

УДК 351.74

В. І. БАРКО,

доктор психологічних наук, професор,
 професор кафедри соціології та психології
 факультету права та масових комунікацій
 Харківського національного університету внутрішніх справ

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ТА МОНІТОРИНГУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розкрито теоретичні підходи до оптимізації професійно-психологічного відбору і моніторингу персоналу органів внутрішніх справ, які базуються на використанні концепції провідних тенденцій, яка була розроблена Л. М. Собчик у 90-х роках минулого століття. Обґрунтовано доцільність застосування оригінального авторського комплексу психодіагностичних методів, який відповідає критеріям оптимальності і передбачає першочергову діагностику характерологічних особливостей, мотивації і загальних здібностей. Отримані результати мають теоретичне і практичне значення, оскільки можуть використовуватись практичними психологами з метою підвищення ефективності роботи з персоналом ОВС.

Ключові слова: оптимізація, професійно-психологічний відбір, моніторинг, персонал органів внутрішніх справ, психологічна діагностика.

В умовах реформування системи органів внутрішніх справ (ОВС) важливе значення належить оптимізації професійно-психологічного відбору і моніторингу її персоналу. Як відомо, термін «оптимальний» (від лат. *optimus*) – означає «найкращий», «найбільш відповідний», «той, що підходить до конкретних умов або завдань». Оптимізація – у широкому розумінні слова – це вибір найкращого варіанта вирішення будь-якого завдання за певних умов. Загальний принцип оптимізації управління персоналом спирається на психологічне обґрунтування прийняття оптимальних рішень. Оптимізацією управління персоналом можна назвати науково обґрунтований вибір і реалізацію найкращого для цих умов варіанта механізму управління: цілей, методів, рішень з точки зору певних критеріїв. Оптимізація з психологічної точки зору представляє собою інтелектуально-вольовий акт прийняття і здійснення найбільш раціонального для цих умов вирішення управлінського завдання.

Питання підвищення ефективності різних складових управління, у тому числі профвідбору та моніторингу персоналу, досліджують науковці різних галузей науки: управлінці, психологи, соціологи, юристи. Дослідники відмічають, що від появи вихідної позиції і до прийняття оптимального рішення можна виділити низку етапів: продумування декількох можливих варіантів вирішення поставленого завдання; усвідомлення необхідності вибору з них найкращого для певних умов; ознайомлення з даними про порівняльну ефективність можливих способів вирішення подібного завдання; скоро-

чення кількості можливих варіантів до двох найбільш реальних; порівняння ефективності цих двох варіантів та очікуваних витрат часу; вибір одного варіанта, який найбільше відповідає критеріям оптимізації [1; 2]. Проте психологічним аспектам оптимізації управління персоналом у системі органів внутрішніх справ приділялось недостатньо уваги.

Відомо, що за оптимальної побудови процесу управління кожен співробітник ОВС буде виконувати свої функції на рівні своїх максимальних наявних можливостей, без перевтоми, водночас просуваючись у своєму професійному та особистісному розвитку [3]. Встановлення реальних можливостей людини як працівника представляє значний теоретичний і практичний інтерес для психологів. Реальні можливості, наприклад співробітника міліції, відображують єдність внутрішніх (фізичний стан, рівень знань, умінь, здібностей, мотивів) та зовнішніх (сім'я, друзі, колектив) умов, які заломлюються через особистість людини. Як відомо, про оптимізацію процесу управління персоналом можна судити на основі певних критеріїв. Найважливішим для ОВС є досягнення кожним працівником максимального рівня продуктивності за умови, що цей рівень відповідає його реальним внутрішнім та зовнішнім можливостям на сьогодні [4]. Дотримання критерію означає пошук ефективних форм і методів професійно-психологічного відбору кадрів ОВС з високим рівнем психологічної готовності (придатності) до професійної діяльності і подальшого їх моніторингу, тобто постійного контролю стану такої готовності у процесі професійної діяльності.

Розглянемо детальніше можливі напрями оптимізації професійного відбору і моніторингу персоналу ОВС. Дослідження показують, що наявна система психодіагностики і прогнозування придатності персоналу у процесі професійного психологічного відбору характеризується фрагментарністю, відсутністю чітких методологічних орієнтирів. Під час вивчення особистості кандидатів на службу в ОВС України звертається увага на значну кількість якостей та індивідуальних рис майбутніх співробітників, проте нерідко поза увагою залишаються фундаментальні індивідуально-психологічні характеристики, від яких у першу чергу, залежить успіх діяльності [2; 5].

Психодіагностика професійної придатності і надійності заснована на уявленні про властивості (риса) як відносно стійкі характеристики людини, які мало змінюються в часі і дозволяють прогнозувати її поведінку (Р. Кеттелл). Математично це можна навести у вигляді формули:

$$B = f(ps);$$

де B – поведінка; p – риса; s – ситуація.

Під рисою (trait), або якістю (personal quality), розуміється стійка описова перемінна, яка обумовлює поведінку людини і формується під впливом організмичного, індивідуального і особистісного рівнів. Припускається, що форми поведінки, які відповідають якостям (рисам), досить стійкі і проявляються в різноманітних ситуаціях, що визначає їх транситуативну стабільність. Проте це основне положення теорії рис піддається справедливій критиці, оскільки поведінка певною мірою ситуативно специфічна, тобто залежить не лише від рис, а й від особливостей конкретної ситуації. Слід зазначити, що підсистема конституціональних рис (властивостей) не є культурно і популяційно специфічною, отже психодіагностика цих рис дозволяє прогнозувати поведінку людини лише в дуже широкому класі ситуацій [5].

Прихильники теорії рис розробили декілька моделей особистості (точніше індивідуальності), серед яких найбільш відомими є моделі Г. Ю. Айзенка, Р. Кеттелла, Л. М. Собчик. Значений підхід отримав розвиток після поширення факторного аналізу як інструменту кількісних вимірювань і класифікації ознак. Теорія Г. Ю. Айзенка побудована за ієрархічним принципом і включає в себе опис трьохфакторної моделі психодинамічних властивостей (екстраінтроверсія, нейротизм-стабільність і психотизм); перші два фактори є вихідними (суперрисами), модель Айзенка є ортогональною, тобто фактори є незалежними один від одного і некорелюючими. Згідно Л. Собчик, базовими

ортогональними рисами є екстраінтроверсія і нейротизм-агресивність, вони доповнюються також ортогональними факторами ригідність-емотивність і сенситивність-спонтанність. Теорія Р. Кеттелла виходить із побудови на основі рис особистісного профілю, тобто їх сукупності, яка дозволяє прогнозувати поведінку людини в певній ситуації. У структурі особистості Р. Кеттелл виділяв вихідні і поверхневі риси, за функціональною ознакою він виокремлював темпераментні, характерологічні і динамічні (ті, які забезпечують активність у досягненні мети) [1; 2; 5].

Подальші дослідження індивідуальних відмінностей у поведінці, класифікація їх за категоріями особистісних якостей із використанням факторного і кластерного аналізу дозволила виокремити п'ять факторів, які виявили стійкість у різних вибірках і соціокультурних умовах (П. Коста, Р. Мак-Кра). Така структура особистості отримала назву «Велика п'ятірка» і складається із таких вимірів (в дужках наводяться прикметники, які отримали найбільші факторні навантаження): 1. Екстраверсія (комунікабельний, енергійний, активний); 2. Уживчивість (сенситивний, добросердечний, довірливий, схильний до співробітництва, неконфліктний); 3. Добросовісність (наполегливий, добросовісний, відповідальний, дисциплінований, організований); 4. Нейротизм (неспокійний, невротичний, пригнічений); 5. Відкритість досвіду (інтелект, фантазія, незалежність мислення, нестандартність).

На основі п'ятифакторної моделі особистості розроблений особистісний опитувальник NEO PI-R [5].

У процесі дослідження нами була висунута гіпотеза стосовно того, що усі зазначені теорії можуть об'єднуватись у рамках загального базового методологічного підходу, який ґрунтується на ідеях, розроблених Г. Ю. Айзенком і Л. М. Собчик. Цей підхід ґрунтується на ортогональній моделі особистості і умовно може бути названий «Концепція провідних тенденцій». Під час розробки оптимальної моделі психодіагностики профпридатності і перевірки висунутої гіпотези ми дотримувались концепції, у якій визначальною типологічною ознакою є присутність на всіх рівнях особистості емоційно-динамічного патерну, який проявляється однією або декількома провідними тенденціями [6; 7].

Провідна тенденція у руслі цієї концепції являє собою стійку, стрижньову якість особистості, яка корінням сягає типу вищої нервової діяльності, конституціонально заданих властивостей нервової системи, надалі визначає індивідуальні властивості адаптаційних механізмів, стиль мислення, міжособистісної поведінки,

силу потреб і мотивації, тип реакції на стрес. Стійка провідна індивідуально-особистісна тенденція (тенденції) впливає на формування більш високих рівнів орієнтації особистості – соціальної спрямованості, ієрархії цінностей, свідомої мотивації, моральних орієнтирів. Інтегративним центром цього конструкта є само-свідомість, яка включає в себе усвідомлене «Я» у контексті соціальних відносин.

Відповідно до розглядуваного методологічного підходу індивідуально-особистісна типологія під час визначення професійної придатності особистості до діяльності має базуватись на протиставленні контрастних властивостей, які є ортогональними: інтроверсія – екстраверсія, тривожність – агресивність, лабільність – ригідність, сенситивність – спонтанність. Ці властивості співвідносяться з параметрами нервової системи: активованість – інактивованість, лабільність – інертність, динамічність збудження – динамічність гальмування, сила – слабкість. З метою перевірки такої гіпотези нами проведено експериментальне дослідження, спрямоване на визначення ступеня зв'язку між базовими шкалами деяких поширених особистісних опитувальників у рамках ортогональної моделі, яка відображає зазначені контрастні властивості особистості. Оскільки таких властивостей нараховується вісім, то ми обрали достатньо надійні і валідні психодіагностичні методики, які уможливають діагностику зазначеної кількості рис, а саме:

1. Індивідуально-типологічний опитувальник ІТО (Л. М. Собчик) містить 8 однойменних шкал (1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сенситивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність);

2. Стандартизований метод дослідження особистості СМДО (Л. М. Собчик) містить 10 основних шкал (1 – надконтроль; 2 – депресивність; 3 – демонстративність; 4 – імпульсивність; 5 – жіночість; 6 – ригідність; 7 – тривожність; 8 – індивідуалістичність; 9 – оптимізм; 0 – соціальна інтроверсія);

3. Проективний тест (Л. Сонді) містить 8 шкал ваблень (1 – сексуальна недиференційованість; 2 – садизм; 3 – епілептоїдність; 4 – демонстративність; 5 – кататонічні прояви; 6 – паранояльні тенденції; 7 – депресивність; 8 – маніакальність);

4. Тест ЛВП містить п'ять шкал (або 10 з урахуванням їх полярності) (1 – екстраверсія; 2 – уживчивість; 3 – добросовісність; 4 – нейротизм; 5 – відкритість досвіду);

5. Опитувальник ДМО передбачає 8 типів міжособистісних відносин (1 – владно-лідуючий; 2 – незалежний-домінуючий; 3 – прямолінійно-агресивний; 4 – недовірливо-скептичний; 5 – покійно-скромний; 6 – залежний-слухняний; 7 – конвенціональний; 8 – відповідальний-великодушний).

Основною методикою визначення провідних тенденцій є опитувальник ІТО, розроблений Л. М. Собчик саме з цією метою, який характеризується високою надійністю і валідністю; саме зі шкалами цього опитувальника проводилось зіставлення шкал інших тестів.

Вибірка складалась із слухачів Харківського національного університету внутрішніх справ, було обстежено 90 осіб (50 чоловіків і 40 жінок, середній вік – 22,5 роки). Опитування здійснювалось на добровільних началах у груповій формі, використовувались російськомовні тексти опитувальників. Результати наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Кореляції шкал опитувальника ІТО зі шкалами інших психодіагностичних методик

Шкали ІТО	Шкали СМДО	Шкали Сонді	Шкали ЛВП	Шкали ДМО
1 екстраверсія	0,59 (9)	0,61 (8)	0,49 (1)	0,48 (8) 0,44 (1)
2 спонтанність	0,68 (4)	0,55 (3)	-0,52 (2)	0,45 (2)
3 агресивність	0,66 (3)	0,64 (3)	-0,48 (2)	0,56 (3)
4 ригідність	0,63 (6) 0,66 (8)	0,70 (6) 0,48 (2)	0,57 (3)	0,51 (4)
5 інтроверсія	0,65 (9)	0,57 (1) 0,59 (5)	-0,54 (1)	0,47 (6)
6 сенситивність	0,55 (1) 0,58 (2)	0,68 (7) -0,60 (8)	0,56 (2)	0,55 (5)
7 тривожність	0,67 (7)	0,48 (7) -0,52 (2)	0,60 (4)	0,60 (6)
8 лабільність	0,65 (3)	-0,47 (6) 0,49 (8)	-0,50 (3)	0,51 (7)

Примітка: наведено статистично значущі коефіцієнти рангової кореляції Спірмена, $p \leq 0,05$; цифри в дужках означають номери шкал відповідних методик.

Таким чином, виявлені зв'язки в цілому підтверджують теоретичні уявлення і висунуту гіпотезу. Базові шкали ортогональної моделі особистості, діагностовані за методом ІГО, корелюють із більшістю відповідних шкал, використаних у дослідженні методик. Так, екстраверсія позитивно корелює зі шкалою 9 (оптимізм) опитувальника СМДО, шкалою 8 (маніакальність) тесту Сонді, шкалою 1 (екстраверсія) опитувальника ЛВП, октантами 1 (владно-лідеруючий) і 8 (відповідально-великодушний) тесту ДМО. Тривожність пов'язана позитивними коефіцієнтами кореляції зі шкалою 7 (тривожність) опитувальника СМДО, шкалою 7 (депресія) методу портретних виборів Сонді, шкалою 4 (нейротизм) опитувальника ЛВП і октантом 6 (залежний-слухняний) тесту ДМО, негативно корелює зі шкалою 2 (садизм) тесту Сонді. Ригідність позитивно корелює зі шкалами 6 (ригідність) і 8 (індивідуалістичність) за методом СМДО, шкалою 6 (паранояльність) тесту Сонді, шкалою 3 (добросовісність) опитувальника ЛВП і октантом 4 (недовірливо-скептичний) опитувальника ДМО.

Наведені в таблиці значущі коефіцієнти кореляції підтверджують конструктну валідність використаних у дослідженні опитувальників, а також оптимальність теоретичного підходу щодо реалізації з метою психологічної діагностики особистісних рис моделі провідних тенденцій. Простежується взаємодоповнюваність запропонованого комплексу методик, а також те, що підхід, спрямований на виявлення чотирьох протилежних полярних провідних тенденцій (екстра-інтроверсія, тривожність-агресивність, ригідність-лабільність, сенситивність-спонтанність), відповідає вимогам оптимальності. Застосований комплекс методик чітко вписується в ортогональну модель індивідуальності, уможливило діагностику трьох основних складових особистості – підсистеми конституціональних властивостей (типу вищої нервової діяльності і темпераменту), характерологічних рис і здібностей (відношення до себе, інших, до справи і речей, особливості інтелекту), вищих соціально-психологічних особистісних проявів (системи потреб і вищих мотивів, цінностей, особливостей міжособистісної взаємодії тощо).

Значущі кореляційні зв'язки між шкалами опитувальників ІГО, СМДО і ДМО були доволі очікуваними (наше дослідження, з деякими уточненнями, підтвердило дані, раніше отримані Л. М. Собчик), проте виявлення статистично значущих кореляцій між шкалами опитуваль-

ника ІГО і ЛВП, зокрема шкалою сенситивності і уживчивості (0,56), а також шкалою ригідності і добросовісності (0,57), дозволяє зробити висновок про те, що опитувальник ЛВП, розроблений авторами на базі інших теоретичних підходів, також підтверджує універсальність теорії провідних тенденцій і правильність напряму пошуку оптимальної теоретичної концепції психодіагностики і комплексу психодіагностичних методик. Те ж стосується і виявлених зв'язків шкал ІГО зі шкалами методу портретних виборів, який ґрунтується на психодинамічній моделі особистості. Значущі кореляції ІГО з вісьмома вабленнями МПВ також підтверджують універсальність ортогональної моделі особистості для психодіагностики і той факт, що запропонований теоретичний підхід здатний об'єднувати навіть різні за призначенням і походженням методи.

Таким чином, концептуальна схема оптимальної психологічної діагностики і прогнозування ефективності і надійності персоналу ОВС з метою профвідбору і подальшого психологічного моніторингу під час професійної діяльності повинна будуватися з урахуванням наукових досягнень, базуватися на концепції провідних тенденцій; зокрема враховувати необхідність обов'язкової психодіагностики з метою профвідбору фундаментальних типологічних особливостей (типу реагування, рівня агресивності-тривожності, екстра-інтроверсії, ригідності-лабільності тощо), ступеня розвитку загальних здібностей, а також компонентів суб'єктивної готовності до діяльності, зокрема мотивів професійного самовизначення. Для проведення прикладних досліджень оптимальний психодіагностичний комплекс має включати суб'єктивні характерологічні опитувальники, складові комунікативної і емоційно-вольової сфери, а також об'єктивні методики дослідження компонентів загальних здібностей. Психологічні методики діагностики мають методологічно взаємодоповнюватись у руслі розглядуваної концепції; до їх числа можна віднести характерологічний опитувальник СМДО і типологічний опитувальник ІГО (Л. М. Собчик), опитувальник діагностики міжособистісних відносин ДМВ (Т. Лірі), проєктивний метод портретних виборів МПВ (Л. Сонді). Цей комплекс доцільно доповнити деякими вербальними і невербальними субтестами тесту рівня і структури інтелекту Р. Амтхауера, тестами дивергентного мислення Дж. Гілфорда. Дослідження підтвердили доцільність використання зазначеного психодіагностичного комплексу з

метою прогнозування професійної придатності, ефективності і надійності персоналу органів внутрішніх справ.

Список використаних джерел

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2002. – 288 с.
2. Бандурка А. М. Профессионализм и лидерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : Титул, 2006. – 578 с.
3. Бандурка А. М. Психология управления : учеб. пособие / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : Фортуна-прес, 1998. – 464 с.
4. Барко В. І. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. / В. І. Барко, В. І. Зелений, Ю. Б. Ірхін. – Вінниця : Книга-Вега ; Вінниц. обл. друк., 2009. – 248 с.
5. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія / В. І. Барко. – Київ : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
6. Барко В. І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України : [практ. посіб.] / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет, О. В. Шаповалов. – Київ : КНУВС ; Друк. МВС, 2007. – 100 с.
7. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности / Л. Н. Собчик. – СПб. : Речь, 2003. – 624 с.

Надійшла до редколегії 16.06.2014

BARCO V. I. THEORETICAL BASES OF OPTIMIZATION OF PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL SELECTION AND MONITORING OF PERSONNEL OF ORGANS OF INTERNAL AFFAIRS

Раскрыты теоретические подходы к оптимизации профессионально-психологического отбора и мониторинга персонала органов внутренних дел, базирующиеся на применении психологической теории ведущих тенденций, разработанной Л. Н. Собчик в 90-х годах прошлого столетия. Обоснована целесообразность применения оригинального авторского комплекса психодиагностических методов, отвечающих критериям оптимизации и предполагает первостепенную диагностику характерологических особенностей, мотивации и общих способностей. Полученные результаты имеют теоретическое и практическое значение, могут использоваться практическими психологами в целях повышения эффективности психологического отбора кадров и мониторинга персонала органов внутренних дел.

Ключевые слова: оптимизация, профессионально-психологический отбор, мониторинг, персонал органов внутренних дел, психологическая диагностика.

BARKO V. I. THEORETICAL BASES OF OPTIMIZATION OF PSYCHOLOGICAL SELECTION AND MONITORING OF PERSONNEL OF ORGANS OF INTERNAL AFFAIRS

The article is devoted to disclosure of theoretical approaches to optimization of psychological selection and monitoring of personnel of organs of internal affairs, being based on application of psychological theory of leading tendencies, developed in 1990-s by L. N. Sobchik. It is shown that the conceptual chart of optimal psychological diagnostics and prognostication of efficiency and reliability of personnel of organs of internal affairs with the purpose of psychological selection and psychological monitoring during professional activity must be built taking into account scientific achievements, be based on a conception of leading tendencies; also taking into account the necessity of obligatory psychoactivator of fundamental typological features (as reacting, level of aggressiveness and anxiety, extraversion and introversion, rigidity and lability and others like that), degree of development of general capabilities, reasons of professional self-determination. For realization of the applied researches an optimal diagnostic complex must include subjective questionnaires, questionnaires of communicative and emotional sphere, and also objective methods of research of general capabilities. The obtained results have theoretical and practical value, can be used by practical psychologists for increasing of efficiency of psychological selection of personnel and monitoring of personnel of organs of internal affairs.

Keywords: optimization, professionally-psychological selection, monitoring, personnel of organs of internal affairs, psychological diagnostics.