

№ 624/25401. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0624-14>.

10. Саати Т. Принятие решений: метод иерархий / Перевод с англ. Перевод Р.Г. Вачнадзе. [Електронне видання]. – Режим доступу: <http://www.pqm-online.com/assets/files/lib/books/saaty.pdf>.

УДК 159.9.07+ 355.58

Медвідь А.П., к.держ.упр.

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ОБСТЕЖЕННЯ (ВІДБІР) ПРИ ПРИЙНЯТТІ КАДРОВИХ РІШЕНЬ В СИСТЕМІ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Наукова стаття присвячена питанням прийняття кадрових рішень на посади керівного складу в системі ДСНС з урахуванням результатів обов'язкового психофізіологічного обстеження кандидатів на ці посади. Обґрунтовано необхідність такого обстеження та запропоновано шляхи та методи його впровадження.

Ключові слова: психофізіологічне обстеження, паспорт посади, оцінювання службової діяльності.

Постановка проблеми. Темпи реформування служби цивільного захисту України набирають обертів і неодмінною складовою цього процесу є комплектування служби особовим складом, спроможним швидко та якісно виконувати покладені на нього завдання.

Науковцями та практикою доведено, що успіх будь-якого підрозділу при виконанні завдань на 85% залежить від людського фактору: готовності та бажання людини виконувати завдання, рівня кваліфікації, взаємовідносин у колективі, вміння спілкуватися, виконувати накази, психофізіологічного та фізіологічного стану виконавців.

Виклад основного матеріалу. Сучасні умови розвитку служби цивільного захисту України потребують встановлення нових вимог до начальницького складу служби цивільного захисту, а також у більшій мірі до керівників (начальників) та їх управлінської діяльності, теоретичного переосмислення ролі й місця керівника в системі управління, особистість якого повинна вивчатись з різних позицій, в тому числі і психологічно.

Перед керівниками (начальниками) на даний час постають складні завдання, які вимагають особливого типу мислення. Стратегічне планування, розроблення моделі майбутнього, оперування узагальненими поняттями, що передбачає розуміння процесів управління силами оперативно-рятувальної служби, аналіз ситуації, швидке прийняття вірного, обґрунтованого рішення – від задуму до його втілення.

Сучасна служба цивільного захисту України потребує для керівництва високоінтелектуальних, досвідчених, ділових, творчих, відповідальних офіцерів, які дбають про постійну готовність підрозділу до виконання завдань за призначенням, його особовий склад та його професійне вдосконалення. І тому, перед кадровими органами та перед керівниками, яким надано право приймати кадрові рішення постають складні завдання щодо добору на керівні посади високопрофесійних

кандидатів, психологічно готових до сучасних та майбутніх викликів.

Існуюча на сьогоднішній день система оцінювання службової діяльності начальницького складу служби цивільного захисту, за результатами якої виносяться рішення щодо їх подальшого службового використання, зорієнтована переважно на оцінювання професійної складової проходження служби (рис. 1).

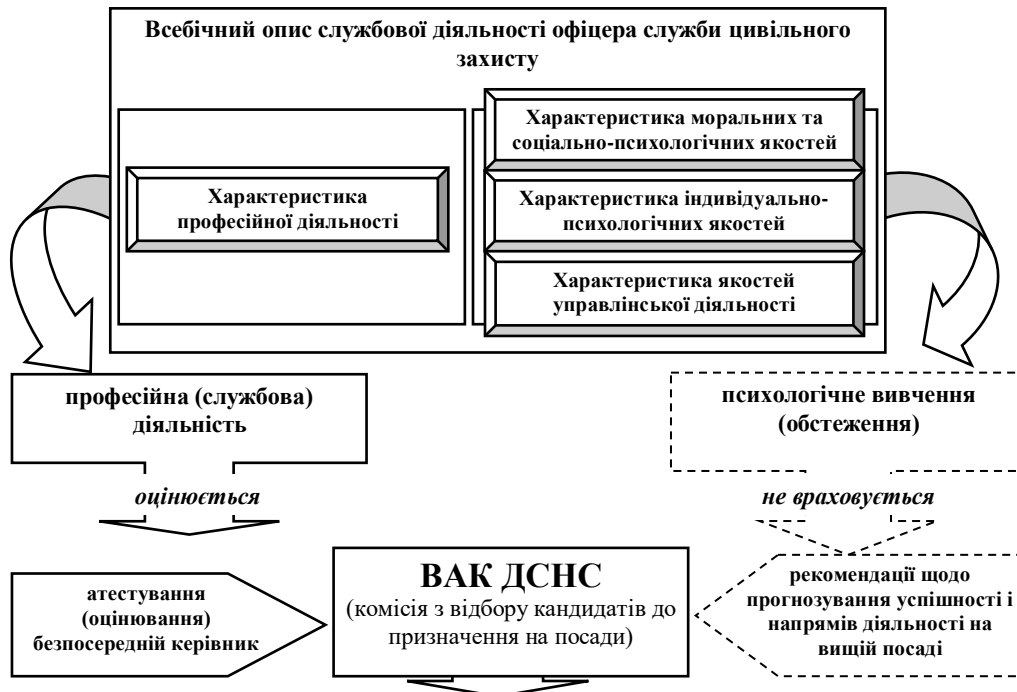


Рисунок 1 – Роль і місце психологічного вивчення у всебічній оцінці діяльності офіцера служби цивільного захисту

Моральні, соціально-психологічні, індивідуально-психологічні якості людини зазначена система не оцінює, або оцінює досить опосередковано.

В зв'язку з цим необхідно впровадити паспорт посади начальницького складу служби цивільного захисту, який буде передбачати перелік вимог, що висуваються кандидатам до призначення на певну посаду. Це мають бути не тільки освітньо-професійні, медичні та інші вимоги до кандидата на відповідну посаду, а і індивідуально-психологічних якості та здібності кандидата на вищу посаду.

Зазначене, в цілому, і зумовлює необхідність проведення більш ретельного психологічного (психофізіологічного) вивчення кандидатів при прийнятті кадрових рішень, особливо щодо призначення на вищу посаду. Наукові обґрунтування та практика кадрової роботи стверджують, що не кожна людина, яка є добрим фахівцем на своїй посаді, обов'язково буде таким самим фахівцем і на вищій посаді. Тому дуже важливо знати і враховувати потенційні можливості того чи іншого кандидата на вищу посаду. А це добре вивчається за допомогою відповідних психодіагностичних методик.

Психофізіологічний відбір – це складова професійного відбору, метою якого є виявлення психофізіологічних здібностей і якостей, які відповідають вимогам певних професій, зокрема таких, що супроводжуються значним нервово-психічним напруженням, гіподинамією, порушенням природного режиму сну – неспання, підвищеними вимогами до аналізаторних систем, можливістю виникнення стресових ситуацій та ін.

З практичного боку проблема психофізіологічного відбору зводиться до двох

основних аспектів: визначення вимог, які висуваються діяльністю, та оцінювання рівня розвитку здібностей, що її лімітують.

Основу психофізіологічного відбору становлять такі уявлення: про зв'язок сили нервової системи з порогами відчуття, концентрації уваги із здатністю долати труднощі; про залежність швидкості переключення з однієї діяльності на іншу, від рухомості нервових процесів у мікроінтервалах часу; про вплив врівноваженості нервових процесів на здатність обробки інформації з одночасним реагуванням на передбачені стимули; про відношення сили нервових процесів до збудження та ін. Без включення оцінки цих властивостей до методів психофізіологічного відбору неможливо пояснити і передбачити поведінку людини в різноманітних ситуаціях, бо в кожній з них до організму висуваються специфічні вимоги.

Враховуючи те що, професійна діяльність осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту проводиться у складних, а часом і в екстремальних умовах, що пов'язані з ризиком для здоров'я та життя, і вимагає від особистості високого рівня розвитку певних індивідуально-психологічних якостей, сформованості професійно важливих якостей, психологічної готовності до виконання визначених завдань, особлива увага приділяється такому елементу системи кадрового менеджменту, як психологічне забезпечення та супроводження професійної діяльності персоналу.

Так, за даними ряду авторів (С. Ластермана, Muchinsky Р.М., Solso, R. та ін.) дослідження рівнів управлінської діяльності та виявлення відповідних закономірностей у прояві провідних якостей, виявили так звану модель “сандвічу”, яка полягає в змінненні акцентів вимог, що висуває посада до індивідуально-психологічних якостей та здібностей особистості керівника в процесі просування по ієрархічним рівням управління (рис. 2).

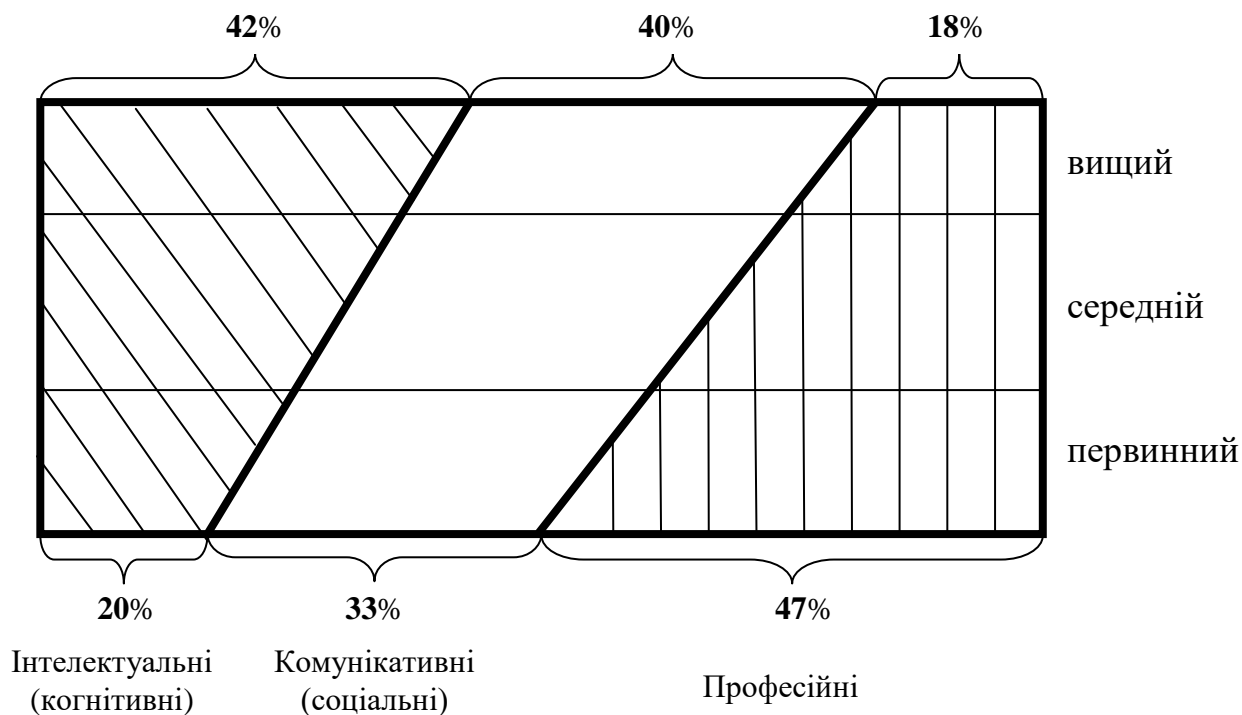


Рисунок 2 – Співвідношення провідних якостей в залежності від рівня управління

Зі схеми видно, що чим вищий рівень управління, тим менші вимоги висуваються до професійних провідних якостей особистості керівника (як фахівця в даній галузі), та більші вимоги висуваються до рівня розвитку його інтелектуальних та комунікативних якостей. Співвідношення провідних якостей керівника вищого рівня управління розподіляється наступним чином: біля 18% складають його професійні якості, та більш значну частку (42% та 40% відповідно) складають інтелектуальні (когнітивні) та комунікативні (соціальні зв'язки) якості.

Висновки.

Таким чином, проведення психологічних (психофізіологічних) досліджень з метою визначення прогнозу успішності управлінської діяльності кандидатів, що висуваються на вищі посади набуває все більш вагомого значення і повинно стати важливим інструментом при прийнятті кадрових рішень в службі цивільного захисту.

Для вирішення питання кар'єрного зростання офіцера необхідно об'єктивно оцінити його професійні і психологічні якості, співставити їх з вимогами, які професійна діяльність ставить перед індивідуально-психологічними і особистісними якостями людини.

Слід звернути увагу на те, що кар'єрний ріст і призначення мають ґрунтуватися на відповідності якостей офіцера до посади призначення. Для планування кар'єри офіцера необхідна періодична його атестація, яка повинна визначати якість професійної підготовки, мотивацію, психологічні (психофізіологічні), особливості, морально-етичний стан особистості і вирішення питання щодо доцільності підвищення по службі та призначення на більш високу відповідну посаду. Особливо це важливо для керівних посад.

Список використаних джерел

1. Горго Ю.П., Філімонова Н.Б., Ян Т.Е. Визначення психофізіологічного статусу людини для розробки критеріїв її професійної придатності // Вісник Черкаського ун-ту. – Вип.13. – Серія біол.науки. – 1999. – С. 28-31.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕРСС, – 2001.– 511 с.
3. Головнева И.В. Психологические основы кадрового менеджмента: Уч. пособ. для студ. ВУЗов / Народная укр. Академия. – Х.: Из-во НУА, – 2003. – 148 с.
4. Злепко С.М., Петренко В.В., Коваль Л.Г., Коломієць О.В. Структурно-функціональна модель психологічного відбору кандидатів на керівні посади в ЗСУ. // Психологические технологии в экстремальных видах деятельности. Материалы V международной научно-практ. конф. Донецк, 28-29 мая, – 2009 – С. 86-89.
5. Психологія професійної діяльності офіцера: Підручник. / Авт. колектив: В.Г. Кремень, Б.М. Олексієнко, С.Д. Максименко та ін. – Хмельницький: Вид-во Академії ПВУ, – 1999. – 488 с.
6. Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: Учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, – 2002. – 832 с. – Библиогр.: С. 752-759.