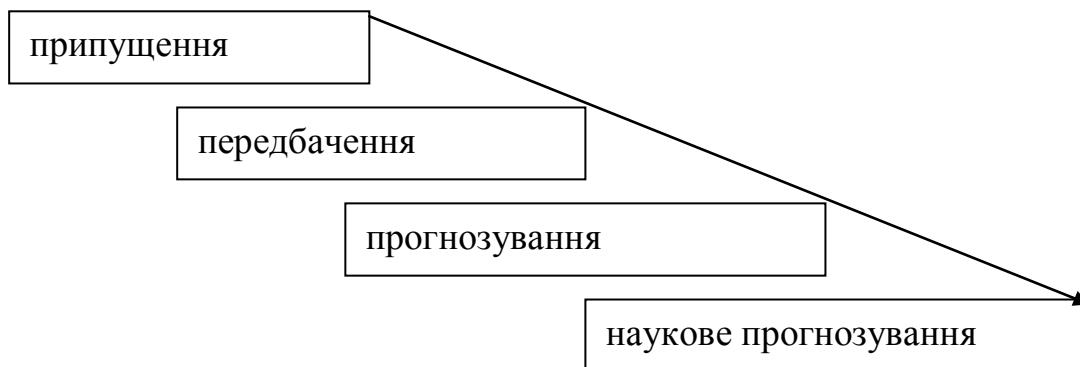


Рис. 1. Ланцюг поступового тяжіння до раціональних методів науки.

Так, в історії людства передбачення подій, прогнозування явищ розглядалось у різні історичні епохи в різноманітних філософських вченнях, релігійних віруваннях та містичних обрядах. За допомогою окультних наук люди намагалися знайти інструменти, які дозволили б їм «розкрити» особу людини, визначити її слабкі і сильні сторони. Вони бажали викреслити кордони, які відділяють один психологічний тип від іншого, встановити, які будуть реакції взаємодії або відторгнення в разі з'єднання одного характеру з іншим.

Засновник філософії та містики цифр Піфагор вважав, що дата народження кожної людини таїть в собі унікальну інформацію та ключ до розуміння людської долі і стосунків між людьми. Запропонована Піфагором числова система дозволяє визначити, яких характеристик набула людина у момент своєї появи на білому світі.

Сільські дівчата ворожили, намагаючись з'ясувати, як складеться їх особисте життя, а мореплавці зверталися до зірок не лише у пошуках правильної дороги, але і для того, щоб дізнатися, як себе поводити в небезпечній ситуації люди, народжені під різними знаками Зодіаку [3].

З появою ринку праці роботодавці завжди бажали отримати такого працівника, з вини якого не ставалось би аварій, який би ефективно працював та зміг легко і швидко набутися необхідних професійних навичок.

Науково обгрунтовані методи вимірювання індивідуальних відмінностей і схильності до успішного навчання і праці, до яких відносяться і сучасні психодіагностичні методи професійно-психологічного відбору, виникли наприкінці XIX століття та пов'язані з ім'ям Гальтона [4].

На сучасному етапі, наприклад, А. Г. Маклаков формує поняття професійного відбору як визначення вимог до людини, передбачених тією або іншою професією, й оцінка наявності у конкретній людини індивідуально-психологічних професійно важливих якостей, які дозволяють їй успішно освоювати та здійснювати цю діяльність [5].

М. В. Макаренко зазначає, що професійний відбір являє собою систему заходів, які дозволяють виявляти осіб, які за своїми індивідуальними якостями є найбільш придатними до навчання й подальшої професійної діяльності за конкретною спеціальністю [6].

Н. В. Самоукіна вказує, що професійний відбір – це система спеціальних процедур вивчення та оцінки професійної придатності людини до оволодіння відповідною професією або групою професій, досягнення в них відповідного рівня майстерності та успішного виконання професійних обов'язків у типових та нестандартних професійних ситуаціях [7].

У ході розглядання наукових фактів, які були отримані під час дослідження трудової діяльності в лабораторіях Б. М. Теплова, В. Д. Небиліцина, Б. Г. Ананьєва, К. М. Гуревича, В. С. Мерліна, науковцями було встановлено, що успішність людини в екстремальних умовах залежить від природних якостей її нервової системи та темпераменту.

На підставі багаторічних досліджень американський психолог Г. Хана та французькі дослідники Г. Катілін і М. Катілін встановили, що схильності до нещасних випадків сприяють різні індивідуально-психологічні особливості та психологічні якості, такі як недостатня здатність до розподілу і концентрації уваги, слабкий розвиток обачності, спостережливості, низька установка на виконання трудового завдання, незадовільні показники за швидкістю й точністю дій, погані показниками в координації рухів і в сприйнятті

простору, сенсомоторної координації, низький рівень розвитку інтелекту та відхилення в емоційній сфері [8].

Однак лише О. В. Большакова звертає увагу на те, що «в сучасній практиці профвідбору мало враховуються соціально-психологічні ознаки; продовжує здійснюватися професійний відбір переважно на основі функціонально-психологічного підходу, який дозволяє виявляти лише функціонально-психологічні якості людини» [9, С. 21].

Якщо розглянути розробки щодо професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС України, можна відзначити, що найбільший внесок на сьогоднішній день з актуальних питань теорії і практики професійно-психологічного відбору персоналу до органів внутрішніх справ України було зроблено В.І. Барком (2002, 2003).

Згідно з його визначенням, під професійним відбором на посади працівників ОВС України зазвичай розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення і оцінки придатності того або іншого кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності і успішного виконання обов'язків, як у звичайних, так і в екстремальних умовах; систему способів, які забезпечують прогностичну оцінку взаємної відповідності людини і професії в тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих умовах, які вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, працездатності, емоційно-вольової регуляції [4].

Однак і ті теоретичні та практичні засади, які були розроблені В.І. Барком, на сьогодні не дають можливості здійснити довгостроковий прогноз надійності та успішності подальшої професійної діяльності працівників ОВС України.

Метою даної статті є аналіз можливостей здійснення достовірного довгострокового прогнозу професійної надійності та успішності працівників органів внутрішніх справ України під час професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС та обґрунтування необхідності удосконалення процесу проведення професійно-психологічного відбору шляхом використання досвіду сучасних досягнень розвинутих держав.

Виклад основного матеріалу. При сучасному підході до організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України не враховуються результати вищевказаних досліджень.

Запропонована процедура професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС спирається лише на висновки проведеного тестування. У результаті лише на підставі отриманих даних за п'ятьма тестами визначається придатність або непридатність того чи іншого кандидата на службу в ОВС.

Однак у ході спостереження за проходженням служби працівниками ОВС Донецької області було виявлено, що «придатність» – це ситуативна властивість.

На сучасному етапі невідповідність висновку «придатний» до результатів подальшої професійної діяльності та випадків скоєння особовим складом надзвичайних подій стає більш вагомим. У табл. 1 наведено перелік надзвичайних подій за участю особового складу ОВС України, які було скоєно у період з 2004 по 2009 рік.

Таблиця 1

Надзвичайні події, що трапилися з працівниками органів внутрішніх справ України у період з 2004 по 2009 рік

Надзвичайні події	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Засуджено працівників ОВС	147	146	179	349	293	342
Загинуло працівників ОВС	44	31	32	21	15	26
Поранено працівників ОВС	288	197	308	278	304	228
Самогубства	19	28	15	18	32	13
Неправомірне застосування табельної вогнепальної зброї	1	3	3	2	6	2
Втрата табельної вогнепальної зброї	13	8	10	4	6	8

Наведені дані вказують на те, що, незважаючи на постійне вжиття відповідних заходів щодо попередження надзвичайних подій серед особового складу органів і підрозділів внутрішніх справ України, кількість порушень дисципліни та законності не зменшується.

Так, не припиняються хабарництво, здирництво, використання недозволених методів ведення слідства, випадки насильства над особами, яких було затримано і доставлено в органи внутрішніх справ, неправомірне використання зброї і спеціальних засобів. Мають місце формальний підхід до розгляду скарг і заяв громадян, укриття злочинів від обліку, винесення необґрунтованих відмов у порушенні кримінальних справ, фальсифікація матеріалів і доказів при дізнанні і попередньому слідстві, створення «дутих» кримінальних справ, «навішування» злочинів на осіб, які їх не скоювали, незаконні затримання і арешти громадян.

У результаті підтверджується думка про ситуативність висновку за результатами професійно-психологічного відбору про придатність на службу в ОВС. Також встановлено, що позитивний висновок тестування не дає гарантії подальшої успішності та надійності професійної діяльності того чи іншого кандидата.

При розгляданні змісту понять «надійність» та «успішність» встановлено, що поняття «професійна надійність» означає рівень безпомилковості і своєчасності здійснення робочих операцій при взаємодії з технікою або іншими фахівцями [10], а «професійна успішність» – це усвідомлена поведінка, орієнтована на реалізацію суспільних норм і цінностей [11].

Із соціально-психологічної точки зору, успішність та надійність – це оптимальне співвідношення між очікуваннями оточуючих, особи і результатами її діяльності та є цілеспрямованим комплексом умов, що дозволяють досягти значущих результатів у діяльності, як окремо взятої особи, так і колективу в цілому [12].

Враховуючи зміни, які відбулись у суспільстві та змінили ставлення молоді до рівня свого соціального та економічного статусу, вихованості, загальної обізнаності, свідомого дотримання дисципліни, прихильності до здорового способу життя, соціальної благонадійності, за допомогою лише тестового методу відбору зробити довгостроковий прогноз успішності та надійності професійної діяльності працівників ОВС неможливо.

Так, Р. Кеттелл створив 16-факторний особистісний опитувальник у 40-х роках минулого сторіччя, а «Мотиваційний профіль особистості» В. Е. Мільмана був запропонований у 1987 році. При цьому тривалий час не змінюються інтерпретаційні схеми і зміст інтерпретацій відповідно до змін культурного фону, соціальної свідомості, наукових досягнень та змін у нормах соціальної поведінки. На підставі цього виникає невідповідність між розвитком сучасної особистості і критеріями, які було запропоновано у XX сторіччі.

Також за допомогою тестів неможливо визначити рівень розвитку таких необхідних для працівника міліції якостей, як самооцінка, соціальна благонадійність, адекватна мотиваційна спрямованість, покликання до професії правоохоронця, свідомо дисциплінованість.

У результаті можна стверджувати, що на сьогоднішній день існуючий формат професійно-психологічного відбору до органів внутрішніх справ України не є прогностичним та довготривалим. Його можна називати загальним, найближчим та пасивним, таким, який вказує тільки, як людина буде працювати найближчим часом. Також існуюча форма професійно-психологічного відбору не дає відповіді на питання, як визначені у ході тестування особистісні якості кандидата будуть проявлятися в різних ситуаціях службової діяльності та впливати на його професійну успішність та надійність.

На підставі отриманих результатів психологічного тестування кандидатів на службу в органи внутрішніх справ ГУМВС України в Донецькій області встановлено, що більшість кандидатів дають соціально бажані відповіді, коли виконують тестові завдання мотиваційної спрямованості та особистісного опитувальника. У результаті такі особи отримують висновок «придатний» та призначаються на посади працівників ОВС.

За допомогою сучасного професійно-психологічного відбору можна зробити лише «відсів» найбільш непридатних до професії осіб за такими критеріями, як наявність низького рівня розвитку інтелекту та загальної культури, педагогічної запущеності, неадекватної мотивації до служби, жалюгідного зовнішнього вигляду тощо.

Враховуючи відсутність вітчизняних розробок щодо довгострокового прогнозування успішності та надійності професійної діяльності працівників ОВС та ознайомившись з досвідом та сучасними розробками зарубіжних держав, нами було визначено, що на сучасному етапі найбільш ефективним методом підбору та оцінки персоналу вважається Assessment-center, який використовується для підбору кандидатів на навчання до школи поліції у Німеччині.

У порівнянні з інтерв'ю (10-15 %) і психологічними тестами (20 %) асесмент досягає найбільшої прогностичної валідності (70-80 %). Найважливіша відмінність асесмента від інших процедур – використання, окрім психологічних тестів й інтерв'ю, поведінкових вправ і ділових ігор, в яких учасниками моделюється реальна поведінка при вирішенні професійних завдань. Використання стандартних і нестандартних для даної роботи ситуацій дозволяє виявити, як навички, які є у людини, так і приховані можливості.

Основне достоїнство полягає в тому, що асесмент дозволяє отримати повну картину особистісних і професійних якостей, що допомагає оцінити спостережувану поведінку.

Висновки. Враховуючи визначену невідповідність висновку «придатний» з випадками скоєння особовим складом надзвичайних подій, можна вказувати, що на підставі отриманих результатів існуючого професійно-психологічного відбору зробити достовірний довгостроковий прогноз надійності та успішності професійної діяльності працівників ОВС неможливо.

На сьогодні вітчизняними фахівцями дослідженню тематики довгострокового прогнозу успішності та надійності професійної діяльності не приділяється достатньої уваги.

Залучення на службу в органи внутрішніх справ України найбільш здатних і підготовлених для виконання складних функціональних обов'язків кандидатів сьогодні – запорука успішного функціонування системи органів внутрішніх справ. Професійно-психологічний відбір може стати потужною перешкодою на шляху проникнення до лав ОВС осіб, за своїми якостями не здатних досконало оволодіти міліцейською спеціальністю, схильних до девіантної поведінки і професійної деформації.

З метою удосконалення організації та проведення професійно-психологічного відбору необхідно використовувати досвід сучасних досягнень розвинутих держав та під час проведення професійно-психологічного відбору впроваджувати ділові ігри, моделювання професійних ситуацій, групових завдань тощо.

Такий формат професійно-психологічного відбору не залишить поза увагою справжню поведінку особи, орієнтацію на реалізацію суспільних норм і цінностей, усвідомлену дисциплінованість, безпомилкову діяльність, а також такі якості та риси особистості, які у ході тестового психодіагностичного вивчення розпізнати неможливо: якість дій в екстремальних умовах,

активність, загальна культура поведінки, продуктивне та своєчасне виконання поставлених завдань, протидія агресивному середовищу, реакція на стрес та загальна психологічна стійкість.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: монографія: в 2-х т. / Лефтеров В. О. – Донецьк: ДЮІ, 2008. – Т. I: Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / Лефтеров В. О. – 2008. – 242 с. – Т. II: Психотренінг в ОВС: практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження / Лефтеров В. О. – 2008. – 286 с.
2. Тощенко Ж. Т. Социология. Общий курс: [учебное пособие для вузов] / Ж. Т. Тощенко. – М.: Прометей. Юрайт, 1998. – С. 405.
3. Люшер М., Сара Д. Цвет Вашего характера. Тайна почерка / Люшер М., Сара Д.: пер. с англ. – М.: ВЕЧЕ. ПЕРСЕЙ, АСТ, 1996. – С. 7.
4. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / Барко В. І. – К.: Ніка-Центр, 2002. – С. 9.
5. Психология и педагогика. Военная психология: [учебник для вузов] / под ред. А. Г. Маклакова. – СПб.: Питер, 2005. – С. 196.
6. Макаренко Н. В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов / Н. В. Макаренко. – К.: Сент-Жак, 1996. – С. 5.
7. Самоукина Н. В. Психология и педагогика профессиональной деятельности: учебник / Н. В. Самоукина. – М.: Наука, 1999. – С. 46.
8. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: Наука, 2006. С. 106.
9. Борисова Е. М., Логинова Г. П. Индивидуальность и профессия / Борисова Е. М., Логинова Г. П. – М.: Знание, 1991. – С. 21.
10. Дружинин В. Н. Психология: [учебник для гуманитарных вузов]. / В. Н. Дружинин – СПб.: Питер, 2001. – С. 75.
11. Курбатов В. И. Стратегия делового успеха / В. И. Курбатов. – Ростов на Дону: Феникс, 1995. – С. 86.
12. Реан А. А., Коломинский Я. Л. Социальная и педагогическая психология: [учеб. пособие для вузов] / Реан А. А., Коломинский Я. Л. – СПб.: Питер, 1999. – С. 41.