

УДК 159.9.01:159.9.075

О.В. Сахнік,

кандидат психологічних наук

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ МОНІТОРИНГУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

У статті висвітлюються значення, основна мета, головні завдання, принципи, етапи, особливості, психологічні методи моніторингу відомчого персоналу Державної пенітенціарної служби України в системі його професійної самореалізації.

Ключові слова: моніторинг персоналу, професійна самореалізація, психологічні методи моніторингу, персонал Державної пенітенціарної служби України.

В статье освещены значение, основные цели, главные задачи, этапы, особенности, психологические методы мониторинга ведомственного персонала Государственной пенитенциарной службы Украины в системе его профессиональной самореализации.

Ключевые слова: мониторинг персонала, профессиональная самореализация, психологические методы мониторинга, персонал Государственной пенитенциарной службы Украины.

In the paper the meaning, the main goal and the major tasks, principles, stages, particular qualities, psychological methods of the monitoring of the staff of the State Penitentiary Service of Ukraine in the system of professional self-realization are revealed.

Keywords: monitoring of the staff of the State Penitentiary Service of Ukraine, professional self-realization and psychological methods of monitoring, the staff of the State Penitentiary Service of Ukraine.

Процеси євроінтеграції правової політики нашої держави, однією із складових якої є впровадження реформ у діяльність органів, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, вимагають посиленого контролю за станом кадрового забезпечення пенітенціарного відомства. Сучасний управлінець правоохоронної структури повинен мати дієвий інструмент збору необхідної інформації з метою формування об'єктивного уявлення про стан соціально-психологічного клімату в підпорядкованому колективі, проблеми підлеглих, ступінь професійної самореалізації працівників з урахуванням етапу їх професійного становлення. Така обізнаність надасть йому змогу оперативно реагувати на наявні в колективі труднощі, вживати заходів, спрямовані на попередження зародження та розвитку негативних тенденцій, що заважатимуть успішному вирішенню службових завдань, професійному зростанню відомчого персоналу. Повнота та об'єктивність зібраної керівником інформації прямо залежить від якості проведеного кадрового моніторингу – системи постійного вивчення і оцінки особистості працівника в процесі його службової діяльності, відстеження змін, що супроводжують процеси його професійного і особистісного зростання [1, с. 169].

У професійній діяльності управлінців кримінально-виконавчої служби України є певні елементи роботи зі збору інформації, потрібної для прийняття ефективних управлінських рішень. Разом з тим, у більшості випадків вони носять безсистемний, формальний характер, а принципи та методи їх здійснення є надто

спрощеними та такими, що не відповідають сучасним вимогам щодо організації результативного кадрового менеджменту, спрямованого на розвиток кожного члена очолюваного підрозділу. Під час накопичення, інтерпретації та узагальнення даних про стан справ у колективі практично не використовуються психологічні методи моніторингу працівників, що не дозволяє виявити справжні причини поточних проблем у професійній діяльності, детально розібратися в їх нюансах. Саме тому актуальним є питання про створення нових інструментів проведення моніторингу персоналу Державної пенітенціарної служби України в системі його професійної самореалізації як ефективного засобу управління людськими ресурсами.

Питанням моніторингу персоналу присвячено значну кількість наукових праць вітчизняних та іноземних вчених, серед яких, у першу чергу, слід назвати роботи В.І. Барка, який приділяв особливу увагу проблемам визначення структури, етапів та методів вивчення й оцінки особистості працівника органів внутрішніх справ в процесі його професійної діяльності. Чимало цікавої інформації щодо значення та змісту кадрового моніторингу правоохоронців можна знайти у працях В.Г. Андросюка, Л.І. Казміренко, Р.А. Фатхутдінова, які наполягали на необхідності проведення такої роботи з метою створення підґрунтя для прийняття продуманих управлінських рішень [2]. Цікавими є погляди, висловлені Л.І. Бершедовою, яка вважає вміння якісно моніторити персонал психологічною складовою професійної компетентності сучасного менеджера [3]. Не менш вагомими для нас висновки, зроблені О.М. Ричіхіною, яка розглядає моніторинг як загальну функцію успішного управління [4]. Але незважаючи на наявність вагомих напрацювань у галузі кадрового менеджменту, у тому числі і правоохоронних структур, досі залишаються маловивченими питання системної організації моніторингу персоналу органів, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів з метою відстеження успішності перебігу процесів його професіоналізації.

Мета статті полягає у висвітленні значення, основної мети, головних завдань, принципів, етапів, особливостей, психологічних методів моніторингу відомчого персоналу Державної пенітенціарної служби України в системі його професійної самореалізації.

У науковій літературі досить часто згадується про необхідність застосування системного моніторингу персоналу, що сприятиме підвищенню ефективності функціонування організації. Поверхневе вивчення окремих показників, характеристик професійної діяльності працівників ускладнює процеси їх професійного становлення, призводить до викривлення наявної ситуації, не забезпечує впровадження успішної кадрової політики. Разом з тим, жодним автором не надається чітких рекомендацій по створенню системи вивчення та оцінювання змін, що супроводжують процеси професійного і особистісного росту персоналу, зокрема пенітенціарного відомства, які б відповідали сучасним баченням щодо управління людськими ресурсами.

З огляду на зміст наведених вище наукових праць, визначимо основні характеристики та особливості моніторингу персоналу Державної пенітенціарної служби України, який допоможе з відповідною періодичністю фіксувати якісні (позитивні чи негативні) зміни процесу його професійної самореалізації, вчасно впроваджувати комплекс організаційно-управлінських заходів, спрямованих на упередження появи розчарування в зробленому професійному виборі, ознак "професійного вигорання", професійної деформації, особистісної деградації, порушень відомчими працівниками дисципліни та законності.

Зазначимо, що *основною метою* такого моніторингу є не проста констатація фактів, а надання представниками керівної ланки допомоги в професійному становленні, професійному та особистісному розвитку відомчого персоналу, запобігання скоєнню за його участю надзвичайних подій, підвищення ефективності функціонування пенітенціаристів.

З урахуванням визначеної мети *основними характеристиками* ефективного кадрового моніторингу відомчого персоналу органів, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів мають бути його лабільність, періодичність, етапність, наявність стабільних чітко визначених показників успішності (неуспішності) перебігу процесів та явищ, які вивчаються.

Моніторинг персоналу Державної пенітенціарної служби України з метою забезпечення відстеження повної об'єктивної картини проходження шляху професійного становлення кожним працівником необхідно *структурувати за такими етапами*.

1. На першому етапі повинен піддаватися детальному вивченню та оцінюванню ступінь прояву показників, що свідчать про наявність (відсутність) психологічної готовності до служби в пенітенціарному відомстві, навчання у відомчому навчальному закладі.

2. Другий етап моніторингу персоналу повинен створювати картину про успішність навчання, професіоналізації майбутніх працівників під час здобуття ними відомчої освіти у стінах навчального закладу.

3. На третьому етапі моніторингу потрібно зосередити увагу на вивченні та оцінці успішності протікання адаптаційних процесів молодих працівників до умов несення служби в практичних підрозділах.

4. Четвертий етап має на меті констатацію якісних змін у структурі особистості працівників, відстеження динаміки розвитку їх професійно важливих якостей протягом всього наступного часу несення служби.

Кожний з перерахованих етапів моніторингу відомчого персоналу повинен відбуватися у декілька кроків.

На першому кроці слід чітко визначитися з предметом вивчення та оцінки, яким може бути рівень загального розвитку особистості, характеристики її професійно-важливих якостей, особливості особистості майбутнього чи наявного працівника, результати навчальної та оперативно-службової діяльності, поточні психоемоційні стани, притаманні риси характеру тощо.

На другому кроці відбувається вибір показників, критеріїв оцінки певних процесів та явищ, які можуть виражатися як у кількісній (результативність навчання, продуктивність праці), так і в якісній формі (опис особистісних характеристик). Незважаючи на їх різноманітність, кожний з них повинен відповідати таким вимогам, а саме бути:

- достовірним;
- достатнім для формулювання певних висновків;
- надійним;
- актуальним з урахуванням поставленої мети вивчення;
- коректним;
- адресним;
- практичним;
- таким, що надає можливість його багаторазового використання;
- легким у застосуванні та інтерпретації [2, с. 122].

На третьому кроці йдеться про застосування адекватних методів моніторингу, що відповідають меті вивчення та дозволять за допомогою вибраних

критеріїв оцінки обраного предмету дослідження зробити важливі управлінські висновки, а також про створення умов для збору необхідної інформації.

Четвертий крок – безпосереднє проведення моніторингу, здійснення аналізу його результатів, на підставі яких відбувається планування організаційно-управлінських заходів з метою стабілізації, покращення, виправлення певної ситуації.

Важливою умовою проведення ефективного системного моніторингу персоналу Державної пенітенціарної служби України є правильне визначення його періодичності. Звичайно, чим частіше збирається інформація, тим обізнанішим виявляється керівник, який забезпечує вчасне корегування внутрішньокolleктивних процесів. Однак не всі дані можна і потрібно збирати щодня або навіть щомісяця. Періодичність збору інформації залежить від особливостей тих параметрів, які вивчаються, етапу моніторингу, характеристик вибірки та умов, в яких відбувається робота. За видами періодичності їх проведення моніторинги можна розподілити за декількома групами.

1. До першої групи належать моніторинги оперативного характеру, що проводяться з метою надання керівнику допомоги у вирішенні певної поточної проблемної ситуації (збирається інформація про стан службової дисципліни, успішність виконання оперативно-службових завдань, наявність службових та міжособистісних конфліктів тощо).

2. Щоквартально може збиратися інформація тактичного характеру (предметами вивчення можуть бути особливості розвитку певних професійно-важливих якостей працівників, їх настрій, мотивація до виконання службових обов'язків, готовність продовжувати службу, прагнення кадрового росту тощо).

3. Раз на півроку може відбуватися оцінка соціально-психологічного клімату в колективі, проводиться вивчення характеру міжособистісних стосунків між працівниками, виявлення осіб, що не користуються авторитетом у колі товаришів.

4. Раз на рік збирається інформація стратегічного змісту, керівник повинен бути поінформований про успішність впровадження обраної ним кадрової політики, перспективних планів розвитку персоналу. Наприклад, його можуть зацікавити результати оцінки ділових та моральних якостей керівників молодшої та середньої ланки їх підлеглими; результати проведення такої ж оцінки стосовно осіб, що перебувають у резерві кадрів на висунення на вищі посади; думка підлеглих про ефективність власної управлінської діяльності; пропозиції щодо покращання умов несення служби тощо.

Незважаючи на предмет вивчення, при організації системного моніторингу відомчого персоналу необхідно дотримуватися *таких принципів*:

- науковості – вивчення та оцінка предмета дослідження повинна відбуватися за умов використання сучасних наукових досягнень, науково апробованих методів організації та проведення такого виду роботи;

- усвідомлення мети та значущості систематичного вивчення підпорядкованого персоналу, особливостей його професійної самореалізації, встановлення своєрідного зворотного зв'язку;

- зацікавленості управлінської ланки в об'єктивності отриманих у ході моніторингу результатів;

- відповідальності учасників моніторингу за якість та достовірність наданих (зібраних, опрацьованих) даних;

- конфіденційності;

- організації вивчення об'єкта за його згодою;

– подальшого використання зібраних даних (отриманих результатів) для забезпечення особистісного та професійного розвитку працівників, підвищення ефективності функціонування підрозділу.

У контексті зазначеного вище неабиякого значення набуває вибір адекватних цілям моніторингу персоналу методів його вивчення. В.І. Барко рекомендує застосовувати психологічні методи проведення такого виду роботи, серед яких важливе місце посідають: спостереження за діяльністю працівників; бесіди з ними; тестометричне дослідження особистісних, ділових та спеціальних фахових якостей; експертна оцінка результатів діяльності працівників; професіографічні методи дослідження діяльності [1, с. 169–170]. До зазначеного переліку варто додати метод групової дискусії як форми проведення вільної бесіди керівника з підлеглими на задану тему; соціометричне дослідження як дієвий засіб з'ясування статусу (авторитетності) працівника в колективі; метод еталону, що дозволяє обрати найкращих працівників за певними критеріями та здійснити порівняння з ними всіх інших працівників; метод ранжування, за допомогою якого керівник на основі певних критеріїв оцінки розташовує підлеглих за порядком від найкращого до найгіршого; методи опитування та анкетування тощо.

Виняткове місце в наведеному переліку психологічних методів моніторингу персоналу належить тестометричним дослідженням як дієвому інструменту вивчення психологічних особливостей особистості працівника, зокрема рівня сформованості його професійно-важливих якостей, що є однією з основних складових психологічної підготовки до несення служби в специфічних умовах. Відсутність або недостатній розвиток таких якостей перешкоджає нормальному виконанню функціональних обов'язків, породжує помилки в професійній діяльності, викликає появу ознак соціальної дезадаптації та професійної деформації особистості. Їх формування є тривалим, напруженим процесом, який є необхідною умовою професійного становлення, досягнення певного фахового рівня [5]. Як правило, кандидат на службу або працівник-початківець, який лише приступає до виконання професійних функцій, не можуть характеризуватися наявністю повного комплексу добре розвинутих професійно-важливих якостей. Труднощі, пов'язані з їх формуванням, можуть зустрічатися і в представників відомчого персоналу, які несуть службу протягом тривалого часу. Саме тому керівник практичного підрозділу повинен мати чітке уявлення про ті риси, характеристики, особливості особистостей підлеглих, які вкрай негативно відображаються на якості їх роботи та повсякденної поведінки, що не може сприяти успішному просуванню кар'єрною сходинкою.

Враховуючи специфіку професійної діяльності пенітенціариста, можна виділити низку основних професійно-важливих якостей, що підлягають обов'язковому моніторингу в системі його професійної самореалізації, які доцільно розподілити на декілька блоків.

Перший блок професійно-важливих якостей відповідає за надійне функціонування психоемоційної сфери працівника. До нього входять емоційна стабільність, врівноваженість, нервово-психічна стійкість до стресогенних явищ, високий рівень контролю за емоційними реакціями, достатні для роботи в екстремальних умовах функціональні резерви організму, що дозволяють успішно переносити негативні впливи оточуючого середовища без втрати працездатності, наявність сильної та лабільної нервової системи.

Другий блок професійно-важливих якостей увібрав позитивні мотиваційні характеристики особистості, якими є моральні, соціально спрямовані життєві цінності; спрямованість особистості на досягнення успіху; слабка мотивація

схвалення; високий рівень задоволеності основних соціальних потреб та власними досягненнями.

Третій блок професійно-важливих якостей пенітенціариста характеризується відсутністю негативних поведінкових характеристик, до яких слід віднести безглуздий ризик, порушення прийнятих норм та правил поведінки, спонтанну агресивність, жорстокість, схильність до застосування насилля та афективної, делінквентної, саморуйнівної поведінки.

До четвертого блоку професійно-важливих якостей увійшли сприятливі для успішного функціонування у цій правоохоронній структурі риси характеру: впевненість у власних діях, високий рівень самооцінки, добросовісність, принциповість, лабільність, легке пристосування до нових умов життєдіяльності, сміливість при зустрічі з небезпекою, почуття колективізму, низький рівень конфліктності, напо-легливість у досягненні поставлених цілей, комунікабельність, потреба у встановленні та підтриманні добрих товариських стосунків.

До п'ятого блоку професійно-важливих якостей особистості працівника пенітенціарної системи слід віднести деякі характеристики його розумових здібностей: добре розвинуті пам'ять та спостережливість, вміння логічно мислити; стійкість, добрі концентрація та розподіл уваги.

З метою проведення результативного моніторингу персоналу Державної пенітенціарної служби України в системі його професійної самореалізації батарею психодіагностичних методик рекомендується створювати в суворій відповідності меті діагностування, з урахуванням складності поставленого завдання і ступеня значущості отриманих психодіагностичних даних [6, с. 154].

Серед основних вимог критеріїв вибору психодіагностичного інструментарію для вивчення особливостей особистості пенітенціариста слід назвати:

- 1) його релевантність завданням вивчення;
- 2) обрання надійних та валідних за змістом методик;
- 3) відсутність особливих умов та тривалого часу для проведення психологічної діагностики;
- 4) відносну простоту процедури обробки отриманих результатів;
- 5) можливість проведення психодіагностики як в індивідуальному, так і в груповому порядку [7, с. 284–287; 8, с. 68].

Застосування перерахованих психологічних методів моніторингу, зокрема тестометричних досліджень, дозволить значно спростити процедуру пошуку причин, що призводять до появи певних ускладнень у професійній адаптації, професійному становленні та професійній самореалізації відомчого персоналу.

Актуальною вимогою сьогодення є впровадження недирективного підходу до здійснення кадрового менеджменту в правоохоронних структурах. У цьому контексті результати моніторингу персоналу Державної пенітенціарної служби України в системі його професійної самореалізації за умов використання психологічних методів вивчення можуть служити ґрунтовною підставою для грамотного конструювання продуманої кадрової політики, спрямованої на підтримку та розвиток відомчих працівників, зміцнення їх особистісного та професійного потенціалу.

Перспективи подальших розвідок за цим напрямом вбачаються у створенні моделі системного моніторингу персоналу органів, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів з урахуванням особливостей всіх етапів його професіоналізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барко В.І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ : дис. ... докт. психол. наук : 19.00.06 / В.І. Барко. – К., 2004. – 435 с.
2. Фатхутдінов Р.А. Управлінські рішення / Р.А. Фатхутдінов. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 283 с.
3. Бершедова Л.І. Психологічний зміст професійної компетентності менеджера : монографія / Л.І. Бершедова. – Тамбов : ГГУ ім. Г.Р.Державина, 2011. – 142 с.
4. Ричихіна О.М. Моніторинг як загальна функція управління : монографія / О.М. Ричихіна. – Ухта : УГТУ, 2007. – 168 с.
5. Литвинцева Н.А. Психологічні аспекти підбору та перевірки персоналу / Н.А. Литвинцева. – М. : Вид-во ЗАТ “Бізнес-школа “Інтел-синтез”, 1997. – 400 с.
6. Ірхін Ю.Б. Психологічні засади професійного відбору кандидатів на керівні посади в органах внутрішніх справ України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06 / Ю.Б. Ірхін. – К., 2006. – 262 с.
7. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / В.Д. Балин, В.К. Гайда, В.К. Гербачевский и др. ; под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Питер, 2005. – С. 284–287. – Серия “Практикум по психологии”.
8. Рабочая книга практического психолога : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2001. – 640 с.

Отримано 09.10.2014