

3. Леонова, А.Б. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений / А.Б. Леонова, И.А. Моговилаина // Психол. журн. – 2006. – Т. 27. – № 2. – С. 79–92.

4. Лукьянов, В.В. Коррекция синдрома выгорания с использованием методики балинтовских групп / В.В. Лукьянов // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий / Курск. гос. ун-т; под ред. В.В. Лукьянова [и др.]. – Курск, 2008. – С. 265–283.

5. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орел // Психол. журн. – 2001. – № 1. – С. 90–101.

УДК 159.9:34

Т.В. Казак, Л.Л. Шершень
(Республика Беларусь)

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА В СПЕЦИАЛЬНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Одной из центральных и в то же время очень сложной, как мы полагаем, является проблема управления профессиональным отбором в специальное подразделение. Эта проблема комплексная и многоплановая. Тем не менее ее решение базируется на доминирующих психологических концепциях теории способностей, структуры личности и динамики ее развития, теории деятельности, доктрины и методов выявления особенностей специалистов и т. д. Между тем конструктивное разрешение вопросов, связанных с организацией и управлением профессиональным отбором, имеет чрезвычайно важное практическое значение, так как конечная цель отбора – установление степени соответствия способностей конкретной личности требованиям конкретной профессии. В свете последнего можно сказать, что именно от правильности реализуемой теоретической конструкции, адекватности и надежности методических подходов профессионального отбора напрямую зависит эффективность процесса деятельности подразделения.

Отечественные и зарубежные исследователи [1; 2] единодушно отмечают, что плодотворное осуществление профессионального отбора специалистов позволяет:

предотвратить проникновение в социум (специальное подразделение) наименее способных, недостаточно надежных лиц, повышая тем самым эффективность функционирования организации;

выявить и оценить степень выраженности и устойчивости таких особенностей личности, как направленность ими на овладение конкретной профессией (профессиональные мотивы, интересы, установки);

повысить плодотворность профессиональной подготовки;

достичь ощутимого экономического эффекта, что в условиях транзитивной экономики становится одним из ведущих критериев деятельности, в том числе и для сотрудников специального подразделения.

Даже отмеченного было бы достаточно для осознания необходимости постоянной корректировки совокупности мероприятий, связанных с профессиональным отбором в специальное подразделение.

С другой стороны, мы не можем абстрагироваться и от тех тенденций и задач, связанных с реформированием специального подразделения в целом, которые активно проводятся в последние годы и, соответственно, предъявляют все возрастающие требования не только к психической сфере, психофизиологическим функциям сотрудников, но и к их психо-социальным качествам. Вот почему мероприятия по профессиональному отбору должны все время совершенствоваться с учетом теоретических и методических достижений науки, социально-демографических, социально-экономических, наконец – институциональных преобразований в обществе, а также метаморфоз в молодежной среде.

Вместе с тем имеются неодинаковые представления относительно психического, психофизиологического и социально-психологического отбора специалистов. При этом некоторые из теоретиков допускают даже некое смешение этих, по своей сути, содержанию и выполняемым функциям совершенно нетождественных видов профессионального отбора. Однако вряд ли это можно приветствовать. Дело в том, что социально-психологический отбор предназначается для выбора из числа претендентов тех индивидов, которые в наибольшей степени соответствуют специальности (должности) с точки зрения мотивов деятельности, интересов, особенностей общения в коллективе и поведенческих паттернов, организаторских и коммуникативных качеств и др. Что касается психологического и психофизиологического отбора, то они направлены на выявление лиц, которые наиболее соответствуют специальности с точки зрения познавательных психических процессов, психомоторики, эмоционально-волевых качеств, уровня нервно-психической устойчивости и других профессионально значимых свойств личности.

В процессе социально-психологического отбора выявляются и оцениваются социально обусловленные черты личности (направленность и мотивация, интересы, цели, морально-политические, организаторские

и другие качества). Таким образом, социально-психологический отбор специалистов имеет решающее значение.

В специальное подразделение нередко осуществляется не социально-психологический отбор, а изучение и обследование, результаты, которых учитываются в комплексе с состоянием здоровья и физического развития, уровнем общеобразовательной и физической подготовленности, а также другими показателями, позволяющими дать всестороннюю оценку личности. В связи с этим мы предлагаем для реализации принципиально иную модель профессионального отбора в специальное подразделение (см. рис. 1).

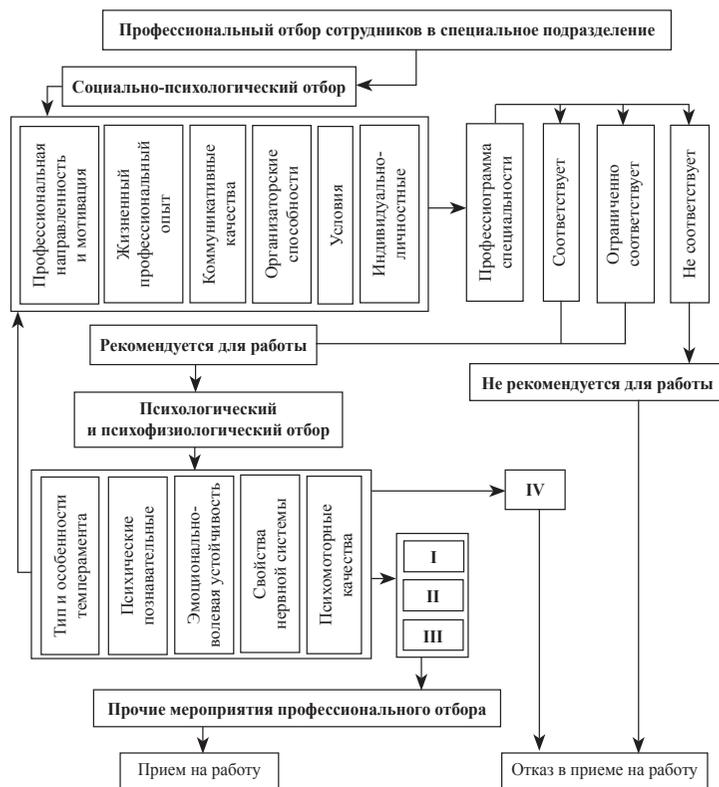


Рис. 1. Принципиальная модель организации и управления профессиональным отбором сотрудников

В рекомендуемой нами модели предполагается осуществление полноценного социально-психологического отбора кандидатов. Более того, его результаты становятся вмененными, в том смысле, что, наря-

ду с медицинским обследованием, итоги этого отбора определяют возможность зачисления претендента на службу. Иными словами, лишь те претенденты, которые по результатам социально-психологического отбора признаны соответствующими (ограниченно соответствующими) профессиональной специальности, могут быть допущены к другим видам отбора. Понятно, что только такой отбор может способствовать успешной адаптации молодых сотрудников к условиям деятельности в специальном подразделении. Помимо этого, очевидно, что такой подход позволит осуществлять реальную экономию ограниченных ресурсов.

Еще одно фундаментальное отличие от ныне реализуемой модели. Мы исходим из того, что отбор должен быть углубленным, а это требует основывать его на профессиональной специальности (должности), содержащей ее развернутую и подробную характеристику, в том числе и требуемых социально-психологических качеств сотрудника.

Таким образом, нами изложенное предполагает разработку и апробацию конкретного инструментария социально-психологического отбора сотрудников с практическим применением способов нейролингвистического анализа личностных характеристик кандидатов, решаемых путем анализа речевых стратегий в совокупности с исследованием репрезентативных систем, корректно отражающих метапрограммы личности; использование технологий профайлинга.

Список использованных источников

1. Казак, Т.В. Профессиональная самоактуализация и психосоциальная адаптация сотрудников органов внутренних дел : монография / Т.В. Казак. – Минск : РИВШ, 2015. – 360 с.
2. Мартянова, Л.М. Профайлинг в действии. Руководство по созданию сильной команды / Л.М. Мартянова. – М. : Концептуал, 2019. – 232 с.

УДК 355:159.9

С.Л. Кандыбович
(Российская Федерация)

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБЩЕНИЕ КОМАНДИРА ТАНКОВОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ

В мирное время одним из резервов повышения эффективности деятельности военнослужащих является более полное использование психологических закономерностей управления, развитие осознанного отношения под-