

## ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЛЕКСА ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДИК В СИСТЕМЕ ПРОФОТБОРА СОТРУДНИКОВ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Психологический и физический риск является обязательной характеристикой труда сотрудника охраны. Это предъявляет определенные требования к личности работников. [1]. Как в государственных, так и негосударственных охранных структурах необходима налаженная система подбора, подготовки и расстановки кадров, а также, контроля за психическим и моральным состоянием персонала во избежание серьезных нарушений, в том числе и криминальных. Сегодня общая ситуация в Украине характеризуется экономической нестабильностью, наличием большого количества уголовных преступлений и в таких условиях, безусловно, возрастает необходимость обеспечения безопасности граждан, а также материальных ценностей и объектов различных форм собственности. Проблема комплексного профотбора в охранные службы становится все более актуальной, так как эффективность работы предприятия зависит непосредственно от профессионализма людей, которые занимаются охранной деятельностью. В данный период времени на территории Украины практически весь спектр охранных услуг предоставляют Государственная служба охраны при МВД Украины (далее ГСО), а также негосударственные предприятия безопасности (далее НПБ). И, если в системе МВД действует государственный подход к отбору кадров и психологический отбор является обязательным, подготовкой сотрудников занимаются специализированные учебные заведения, то в НПБ право решения подобных вопросов, по сути, предоставлено руководителям предприятий и зависит от индивидуального видения данной проблемы каждым из них. Отсутствие четкой законодательной базы деятельности охранных предприятий на сегодняшний день является значительным препятствием на пути решения многих вопросов, в том числе и вопросов формирования кадрового состава. Такие необходимые документы как «Закон Украины об охранных деятельности» и «Закон Украины об оружии» не один год находятся в состоянии постоянной доработки и, возможно, когда-то будут приняты, но негосударственные предприятия безопасности предоставляют услуги по охране уже сегодня. Проблема обеспечения надежности персонала касается не только НПБ и их клиентов, а так же и остальных граждан, которые потенциально могут быть вовлечены в процесс пресечения противоправных действий.

Мы провели исследование, актуальность которого обусловлена недостаточностью теоретических обобщений и научно-практических разработок по вопросам профессионального отбора и профессионально-психологической подготовки сотрудников негосударственных предприятий безопасности с учетом профессионально важных качеств. Цели исследования были следующими. На основании психологического анализа особенностей профессиональной деятельности сотрудников выделить профессионально-важные качества, непосредственно влияющих на выполнение ими служебных обязанностей и определить структуру, критерии и методы комплексного профессионального психологического подбора кадров в НПБ. Теоретико-методологическую основу исследования составили работы Л. С. Выготского, А., Н. Леонтьева, С.Л. Ру-

бинштейна, Б. Ф. Ломова, В.Д. Небьлицина, К.К. Платонова, В.Д. Шадрикова, А.Н. Столяренко, А.В. Тимченко, Л.П. Степановой, П.И. Климука, В.И. Барко, С.Е. Тихонова, Г.А. Филоновича и др. В ходе исследования использовались следующие методы: изучение документации, структурно-функциональный и психологический анализ деятельности, наблюдение, опрос, анкетирование, метод экспертной оценки, сравнительный анализ эмпирических данных, статистические методы обработки эмпирических данных. На основе специально проведенного исследования была разработана процедура психологического обследования, которая включала изучение автобиографии и характеристики с последнего места работы, службы или учебы сотрудника; неструктурированное интервью, психологическое тестирование; наблюдение в процессе интервью и тестирования; составление психологического заключения. Была скомплектована батарея тестов, в которую в качестве базовых вошли следующие психодиагностические методики: ММРІ-2, «Пиктограмма», «Недостающие детали» (восьмой субтест теста Векслера), «Hand-test», «Память на зрительные образы». В качестве дополнительных методик используются экспрестесты на внимание, память, реакцию. "Миннесотский многофакторный опросник личности" (ММРІ-2) характеризует позитивные и негативные особенности личности, личностные склонности, предпочтения, наиболее распространенный тип поведения, способ принятия решений. Тест отвечает требованиям психометрии и является адаптированной, объективной, надежной, валидной, нормативной методикой. Он обладает независимостью результата от исследователя и испытуемого за счет возможности статистического контроля, основан на типичных ответах однородных групп здоровых лиц и синдромно сходных больных, к нему применимы методы статистического анализа [2]. Одна из сильных сторон ММРІ-2 – целостный взгляд на личность. Каждая из основных шкал профиля выявляет определенные личностные особенности, которые должны рассматриваться в качестве ведущей типологической тенденции в том случае, если эта шкала является единственным преобладающим пиком в профиле, находящимся в пределах нормативного разброса. ММРІ-2 позволяет в большинстве случаев отделить норму от патологии, выявляя психически нездоровых кандидатов или находящихся в пограничном относительно болезни состоянии. Именно по этому данная методика была выбрана в качестве одной из базовых. Выбор методики «Пиктограмма» обусловлен тем, что проективный интерпретационный подход к анализу результатов исследования разработанный в 80-90-х годах XX в. Херсонским Б.Г. позволяет использовать ее не только для исследования опосредованного запоминания, памяти, мышления, но и для квалификации актуальных эмоциональных состояний испытуемых, способности к адекватной рефлексии и самоконтролю, критичности и других компонентов в оценке личности [3].

Вышеперечисленные возможности, открывающиеся при использовании именно проективного интерпретационного подхода, дают возможность успешно использовать методику в системе психологического профотбора для выявления индивидуально-

психологических особенностей в рамках психической нормы. 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. Восьмой субтест теста Векслера «Недостающие детали», методика «Память на зрительные образы» были выбраны в качестве базовых, так как предназначены для исследования памяти, внимания, опосредованного запоминания, выявления способности логически мыслить, находить существенные связи между предметами и явлениями, для определения уровня умственной работоспособности, умения концентрировать внимание, сообразительно-

сти в целом, т. е. качеств, необходимых в деятельности охранника и выделенных экспертами как проф. необходимые. Низкие результаты по методикам позволяют выявлять лиц со сниженными интеллектуальными, познавательными способностями, с недостаточно развитым аналитическим складом мышления, неспособных концентрировать внимание. «Hand-test», как и всякая проективная методика, построен на допущении, что ответы испытуемого на предъявленные ему неоднозначные стимулы отражают существенные и относительно устойчивые свойства его личности. Как проективная методика «Hand-test» разделяет «сильные и слабые» стороны данного вида психодиагностического инструментария. Однако, в отличие от большинства проективных методик, в которых внимание фокусируется на общей картине личности, а не на измерении отдельных ее свойств, тест допускает эти возможности. Кроме того, в силу своих конструктивных особенностей методика позволяет надежно прогнозировать и качественно оценивать такое специфическое свойство личности как «открытое агрессивное поведение», то есть противоречащее социальным нормам в ситуациях совместной деятельности, что является достаточно важным при отборе кандидатов в охранные службы [4]. Средние оценки по данным тестам у группы профессионально успешных охранников оказалась более высокими, чем у группы профессионально неуспешных, что позволило разработать количественные критерии оценки кандидатов на работу в службу охраны по данным методикам с отнесением их к одной из групп профессиональной пригодности. Учитывался также и уровень образования. I группа - высокий уровень профессиональной эффективности. Тестовые показатели следующие: MMPI:

L	F	K	Hs	D	Hy	Pd	Fm	Pa	Pt	Sc	Ma	St	Инд. Уэлша
56	42	60	50	52	43	49	38	39	47	48	51	48	-13

Зрительная память: 10. Недостающие детали: 13. Пиктограмма: 13. и выше Уровень образования преобладающего в выборке - средне специальное, в том числе - военное «Напечем»: -1.

II группа - средний уровень профессиональной эффективности. Тестовые показатели следующие: MMPI:

L	F	K	Hs	D	Hy	Pd	Fm	Pa	Pt	Sc	Ma	St	Инд. Уэлша
48	51	58	49	52	52	51	32	53	47	48	51	52	-10

Зрительная память: 8. Недостающие детали: 12. Пиктограмма: 12. Образование - высшее, незаконченное высшее, в том числе - военное «Hand-test» 1.

III группа - охранники не соответствующие требованиям специальности. Тестовые показатели следующие: MMPI:

L	F	K	Hs	D	Hy	Pd	Fm	Pa	Pt	Sc	Ma	St	Инд. Уэлша
65	55	43	49	54	52	60	32	49	57	41	56	55	-9

Зрительная память: 7. Недостающие детали: 9. Пиктограмма: 10 и ниже. Уровень образования преобладающего в выборке - среднее «Hand-test»: 2.

Результаты исследований подтвердили высокую надежность и достоверность используемых тестовых показателей в качестве критериев для профессионального психологического отбора сотрудников охраны. Дальнейшие исследования предполагают создание алгоритма определения уровня профессиональной успешности и, в перспективе, компьютерной программы, которая может быть использована на первом этапе психологического профотбора в качестве экспресс-диагностики.

**ЛИТЕРАТУРА:**

1. Створення системи забезпечення психологічної надійності персоналу. Організація та проведення психопротективної роботи в органах внутрішніх справ України. Матеріали II Всеукраїнського науково-практичного семінару. – Київ, 2003. – 127 с.  
2. Анастаси А., Урбина С. Психологическое те-

стирование. – СПб, 2001. – 687 с.  
3. Херсонский Б. Г. Метод пиктограмм в психодиагностике. – С-Пб., 2003, - 148 с.  
4. Курбатова Т. Н., Муляр О.И. Проективная методика исследования личности «HEND-ТЕСТ» (Руководство по использованию). - СПб., 1995, - 56 с.

Подано до редакції 23.11.05