

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДИКИ «ПИКТОГРАММА» В СИСТЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПРОФОТБОРА СОТРУДНИКОВ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Основная цель психологического профессионального подбора кадров – обеспечение максимально возможной надежности персонала основанного на соответствии индивидуальных психофизиологических характеристик и личностных особенностей человека специфическим требованиям того или иного вида профессиональной деятельности. Специфика деятельности негосударственных предприятий безопасности (НПБ) предъявляет высокие требования к личности сотрудника. При определении профессиональной пригодности кандидата к деятельности сотрудника НПБ существенное значение имеют многие его психологические, физиологические свойства и личностные особенности.

Нами было проведено исследование в группе сотрудников, принятых на работу в различные НПБ г. Одессы на должности охранников, старших охранников, сотрудников групп оперативного реагирования (ГОР), старших ГОР, водителей-охранников, инспекторов оперативной службы (всего – 130 человек). Цель исследования – выявление наиболее пригодных по своим индивидуально-психологическим качествам к работе в НПБ сотрудников, и отсева лиц, которые по своим интеллектуальным способностям, психическому складу, личностным особенностям не отвечают требованиям, предъявляемым к работникам служб безопасности.

Профессионально важные качества сотрудника охраны, его пригодность к охранной деятельности, уровень профессионализма оценивались с помощью квалификационных критериев, которые отражены в различного рода документах о полученном образовании, специализации и т.д., а также с помощью психологических критериев, выявленных в результате психодиагностического обследования.

Психологические критерии проявлялись в тестовых оценках кандидата. Обследование проводилось с помощью специально подобранной батареи тестов. Психодиагностические тесты подбирались с учетом надежности, диагностической и прогностической валидности, т.е. с учетом способности методик не только оценивать актуальное состояние кандидата, но представлять научно обоснованный прогноз относительно его профессиональной эффективности. Кроме того, в целях повышения, точности и достоверности полученных результатов тестовые методики были подобраны таким образом, чтобы перепроверять и взаимодополнять друг друга. На наш взгляд, в практике психодиагностического тестирования кандидатов в сотрудники предприятий безопасности рациональным является использование проективных методик.

Проективные методики (от лат. *proiectio* – бросание вперед) разработаны в рамках проективного диагностического подхода. Понятие проекции для обозначения этих методик было впервые использовано Л.Франком в 1939г. Основная гипотеза использования проективных методик состоит в том, что испытуемый, воспринимая и интерпретируя тестовый материал, отражает фундаментальные, глубинные аспекты функционирования своей психики, зачастую неосознаваемые. Посредством тестовых материалов человек «проецирует» существенные и относительно устойчивые свойства личности, потребности, тревоги, конфликты, глубинные мотивы поведения. В соответствии с данной гипотезой, восприятие окружающего мира, различные виды деятельности человека, в том

числе и профессиональной, эмоции, чувства, высказывания предопределяются субъективными наклонностями и влечениями личности. В психоаналитической практике феномен проекции рассматривается как личностный фактор в восприятии окружающего мира. Являясь одним из защитных механизмов психики, проекция проявляется в том, что человек свои собственные нежелательные черты приписывает другим и таким путем защищает себя от осознания этих же черт в себе. Механизм проекции позволяет личности оправдать многие свои поступки, которые неприемлемы для сознания ввиду определенных моральных принципов. Внутренний конфликт мотивирует процесс приписывания окружающим собственных неосознаваемых или подавляемых мыслей, желаний, способов поведения. Характерной особенностью проективных методик является неопределенность стимульного материала и стимулы приобретают смысл не столько в силу их объективного содержания, сколько в связи с личностным значением, придаваемым им испытуемым, который не знает, что в его ответах диагностически значимо, так как исследование проводится под предлогом изучения какой либо изолированной психической функции (память, внимание, воображение) [2]. При условии безоценочного отношения со стороны экспериментатора проективные методики являются эффективным средством налаживания первых контактов между психологом и клиентом.

В проведенном нами исследовании в качестве одной из основных использовалась проективная методика «Пиктограмма». Пиктограмма как метод психодиагностического исследования, стала использоваться в нашей стране в 30-е годы XX века для изучения опосредованного запоминания. Общая идея исследования была предложена Л.С. Выготским в рамках культурно-исторической теории психического развития человека. Согласно этой концепции, высшие психические функции человека носят опосредованный характер и развиваются исторически, с помощью выработанных в истории человеческого общества средств – знаков-символов, орудий труда.

Опосредованное запоминание — функция синтетическая, отражающая как мнестические, так и интеллектуальные процессы. Мыслительный акт «построения образа, пригодного для запоминания, представляет собой довольно самостоятельную творческую активность процесс мышления. В нем, как в капле воды, отражается строение мышления...» [1]. Значительный вклад в разработку методики внесли такие выдающиеся ученые как А.Р. Лурия, А.Н. Леонтьев, С.Я.Рубинштейн, Б.В. Зейгарник, Г.В. Биренбаум и др., которые считали применение пиктограмм целесообразным для исследования ассоциативного мышления и логической памяти.

В 80-90-х годах XX в. Б.Г. Херсонский разработал проективный интерпретационный подход к анализу результатов исследования с помощью методики «Пиктограмма», что позволяет использовать ее не только для исследования мышления, но и для квалификации актуальных эмоциональных состояний испытуемых, способности к адекватной рефлексии и самоконтролю, критичности и других компонентов в оценке личности. Вышеперечисленные возможности, открывающиеся при использовании именно проек-

тивного интерпретационного подхода, дают возможность успешно использовать методику в системе психологического профотбора для выявления индивидуально-психологических особенностей в рамках психической нормы.

Выбор методики «Пиктограмма» для использования в данном исследовании обусловлен тем, что деятельность сотрудников охраны связанная с риском, стрессами и к личности кандидата предъявляются особые требования, прежде всего в отношении психического здоровья. Многие из тех, кто работает сегодня в охранных фирмах – бывшие военнослужащие, сотрудники МВД. Некоторым из них приходилось неоднократно бывать в экстремальных ситуациях, принимать участие в боевых действиях. У людей после пребывания в «зоне напряженности» формируется определенный тип личности со своей психологией и системой ценностей. По статистике, 65% ветеранов, принимавших участие в боевых действиях, по возвращении имеют проблемы во взаимоотношениях с окружающими, из них 35% - имеют нервно-психические расстройства. Процесс адаптации зависит от многих факторов и, к сожалению, не всем удается в полной мере преодолеть возникшие личностные проблемы, что в свою очередь может приводить к неадекватным поведенческим реакциям и оказывать негативное влияние на профессиональную деятельность человека.

Методика «Пиктограмма» является надежным инструментом не только для определения индивидуально-психологических особенностей в рамках психической нормы, но и для определения отсутствия характерных изменений.

В нашем исследовании методика «Пиктограмма» применялась в батарее тестов наряду с ММРІ-2, «Недостающими деталями» (восьмой субтест Векслера), тестом «Рука». В качестве дополнительных использовались тест цветных выборов Люшера, экспресс-тесты на внимание, память, реакцию.

После тестирования и составления психологического заключения проводилось наблюдение за практической деятельностью сотрудников в течение 4-х – 6-ти месяцев. Далее была произведена оценка уровня профессиональной успешности работающих в фирме охранников. Для этой цели использовался метод экспертной оценки.

По уровню профессиональной пригодности 130 сотрудников были разделены на три группы. В первую группу вошли 32 человека полностью соответствующие требованиям специальности. Вторая группа численностью 51 человек - средний уровень профессиональной пригодности, 47 человек были признаны профессионально непригодными, из них впоследствии были уволены по служебному несоответствию 43 человека. Кроме того, на основе тех же критериев была сформирована отдельная («эталонная») группа, которая включала в себя наиболее профессионально успешных работников охраны. Усредненные тестовые показатели данной группы продемонстрировали особенности личности профессионально эффективного работника охранной службы. Также, усредненные показатели были выведены для двух других групп.

Результаты исследования позволили разработать количественные критерии оценки кандидатов на работу в НПБ как по другим методикам, так и по методике «Пиктограмма» с отнесением их к одной из следующих групп профессиональной пригодности.

При обработке экспериментальных данных полученных с помощью методики «Пиктограмма» мы учитывали не только количественные показатели, но и качественные, а так же эмоциональное отношение к заданию, легкость выполнения и пр.

Интерпретация складывалась из качественного анализа каждого образа с последующей формализованной оценкой на основе отнесения к определенному типу; оценки количественного соотношения образов различного типа в данном протоколе; учета аналитических факторов, недоступных формализации (особые феномены), в том числе графических особенностей рисунка. К особым феноменам относились ассоциации по созвучию; сверхабстрактность символики; недифференцированные изображения; «шоковые» реакции; употребление буквенных обозначений; стереотипии; высказывания испытуемых и т. д. При качественном анализе учитывалась тематика рисунка, факторы абстрактности (конкретные образы, метафорические образы, геометрические, графические и грамматические символы, индивидуально-значимые образы, формальные образы). Дополнительно рисунки оценивались по фактору частоты (стандартные, оригинальные, повторяющиеся) и по фактору адекватности (близость образа и понятия, степень обобщенности, лаконичность изображения).

При анализе графических особенностей рисунка учитывались расположение на листе бумаги, характер линий, размер, нажим и т. д.

Так для профессионально эффективных сотрудников (I группа) характерно доверие к инструкции, понимание смысла задания, подчинение требованиям, высокая продуктивность запоминания (13 – 14,5). В структуре пиктограмм по фактору абстрактности представлены все основные типы образов: геометрические символы, метафоры, атрибутивные и конкретные. Среди образов преобладают атрибутивные и конкретные. Индивидуально значимые образы в некоторых протоколах фиксировались в количестве не более одного-двух. Отмечаются высокий уровень адекватности при наличии в некоторых протоколах одного-двух оригинальных образов и двух-трех метафорических. Для протоколов характерна высокая упорядоченность рисунка, правильное горизонтальное или вертикальное расположение, размеры рисунков в большинстве случаев позволяют разместить все изображения на одном листе. В некоторых протоколах встречаются нумерация - по своей инициативе испытуемый нумерует рисунки, пунктуация – рисунки разделяются запятыми, взятие рисунка в рамку.

В протоколах сотрудников отнесенных к группе среднего уровня профессиональной пригодности (II группа) по фактору абстрактности представлены также все основные типы образов с преобладанием конкретных и атрибутивных. Индивидуально значимые образы представлены умеренно. Уровень адекватности достаточно высокий, однако количество метафорических образов и оригинальных выше, чем в первой группе. Сотрудники, дававшие несколько метафорических и (или) оригинальных образов в пиктограмме в основном объясняли наличие данных образов тем, что понимали цель исследования не только в изучении способности запоминания, но и в изучении характеристик мышления, интеллекта, сообразительности. У некоторых испытуемых, вошедших во вторую группу, была отмечена своеобразная установка на оригинальность, стремление выразить смысл понятия абстрактно, графическими средствами, соответственно в протоколах данной группы геометрические символы встречались ча-

ще, в основном при изображении абстрактных понятий, таких как «развитие», «разлука», «обман», «сомнение». Размеры рисунков без существенных особенностей, стабильность графических характеристик и упорядоченность композиции пиктограмм – удовлетворительные. Продуктивность запоминания – 11-13.

Протоколы сотрудников вошедших в группу профессионально непригодных (III группа) более разнообразны. Так, некоторые испытуемые проявляли недостаточное понимание смысла задания, имели место критика тестирования, поведенческая демонстративность, отказ от выполнения задания, «шоковые» реакции на эмоционально-значимые понятия, спонтанные высказывания (ссылки на неумение рисовать, поиск «оценки» психолога и др.). Некоторые испытуемые не могли выбрать образ на абстрактные понятия такие как «развитие», «сомнение», «справедливость». В ряде протоколов снижается число атрибутивных и

метафорических образов, увеличивается количество конкретных, практически отсутствуют удачные оригинальные образы и геометрические символы. Также отмечается наличие особых феноменов: типической и атипической стереотипии, частичных персевераций. В некоторых случаях наблюдались изменения размеров рисунка (изображения слишком велики или слишком малы), колебания нажима линий, несовпадение линий на стыке, дрожащие линии. Продуктивность опосредованного запоминания снижена – в среднем – 8,5 – 12, в некоторых случаях и ниже.

В целом результаты исследований подтвердили надежность и достоверность используемых тестовых показателей полученных с помощью методики «Пиктограмма». Таким образом, была доказана обоснованность применения данной методики и психологических критериев оценки персонала при проведении профессионального отбора.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лонгинова С. В. Исследования мышления с помощью метода «пиктограммы» // Психологические исследования. - 1971 - Вып. 3. – с. 162-167.
2. Соколова Е. Т. Проективные методы исследования личности. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980.

3. Херсонский Б. Г. Пиктограмма как метод изучения личности в норме и при некоторых нервнопсихических заболеваниях: Метод. Рекомендации. – Л., 1984
4. Херсонский Б. Г. Метод пиктограмм в психодиагностике. – С-Пб., 2003.

Подано до редакції 8.08.05

РЕЗЮМЕ

У статті представлені результати дослідження психологічних особливостей співробітників недержавних підприємств безпеки, проведеного за допомогою методики «Піктограма».

SUMMARY

The article presents the results of research on psychological features of employees of private security enterprises. The investigation was carried out with the help of a technique named "Pictogram".