

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ ТА ПІДБОРУ КАДРІВ ДЛЯ ПРИВАТНИХ ОХОРОННИХ ПІДПРИЄМСТВ

Професія охоронця належить до тих професій, потреба в яких у суспільстві постійно зростає. Охоронна діяльність стосується як безпеки різних матеріальних об'єктів, установ та організацій, так і окремих особистостей (публічних людей, артистів, бізнесменів та ін.). Разом з тим діяльність охоронця все ще залишається поза увагою дослідників, хоча існує нагальна необхідність у вивченні проблем професійного добору, підготовки до дій в екстремальних умовах, чинників професійної діяльності тощо.

Оскільки професія співробітника охоронної служби набуває все більш масового характеру, то функції охорони виконують як державні структури, спеціальні служби безпеки, що створюються на підприємствах і фірмах і приватні охоронні підприємства. Причому доля приватних охоронних підприємств у забезпеченні безпеки людей і матеріальних цінностей останнім часом істотно зростає.

Вищезазначені факти зумовлюють необхідність дослідження професійно значущих психологічних якостей працівників служб охорони, розробку методичних прийомів і критеріїв оцінки вказаних якостей для прогнозу їх успішності.

Нині накопичено значний матеріал, присвячений проблемам удосконалення професійної діяльності фахівців правоохоронних органів та інших державних структур (В.С.Агєєв, П.П.Баранов, В.Л.Васильєв, А.А.Деркач, А.М.Столяренко, А.Р.Ратінов, В.Ю. Рибніков та ін.). Існують дослідження, пов'язані з психофізіологічними та психологічними аспектами охоронної діяльності (І.А.Бородін, В.К. Пястолов, С.В. По-пов, Л.Ф.Тимофєєв, Н.І.Мягкіх та ін.), з вивченням окремих станів охоронців, зокрема, агресії (С.П. Третьяков). Вивчення тільки психофізіологічних та психологічних аспектів діяльності охоронця не дає підстав здійснювати професійний відбір, що передбачається при використанні особистісного підходу. Останнім часом у сучасних дослідженнях робляться спроби врахувати особистісний рівень у процесі професійного психологічного відбору в приватні охоронні організації і служби безпеки (М.О.Левандей, О.В.Онищенко, А.В.Панкратова В.А.Толочек, та ін.). Разом з тим, слід констатувати відсутність системного підходу та неврахування особистісних чинників при аналізі охоронної діяльності. Крім того, нині активно розробляються проблеми психологічного відбору та прогнозування успішності професійної діяльності співробітників приватних охоронних організацій (В. Белоконь, Н.Борисенко, Ю.Ю.Бузикіна, П.Н. Єрмаков, С.В. Попов, В.К.Пястолов, А.Є.Тарасов та ін.), проблеми психологічної підготовки охоронців (П.Корж, І.Клопов, О.Ю.Михайлова, С.Н.Федоткіна та ін.). Незважаючи на це, досліджень, в яких би застосовувався комплексний підхід до проблеми психологічного супроводу діяльності охоронців, все ще недостатньо.

Метою нашого дослідження є теоретичний аналіз психологічних особливостей вивчення та відбору кадрів для приватних охоронних підприємств.

Аналіз охоронної діяльності дає змогу визначити певні вимоги до особистості приватного охоронця. Важливою особливістю діяльності приватних охоронців є те, що на них не поширюється дія законів, які закріплюють правовий статус працівників державних правоохоронних органів. Окрім того, рівень правової та соціальної захищеності співробітників приватних охоронних структур нині досить низький (Н. Борисенко, В.Белоконь, С.Ю.Журавлев, Т.Э. Зулфугадзе, П.Корж, І.Клопов). Безпека економічної діяльності будь-якої комерційної структури багато в чому залежить від того, якою мірою кваліфікація її співробітників, їх морально-психологічні якості відповідають розв'язуванню задачам. Українські підприємці, зокрема, керівництво приватних охоронних підприємств, все більшою мірою змінюють своє ставлення до "людського чинника", озброюють свої кадрові підрозділи та служби безпеки сучасні методи роботи з персоналом.

Аналіз змісту та основних функцій охоронної діяльності вказують на необхідність не тільки сформулювати певні вимоги до особистості приватного охоронця, які слід враховувати при прийомі на роботу, але й розробити критерії і програми психологічного супроводу всієї службової діяльності співробітників.

Нині вимоги до охоронців зростають, оскільки сучасний охоронець повинен вміти одержувати, аналізувати і узагальнювати інформацію про злочинні задуми; співвідносити її з можливостями власних сил і засобів охорони для їх попередження [11]. Від якості прийнятих рішень залежить життя та здоров'я співробітників, а також безперерйна діяльність.

Наступний етап психологічного супроводу службової діяльності приватних охоронців – професійна і психологічна підготовка хоча офіційні документи не передбачають такої спеціальної підготовки. Після проходження курсу психологічного навчання охоронець повинен знати психологічну організацію людського організму, методику підтримки і відновлення психічного здоров'я, основи психології спілкування; вміти оцінювати міру відповідності особистого психологічного профілю вимогам професії, використовувати прийоми психологічної саморегуляції і підтримки психічної стійкості, психологічно виправдано ризикувати і виходити із стресових ситуацій.

На думку дослідників, до важливих професійно важливих якостей охоронця належить психологічна підготовленість до єдиноборства [4]. Це передбачає, що охоронець повинен уміти в ситуації єдиноборства психологічно переграти противника, тобто викликати у нього стан невпевненості в собі, змусити його "відкритися".

Психологічна підготовка охоронця повинна стосуватися насамперед вміння створювати у себе особливого психічного стану мобілізаційної готовності, що характеризується урівноваженістю та максимальною концентрацією уваги. Найсуттєвіший вплив на ефективність і надійність професійної діяльності, здатність до саморегуляції своїх психічних станів мають суб'єктивні чинники, які розглядаються в літературі поряд з індивідуальними особливостями та рівнем підготовленості працівника. Переживання небезпеки може виступати в одних випадках як чинник, що мобілізує та активізує людину, в інших – як чинник, що порушує поведінку та дії людини і пригнічують її активність. Оскільки приватний охоронець на юридичному і соціальному рівні не має достатнього захисту, йому слід уникати ситуацій, коли необхідно застосовувати силу та зброю, не провокувати своїх опонентів, керувати ситуацією.

Останнім часом проблемам психологічної підготовки приватного охоронця присвячено шерег праць. Частина з них дуже мало нагадують наукові праці [12], інші містять довгий перелік професійно важливих якостей та умінь приватного охоронця [10, 14]. Вимоги професійної діяльності до особистості охоронця носять загальний характер і не показують специфіку надання послуг охорони. Інша крайність – вимоги надмірно перебільшені і часто неправомірні.

Зокрема, С.В.Попов [9] вважає, що до професійно важливих якостей охоронця належать:

- просторово-часові орієнтування; візуальна психодіагностика людей і соціальних груп в ситуаціях професійної діяльності; управління можливостями сенсорних систем.

Подібні вимоги ставляться й до професійної уваги, пам'яті, мислення, ідіомоторики тощо [9].

Наступний етап психологічного супроводу професійної діяльності охоронця пов'язаний з виявленням та актуалізацією особистісного потенціалу співробітників приватних охоронних підприємств. Вибір тієї чи іншої професії свідчить про наявність певних задатків, особистісних рис та установок особистості. Тому наявність у людей певних професійних рис особистісних рис зумовлено, з одного боку, впливом професійної ролі, з іншого – тим, що її обирають люди, які з самого початку мають певні схильності. Тому вибір професії приватного охоронця передбачає наявність в особистості своєрідного комплексу особистісних рис, які визначають привабливість для неї такої діяльності.

У процесі виконання професійної діяльності та зростання професіоналізму у суб'єкта виявляється набір особистісних якостей, які забезпечують ефективне виконання професійних обов'язків та найчастіше використовуються охоронцем. Тому діяльність охоронця сприяє розвитку і закріпленню певних важливих якостей, що веде до зміни всієї структури особистості.

Риси характеру, зумовлені взаємодією з іншими людьми, стають домінуючими і негативно позначаються на професійній діяльності. Деякі функціонально нейтральні якості при цьому поступово трансформуються в професійно негативні якості особистості. Разом з тим, слід відзначити суперечність змісту та умов професійної діяльності: з одного боку, приватні охоронні підприємства – це воєнізовані організації, в яких підтримується дисципліна, чіткі відносини субординації та підпорядкування; з іншого – приватні охоронці мають певні владні повноваження щодо клієнтів і співробітників структур, які вони охороняють.

До професійно важливих якостей охоронця відносять його правосвідомість та індивідуальну правову концепцію. Остання відображає правову психологію охоронця, а саме: правові знання, позитивне ставлення до законів та інших підзаконних нормативних актів, а також готовність будувати свою діяльність на засадах правових вимог та положень. Тому охоронець повинен бути поінформованим з приводу змісту законів України щодо приватної охоронної діяльності.

Частіше за все приватний охоронець використовує наступні способи попередження правопорушень: вербальні (словесні) засоби впливу; фізичну силу; спеціальні засоби; вогнепальну зброю. Володіння вказаними засобами складає ядро професійної підготовленості охоронця.

Суттєвими для діяльності охоронців, як і правоохоронців, є особливості системи їх цінностей, які реалізують ставлення до праці, інших людей, до суспільства і світу загалом [5]. Значна кількість вітчизняних та зарубіжних дослідників присвятили свої праці вивченню особливостей системи ціннісних орієнтацій особистості (Л.І.Анциферова, О.Г.Асмолов, О. Белінська, О.Г.Здравомислов, Д.О.Леонт'єв, А.Маслоу, В.Б. Ольшанський, Р.О.Пономарьова, В.Е. Чудновський, Е.Фромм, М.С.Яницький та ін.).

Д.О. Леонт'єв розрізняє у свідомості власне цінності та рефлексивні цінності уявлення. Останні не зовсім відповідають реально значущим цінностям. Учений сформулював уявлення про три форми існування цінностей, що переходять одна в іншу: 1) суспільні ідеали – вироблені суспільною свідомістю і існуючих у ньому узагальнених уявлень про досконалість у різних сферах суспільного життя; 2) предметне втілення цих ідеалів у діяннях або творах конкретних людей; 3) мотиваційні структури особистості, що спонукають її до предметного втілення у своїй діяльності суспільних ціннісних ідеалів. У межах вивчення професійної діяльності особливо актуальною стає завдання дослідження тих компонентів смисложиттєвої концепції особистості, які прямо або непрямо слугують індикатором професійної перспективності співробітників.

Якісна специфічність предметної спрямованості діяльності та її мотивації визначають всю різноманітність форм поведінки. Професійна спрямованість розглядається як сукупність стійких мотивів, що орієнтують професійну діяльність особистості і відносно незалежних від ситуацій, що виникають. Мотивація тлумачиться як ієрархічна система мотивів та ціннісних орієнтацій особистості, що спонукають і спрямовують її діяльність [7]. Професійна спрямованість і мотивація – взаємопов'язані поняття, причому розвинена орієнтація людини у світі професій є одним з компонентів світогляду. На думку Є.О.Клімова [4], одним з напрямків розвитку особистості як суб'єкта праці є формування індивідуального стилю діяльності, а значить, професійної спрямованості особистості. Мотивація пов'язує цілі, ідеали, переконання особистості охоронця з його діями, вчинками, рішеннями, що приймаються. Структура мотивації в конкретній ситуації визначає організацію соціальної взаємодії охоронця в колективі, з керівниками, з клієнтами та іншими людьми, а в перспективі визначає міру успішності професійної діяльності і зростання професіоналізму.

Зміни особистості в професійній діяльності можуть бути розглянуті як у позитивному, так і негативному планах. Особистість, удосконалюючись у даному виді діяльності, набуває нових властивостей, характеристик, умінь, навичок тощо. Разом з тим, можуть виникати різні негативні явища, які об'єднуються в понятті "професійна деформація". Діяльність охоронця, як і будь-яка інша професійна діяльність, має психологічні особливості, які можуть вести до небажаних змін його особистості. Професійна деформація особистості виявляється як викривлення характеру і результатів професійної діяльності співробітників, їх службових та позаслужбових стосунків у колективі [1].

Таким чином, на підставі аналізу наукової літератури можна виокремити такі критерії, моніторинг яких буде адекватним психологічним вимогам і умовою діяльності приватних охоронців. До них належать специфіка особистісних змін, що виникають у ході виконання службової діяльності, особливості системи цінностей, яка визначає ставлення співробітників до праці, толерантність у ставленні до інших людей, лояльність до корпоративних інтересів, і характер мотивації професійної діяльності, яка може змінюватися у ході професійного становлення особистості співробітника. Крім того, висока напруженість охоронною діяльністю диктує необхідність постійного моніторингу для оцінки міри вираженості і співвідношенням ознак "синдрому згоряння" з метою попередження і подолання морально-психологічної і професійної девіації у поведінці співробітників.

Та чи інша спеціальність або професія ставлять свої вимоги до рис особистості: психофізіологічних, індивідуально-психологічних, соціально-психологічних тощо. Професії розрізняються ще й за складністю та небезпечністю, тобто деякі з них передбачають роботу в екстремальних умовах. Охоронна діяльність відноситься саме до таких професій, а саме до таких видів діяльності, які здійснюються у складних та екстремальних умовах. За свідченнями охоронців, критичні та екстремальні ситуації в їхній роботі виникають досить рідко, однак періодичні навантаження досягає значних величин на певні психічні процеси та функції. Тому термін "особливі умови" більшою мірою відображає характер діяльності охоронців, ніж "екстремальні" [2, с. 30].

Успішне виконання охоронцем своєї діяльності можливе за умови відповідності вимогам професії психологічних особливостей професіонала. Це є очевидним для тих, хто безпосередньо займається підготовкою та керівництвом персоналом охорони. Ці вимоги існують на рівні "здорового глузду", з використанням практичного досвіду, що існує в керівника, але без застосування спеціальних знань.

Разом з тим, нині існує науково обґрунтована програма розв'язання цієї проблеми – психологічний відбір персоналу для різних сфер охоронної діяльності. Подібний відбір здійснюється за фізичними, медичними характеристиками людини. Метою психологічного відбору є набір для охоронних структур осіб, які за своїми психологічними характеристиками найбільш здатні освоїти професію охоронця та вдосконалюватися в ній. Оскільки охоронна діяльність містить небезпеку, насамперед, слід відсіяти осіб, які за своїми індивідуально-психологічними особливостями не можуть працювати в таких умовах. Інша вимога – відсіви осіб, які не можуть освоїти таку професійну діяльність.

Психологічний відбір передбачає наявність наступних етапів.

1. Попередня співбесіда та первинна оцінка особистісних якостей кандидата. Цей етап здійснюється з трьома напрямками: соціально-правовий, медичний, психологічний.

2. Психологічне обстеження.

3. Обробка та інтерпретація результатів.

4. Підсумкове обстеження і прийняття рішення.

Якщо приймається негативне рішення про придатність претендента, то подальше обстеження з цією особою

припиняється. У випадку прийняття позитивного рішення, претендент приймається на роботу на випробувальний термін. При цьому слід таким чином побудувати роботу з претендентом, щоб він зміг виявити свої реальні та потенційні можливості. Такий моніторинг дозволяє простежити динаміку розвитку професійно значущих якостей і міру адаптованості охоронця до діяльності. Саме в ході випробувального терміну слід звертати увагу на прояви характерологічних особливостей, здатність безпомилково діяти в екстремальних ситуаціях, вміння правильно будувати свої стосунки з колегами та іншими співробітниками.

Для оцінки вмінь та якостей, одержаних у процесі спеціальної підготовки, необхідно створювати для претендента штучні умови, за яких він змушений буде використовувати свій потенціал. Бажано, щоб протягом випробувального терміну претендент на роботу в охорону мав можливість пройти весь цикл розв'язання професійних задач. Експериментальна ситуація дає змогу охоронцю проявити себе. Зокрема, в охоронців оцінюється рівень сформованості таких якостей як психологічна сумісність з особою, яку охороняють, наявність шкідливих звичок, вміння швидко приймати рішення в складних і екстремальних ситуаціях, само дисциплінованість, коректність у взаємостосунках з іншими людьми, а також здатність зберігати працездатність при будь-якому режимі і в різний час доби. Для оцінки працездатності можна використовуватися спеціальні тестові методики, орієнтовані на заміри психофізіологічних характеристик.

Після зарахування охоронця на роботу увага до особистості співробітника охорони не зменшується, а передбачається, що ще протягом року він знаходиться в полі зору керівництва. Такий контроль визначається тим, що людині властиво в процесі адаптації до ситуації зменшувати міру своєї виконавчої надійності. Охоронна діяльність зовні досить проста і не вимагає високого інтелектуального навантаження. Новий співробітник досить швидко засвоює головні алгоритми і за відсутності екстремальних умов поступово втрачає уважність. Практика свідчить про те, що навички та вміння, які тривалий час не використовуються, поступово руйнуються або притуплюються, внаслідок чого знижується надійність охоронця. Подальший супровід співробітників охорони включає в себе надання допомоги молодим співробітникам в адаптації до нового місця роботи, ротацию, перевірку надійності виконання функціональних обов'язків, атестацію, звільнення (Г.В.Іванов, 2000).

Крім цього, кожен новий охоронець прикріплюється до наставника, який допомагає йому адаптуватися до умов несення служби. Перед призначенням нового охоронця на посаду, йому необхідно познайомитися зі своїми службовими обов'язками щодо конкретного місця роботи і дати залік. Кандидати, що призначаються на посаду старшого зміни, повинні пройти хоча б 8-ми годинний інструктаж у класі і 16-годинне навчання в робочій умові. Перед призначенням на адміністративну посаду претендент повинен пройти 24-годинне навчання адміністративній роботі і бути досить кваліфікованим у даному виді діяльності (Г.В.Іванов, 2000).

Психологічне забезпечення діяльності служб охорони повинне включати ще й психологічний супровід персоналу і в процесі підготовки, і в процесі діяльності. Але саме психологічний відбір є першим і необхідним кроком у напрямку підвищення надійності охорони.

За кордоном існує система підбору персоналу кадрів як інтегрований, раціональний та неперервний процес. При цьому увага приділяється характеру, особистісним рисам, соціальній позиції, освіті, досвіду попередньої роботи тощо. Для кожної посади повинна існувати посадова інструкція, яка визначає характер роботи, коло обов'язків і необхідні професійні навички та досвід роботи. Вже на етапі подання заяви працедавець одержує необхідну інформацію про претендента на посаду. Зокрема, британський стандарт "BS749917858" вимагає від кожного кандидата надання двох характеристик-відгуків для перевірки від попередніх роботодавців [8, с. 36].

Довіра до охоронця передбачає, що важливою його якістю чесність та непричетність до кримінальних діянь. Тому при підборі на роботу слід відсівати кандидатів з кримінальним минулим.

Не менш важливою для перевірки є когнітивна сфера охоронця. При цьому визначаються його інтелектуальний рівень та ступінь грамотності. Вважається, що чим вищими є розумові здібності, тим вищим буде рівень виконання своїх обов'язків.

Не будь-яка людина може ефективно оволодіти професією охоронця. Існують певні вимоги до стану здоров'я, можливості адаптації до умов роботи тощо. Тому професійний відбір передбачає відбір тих осіб, які мають найбільшу стійкість до впливу умов професійної діяльності, можуть адаптуватися до них за відносно короткий термін без шкоди для здоров'я та працездатності [3, с. 16].

У межах вирішення проблеми професійного відбору здійснюються психофізіологічні дослідження, в яких значна увага приділяється таким аспектам, як вивчення темпераменту, типу особистості, акцентуації характеру, рівня інтелекту, увазі, пам'яті як стійким ознаками професійно важливих ознакам професійно важливих якостей особистості (І.А. Бородин, К.М. Гуревич, В.П. Зінченко, Г.В. Іванов, С.В. Попов, В.К. Пястолов, Л.Ф. Тимофеев, В.А. Толочек та ін.).

Темперамент є важливим показником професійно важливих якостей, оскільки виражає динаміку психічних процесів та поведінки особистості. Для виявлення психофізіологічних властивостей людини, необхідних для успішного виконання професійної діяльності, в сучасних прикладних дослідженнях використовуються методи аналізу діяльності, опитування, тестування, експерименту, аналізу документів та різні форми спостереження. На підставі результатів тестування кожного претендента на посаду охоронця можна одержати розгорнуте уявлення про психофізіологічні якості особистості. Для аналізу службової діяльності охоронця цікавими є узагальнені характеристики типів темпераменту [12, с. 46].

Крім вимог до охоронця, що стосуються властивостей темпераменту як професійно важливих якостей (ПВЯ), розрізняють ще й вимоги до особистості залежно від сфери охоронної чи детективної діяльності. Тому вимоги до особистості, до її професійно важливих якостей в охоронній діяльності неоднозначні. До ПВЯ приватного охоронця експерти відносять широкий спектр якостей – від нейтральних особистісних утворень (установка на оволодіння спеціальністю) до сенсомоторних реакцій, фізіологічної та психологічної витривалості [13, с. 93].

Психофізіологічне тестування та оцінка фізичної підготовленості висококваліфікованих співробітників (тілоохоронців) із зростанням їхньої кваліфікації та стажу погіршуються показники здоров'я. Це можна пояснити тим, що здоров'я у вузькому сенсі вже не є для них критерієм професійної придатності (знаходження тривалий час у приміщенні, а не на свіжому повітрі); критеріями професійної придатності та кваліфікації співробітників служб охорони стають комунікативні та управлінські вміння, а не особисті навички рукопашного бою або володіння зброєю. Тому показники фізичної підготовленості кандидата можуть виступати ПВЯ лише на перших етапах становлення професіоналізму [13, с. 93].

Крім цього, кваліфіковані співробітники мають високий рівень адаптивності, навичок саморегуляції. Вони мають позитивне ставлення до професії, високо цінують її соціальну, особистісну, інформаційну значущість, розглядають професію як форму особистісної саморегуляції, як

середовище спілкування з колегами [13, с. 93].

Специфіка охоронної діяльності вимагає різних ПВЯ. Зокрема, незв'язаними є вміння використовувати час при охороні цінностей і при охороні автомобілів. В одних випадках, чим вищими є вимоги діяльності, тим більше повинні бути розвинені відповідні якості працівника. В інших випадках, навпаки, припускається слабкий розвиток цих самих якостей. ПВЯ можуть варіювати залежно від особливостей діяльності: кількості співробітників охорони, віддаленість від головного поста охорони, надійністю захисту поста, надійністю зв'язку тощо. Окремі види охорони (наприклад, охорона автомобілів) не потребують таких ПВЯ, як в інших видах охоронної діяльності (тобто допускається вкрай низький рівень розвитку ПВЯ охоронців). Така діяльність не сприяє професійному зростанню охоронця, а, навпаки, призводить до його дискваліфікації [13, с. 94].

Разом з тим деякі компоненти ставлять несподівані вимоги до ПВЯ. Зокрема, вимогою до охоронця є вміння працювати зі зброєю. Поряд з цим, необхідна також низька сміливість у відстоюванні власних поглядів. Така суперечність пояснюється тим, що за такого юридичного і соціального захисту приватного охоронця, йому слід уникати будь-яких ситуацій застосування зброї, не провокувати свого опонента, тобто, не проявляти сміливість [13, с. 95].

Актуальність тих чи інших ПВЯ розрізняється не тільки залежно від виду охоронної діяльності, але й від часу доби: вдень можуть бути актуальні одні якості, вночі – інші. Результати проведених досліджень свідчать про те, що значущість ПВЯ визначається "гнучкими" компонентами професії, що дає змогу конструювати саму діяльність, компенсувати недоліки розвитку окремих ПВЯ в співробітників, організаційними засобами підвищувати надійність захисту об'єктів охорони. Зі зростанням професійної кваліфікації співробітників охорони зростає значущість власне професійної підготовленості, установок у міжособистісних стосунках, активності суб'єкта і дещо знижена роль вихідних простих якостей, зокрема, особливостей психічних процесів, сенсомоторних реакцій тощо). Професія охоронця більше вимагає певного рівня особистісної і соціальної зрілості, ніж певних знань, умінь, навичок (володіння зброєю або рукопашним боєм тощо) [13, с. 96].

Психологічне вивчення особистості передбачає визначення ступеня розвитку психічних якостей і властивостей особистості, які зумовлюють успішне навчання в подальшу професійну діяльність охоронця.

У 90-х роках І.А.Бородін та В.І Пястолов проводили обстеження співробітників служб безпеки низки охоронних фірм [2, с. 30]. При цьому використовували спеціально відібрані тестові методики: особистісні опитувальники Шмішека, Спілбергера, РРІ, соціонічний тест, кольоровий тест Люшера, тест оцінки динаміки добової активності, теплінг-тест, комп'ютеризований варіант методики оцінки простої рухової реакції і спеціальні апаратні методики. Автори припустили, що психологічну надійність працівників служб безпеки можна оцінити і спрогнозувати за сукупністю наступних критеріїв: 1) адекватність мотивації до діяльності співробітників служб безпеки; 2) безвідмовність і безпомилковість на рівні окремої функціональної задачі або алгоритму діяльності загалом; 3) психічна готовність містить дві складові: психофізіологічну стійкість (стан організму) та психічна стійкість (зумовлено професійною підготовкою та рівнем розвитку професійно значущих психічних якостей особистості); 4) відновлюваність (ураховується можливість і динаміка виправлення охоронцем наслідків своїх помилкових дій, а також швидкість психологічної реабілітації після перебування від впливом стресогенних чинників; 5) своєчасність (правильні, але несвоечасні дії дають помилковий результат, тому для кожної дії існує певний інтервал часу, перевищення якого розглядається як помилка).

Таким чином, на підставі вищевикладеного, оцінювати психологічну надійність охоронця можна за наступним алгоритмом дій.

1. Психологічний аналіз діяльності, побудова профілю професійно значущих психологічних характеристик, які повинні мати ідеальний охоронець.
2. Виявлення найбільш чутливих місць, типових помилок, які здійснюють охоронці, оцінка вірогідності виникнення складних та екстремальних ситуацій.
3. Виявлення груп помилок, які ведуть до невиправних наслідків і можуть бути виправлені або передбачені, якщо охоронець їх усвідомить та ідентифікує.
4. Психодіагностика та оцінка рівня розвитку професійних знань, умінь та навичок співробітників, його мотивації до діяльності, ступінь розвитку професійно значущих психологічних та психофізіологічних характеристик.
5. Експериментальна перевірка індивідуальних способів розв'язання функціональних задач конкретним охоронцем у звичайних умовах та форма його реагування на стресогенні чинники.
6. Перевірка відповідності одержаних результатів вивчення реального охоронця ідеальній моделі. Ступенем психологічної надійності охоронця або кандидата на посаду буде вважатися похідна від співвідношення між тим, що необхідно, та наявними професійно значущими психологічними характеристиками.

Отже, ми розглянули головні підходи до проблеми психологічного супроводу та відбору охоронців. З'ясовано, що не існує однозначних вимог до професії охоронця, оскільки існує велика кількість видів охоронної діяльності.

Перспективи подальших досліджень полягають у створенні та обґрунтуванні методики емпіричного дослідження та аналізі одержаних даних щодо готовності приватних охоронців до діяльності в екстремальних ситуаціях.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Борисова С.Е.* Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты: автореф. ... дис. канд. психол.н. 19.00.06 / С.Е. Борисова. – М. : Академия управления МВД РФ, 1998 – 18 с.
2. *Бородин И.А.* Критерии оценки психологической надежности сотрудников службы безопасности / Бородин И.А., Пястолов В.К. // Психологическое обозрение. – 1997. – № 1 (4). – С. 30-33.
3. *Гуревич К.М.* Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К.М. Гуревич. – М. : Наука, 1970. – 272 с.
4. *Климов Е.А.* Психология профессионала / Е. А. Климов. – М. : ИПП, 1996. – 400 с.
5. *Корж П.* Негосударственная безопасность: Руководство по подготовке профессиональных телохранителей / П. Корж, И. Клопов. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2002 – 448 с.
6. *Кулюткин Ю.Н.* Психология обучения взрослых / Ю.Н. Кулюткин. – М. : Просвещение, 1981 – 127 с.
7. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975 – 304 с.
8. *Мак-Мак В.П.* Охранное подразделение службы безопасности предприятия / В.П. Мак-Мак // Мир безопасности. – 1998. – № 3. – С. 36-38.
9. *Попов С.В.* Психологический отбор телохранителей / С.В. Попов. – СПб. : Изд-во "Скифия", 2000. – 96 с.
10. Прикладная юридическая психология / [под ред А. М. Столяренко]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – С. 21-46.
11. *Тернова С.В.* Психология частной охранной деятельности / С.В. Тернова. – М. : ОРГинформ, 2003. – 88 с.
12. *Тимофеев Л.Ф.* Какой он, охранник ЧОП? Психология отбора / Л.Ф. Тимофеев. – М. : НОУ ШО "Баярд", 2002. – 412 с.
13. *Толочек В.А.* Проблемы современной психологии труда / В.А. Толочек. – М. : Изд-во РАГС, 2001. – 90 с.
14. *Федоткин С.Н.* Основы охранной деятельности. Практическое пособие для сотрудников негосударственных охранных организаций / С.Н. Федоткин. – М. : Изд-во НЦ ЭПАС, 2002. – 304 с.

Подано до редакції 03.05.09

РЕЗЮМЕ

Розглянуто провідні теоретичні підходи до проблеми психологічного супроводу та відбору охоронців. З'ясовано, що вимоги до професії охоронця зумовлені специфікою виду охоронної діяльності.

Ключові слова: приватний охоронець, етапи психологічного супроводу, вимоги до приватних охоронців, професійні вміння та навички.

О.В. Турьян

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ И ПОДБОРА КАДРОВ ДЛЯ ЧАСТНЫХ ОХРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

РЕЗЮМЕ

Рассмотрено главные теоретические подходы к проблеме психологического сопровождения и отбора охранников. Выяснено, что требования к профессии охранника обусловлены спецификой вида охранительной деятельности.

Ключевые слова: частный охранник, этапы психологического сопровождения, требования к частным охранникам, профессиональные умения и привычки.

О. V. Turyan

PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES OF STUDYING AND SELECTING THE STAFF FOR PRIVATE GUARD ENTERPRISES

SUMMARY

The article presents the main approaches to the problem of psychological accompaniment and selection

of guards. It is established that demands of the profession of a security guard are determined by specificity of a kind of guarding activity.

Keywords: a private security guard, stages of psychological accompaniment, demands of private security guards, professional skills and abilities.
