

УДК 159.9.072

ББК 88.9

Р.В. Овчарова

*Курганский государственный университет,
Курган*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация. *Рассмотрено понятие психологического отбора кадров, его процедура и критерии. Представлены результаты исследования кандидатов и действующих сотрудников органов внутренних дел. Описаны достоверные различия между двумя группами, которые доказывают предположение о том, что профессиональная деятельность оказывает формирующее влияние на личность сотрудника, в первую очередь, на его профессионально важные качества.*

Ключевые слова: *профессиональный отбор, сотрудники органов внутренних дел, психологические особенности личности.*

R.V. Ovcharova

Kurgan State University, Kurgan

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF CANDIDATES FOR THE POSITIONS OF STAFF OF BODIES OF INTERNAL AFFAIRS

Abstract. *The concept of psychological selection of personnel, its procedure and criteria are studied. The results of the study of candidates and current employees of the internal Affairs bodies are presented. Credible differences are described between the two groups, proving the assumption that professional activity has a formative effect on the personality of the employee, first of all, his professionally important qualities.*

Keywords: *professional selection, employees of*

Актуальность исследования. Оптимизация отбора персонала является важнейшей задачей кадрового менеджмента, поскольку предопределяет хорошую профессиональную адаптацию и эффективность сотрудников. Специфика службы в органах внутренних дел предъявляет повышенные требования к кандидатам: к их профессиональной компетентности, к физической подготовке. Не менее важную, а часто и решающую роль играют морально-психологические особенности личности претендентов. Поэтому проблема психологического отбора кандидатов для данной сферы профессиональной деятельности представляет собой научный и практический интерес.

Цель исследования – изучить психологические особенности кандидатов на должность сотрудников органов внутренних дел.

Гипотеза исследования: профессиональная деятельность действующих сотрудников органов внутренних дел оказывает формирующее воздействие на их личностные особенности (профессионально важные качества).

Методологической основой исследования явились представления о комплексном подходе к осуществлению психологического кадрового отбора кандидатов на должность сотрудника органов внутренних дел.

Методы исследования: эмпирические психодиагностические методы (психодиагностические методики), методы обработки данных (количественный и качественный); интерпретационный метод, а также методы математической статистики.

Методики исследования. Тест «Прогрессивные матрицы» Дж. Равена, кратковременный ориентировочный тест КОТ-2, тест «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина, опросник ММИЛ-2 (Миннесотский Многошкальный Личностный Опросник), опросник оценки правосознания, опросник ВСК-1 (Волевой самоконтроль личности) А.Г. Зверкова и Е.В. Эйдмана, методика изучения локус-контроля Дж. Роттера.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключаются в расширении научных представлений о проблеме психологического кадрового отбора сотрудников органов внутренних дел.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования полученных результатов для создания психологических программ, направленных на эффективную деятельность на службе в органах внутренних дел, а также при аттестации сотрудников. Выводы и полученные данные можно использовать в практической деятельности психологов, руководителей подразделений.

Психологический отбор кадров в органах внутренних дел. При анализе понятия «отбор

персонала» выяснилось, что большинство ученых используют термины «отбор» и «подбор» персонала как синонимы. Понятие «отбор персонала» трактуется по-разному. Так, отбор персонала рассматривается как серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы [5]. Ряд исследователей полагают, что «отбор – это вид управленческой деятельности, с помощью которой организация выбирает из подобранных кандидатов на вакантную должность одного наилучшего» [7]. Отбор персонала рассматривается также как функция организации, которая заключается в стремлении выявить личностный, интеллектуальный и ресурсный потенциал, который будет способствовать решению задач организации [4]. Под отбором персонала понимают также идентификацию требований, предъявляемых организацией к качеству человека; систему мероприятий, обеспечивающих формирование такого состава персонала, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам организации; процесс, посредством которого предприятие выбирает из списка претендентов одного, наилучшим образом соответствующего вакантному месту, и т.п. [2].

В нашем исследовании мы будем придерживаться точки зрения Н.В. Деминой о том, что основной целью отбора кадров является выбор из множества соискателей работника с нужной квалификацией и необходимыми личностными качествами, способного решать поставленные перед ним задачи максимально эффективно [4].

Проведенный анализ сущности и содержания отбора персонала как важнейшего элемента системы кадрового менеджмента позволяет сделать следующие выводы:

– поскольку процесс отбора персонала – один из самых необходимых, но и проблемных процессов в жизни любой организации, его нужно оптимизировать;

– недифференцированное использование понятий «отбор» и «подбор» персонала создает трудности в научном и практическом аспектах;

– отбор персонала чаще трактуется как односторонний процесс, в котором кандидаты остаются пассивными объектами;

– основной целью отбора кадров является выбор из множества соискателей работника с нужной квалификацией и необходимыми личностными качествами, способного максимально эффективно решать поставленные перед ним профессиональные задачи;

– при отборе кадров важно избегать субъективного мнения к кандидату, применять валидные критерии отбора, основанные на компетентностном подходе, знании требований к должности и личности;

– на отбор сотрудников влияет общая страте-

гия кадровой политики на определенном этапе;

– для достижения большей объективности в практике отбора претендентов все большую роль начинают играть стандартизированные методы и способы, многоступенчатые технологии, предусматривающие последовательное использование взаимодополняющих методов.

Н.В. Демина указывает на большую демократичность отбора по сравнению с подбором. В числе недостатков отбора автор называет высокую степень субъективизма, пристрастное отношение субъекта, осуществляющего данную функцию, которая носит эмоционально-психологический характер [4].

Процедура психологического отбора кадров в органах внутренних дел. Критериями определения категорий профессиональной пригодности являются уровень развития личных и деловых качеств кандидатов, необходимых для исполнения должностных обязанностей сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, наличие или отсутствие факторов риска. Основная цель оценки кандидатов – это определение соответствия личных, деловых, моральных и профессиональных качеств кандидатов квалификационным и иным требованиям, предъявляемым к должностям в органах внутренних дел. Сама оценка производится в ходе осуществления кадровых технологий в процессе прохождения службы, ее результаты могут быть положены в основу карьерного роста правоохранительного служащего либо, наоборот, стать основанием для принятия решения о несоответствии его занимаемой должности [1; 3; 6].

В случае внутреннего отбора кадров осуществляется оценка кандидата только на соответствие квалификационным требованиям должности, а в случае внешнего отбора – как на соответствие квалификационным требованиям, так и на соответствие иным требованиям, установленным законодательством к сотрудникам органов внутренних дел. Служебно-личностный рейтинг предполагает наличие двух составляющих: служебной и личностной. Использование рейтинга служебно-личностных компетенций сотрудников органов внутренних дел способствует более объективной оценке уровня профессиональных навыков и качеств сотрудников, а также позволяет снизить проявления коррупционного протекционизма при разрешении кадровых вопросов в органах внутренних дел.

Таким образом, наличие в органах внутренних дел квалифицированных кадров находится в прямой зависимости от проведения кадровых процедур, основанных на квалификационных требованиях.

Анализ результатов эмпирического исследования. **Базой исследования** явилось подразделение УВД по Курганской области. Кандидаты на должность сотрудников внутренних дел в количестве 30 человек и действующие сотрудники в ко-

личестве 30 человек. Всего 60 человек в возрасте 20-35 лет.

В исследовании был применен стандартный психодиагностический комплекс для отбора кандидатов на должности сотрудников органов внутренних дел, состоящий из семи названных выше методик.

В результате исследования кандидатов на должность сотрудников органов внутренних дел выявлены следующие психологические особенности (рисунки 1, 2).

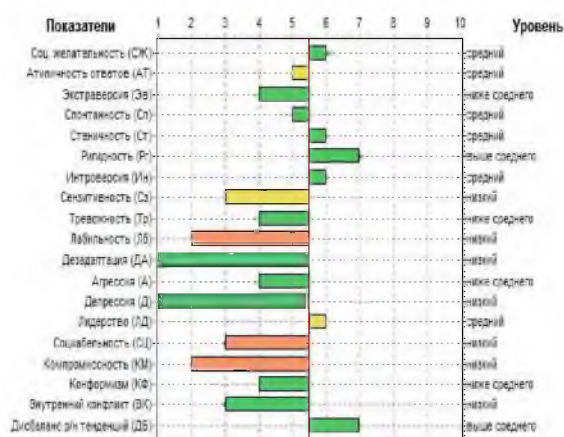


Рисунок 1 – Результаты исследования кандидатов на должность сотрудников органов внутренних дел (уровни)

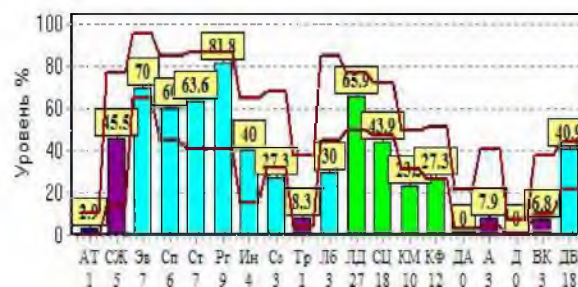


Рисунок 2 – Результаты исследования психологических особенностей личности кандидатов на должность сотрудников органов внутренних дел (проценты)

Матрицы Равена. В основном у всех обследуемых наблюдается средний уровень развития общего и невербального интеллекта и способности к обнаружению связей, выявлению отношений и зависимостей между предметами и явлениями. По субтесту «Аналогии» был выявлен достаточный уровень развития понятийного логического мышления в речевом плане, умения находить причинно-следственные и другие связи между явлениями. Характерна средняя степень осмысленности восприятия текстов, понимания логики изложения, способность расставлять смысловые акценты, понимать отношения. Общие аналитические способности по субтесту «Словарь» проявляются на среднем уровне. Выявлена довольно высокая эрудированность, в частности, широкий кругозор и значительная познавательная активность.

Методика КОТ. Уровень развития общих ум-

ственных способностей выше среднего. Хорошо выражены познавательная активность и способность к обучению. Довольно быстро происходит формирование необходимых навыков и умений, перестройка стратегий и способов переработки информации при изменении условий деятельности.

Методика М-профиль. Выявлены пять групп: кандидаты с высокой потребностью в деньгах и в признании; с высокой потребностью в структурировании работы и в признании их заслуг; с высокой потребностью в деньгах и низкой потребностью в креативности; с высокой потребностью в структурировании и низкой потребностью в креативности; с высокой потребностью в признании и низкой потребностью в самосовершенствовании.

Опросник ММИЛ. Выявлен обычный уровень внимания к собственному здоровью – не больше и не меньше, чем это принято; испытуемые пытаются установить ровные отношения с людьми на основе взаимности, не преувеличивая и не преуменьшая своей значимости для знакомых, друзей и близких; иногда в конфликтных ситуациях испытуемые могут проявлять вспыльчивость. Выраженного своеобразия круга интересов, входящих в противоречие с типичным полоролевым поведением, не выявлено. В равной степени проявляется интерес и к гуманитарным, и к сугубо практическим вопросам. Умеренная приверженность собственным целям и жизненным планам. Умение вовремя принимать ответственные решения, хотя и не без некоторых колебаний; способность успешно адаптироваться к изменениям; руководствуется примерно в равной мере как потребностью в достижении успеха, так и стремлением избежать неудачи.

Для кандидатов характерны решительность, гибкость поведения и низкий уровень тревожности, что обуславливает уверенность при принятии решений; при этом они не всегда уделяют достаточное время и внимание тщательному взвешиванию всех «за» и «против». Испытуемые проявляют неплохое взаимопонимание с людьми. Кандидаты ориентируются на здравый смысл и общепринятые представления. Как правило, не интересуются абстрактными идеями и недолюбливают их носителей, плохо понимают язык символов, не выступают в роли генераторов новых идей. Легко находят общий язык с окружающими в стабильных условиях, но в непривычных условиях могут теряться.

Кандидаты имеют умеренный уровень активности и нейтральный фон настроения. Их отличают высокая общительность, эмоциональная отзывчивость, охотное принятие на себя общественных обязанностей.

Правосознание. У обследуемых кандидатов заложены основы правосознания (средний уровень). Средний уровень бытовой сферы правосознания. Хороший уровень деловой сферы правосознания. Средний уровень гражданской сферы правосознания. Хороший уровень право-

вых знаний.

Опросник ВСК. Для кандидатов характерны эмоциональная зрелость, активность, независимость, самостоятельность; спокойствие, уверенность в себе, ответственность, устойчивость намерений, реалистичность взглядов, развитое чувство долга. Как правило, хорошо осознаются собственные мотивы, планомерно реализуются намерения, умеют распределять собственные усилия, способны контролировать свои поступки, обладают выраженной социально-позитивной направленностью. Также отмечаются высокая работоспособность, активное стремление к выполнению намеченного; устойчивость к соблазнам, уважение к социальным нормам; преграды и препятствия обладают мобилизирующим эффектом. В стрессовых ситуациях умеренной интенсивности они способны сохранять самообладание. Отмечается несклонность к скоропалительным решениям, умеренная готовность к разумному риску; колебания настроения адекватны ситуации.

Локус контроля. Средний (нормальный) уровень общей интернальности, проявляющийся как в описании личного опыта, так и в суждениях о жизни вообще. В ситуациях профессиональной (учебной, производственной и т.д.) деятельности испытуемые имеют средний (нормальный) уровень интернальности. В области межличностных отношений испытуемые не считают себя способными активно формировать свой круг общения в основном из-за того, что не хотят (или не могут) брать на себя ответственность за сложившиеся межличностные отношения. Для испытуемых характерны низкая ответственность за события в своей семейной жизни, перекалывание причин значимых ситуаций, возникающих в семье, на своих близких. В целом к жизни они относятся рационально и достаточно взвешенно.

В основном у обследуемых кандидатов наблюдается пониженный уровень агрессивности, нервно-эмоциональная выносливость и высокая адаптивность.

В целом по психологическим показателям кандидаты вполне соответствуют первичным квалификационным требованиям. Можно предположить, что впоследствии профессиональная деятельность повысит уровень их профессионально важных качеств.

Анализ показал, что существуют достоверные различия психологических особенностей личности кандидатов и действующих сотрудников органов внутренних дел по следующим параметрам: правосознание, высокий уровень бытовой сферы правосознания ($t=3,12$ при $p \geq 0,05$). Высокий уровень гражданской сферы правосознания ($t=4,85$ при $p \geq 0,05$), сензитивности ($t=4,85$ при $p \geq 0,05$). У действующих сотрудников снижены уровень дезадаптации ($t=4,85$ при $p \geq 0,05$), тревожность ($t=4,85$ при $p \geq 0,05$), внутренний конфликт ($t=4,85$ при $p \geq 0,05$), агрессия ($t=4,85$ при $p \geq 0,05$).

Большинство профессионально важных параметров личности, которые у кандидатов нахо-

дятся на среднем уровне развития, у действующих сорудников достигают высокого уровня.

Вывод. Таким образом, профессиональная деятельность действующих сорудников органов внутренних дел оказывает формирующее воздействие на их личностные особенности, в частности, на правосознание, мотивационные предпочтения, волевой самоконтроль, самообладание, локус контроля жизни, деятельности и межличностных отношений, адаптационные возможности.

Список литературы

- 1 Артемова М. В. Проблемы правового регулирования подбора, использования и профессионального обучения кадров в организации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2005. 35 с.
- 2 Блинов А. О., Василевская О. В. Искусство управления персоналом: учебное пособие для экономических колледжей и вузов. Москва : ГЕЛАН, 2001. С. 388.
- 3 Гончарова Н. А., Костылева И. В. Аксиологические основания надежности личности сорудников полиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. №2 (61). С.7-11.
- 4 Демина Н. В. Отбор персонала как функция кадрового менеджмента в современных организациях : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Москва, 2011. 25 с.
- 5 Дуракова И. Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта. Москва : Центр, 1998. С.8.
- 6 Караваяев А. Ф., Крук В. М., Носс И. Н. Проблемы личностно-профессиональной диагностики в профессиональном отборе кандидатов на службу в органы внутренних дел и оценки надежности сорудников // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. №3 (62). С.106-113.
- 7 Федорова Н. В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации : учебное пособие. Москва : КНОРУС, 2005. С. 123.

References

- 1 Artemova M. V. problems of legal regulation of selection, use and professional training of personnel in the organization: author. dis. ... kand. the faculty of law. sciences'. M., 2005. 35 p.
- 2 Blinov A. O., Vasilevskaya O. V. the Art of personnel management : a textbook for economic colleges and universities. M.: GELAN, 2001. P. 388.
- 3 Goncharova N. A. Kostyleva I. V. Axiological bases of reliability of the personality of police officers // Psychopedagogy in law enforcement. 2015. №2 (61). S. 7-11.
- 4 Demina N. In. Selection of personnel as a function of personnel management in modern organizations: author. Diss. ... kand. sociology. sciences'. M., 2011. 25 p.
- 5 Durakova I. B. personnel Management: selection and hiring. Study of foreign experience. M.: The Centre, 1998. S. 8.
- 6 Karavaev A. F., Kruk V. M., Noss, I. N. The problem of personal-professional diagnostics in the professional selection of candidates on service in bodies of internal Affairs and assessing the reliability of employees // Psychopedagogy in law enforcement. 2015. №3 (62). P. 106-113.
- 7 Fedorova N. In., Minenkova O.Y. Management staff of the organization: textbook. M.: KNORUS, 2005. P. 123.