

УДК 159.98:159.9.018

М. Е. Білова, асп.Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,
кафедра загальної та соціальної психології

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР СПІВРОБІТНИКІВ НЕДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ БЕЗПЕКИ

У статті розглядається проблема вивчення індивідуально-особистісних особливостей співробітників недержавних підприємств безпеки, їхня відповідність професійно важливим якостям. Робота в складних умовах вимагає обліку багатьох індивідуальних психологічних особливостей особистості співробітників з погляду їхньої професійної придатності. Ефективність роботи недержавного охоронного підприємства безпосередньо залежить від професійної підготовки, надійності співробітників, якісного відбору та розстановки кадрів.

Ключові слова: індивідуально-особистісні особливості, професійна придатність, методика ММРІ-2.

Актуальність дослідження проблеми професійного відбору кадрів у недержавні підприємства безпеки обумовлена тим, що сьогодні в Україні поряд з державними правохонавчими й правоохоронними органами, вагомий внесок у забезпечення порядку й безпеки підприємств різних форм власності, захист життя й здоров'я громадян вносять недержавні охоронні структури, які виникли в нашій країні близько 10 років тому. У цей час недержавні підприємства безпеки (далі НПБ) виконують не тільки правоохоронну функцію, але й грають важливу соціальну роль, забезпечуючи робітничі місця, сприяючи тим самим формуванню повноцінного демократичного суспільства.

Вивчення досвіду професійного відбору й підготовки кадрів співробітників недержавних підприємств безпеки, аналіз теоретичних джерел вказують на те, що особливості професійної діяльності й психологічного профвідбору досліджені недостатньо й вимагають подальшої розробки відповідних методологічних і методичних рекомендацій. Ефективність роботи недержавного охоронного підприємства, у тому числі й економічна, прямо залежить від професійної підготовки, надійності співробітників, якісного відбору й розміщення кадрів. Робота в складних і екстремальних умовах вимагає обліку багатьох індивідуальних психологічних і психофізіологічних особливостей особистості співробітників з погляду їхньої професійної придатності, під якою мається на увазі сукупність фізичних, психологічних і психофізіологічних особливостей, необхідних і достатніх для досягнення співробітниками, при наявності спеціальних знань, умінь і навичок, суспільно прийнятної ефективності праці [1].

Нами було проведено дослідження в групі співробітників, прийнятих на роботу в різні НПБ м. Одеси (усього — 130 чоловік). Ціль дослідження — виявлення найбільш придатних за своїми індивідуаль-

но-психологічними якостями працівників і осіб, які за своїми інтелектуальними здатностями, психічним складом, особистісними особливостями не відповідають вимогам, пропонованим до працівників служб безпеки. У ході дослідження нами були розроблені професіограми, на основі яких визначені необхідні професійно важливі якості, уміння й здатності, необхідні для успішного здійснення співробітником НПБ своїх функціональних обов'язків. При визначенні професійної придатності людини до діяльності співробітника охоронної служби істотне значення мають його психофізіологічні властивості й особистісні особливості. Серед них наступні: високий рівень психічної й фізичної витривалості, здатність до швидкої перебудови дій в екстремальній ситуації, високий рівень психічної стійкості, витримка, гарний контроль над емоціями, відсутність різких коливань настрою, здатність утримуватися від необдуманих і імпульсивних дій. Досить високий рівень концентрації, обсягу уваги, гарна спостережливість, зорова, слухова пам'ять і ряд інших якостей, так само необхідних для успішної діяльності співробітника охорони. Крім того, існує ряд протипоказань для роботи в охоронних службах [2]. До психофізіологічних і психологічних протипоказань відносяться: наявність високої невротизації й психотизації особистості; слабкий тип нервової системи; підвищена тривожність; емоційна нерівноваженість, імпульсивність, низькі показники розподілу й концентрації уваги; недостатньо розвинені пам'ять і мислення; домінування установок на застосування фізичної й вербальної агресії; схильність до психічної дезадаптації.

Враховуючи досвід професійно-психологічного відбору, накопиченого в деяких державно-правових відомствах, близьких за характером роботи своїх співробітників до професійної діяльності працівників недержавної служби охорони, а також результати аналізу першоджерел, нами була скомплектована батарея тестів. У якості однієї з базових застосовувалася методика ММРІ-2 (адаптація Ф. Б. Березіна, 1995 р.) Тест протягом тривалого періоду успішно застосовується в клінічній практиці, для тестування психічно здорових людей в ході консультування, при профвідборі військовослужбовців, судовій психолого-психіатричній експертизі [3]. Аналіз застосування методики, її сильних і слабких сторін викладений у роботах Анастаси А., Балабанової Л. С., Березіна Ф. Б., Беспалько І. Г., Бурлачука Л. Ф., Сфремової Г. Х., Зеленової М. Е., Лезебної Е. О., Мірошникова М. П., Морозова С. М., Рожанець Р. В., Собчик Л. Н., Тарабріної І. В., Цильмак А. Н. Після тестування й складання психологічного висновку проводилося спостереження за практичною діяльністю співробітників протягом 4–6 місяців. Далі була зроблена оцінка рівня професійної успішності працюючих у фірмі охоронців. Для цієї мети використовувався метод експертної оцінки. За рівнем професійної придатності 130 співробітників були розділені на три групи. У першу групу ввійшли 32 людини, які повністю відповідають вимогам спеціальності. Друга група чисельністю 51 людина — середній рівень професійної придатності, 47 — були визнані професійно непридатними, з них згодом були звільнені за службовою невідповідністю 43 людини. Крім того, на основі тих же критеріїв була сформована окрема ("еталонна") група, що містила в собі найбільше професійно успішних працівників охорони.

При аналізі результатів дослідження враховувалася форма профілю, співвідношення шкал по висоті, загальний підйом графіка, абсолютна й відносна величина піків. У процесі аналізу отриманих даних оцінювалася вірогідність розходження середніх показників між двома вибірками за критерієм Стьюдента; визначалися парні й множинні коефіцієнти кореляції; рівняння множинної регресії для оцінки тісноти зв'язку між величинами окремих показників і приналежністю спостереження до того або іншого класу. Оцінка даних статистичного розподілу здійснювалася за допомогою: середньої арифметичної (M), середньоквадратичного відхилення ($\pm\sigma$) і помилки середньої ($\pm m$), моди (Mo), першого й третього квартиля (Q1–Q3), тобто 25–50–75% випробуваних. Результати дослідження дозволили розробити кількісні критерії оцінки кандидатів на роботу в НПБ як за іншими методиками, так і за методикою ММРІ-2 з віднесенням їх до однієї із груп професійної придатності. Дані подані у таблиці 1.

Таблиця 1

**Середньостатистичні показники трьох груп охоронців,
що відрізняються за рівнем професійної успішності**

Показники	Рівень професійності			t
	низький	середній	високий	
L	62,8 ± 2,96	55,0 ± 2,00	59,2 ± 2,57	1,9
	65 56 — 70	48 48 — 61	56 48 — 70	
F	61,2 ± 4,31	59,6 ± 2,72	53,1 ± 2,40	2,0*
	55 55 — 82	51 51 — 67	42 42 — 58	
K	52,2 ± 2,17	49,4 ± 1,51	54,9 ± 1,57	2,5**
	45 45 — 56	56 43 — 56	60 47 — 60	
Hs	53,8 ± 2,73	52,5 ± 1,54	48,7 ± 1,57	1,6*
	49 46 — 65	49 46 — 59	50 42 — 54	
D	55,6 ± 1,21	53,5 ± 1,56	55,0 ± 1,11	2,1*
	54 54 — 59	52 50 — 57	52 52 — 57	
Hy	49,3 ± 2,05	45,4 ± 1,60	47,9 ± 1,63	1,8*
	52 42 — 54	52 38 — 52	43 43 — 50	
Pd	55,0 ± 2,12	52,4 ± 1,33	51,7 ± 1,50	2,2*
	60 46 — 61	51 46 — 57	49 46 — 56	
Mf	45,4 ± 2,22	43,7 ± 1,56	44,3 ± 1,45	0,6
	32 35 — 52	32 38 — 50	38 38 — 50	
Pt	50,8 ± 2,23	53,6 ± 1,31	48,3 ± 1,33	2,8**
	57 42 — 57	47 47 — 58	47 44 — 53	
Sc	54,1 ± 3,11	53,6 ± 2,05	46,9 ± 1,71	2,0*
	41 41 — 62	48 48 — 60	48 42 — 50	
Ma	60,7 ± 2,56	57,7 ± 2,05	53,6 ± 1,93	2,2*
	56 51 — 70	51 49 — 67	51 48 — 58	
Si	50,5 ± 1,58	51,0 ± 1,55	47,2 ± 1,32	1,6*
	55 47 — 56	52 44 — 56	48 42 — 49	
Індекс Уелша	-7,06 ± 2,25	-7,41 ± 1,31	-12,6 ± 1,76	1,7*
	-9 -15 — +3	-10 -13 — 4	-13 -18 — -8	

Як показали дослідження, ММРІ-2 дозволяє прогнозувати рівень соціальної, професійної адаптації особистості, проводити порівняльний аналіз, користуючись психологічними критеріями оцінки їхніх індивідуально-психологічних якостей. При оцінці тестових профілів особистості професійно успішних співробітників охорони, отриманих за допомогою ММРІ-2, було виявлено кілька типів. Один із розповсюджених типів професійно успішних працівників (приблизно одна третина) склали ті, у тестовому профілі особистості на першому (другому) місці як ведучі перебувають шкали 2 з показниками, близькими до 53–57 Т-балів і шкали 9 з показниками, близькими до 48–58 Т-балів. Також, у порівнянні із двома іншими групами, є присутнім зниження тестових показників по шкалах F і Ну (відповідно 45–58 і 43–50 Т-балів). Однак працівники, у профілі особистостей яких спостерігалось значне підвищення (більше 65 Т-Балів) величини шкали 2, особливо в сполученнях із такими ж високими показниками шкал 4, 6 і 8, або при значному підвищенні значень шкали 9 (більше 70-Т балів) у сполученнях з підвищеннями по шкалах 4, 6, набагато частіше проявляли агресивні форми реагування, що мали імпульсивний характер. Вони сутужніше адаптувалися до соціальних умов, до своєї професійної діяльності, відрізнялися зниженою опорністю до стресу й у силу цього визнавалися негідними до служби. При аналізі групи професійно неуспішних охоронців, що ввійшли в 3-ю групу на підставі об'єктивних критеріїв оцінки їхньої діяльності, виявилось, що одну третину її склали робітники, у тестовому профілі яких у якості ведучих були шкали F, 4, 8, 9 зі значними перевищеннями норми (близько 80 Т-Т-балів і вище). На подібний несприятливий із професійної точки зору профіль особистості зверталася увага й при відборі в органи внутрішніх справ [4]. Також значну групу в межах третьої становили працівники із провідними шкалами 4, 7, 9, при цьому відзначалося стабільне підвищення шкали L (65–70) і зниження шкали Fm (32). Таким чином, типи тестових профілів з високими значеннями згаданих вище шкал були визнані прогностично несприятливими в умовах діяльності, що пред'являє підвищені вимоги до психіки суб'єкта, його емоційної, нервово-психічної стійкості, і вимагають поглибленого клінічного обстеження кандидата, що надходить на службу в охоронні фірми. Особливої уваги серед співробітників служби охорони заслуговують особи, у тестовому профілі яких провідною є шкала 4. До оцінки її показників варто підходити досить обережно й диференційовано, залежно від висоти профілю й показників інших шкал. Так, підвищення значення шкали 4 (більше 60–65 Т-балів) при одночасному підйомі шкал 6, 8 і 9 і спаді шкал 1, 2, 5 і 0 частіше спостерігалось в осіб нестриманих, агресивних, схильних до міжособистісних конфліктів, що проявляють упертість, що не бажають підкорятися, що прагнуть завжди знайти виправдання своїм, у тому числі й непорядним учинкам. Безсумнівно, що подібні особи не зможуть ефективно виконувати обов'язки й будуть малоуспішними в правоохоронній діяльності. Навпроти, у нормативному профілі особистості (не вихідному за межі 55 Т-Балів) наявність шкали 4 у якості провідної, особливо в сполученні зі шкалами 2, 5, указує на такі професійно важливі якості

особистості, як активність, прагнення до самоствердження, самореалізації, рішучість, розумна схильність до ризику, наполегливість у досягненні поставленої мети, високий рівень домагань, орієнтованість на досягнення успіхів у роботі. Серед інших щодо розповсюджених емоційно-особистісних типів співробітників охорони обертають на себе увагу особи, чиї психологічні особливості багато в чому з'ясовні високою підйому шкали 7. З погляду професійної адаптації її значення, як і шкали 4, у структурі особистості варто оцінювати також неоднозначно залежно від її величини й від сполучення з іншими, особливо зі шкалами 2, 4, 8 і 9. У нормі, при помірному підвищенні шкали 7 у якості провідної в обстежених співробітників спостерігалися розвинене почуття відповідальності, совісність, обов'язковість. У комунікативних процесах такі особи більш гнучкі. У ході професійної адаптації в них більшу роль грають такі якості особистості як емпатійність, почуття співпереживання. Навпроти, при більш вираженому підвищенні по шкалі 7 (що характерно для групи неефективних охоронців) підвищена тривожність, схильність до сумнівів, занижена самооцінка, низька толерантність до стресу приводили до професійної дезадаптації. Як показали проведені дослідження, найбільш важливі міжгрупові розходження були зафіксовані по шкалах: К, 3, 4, 6, 7. Професійно успішні співробітники мають більшу емоційну стійкість, чим професійно неуспішні. Вони стабільніші, реалістичніші, краще вмюють управляти своїми емоціями й настроєм, більш обов'язкові, дисципліновані й відповідальні, прагнуть до дотримання суспільних правил і вимог. Професійно неуспішні співробітники більшою мірою схильні до мінливості, менш надійні. Професійно успішні працівники краще розбираються в людях, умюють контролювати своє поведження, прораховувати наслідки прийнятих рішень і емоційний стан партнера по взаємодії. Безсумнівно, дані якості, так само як емоційна стабільність і позитивне відношення до суспільних норм, моралі, законам, у край важливі для досягнення успіху в професії охоронця. Професійно неуспішні — більше прямолінійні, прості, безпосередні, гірше контролюють свої емоції, не настільки чітко й логічно мислять, погано розуміють стан і мотиви поведження інших людей.

При інтерпретації тестових даних (за ними оцінювалися професійно значущі здатності охоронця) ми розглядали цілісні комплекси показників, за допомогою яких описували стійкі узагальнені особистісні особливості обстежуваних: рівень емоційної стійкості, комунікативної компетентності, конфліктності, нормативності поведження й ін. Дані комплекси якостей (фактори) найбільш значущі при проведенні професійного психологічного відбору в НПБ. Наше дослідження показало, що у вибірках співробітників недержавних підприємств безпеки є кілька груп, що характеризуються позитивним особистісним профілем. Співробітники, що показали подібні профілі, виявили себе як гармонічні й адекватні особистості, прогностична успішність яких у даній професійній діяльності досить висока. Разом з тим, при дослідженні виявлені групи, члени яких становлять потенційну небезпеку й не можуть бути допущені до роботи в службах охорони. Таким чином, психологічне дослідження кандидатів у НПБ дозволяє виявити групи

осіб як явно непридатних до професійної діяльності співробітника недержавного підприємства безпеки, так і групи ризику, деякі з яких можуть бути допущені до проходження служби після проведення з ними корекційно-розвиваючих заходів психологами підприємства.

Підводячи підсумки, зазначимо, що методика ММРІ-2 взагалі характеризує позитивні й негативні особливості особистості, особистісні схильності, переваги, найпоширеніший тип поведінки, спосіб прийняття рішень. Тест відповідає вимогам психометрії і є адаптованою, об'єктивною, надійною, валідною, нормативною методикою. Він має незалежність результату від дослідника й випробуваного за рахунок можливості статистичного контролю, заснований на типових відповідях однорідних груп здорових осіб і синдромноподібних хворих, до нього застосовні методи статистичного аналізу. Одна із сильних сторін ММРІ-2 — цілісний погляд на особистість. Кожна з основних шкал профілю виявляє певні особистісні особливості, які повинні розглядатися в якості провідної типологічної тенденції в тому випадку, якщо ця шкала є єдиним переважаючим піком у профілі, що перебуває в межах нормативного розкиду. ММРІ-2 дозволяє в більшості випадків відокремити норму від патології, виявляючи психічно нездорових кандидатів або тих, що перебувають у прикордонному щодо хвороби стані. Саме тому дана методика була обрана в якості однієї з базових.

Аналіз результатів тестування, проведеного за допомогою батареї методик, у якому в якості однієї з ведучих використовувався тест ММРІ-2, дозволяє оцінювати широкий спектр особистісних характеристик, особливостей стану й поведінки випробуваних, визначати здатності тієї або іншої особи до правоохоронної діяльності. Застосування тесту для діагностики особистості при професійно-психологічному відборі співробітників недержавних підприємств безпеки показало свою ефективність і необхідність.

Література

1. *Створення системи забезпечення психологічної надійності персоналу. Організація та проведення психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ України. Матеріали II Всеукраїнського науково-практичного семінару.* — Київ, 2003. — 127 с.
2. *Методические рекомендации по психологическому изучению и отбору кандидатов в оперативные подразделения органов внутренних дел / Под ред. В. В. Чумакова.* — Академия управления МВД России, — М., 1994. — 86 с.
3. *Анастази А., Урбина С. Психологическое тестирование.* — СПб, 2001. — 687 с.
4. *Цильмак А. Н. Применение ММРІ-2 в психодиагностических исследованиях.* — Одесса, 2002. — 140 с.
5. *Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: Справ. пособие / Под ред. Бовина Б. Г., Мягких Н. И., Сафронова А. Д.* — М., 1997. — 114 с.

М. Э. Белова

Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова,
кафедра общей и социальной психологии

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР СОТРУДНИКОВ
НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Резюме

В статье представлены результаты исследования психологических особенностей сотрудников негосударственных предприятий безопасности, проведенного с помощью методики ММПИ-2.

Ключевые слова: индивидуально-личностные особенности, профессиональная пригодность, методика ММПИ-2.

M. E. Belova

Odessa National University named after I. I. Mechnikov

**PSYCHOLOGICAL SELECTION OF EMPLOYEES
OF THE PRIVATE SECURITY**

Summary

The article presents the results of research of psychological features of employees of the enterprises of Private security, carried out with the help of a technique MMPI-2 are submitted.

Keywords: individual-personal features, professional suitability, a technique MMPI-2.