

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П.АСТАФЬЕВА
Институт психолого – педагогического образования
Кафедра социальной психологии

ЖУРБА КРИСТИНА ЮРЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА ПО ОТБОРУ
ПЕРСОНАЛА В МИНИСТЕРСТВЕ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
к.пс.н., доцент КГПУ
им. В.П. Астафьева
Груздева О.В.

О. Груздева 8.06.2018

Научные руководители:
к.пс.н., доцент КГПУ
им. В.П. Астафьева
Котова Е.В.

Е.В. Котова 8.06.2018

к.пс.н., доцент кафедры
психологии труда и инженерной
психологии СибГУ
им. М.Ф. Решетнева
Ливак Н.С.

Н.С. Ливак 08.06.2018

Дата защиты

Обучающийся:
Журба К.Ю.

К.Ю. Журба 08.06.2018

Оценка

Красноярск 2018

Реферат

Работа включает 56 страниц, иллюстраций 6, источников 40, приложений 4.

СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА ПО ОТБОРУ ПЕРСОНАЛА В МИНИСТЕРСТВЕ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Цель исследования: изучение специфики деятельности психолога по отбору персонала в МВД.

Объект исследования: деятельность психолога.

Предмет исследования: специфика деятельности психолога по отбору персонала в МВД.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что деятельность психолога благоприятно влияет на отбор сотрудников в МВД.

В работе были использованы теоретические и эмпирические методы исследования. В качестве теоретических методов был использован анализ психологической литературы по данной теме. В качестве эмпирических методов были использованы психологические тесты:

1. Методика «Сложные аналогии» (Э.А. Коробкова).
2. Методика «Прогрессивные матрицы Равена» (Д. Рейвен, Л. Пенроуз).
3. Методика «Красный Квадрат» (П.В. Смоленский).

Теоретическая значимость исследования состоит в научно-психологическом анализе деятельности психолога по отбору персонала в Министерстве внутренних дел, рассмотрения уже имеющихся теоретических представлений, определения основных психологических проблем.

Практическую значимость работы составляют рекомендации по совершенствованию способов профессионального отбора.

Содержание

Введение.....	4
Глава 1 Теоретические основы изучения специфики деятельности психолога по отбору персонала в МВД.....	6
1.1 Профессиональная деятельность психолога	6
1.2 Основные концепции отбора персонала	13
1.3 Специфика деятельности психолога по отбору персонала в МВД.....	19
Выводы по первой главе	29
Глава 2 Эмпирическое исследование специфики деятельности психолога по отбору персонала в МВД.....	30
2.1 Организация и методы исследования.....	30
2.2 Анализ и обобщение результатов исследования.....	32
2.3 Рекомендации	35
Выводы по второй главе	36
Заключение.....	37
Список использованных источников	39
Приложение А (обязательное) Иллюстрационная часть.....	42
Приложение Б (справочное) «Сложные аналогии» (Э.А. Коробкова)	
Приложение В (справочное) «Методика Прогрессивные матрицы Равена» (Д. Рейвен, Л. Пенроуз).....	49
Приложение Г (справочное) «Методика красный квадрат» (П.В. Смоленский)	53

Введение

С позиции охраны труда и здоровья сотрудников служба в органах внутренних дел Российской Федерации относится к психологически крайне сложной профессиональной деятельности, сопровождающейся стрессовым и экстремальными нагрузками и предъявляющей повышенные требования к адаптационным резервам личности.

В тоже время дефицит качественного пополнения, отсутствия в ОВД конкурсной системы приёма на службу, недостаточная укомплектованность органов внутренних дел, несовершенство государственной системы наркологического и психиатрического учёта, ограниченность методической базы, увеличение числа негативных социальных факторов, определяющих рост различных форм аддиктивного поведения среди населения, оказали серьёзное влияние на возможности организации профессионального отбора.

Это определяет целесообразность выделения при профессиональном отборе «группы риска» с точки зрения прогностически возможных адаптационных нарушений у кандидатов на службу в органы внутренних дел и учёбу в образовательные учреждения МВД России, а также построения системы соответствующих критериев оценки психофизиологической пригодности.

Актуальность данной темы заключается в том, что успешность функционирования любой организации в значительной степени зависит от ее способности сформировать необходимый кадровый состав.

Целью исследования является изучение специфики деятельности психолога по отбору персонала в МВД.

Задачи исследования:

- 1) рассмотреть деятельности психолога по отбору персонала;
- 2) изучить способы отбора персонала в МВД;
- 3) провести эмпирическое исследование;
- 4) разработать методологические рекомендации для более благополучного прохождения отбора персонала.

Критерием успешности адаптации к работе мы будем считать отсутствие стрессового расстройства, а именно проявления агрессии у испытуемых.

Объектом исследования является деятельность психолога.

Предметом исследования является – специфика деятельности психолога по отбору персонала в МВД.

Гипотеза исследования – мы предполагаем, что деятельность психолога благоприятно влияет на отбор сотрудников в МВД.

В работе были использованы теоретические и эмпирические методы исследования. В качестве теоретических методов был использован анализ психологической литературы по данной теме. В качестве эмпирических методов были использованы психологические тесты:

1. Методика «Сложные аналогии» (Э.А. Коробкова).
2. Методика «Прогрессивные матрицы Равена» (Д. Рейвен, Л. Пенроуз).

3. Методика «Красный Квадрат» (П.В. Смоленский).

Наше исследование проводилось на базе подразделений отдела внутренних дел по центральному району в городе Красноярск.

Выборка испытуемых для проведения исследования составила 30 человек, мужчин, в возрасте от 21 до 43 лет.

Теоретическая значимость исследования состоит в научно-психологическом анализе деятельности психолога по отбору персонала в Министерстве внутренних дел, рассмотрения уже имеющихся теоретических представлений, определения основных психологических проблем.

Практическую значимость работы составляют рекомендации по совершенствованию способов профессионального отбора.

На первом этапе исследования был проведён логический тест. Сложные аналогии. Тест используется для выявления того, насколько человеку доступно понимание сложных логических отношений и выделение абстрактных связей.

На втором этапе проводилась методика «Прогрессивных матриц Равена». Главной целью которого является определение уровня умственного (интеллектуального) развития.

На следующем этапе была проведена тест на скорость реакции ЦПД «Красный квадрат».

Четвёртый этап включил анализ и интерпретацию результатов исследования.

Заключительный этап посвящен формулированию выводов по результатам исследования и разработку практических рекомендаций.

Структура работы: данная работа состоит из введения, двух глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения, списка используемой литературы, приложений.

Глава 1 Теоретические основы изучения специфики деятельности психолога по отбору персонала в МВ

1.1 Профессиональная деятельность психолога

Профессиональная деятельность психолога связана с знанием персональной индивидуальности людей, их основных внутренних переживаний и состояний. В процессе работы психолог оперирует информацией, халатное отношение которой может нанести непоправимый вред отдельным людям, семьям, коллективам, авторитету самой психологии. В то же время психолог обязан производить предложения и рекомендации должностным лицам, давать им нужные данные о работниках в заинтересованности принятия управленческого заключения, обеспечения учебной и воспитательной работы с ними, автономно воплотить целенаправленное вмешательство в их мысли, ощущения, миропонимание, поведение.

В данной связи к психологам предъявляется ряд социально-этических и профессиональных требований, соблюдение которых разрешают специалисту сохранять доверие людей, верно ориентироваться в обстановке инцидента между нормами субординации и нравственности, необходимостями и интересами отдельных людей и всевозможных групп.

Психологическая помощь – это система событий, проводимых психологом и нацеленных на предупреждение, смягчение или же преодоление разного рода психических затруднений, образующихся у отдельного человека или же группы людей, способами практической психологии. Ведущими видами психологической помощи считаются психотерапия, психологическая коррекция, психологическая реабилитация, психологическое консультирование, психологическое изучение и просвещение, а ещё психопрофилактика и психогигиена. Эти виды помощи нельзя представить без воплощения психодиагностики.

Психопрофилактика содействует предупреждению появлению психологических проблем, ориентирована на сохранение психологического самочувствия, создание обычных критерий их жизнедеятельности. В рамках психопрофилактики организуется работа комнат психологической разгрузки, ведется психологическая экспертиза жилой и рабочей среды, изучение способов саморегуляции. Психологическое консультирование заключается в персональной работе с психологическими проблемами клиента. В рамках консультирования допускается объяснение клиенту его психологических проблем, увеличение его компетентности в актуальных вопросах, в вопросах личного функционирования. Психологическое обучение и просвещение – это комплекс событий по формированию представлений о закономерностях функционирования человеческой психики, развитию новейших социально-психологических способностей, построению эффективных взаимоотношений с

другими людьми и т.д. Психотерапия и психокоррекция – это деятельность, направленная на реконструкцию психологических образований человека, его личностный рост, воссоздание гармоничных отношений с окружающей средой, ослабление воздействия психотравмирующих моментов, оптимизацию психологического климата в коллективе. Психореабилитация – это работа, нацеленная на восстановление психических функций и личного статуса человека, нарушенных вследствие психотравмирующих моментов.

Перечисленные виды психологической помощи на практике соединены в целостную систему.

Исходной точкой работы практического психолога считается понятие нормы. При этом применяются всевозможные определения нормы:

1) психологическая норма (отсутствие психических заболеваний, медицинское психиатрическое понимание);

2) психологическая норма как проявление статистических закономерностей (социально-психологическая норма). В данном понимании нормой считается то, чем обладает большинство;

3) психологическая норма как выражение наивысшего становления, как идеальное. С данной точки зрения нормой будет стремление человека к духовному и личностному росту, высшие проявления духовности, нравственности, гуманизма.

Предметом работы практических психологов считается психическая реальность людей, а ещё моменты, воздействующие на нее. При этом, в случае если в академической психологии психическая действительность оказывается как бы поделенной на отдельные мнения и категории, мыслимые в рамках тех или же других пояснительных схем, научных доктрин и направлений, то особенностью психической практики считается то, что собственно человек в ней предстает целостно, в единстве собственных своеобразных процессов, свойств, возможностей. В следствии этого психолог – практик обязан применить совокупность возможных способов, сформировавшихся в различных школах и направлениях психотерапевтической практики. Логика психолога-практика – это логика воздействия, направленного на внедрение итогов научного изучения в интересах тех, кто обратился к ним за поддержкой. Это значит, собственно что практик работает с теми, кто сам обращается к нему за конкретным видом услуг. Психолог работает с «клиентами», т.е. лицами, нуждающимися в психической поддержке. Психолог-практик всякий раз опирается на обнаруженную в ходе изучения исследований норму. Он знаком со всеми пониманиями нормы в современной психологии. Практик переводит затруднения клиента на язык психологической науки, осмысливает их в определениях общей психологической теории и описывает в психологическом диагнозе. Психолог-практик использует профессиональные специальные способности и умения, помогающие корректировать отличия от нормы у клиентов. Общую логику работы психолога-практика возможно описывать через возврат состояния клиента к норме.

В собственной работе психолог-практик должен руководствоваться профессионально-этическими нормами, выражающимися в этических

принципах:

1) Принцип соблюдения тайны.

Работа практического психолога, как и почти всем иным обликам работы характерна профессиональная тайна – следование правилу, согласно которому конкретная информация даёт возможность быть известна только узкому кругу специалистов. Этого требуют интересы клиента, а ещё самого психолога. Это задача не обычная. Позиция и статус психолога в системе профессиональной коммуникации таковы, собственно что он должен давать определенную психологическую информацию. Под этим видом могут предъявляться запросы и относительно персональной информации. Профессиональная обязанность психолога не разрешает ему предоставлять информацию о клиенте большинству должностных лиц.

Прежде всего, психолог защищает права своего клиента, и конфиденциальность считается их значимой частью. Соблюдение профессиональной тайны отображает принцип конфиденциальности, который разделяют все психологи мира. В то же время профессиональная тайна и конфиденциальность имеют собственные границы. В случае если клиент сообщил какую-нибудь информацию о вероятной угрозе для собственной жизни, самочувствия, благополучия или же жизни иных людей, то психолог принимает меры для ее предотвращения. А это может востребовать вмешательства других людей и разглашения информации. К примеру, психолог не имеет возможность забыть сообщение о загаданном самоубийстве, злодеянии или же побеге ребенка из дома. О способности обсуждать проблему клиента с коллегами, ещё рассказывается на исходной стадии работы. В группе психолог прикладывает старания к формированию таких групповых норм, которые создают атмосферу конфиденциальности;

2) Принцип не нанесения ущерба.

Принцип не нанесения ущерба – один из ведущих основ работы практических психологов, допускающий, что итоги, приобретённые в процессе взаимодействия с клиентом, ни в коем случае не должны причинить ему вред. Данный принцип содержит медицинское происхождение. Он призывает психолога к выдержанности и даже известному консерватизму во всем, собственно что затрагивает самочувствие, социальное положение и дееспособность человека улаживать свои проблемы. Клиент может быть травмирован в процессе общения с психологом в результате получения ошеломляющей его информации о самом себе, своем поведении, с которым он не знает, что делать. Он может определиться в мысли о невозможности найти подходящую ему помощь. Некорректные действия психолога могут сформировать зависимость и пассивность клиента. Вред может быть нанесен неосмотрительным поведением психолога с людьми, которые несут власть над клиентом, и имеют все шансы употребить во зло все, собственно всё что они узнали из разговора с психологом. Психолог должен применять только апробированные методики, которые прошли все научные стандарты. Всю свою работу психолог строит на базе безусловного уважения достоинства и неприкосновенности личности клиента. Он почитает основополагающие

человеческие права, находящиеся в всеобщей Декларации прав человека;

3) Принцип научной обоснованности применяемых психологических методик и объективности выводов;

4) Принцип всеохватывающей диагностики и психологической поддержке. Он подразумевает сочетание всевозможных методических способов при диагностике 1-го или такого же психического качества, а также сочетание методик, нацеленных на родственные психические свойства, для повышения достоверности исследования;

5) Принцип безоценочного отношения к клиенту и уважения его личности. Психолог создает условия, чтобы человек, обратившийся за помощью, чувствовал себя спокойно и комфортно во время приема. Психолог показывает доброжелательное отношение, умение выслушивать, воспринимать, осмысливать, относиться серьезно к неприятностям и проблемам клиента;

6) Принцип эффективности предлагаемых рекомендаций подразумевает, собственно что эти рекомендации должны быть в обязательном полезны для того, кому даются;

7) Принцип профессиональной компетентности и рефлексии профессиональных ограничений подразумевают, собственно что психолог обязан отвечать за результаты своей профессиональной работы. Он должен внятно представлять границы своих профессиональных возможностей, использовать только проверенные методы работы.

Профессиональная квалификация, отражая уровень соотношения специалиста требованиям профессии на определенном этапе профессионализации, считается составной частью его мастерства. Свое конкретное выражение профессионализм практического психолога находит в мотивационной и операциональной сферах.

Мотивационная область характеризуется совокупностью внешних и внутренних составляющих, побуждающих, регулирующих и направляющих работу, обеспечивающих ориентировку в целях и нормах профессиональной деятельности. Мотивационная область специалиста включает профессиональное призвание, профессиональные намерения, ценностные ориентации, мотивы профессиональной деятельности, профессиональные притязания, профессиональные ожидания. Профессиональные мотивы обязаны быть устойчивыми, насыщенными, с яркой эмоциональной окраской.

Операциональная область психики специалиста гарантирует исполнительскую долю профессиональной деятельности. Операциональная область – это совокупность средств (знания, умения, навыки) и психических ресурсов личности, которыми психолог пользуется для выполнения профессиональных обязанностей. Становление операциональной области гарантирует соответствие процессуальной стороны профессиональной деятельности нормативным притязаниям. Между важнейших операциональных характеристик становления профессионала – профессиональные возможности, позволяющие личности как возможно более полноценно отвечать требованиям профессии. Некоторые исследователи (А.А.Борисова) выдвигают как важное структурное качество профессиональную проницательность, социальный

интеллект (Н.А. Аминов), способность психолога решать задачи на общение (Н.В. Бачманова).

Не считая этих требований существует требование опыта практической работы. В надлежащих нормативных документах множества государств содержатся указания на то, собственно что всеполноценным психологом-консультантом или же психологом-психотерапевтом возможно стать после прохождения практики (500-600 часов) под управлением профессионала, а ещё по достижении конкретного возраста (27-29 лет).

Зарубежный опыт демонстрирует, собственно что оценка значения квалификации – это главный элемент регуляции их работы. Так в USA и множества Европейских государствах лицензирование и сертификация психолога считается важным условием начала его профессиональной деятельности. Правом наделять возможностями и регулировать практическую работу психолога использует особые комиссии, состоящие не только из госслужащих, но по большей части из адептов институтских кафедр, больниц, центров реабилитации и др. Исполняется комплексная проверка претендентов на получение лицензии, состоящая из профессионального навыка и анализа опыта их самостоятельной практики.

В нашей стране целостной всеохватывающей системы проверки соотношения квалификационным требованиям психологов на различных этапах их профессиональной деятельности пока же нет. Исключение составляют бесчисленные курсы повышения квалификации для сотрудников образования, медицинских работников и др., позволяющие доказать или повысить собственную профессиональную категорию. Качество изучения на этих курсах, как правило, оставляет желать наилучшего.

Предполагается, собственно что в будущем в нашей стране сертификация психологов станет реализовываться на базе экспертного оценивания работы специалиста, его знаний теории. По отдельным узким специализациям практикующих психологов предполагается установить различные квалификационные запросы.

В области психологии специалист должен:

- 1) воспринимать цели, методологию и способы профессиональной деятельности психолога;
- 2) обладать инструментарием, способами организации и проведения психических исследований;
- 3) воспринимать специфику предмета психологии, ее связи с другими дисциплинам;
- 4) знать основные отрасли психологии и способы использования психических познаний в всевозможных областях жизни;
- 5) знать историю становления и современные трудности психической науки;
- 6) аристократия закономерности эволюции психики животных, однообразие и высококачественное отличие психики животных и человека;
- 7) филогенез и онтогенез человеческой психики;
- 8) воспринимать мозговые механизмы психологических процессов и

состояний;

9) знать природу деятельности человека, функции психики в жизнедеятельности человека;

10) знать закономерности формирования и функционирования его мотивационной сферы;

11) знать психические закономерности познавательных процессов (ощущений, восприятия, памяти, воображения, мышления, речи);

12) знать механизмы интереса, психологических явлений, процессы волевой регуляции;

13) иметь понятие о личности и оригинальности, структуре личности и движущих силах ее развития;

14) знать психические закономерности общения и взаимодействия людей в группах, межгрупповых отношениях;

15) знать закономерности психологического становления человека на каждой возрастной ступени;

16) знать главные закономерности психологии образования;

17) знать аспекты общепризнанных мерок, состояний, деятельности человека, пути и способы компенсации и восстановления нормы;

18) иметь представление о психических дилеммах трудовой деятельности человека;

19) знать основные сферы и виды деятельности психолога;

20) знать основы психодиагностики и психического консультирования;

21) знать основы психотерапии, коррекционной и развивающей работы психолога;

22) владеть методами психического просвещения и преподавания психологии.

Важными нравственными свойствами специалиста безусловно считаются доброжелательность, почтительное отношение к людям, чуткость, отзывчивость, альтруистичность, гуманность, интеллигентность. Большой смысл для практического психолога имеют коммуникативные свойства его личности: умение воспринимать других людей и психологически тактично воздействовать на них. Психолог должен уметь работать с людьми, понимать их характер, владеть не только психическими знаниями, но и психической интуицией. Коммуникативными свойствами специалиста, актуальными для его профессиональной деятельности, возможно считать притягательность, общительность, деликатность, вежливость, умение выслушивать и понять другого человека. В целом комплекс данных свойств нередко именуется "талантом общения". Общее отношение к жизни и деятельности имеет место быть в этих важных для психолога личных качествах как обязанность, организованность, оптимистичность, открытость, любознательность, наблюдательность, самостоятельность суждений, креативность, эластичность поведения, дееспособность к рефлексии своих переживаний. Для психолога актуальны эти чувственные проявления личности как непринужденность, естественность и искренность в общении, стабильность к стрессу, чувственная стабильность, дееспособность к сопереживанию. К важным волевым качествам

психолога относятся напористость, терпеливость, самообладание. К числу необходимых личных свойств практического психолога относят дееспособность к эмпатии (сопереживанию), умение понять состояние клиента. Однако важно и умение сохранять некоторую дистанцию. При несоблюдении этого психогигиенического правила у психолога может возникнуть синдром сгорания и коммуникативной перегрузки. Важное качество практического психолога – уверенность в поведении с клиентом. В противном случае он не заслужит доверия клиента. В то же время важным оказывается отсутствие чрезмерной самоуверенности и веры в непогрешимость собственных психических выводов.

Нетактичность психолога может проявляться в его предрасположенности приписывать собственной профессии сверхзначимость и исключительность. Демонстративность поведения и самолюбование психолога отталкивает клиента. Профессиональному психологу желательно иметь адекватную самооценку, воспринимать индивидуальные особенности собственной личности, свои собственные возможности, сильные и слабые стороны характера. Также желательно знать варианты компенсации собственных личных недостатков. Одно из необходимых качеств – развитие самопознания. Ограниченное самопознание говорит о скованности свободы, а более широкое самопознание повышает возможность выбора в жизни. Насколько больше психолог знает себя, настолько лучше поймет своих клиентов, следовательно и наоборот – чем больше психолог познает своих клиентов, тем глубже понимает себя. Не более важным качеством является принятие личностной ответственности. Поскольку большинство ситуаций в работе возникают под контролем психолога, он обязан нести ответственность за свои действия в данных ситуациях. Принятие собственной ответственности помогает свободно и сознательно осуществить выбор в любой момент консультирования – соглашаться с доводами клиента или вступать в продуктивное противостояние. Личностная ответственность позволяет более конструктивно воспринимать критику. В большинстве случаев критика не оказывает механизмы психологической защиты, а служит полезной обратной связью, положительно отражая эффективность деятельности и даже организацию жизни. В процессе профессионального обучения студентов-психологов ждут надежды, разочарования, и открытия нового, сложный путь самопознания и познания профессии. Определенные личные качества могут направить людей заниматься психологией. Есть предположения думать, что определенные впечатления детства и юности часто играют не мало важную роль в следующем выборе психологии как сферы профессиональной деятельности, в подборе тематики научных исследований или практической работы, а также в формировании концепции психолога. По словам В.Н. Дружинина, ощущение непохожести на других, неприспособленность добросердечного склада некоторых людей к миру, связанная с желанием эту дисгармонию одолеть, нередко приводит их к занятиям психологией. Вселенная иного человека для психолога считается загадкой. В следствие этого психологам присуща терпимость, снисходительность к людям, потому что в начале они допускают вероятность

всевозможных, необычных форм поведения, дум, переживаний.

Ларошфуко писал: «Чем умнее человек, тем больше он видит различий между людьми, для человека заурядного – все люди на одно лицо».

Таким образом, в результате анализа предоставленной работы, бесспорно, собственно что и личность, и компетентная квалификация обязаны предусматриваться при оценке человека как практического психолога. Для психолога особый смысл обретают профессионально важные личностные качества. Психолог считается не только носителем психических познаний. Психолога рассматривают с позиции его соотношения идеальному образу человека, воплощающего в жизнь положительные результаты, достигаемые им с поддержкой эффективных психических методик и технологий. От личной, актуальной, профессиональной успешности психолога зависит его убедительность, а также эффективность работы в целом. В процессе профессионального становления и развития личные качества психолога меняются под влиянием профессиональных требований. Профессиональный психолог не имеет возможность поступать не адекватно к ситуации. Профессиональная позиция наряду с профессиональными методами деятельности наполнена и профессиональными, и личностными качествами человека. Во многом личностные и профессиональные качества психолога совпадают, разделение их по большей части условно. Индивидуальная позиция может быть сосредоточена на основе профессиональных знаний, умений. Значимым же для более эффективного функционирования считается дееспособность правильно занимать и менять позиции в процессе любого вида деятельности.

1.2 Основные концепции отбора персонала

Отбор персонала – это процесс изучения качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов в наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

Отбор персонала необходимо отличать от подбора персонала. В процессе отбора происходит поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований социального института, видов деятельности. При подборе – осуществляется поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности от известных возможности человека, накопленные им профессиональный опыт, стаж и способности.

На рубеже становления развития нашего общества, в связи с бурными политическими, финансовыми и социальными преобразованиями большой смысл приобретает исследование человека как субъекта деятельности. От значения подготовки личности: профессиональной, правовой, психической – во многом зависит ее индивидуальный успех, успех предприятия в целом и

становление нашего общества. Актуальным, в связи с данным, считается разработка психолого-культурологического аспекта профессионального отбора персонала.

Воздействия специалиста по отбору персонала ориентированы на достижение абсолютно определенной цели – обеспечение обычного функционирования компании или же отдела учреждения, создание профессиональной атмосферы в коллективе, нормализация межличностных отношений. Это работа к межличностным отношениям неслучайно. Так как человек избирает не только профессию или же определенное место работы, совместно с этим он избирает и круг собственного общения, и социально-экономический уровень, и возможности последующего жизненного пути. В следствие этого мало принимать во внимание лишь только сферу узкопрофессиональных интересов, предрасположенностей, возможностей человека. Следует принимать во внимание целостную личность, обнаружить особенности миропонимания, актуальных мотивов, широту интересов, способность контактировать с коллегами. То есть, нужно видеть в человеке личность, а не рассматривать его как устройство для выполнения конкретных задач.

Оценивая свойства личности, возможно обнаружить предрасположенности и возможности человека к предоставленной профессии. Нет надобности говорить, собственно что сотрудник делает свое дело несравнимо лучше и более удовлетворен собственным трудом, в случае если он увлечен собственной профессией и содержит определенные способности и возможности.

Во множестве случаях нужно принимать во внимание и возраст кандидата или же сотрудника. Вряд ли в коллективе взрослых людей выпускник школы сможет ощутить себя равноправным членом коллектива. Да и почти все задачи при выполнении профессиональной деятельности требуют конкретного жизненного навыка, умения предугадать ситуацию, способности брать на себя обязательства. С иной стороны, человек «в возрасте» не всегда сохраняет способность отступить от обычного решения проблемы, легко принимать новшества и конфигурацию.

Временами важную роль играет и пол кандидата. Существуют конкретные сферы работы, где нужно использование физической силы или работа, связанная с высочайшим уровнем риска. Без сомнения, данная область профессиональной деятельности принадлежит мужчинам. Чисто женской работой возможно назвать, к примеру, работу секретаря.

Как было упомянуто выше, решение проблем отбора и аттестации сотрудников предполагает внедрение технологий. По определению А.К. Маровой, технологией считается «четкое планирование экспертом психологической стороны производственного процесса и повиновение неизменным системам целей его содержания, способов, контроля за достижением установленных целей. Технологии отличаются по сочетанию заложенных в их целей и способов труда».

Прежде всего, следует отметить, собственно что «отбор – это процесс

выбора из группы претендентов лиц, которые по собственно общественным, эмоциональным, психофизическим свойствам в наибольшей степени соответствуют требованиям профессиональной деятельности». При широком рассмотрении возможно обнаружить, собственно что вся теория профессионального отбора основывается на теоретических основах физиологии, психологии, психофизиологии, социологии, педагогики, медицины, математической статистики. Подобный широкий диапазон научных познаний прикладного нрава требует квалификация специалиста по отбору персонала.

Более остро проблема стоит с оценкой психофизических свойств. Дело в том, что недостающее становление той или иной специальности этих свойств имеет возможность противопоказанием к выбору профессии, потому что некоторые из этих свойств мало поддаются развитию и совершенствованию. Ещё Платон в свое время обнаружил, собственно что «люди рождаются не слишком похожими друг на друга, и их природа бывает различна, да и способности к тому или иному делу тоже». Не достаточно людей, идентично способных к почти всем занятиям. Природа вознаграждает нас возможностью в одной или же нескольких сферах профессиональной деятельности. Что-то получается лучше, что-то хуже, чем у других. С этим надо смириться и отыскать свое место в жизни, использование возможностей станет более нужным и приносить радость и удовлетворение от труда.

Решая трудности отбора и прогнозирования успешной профессиональной деятельности, нужно принимать не только психофизические качества личности, но и иные, не наименее значимые свойства. Совокупным условием для проведения аттестации и отбора персонала считается определение предпочтительных для предоставленной профессии свойств. Создание совершенной модели сотрудника нужно. Самый значительный и сложный процесс – определить круг профессионально важных свойств для определенного рабочего места. Отыскать безупречного сотрудника невозможно, в следствие этого нужно делать ставку на приобретение нужных навыков в ходе трудовой деятельности. А значит, огромную роль играет способность сотрудника быстро адаптироваться к новому рабочему месту, мобильность мышления, умение постоянно совершенствоваться. Увидеть потенциал сотрудника не менее важно, чем расценить его реальные качества.

Целью всякого профотбора считается, в первую очередь, определение возможностей человека; причем, способностей, необходимых для данной конкретной профессии. Возможности, прежде всего, предполагают собой свойства личности.

Перед началом выполнения человеком какой-нибудь работы его способности только потенциальны и, по существу, выступают только как способности к ее выполнению. Генетическим фондом вероятностей считаются задатки, которые и служат почвой становления тех или же других возможностей. Одно и тоже психофизиологическое свойство имеет возможность быть по отношению к одной деятельности – возможность, а по отношению к иной – не имеет практического смысла, то есть не быть

возможностью.

Способности – это сплошное качество личности, определяющее удачливость овладения конкретной работой и возможность стремиться к совершенству в ней. Неверно соображение, как будто любой человек способен ко всему. Безусловно неспособных людей тоже нет. Обнаружить возможности каждого претендента на работу – ключевая задача тестирования.

Профессиональная пригодность – это совокупность психических и психофизиологических индивидуальностей человека, важных и необходимых для достижения им при наличии особых познаний, умений, способностей приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности некоторые ученые включают также удовлетворенность человеком в процессе его труда и при оценке его итогов.

Профессиональную подготовленность психологи определяют как совокупность специальных знаний, умений, способностей, обуславливающих дееспособность человека исполнять конкретную работу с тем или иным качеством. Подготовленность, профессиональные способности невозможно отождествлять с профпригодностью, так как она, не считая всего остального, включает и мотивацию, удовлетворенность трудом.

Профпригодность – это гибкое, динамическое образование, которое сформируется и шлифуется в ходе профессиональной деятельности.

Г. Мюнстенберг ввел профессиональный отбор и занес огромный вклад в его популяризацию. Невозможно сказать, собственно что именно Г. Мюнстенберг стал основоположником профотбора, так как почти все психологи занимались им и до него. Но как раз им было подтверждено господство научного экспериментально-психологического подхода при выявлении профессионализма у сотрудников по сравнению с интуитивными или житейскими представлениями. Последователи Г. Мюнстенберга использовали во время проведения профотбора маленько иные методы, а именно: изучали профессиональный отбор благодаря методам дифференциальной психологии, при этом исследовались только некоторые функции, например, память, внимание. Также активно применялись изучения нервно-психического напряжения в процессе трудовой деятельности и ставились эксперименты, позволяющие изучить кандидата и пр.

Появление профотбора значительно уменьшило время работодателей на некомпетентных сотрудников, это позволяло преодолевать несоответствие кандидата и должности, профессии, а также метод профотбора помог достичь больших результатов в эффективности трудовой деятельности, при этом достигалась максимальная удовлетворенность сотрудником при выполнении трудовой деятельности.

В этой связи представляется важным предоставить определение профотбору. Под профотбором понимается комплекс событий, который ориентирован на конкретного человека для выявления его самочувствия, психических и физических особенностей, значения его образования и степени обучаемости.

При «обследовании» человека в профотбор подключаются не только

анализ его профессионализма, но и медицинские, физиологические и психические аспекты.

Психологический профотбор можно назвать специализированной процедурой, позволяющей квалифицировать уровень становления совокупности психических свойств личности. Верный подход при профотборе позволяет во многом уменьшить финансовые потери и текучесть сотрудников, что считается немаловажным.

Не для каждого вида профессиональной деятельности уместно проведение профотбора. Он необходим только там, где специальность предъявляет высокие запросы к личности специалиста. Не обращая внимания на то, собственно что ситуация изучения в области профотбора насчитывает многие десятилетия, до настоящего времени не выработано единственного пути, средств, способов определения необходимых для каждого вида деятельности свойств сотрудника. Проблемы усугубляются тем, что почти всем профессиям нет четких и полных профессиограмм, поэтому есть вероятность того, что в процессе отбора измеряются не самые важные качества, определяющие эффективность работы.

Психологический профотбор можно назвать специализированной процедурой, которая позволяет квалифицировать степень развития совокупности психических свойств личности. Правильный подход при профотборе позволяет во многом уменьшить денежные потери и текучесть сотрудников, что считается немаловажным.

Одним из качеств работы организационного психолога считается отбор персонала.

Основы отбора персонала разделяются:

- 1) методы рекрутинга;
- 2) объявления в Интернете, газетах – более эффективный в современных условиях способ набора персонала;
- 3) советы уже работающих в организации знакомых, родных;
- 4) назначение службы занятости;
- 5) встречи со студентами-выпускниками необходимой специальности;
- 6) предложения о переходе на работу сотрудников иных организаций.

Личностные качества специалиста по отбору кадров имеют большое значение особенно для тех, кто в первый раз устраивается на работу. Кандидат соглашается или не соглашается в зависимости от поведения, благожелательности, умения выслушивать и предоставления абсолютной информации о компании психологом-кадровиком.

Как правило методы отбора кандидатов включают:

- 1) тестирование;
- 2) опрос;
- 3) личное интервью. Не считая этого, учитывается наличие рекомендательных писем, опыта работы, соответствия профилю работы.

Рассмотрим два ведущих метода используемых при отборе.

Тестирование.

Любой образованный человек не раз в своей жизни встречался с

прохождением тестов. Профессиональное тестирование имеет ряд индивидуальных особенностей, которые нужно знать и быть к ним готовым. Процедура тестирования в ряде случаев может считаться довольно долгой, проводится в несколько приемов по 1,5-2 часа. Число всевозможных тестов может составлять до двух десятков.

Примером системы тестирования может служить разработка В.В. Колышкина, предложенная им для профессионального отбора большинства специалистов, тем более «конторских» сотрудников: бухгалтеров, экономистов, кассиров, так же частных охранников и даже студентов в чисто учебных целях для освоения знаний и практических навыков. Конструкция всего комплекса тестов выделяется, с одной стороны, требованиями к профессиональной деятельности, а с другой стороны, психической структурой личности. С помощью такого конкретного комплекса исследований, оцениваются следующие профессионально важные качества индивидуальности:

- а) уровень интеллектуальной работоспособности (объем и точность выполнения работы);
- б) волевая регуляция внимания (устойчивость внимания);
- в) владение счетными операциями, аналитический характер мышления;
- г) зрительная память (удержание материала);
- д) дисциплинированность (аккуратность ведения документации);
- е) умение быстро ориентироваться в большом количестве документов (гибкость мышления);
- ж) добросовестность, усидчивость, тщательность при работе с документами и ценностями, исполнительность;
- з) «вкус к работе», желание хорошо выполнить порученное дело, интерес к работе;
- и) умение ладить с коллегами по работе, клиентами (общительность, контактность, эмоциональная стабильность);
- к) личная склонность к работе со знаковыми системами и с людьми.

Предложенный способ В.В. Колышкина выделяет некоторое представление о том, как может проходить тестирование, какие свойства личности оцениваются, какие черты характера считаются желаемым для работодателя.

Тестирование порой не является актуальным способом для работодателя по основанию сравнительной трудоемкости обработки приобретенных результатов, достаточно длительного процесса самого тестирования и т.д. В большинстве же случаев профотбор выполняется методом анализа предложенных документов и в обязательном порядке включает в себя индивидуальное собеседование, которое имеет возможность проходить в несколько туров. Есть определенные технологии проведения обследования, но станет более интересно остановиться на практических наставлениях именно для кандидатов.

Собеседование.

Одним из обширно используемых способов отбора персонала является собеседование. Больше 90% организаций используют для более подходящего

кандидата на вакансию накопленный опыт интервьюирования. Но по оценкам специалистов в области управления персоналом – собеседование не является безупречным способом отбора. Авторы сего утверждения говорят до этого всего о том, собственно что люди, проводящие собеседование, создают собственные оценки по первому впечатлению, почти все отборочные собеседования проводятся неспециалистами, которые плохо представляют себе последствия принимаемых ими решений. В этой связи следует остановить взгляд на основных идеях верного, с позиций опыта, собеседования.

Первое, собственно что предшествует собеседованию с положительным эффектом – отражение в двух надлежащих документах описания работы и личных данных сотрудника. Для специалистов отделов управления персоналом и социологов это кропотливая, постоянная работа в связи с изменяющимися функциями и задачами сотрудников организации в условиях объективного процесса научно-технического прогресса.

Ведущей целью собеседования является получение ответа на два вопроса: способен ли кандидат выполнить данную работу (уровень его квалификации) и будет ли он ее выполнять (уровень его мотивации). В подготовленной к проведению собеседований организации каждому любому облику работы соответствует личный набор критериев, выливающих из описания работы и личностных данных.

1.3 Специфика деятельности психолога по отбору персонала в МВД

Профессиональный психологический отбор в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД РФ исполняется в целях обеспечения их высококачественного комплектования, профилактики преждевременной утраты здоровья под воздействием всевозможных факторов профессиональной вредности и отклоняющихся форм поведения у сотрудников, военнослужащих, курсантов и представляет собой комплекс научно-методических, организационных и практических событий, нацеленных на социально-психологическое исследование личности, интенсивное выявление и оценку персональных индивидуальностей психологического и физического развития.

Главные задачи профессионального психологического отбора:

- 1) выявление между кандидатов на службу, военную службу, учебу, сотрудников при перемещении лиц с нервно-психической неустойчивостью и оказавшихся в состоянии дезадаптации;
- 2) оценка психической пригодности к тем или иным видам деятельности кандидатов на службу, на военную службу, сотрудников при перемещении и прогноз успешности профессионального обучения кандидатов на учебу;
- 3) оценка значения профессиональной адаптации кандидатов на службу, на военную службу, сотрудников при перемещении после прохождения испытательного срока (первоначальной подготовки);
- 4) выявление лиц с асоциальными установками, корыстно-утилитарной



МВД РФ, где возможно их использование. После ознакомления с заключением и личного собеседования руководитель принимает решение о проведении социально-правового изучения кандидата (специальной проверки).

В завершении социально-правового изучения кандидата на службу, на военную службу, на учебу, сотрудника при перемещении кадровые аппараты подразделений органов внутренних дел и внутренних войск МВД РФ, создают направление на медицинское освидетельствование кандидата в военно-врачебных комиссиях органов внутренних дел и внутренних войск МВД РФ, считающееся основанием для проведения экспертизы его профессиональной психологической пригодности в ЦПД ФКУЗ МСЧ МВД РФ по субъектам Российской Федерации и их филиалах.

На основном этапе профессионального психологического отбора ЦПД ФКУЗ «Центральная медико-санитарная часть МВД РФ» ГЦПД МВД РФ и ЦПД ФКУЗ МСЧ МВД РФ по субъектам РФ и их филиалы проводят экспертизу профессиональной психологической пригодности кандидатов на службу, на военную службу, на учебу, сотрудников при перемещении.

Полный комплекс обследований с целью экспертизы профессиональной психологической пригодности проводится в течение двух дней: в первый день для изучения психофизиологических качеств кандидата, другой – для изучения психологических качеств.

Обязательному психофизиологическому обследованию подлежат

кандидаты на службу, на военную службу, на учебу в подразделения и виды деятельности, отнесенные к 1 и 2 группам предназначения. После измерения психофизиологических качеств кандидата оформляется протокол психофизиологического обследования, завершающийся выводом о соответствии психофизиологических качеств кандидата требованиям предполагаемой должности, группы предназначения, обозначением принадлежности кандидата к «группе риска» и кода факторов риска. Протокол психофизиологического обследования считается составной частью Протокола комплексного психодиагностического обследования.

Психологическое обследование кандидатов на службу, на военную службу, на учебу и сотрудников при перемещении в ЦПД ФКУЗ МСЧ МВД России по субъектам Российской Федерации и их филиалах состоит из группового и индивидуального обследования. Групповое обследование проводится психологом с целью получения стандартизированных данных о психологических особенностях кандидата и осуществляется с использованием основных психодиагностических методик (СМИЛ, КОТ, методика Кеттелла).

Индивидуальное обследование проводится после группового обследования для оценки профессионально важных качеств, получения развернутой психологической характеристики личности, выявления психической дезадаптации и осуществляется с использованием основных и дополнительных психодиагностических методов и методик (наблюдение, беседа, тест Люшера, рисуночные тесты и др.).

Завершается психологическое обследование кандидата выводом о соответствии его психологических качеств требованиям предполагаемой должности, группы предназначения, принадлежности к группе риска и кода факторов риска (при их наличии). Вывод фиксируется в протоколе психологического обследования, который является составной частью Протокола комплексного психодиагностического обследования.

По результатам экспертизы профессионально-психологической пригодности ЦПД ФКУЗ МСЧ МВД России по субъектам Российской Федерации и их филиалы готовят несколько видов заключений.

Заключение для кадровых аппаратов содержит развернутую психологическую характеристику кандидата и один из следующих выводов о его профессиональной пригодности к конкретному виду деятельности с указанием должности, группы предназначения, принадлежности кандидата к «группе риска» и кода факторов риска:

Правила профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259):

1) настоящие Правила устанавливают порядок организации и проведения профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации (далее – служба);

2) профессиональный психологический отбор гражданина на службу (далее – психологический отбор) осуществляется для определения способности указанного гражданина (далее – кандидат) по своим личным и деловым

качествам выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, а также для выявления факторов риска девиантного (общественно опасного) поведения (далее – факторы риска);

3) в процессе психологического отбора проводится определение категорий профессиональной психологической пригодности (далее – профессиональная пригодность) кандидатов;

4) определение категорий профессиональной пригодности осуществляется путем проведения психологических и психофизиологических исследований (обследований), тестирований, медицинских обследований (за исключением исследований (обследований), тестирования, указанных в части 6 статьи 17 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации») в том числе с применением специализированных технических устройств, не наносящих ущерба жизни и здоровью людей и не причиняющих вреда окружающей среде, а также медицинских изделий (далее – комплексные обследования);

5) критериями определения категорий профессиональной пригодности являются уровень развития личных и деловых качеств кандидатов, необходимых для выполнения служебных обязанностей сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (далее – личные и деловые качества), наличие или отсутствие факторов риска;

б) личными и деловыми качествами, подлежащими изучению в ходе комплексных обследований, являются:

а) уровень общего интеллектуального развития, способностей к логическим суждениям и умозаключениям, а также к четкому изложению информации в устной и письменной формах;

б) эмоциональная устойчивость, уравновешенность, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций, эмоциональная зрелость;

в) уровень волевой регуляции поведения, выдержки, смелости, решительности, настойчивости, целеустремленности, работоспособности;

г) внутренняя организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело;

д) уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали;

е) зрелость личности, способность брать на себя ответственность за свои решения, действия и поступки, умение определять приоритеты и последовательность в решении проблем, самостоятельность, уверенность в своих силах и уровень самокритичности;

ж) самооценка, особенности мотивационной сферы личности.

7) факторами риска, подлежащими выявлению в ходе комплексных обследований, являются:

а) злоупотребление алкоголем или токсическими веществами;

б) потребление без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ;

в) участие в незаконном обороте наркотических средств или

психотропных веществ;

г) противоправные контакты с лицами, имеющими неснятую или непогашенную судимость;

д) участие в незаконном обороте оружия;

е) участие в деятельности запрещенных общественных объединений;

ж) совершение уголовно наказуемых деяний (кроме уголовно наказуемых деяний, указанных в других подпунктах настоящего пункта);

з) сокрытие или искажение анкетных данных, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

и) попытка поступления на службу в интересах деятельности запрещенных общественных объединений, преступных и иных организаций;

к) склонность к злоупотреблению должностными полномочиями;

л) склонность к совершению суицидальных действий.

8) методика проверки личных и деловых качеств кандидатов, методики выявления факторов риска (за исключением факторов риска, указанных в подпунктах «а», «б» и «л» пункта 7 настоящих Правил), а также критерии оценки результатов комплексного обследования, направленного на изучение и выявление личных и деловых качеств и факторов риска, утверждаются Министром внутренних дел Российской Федерации. Методики выявления факторов риска, указанных в подпунктах «а», «б» и «л» пункта 7 настоящих Правил, а также критерии оценки результатов комплексного обследования, направленного на их выявление, утверждаются Министром внутренних дел Российской Федерации по согласованию с Министерством здравоохранения Российской Федерации;

9) при проведении комплексных обследований кандидатов, не имеющих на день этих обследований трудового стажа, стажа государственной или муниципальной службы, фактор риска, указанный в подпункте «к» пункта 7 настоящих Правил, не проверяется;

10) для проведения психологического отбора в органах внутренних дел Российской Федерации формируются комиссии по психологическому отбору (далее – комиссии);

11) в состав комиссий включаются специалисты кадровых подразделений и медицинских организаций органов внутренних дел Российской Федерации, имеющие высшее (послевузовское) психологическое или медицинское образование по специальностям «Психиатрия», «Функциональная диагностика», а также имеющие иное высшее медицинское или педагогическое образование, при условии прохождения ими профессиональной переподготовки (повышения квалификации) по соответствующей специальности (далее – специалисты). Изучение личных и деловых качеств, указанных в пункте 6 настоящих Правил, а также выявление факторов риска, указанных в подпунктах «в» – «к» пункта 7 настоящих Правил, осуществляется специалистами кадровых подразделений с применением специализированных технических устройств, не наносящих ущерба жизни и здоровью людей и не причиняющих вреда окружающей среде. Выявление факторов риска, указанных в подпунктах «а», «б» и «л» пункта 7 настоящих Правил, осуществляется специалистами

медицинских организаций органов внутренних дел Российской Федерации с применением медицинских изделий;

12) порядок формирования комиссий и утверждения положений о комиссиях, а также типовое положение о комиссии утверждаются Министром внутренних дел Российской Федерации;

13) комплексное обследование проводится с письменного согласия кандидата. Письменное согласие кандидата оформляется в день представления заявления с просьбой о поступлении на службу;

14) кандидату в день оформления письменного согласия кадровым подразделением выдается направление на прохождение комплексного обследования (далее – направление), в котором указываются дата, время и место проведения этого обследования;

15) форма направления и образец письменного согласия кандидата утверждаются Министром внутренних дел Российской Федерации;

16) комплексное обследование проводится в течение 30 суток с момента явки кандидата в комиссию для прохождения указанного обследования;

17) члены комиссии в каждом случае проведения комплексного обследования должны удостоверить личность кандидата путем проверки документа (паспорт, военный билет, удостоверение личности военнослужащего) и направления. При осуществлении медицинского обследования необходимым предварительным условием такого обследования является информированное добровольное согласие кандидата на медицинское вмешательство на основании предоставленной специалистом в доступной форме полной информации о целях, методах медицинского обследования, риске, связанном с таким обследованием, возможных вариантах медицинского вмешательства, а также о его последствиях и предполагаемых результатах. При отказе от медицинского вмешательства кандидату должны быть разъяснены возможные последствия отказа;

18) на основании проведенного комплексного обследования с учетом его результатов члены комиссии, придя к общему мнению, составляют и подписывают заключение о профессиональной пригодности кандидата (далее – заключение) по форме, утверждаемой Министром внутренних дел Российской Федерации.

В случае возникновения разногласий между членами комиссии каждый из них (член комиссии, который не согласен с другими) составляет рапорт, который прилагается к заключению и служит его составной частью. Член комиссии, составивший рапорт, не подписывает заключение;

19) заключение должно содержать сведения о кандидате (фамилия, имя, отчество, дата рождения), результаты комплексного обследования с указанием примененных методов (методик) и средств, оценку полученных результатов, факторы риска (в случае их выявления), дату составления заключения, его номер, а также один из следующих выводов:

а) рекомендуется в первую очередь (первая категория профессиональной пригодности);

б) рекомендуется (вторая категория профессиональной пригодности);

в) рекомендуется условно (третья категория профессиональной пригодности);

г) не рекомендуется, не способен выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации (четвертая категория профессиональной пригодности).

20) к первой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется высокий уровень развития личных и деловых качеств, позволяющий быстро овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями, успешно выполнять обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, в том числе в особых условиях деятельности;

21) ко второй категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется средний уровень развития личных и деловых качеств, позволяющий в установленные сроки овладеть профессиональными знаниями, навыками и умениями, успешно выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации;

22) к третьей категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых отсутствуют факторы риска и имеется уровень развития личных и деловых качеств ниже среднего, позволяющий овладеть необходимым минимумом профессиональных знаний, навыков и умений, удовлетворительно выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации в обычных условиях, но не обеспечивающий успешного выполнения обязанностей в особых условиях деятельности.

К этой категории профессиональной пригодности могут быть отнесены также кандидаты, у которых при высоком или среднем уровне развития личных и деловых качеств выявлен один фактор риска. Решения о профессиональной пригодности таких кандидатов принимаются с учетом содержания фактора риска, уровня развития их личных и деловых качеств, а также других данных;

23) к четвертой категории профессиональной пригодности относятся кандидаты, у которых имеется низкий уровень развития личных и деловых качеств, не позволяющий в установленные сроки овладеть необходимым минимумом знаний, навыков, умений и выполнять служебные обязанности сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, или выявлен фактор риска (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 22 настоящих Правил);

24) заключение в 5-дневный срок направляется в соответствующее кадровое подразделение. Сведения, содержащиеся в заключении, являются конфиденциальной информацией (служебной тайной);

25) заключение действительно в течение 6 месяцев со дня определения категории профессиональной пригодности. Днем определения категории профессиональной пригодности считается день составления заключения;

26) повторное определение категории профессиональной пригодности до истечения срока, указанного в пункте 25 настоящих Правил, проводится в

случае, если требуется определить категорию профессиональной пригодности кандидата к службе иного направления деятельности, чем при предыдущем комплексном обследовании;

27) заключение учитывается руководителем (начальником), наделенным в установленном порядке правом рассмотрения документов, представляемых кандидатом (далее – руководитель), при принятии решений, предусмотренных частью 4 статьи 19 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», и приобщается кадровым подразделением к личному делу сотрудника (материалам изучения этого кандидата);

28) кандидат имеет право ознакомиться с заключением. Ознакомление организует соответствующее кадровое подразделение с соблюдением законодательства об охране государственной или иной тайны;

29) для урегулирования разногласий по вопросам, касающимся применения настоящих Правил, в Министерстве внутренних дел Российской Федерации формируется центральная комиссия по психологическому отбору (далее – центральная комиссия);

30) в состав центральной комиссии включаются квалифицированные сотрудники центрального аппарата, территориальных органов, образовательных учреждений, научно-исследовательских и медицинских организаций Министерства внутренних дел Российской Федерации, представители других федеральных органов исполнительной власти, государственных органов, учреждений и иных организаций (по согласованию), имеющие высшее (послевузовское) психологическое или медицинское образование по специальностям «Психиатрия», «Функциональная диагностика» и обладающие необходимым профессиональным опытом в области психологической (психофизиологической) диагностики;

31) положение о центральной комиссии и ее персональный состав утверждаются Министром внутренних дел Российской Федерации;

32) кандидат в случае несогласия с заключением вправе обратиться в письменной форме в центральную комиссию, а при несогласии с ее решением – в суд;

33) руководитель в случае несогласия с заключением или получения кадровым подразделением заключения, содержащего рапорт, указанный в пункте 18 настоящих Правил, направляет в центральную комиссию полученные в процессе психологического отбора документальные материалы с пояснительной запиской, отражающей суть несогласия с заключением или разногласий между членами комиссии;

34) решения центральной комиссией принимаются в течение 30 суток со дня поступления обращения кандидата или материалов, указанных в пункте 33 настоящих Правил;

35) в случае если по результатам рассмотрения обращения кандидата или материалов, указанных в пункте 33 настоящих Правил, в деятельности комиссии выявлены нарушения установленного порядка проведения психологического отбора, центральная комиссия принимает решение об отмене

заклучения и назначает новое комплексное обследование, которое проводится комиссией, определяемой центральной комиссией, в 10-дневный срок. Новое комплексное обследование не может быть поручено комиссии, в деятельности которой выявлены нарушения установленного порядка психологического отбора;

36) получение, обработка, хранение, передача и любое другое использование сведений о профессиональной пригодности кандидатов осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

«Группа риска» представляет собой категорию лиц, у которых наследственные факторы, условия развития и воспитания, личностные и функциональные особенности определяют повышенную вероятность возникновения состояний дезадаптации, способствующих развитию нервно-психических и психосоматических заболеваний, девиантного (аддиктивного, делинквентного) поведения, аутоагрессии, приводящих к снижению эффективности и надежности служебной деятельности и профессиональной подготовки.

Наличие факторов «группы риска», как правило, снижает категорию рекомендованности кандидата на должности и виды деятельности органов внутренних дел, отнесенных к 1 и 2 группам предназначения или направляемых на учебу в образовательные учреждения МВД России. Следует отметить, что факторы «группы риска» не могут отражать точную нозологическую принадлежность к какому-либо заболеванию, а являются, в основном, дополнительным ориентиром в плане выявления «слабого» звена в личностной структуре обследуемого, механизмов регуляции деятельности и поведения.

При назначении «рекомендованного условно» стажером по должности, руководителем подразделения ему устанавливается максимальный срок стажировки, во время которого он нуждается в наблюдении и помощи в профессиональной адаптации и включении в группу психолого-педагогического внимания.

После завершения стажировки, до назначения на должность и присвоения специального звания стажеры, «рекомендованные условно», в обязательном порядке направляются на повторное психодиагностическое обследование в ЦПД.

При оценке результатов повторного обследования стажеров в ЦПД следует использовать только выводы «рекомендован» или «не рекомендован».

«Группа риска» – понятие динамическое. В процессе службы при успешной адаптации, разрешении тех или иных социальных, личностных проблем, изменения состояния здоровья данной категории лиц «группа риска» может быть снята.

Заключительный этап профессионального психологического отбора осуществляют психологи подразделений органов внутренних дел и внутренних войск МВД России. Психолог подразделения вносит предложения руководству органов внутренних дел о целесообразности назначения кандидата на должность в качестве стажера, о длительности испытательного срока, о мерах, направленных на социально-психологическую адаптацию кандидата в органах

внутренних дел и внутренних войсках МВД России.

По окончании установленного испытательного срока психолог подразделения вносит предложения руководству о целесообразности зачисления стажера на службу по установленной должности или его перемещения на другую должность или вид деятельности.

Кандидатам, отнесенным по результатам обследования в ЦПД к 3 и 4 группе пригодности, в случае их приема на службу, назначается максимальный срок стажировки (6 месяцев), после которой они повторно направляются на обследование в ЦПД.

Подразделение психологического обеспечения образовательных учреждений системы МВД России до начала вступительных экзаменов изучает материалы личных дел, других документов, содержащих медико-психологические данные о кандидатах на учебу, анализирует результаты основного этапа отбора, организует и проводит профессионально-психологическое обследование кандидатов на учебу.

Сведения по результатам психодиагностического обследования кандидатов на службу и обучение в образовательные учреждения МВД России являются конфиденциальными и разглашению не подлежат.

Остановимся в заключении на некоторых проблемах профессионально психологического отбора в ОВД.

Одной из них является отсутствие нормативно-правовых разработок, регламентирующих порядок использования результатов психологического обследования. Если результаты медицинского обследования и медицинское заключение о пригодности кандидата к работе в ОВД имеют характер разрешения или запрета, основанных на принятых нормативных актах, то психологическое заключение носит рекомендательный характер и принятие решения остается за кадровыми аппаратами, которые в зависимости от различных причин (уровень некомплекта, характер службы, степень понимания психологического описания и др.) самостоятельно решают вопрос о зачислении кандидата в ОВД.

Второй проблемой, затрудняющей полноценный психологический отбор, является поверхностное знакомство или вовсе незнание специфики профессиональной деятельности различных служб и специальностей в органах внутренних дел. Создается парадоксальная ситуация, заключающаяся в том, что те, кто поступают, и те, кто проходит отбор имеют одинаково обыденное представление о профессиях сотрудников ОВД, а чаще всего совсем не имеют представления о задачах, целях, средствах, условиях, нервно-психологической напряженности, опасностях, необходимых умениях, навыках, способностях и психологических противопоказаниях по должностям, специальностям, службам, профессиям в органах внутренних дел.

Одной из причин такого положения дел является отсутствие в центрах психодиагностики специализированных методов и количественных критериев оценки уровня психологической профпригодности кандидатов на должности по различным видам профессиональной деятельности.

Таким образом, на практике при психологическом обследовании

кандидатов в ОВД в большинстве случаев имеет место анализ личностных особенностей на предмет выявления признаков психической дезадаптации или патологии. Это конечно необходимо, однако не заменяет анализа психологических особенностей кандидата в контексте его будущей профессии. За рамками остаются проблема способностей, профессионально важные качества, психологическая предрасположенность к профессии, несовместимость с ней, уровень обучаемости и психологические противопоказания к профессии.

Выводы по первой главе

Отбор персонала – это процесс изучения качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов в наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

Профпригодность – это гибкое, динамическое образование, которое формируется и шлифуется в ходе профессиональной деятельности.

Психологический профотбор можно назвать специализированной процедурой, позволяющей квалифицировать уровень становления совокупности психических свойств личности. Верный подход при профотборе позволяет во многом уменьшить финансовые потери и текучесть сотрудников, что считается немаловажным.

Личностные качества специалиста по отбору кадров имеют большое значение особенно для тех, кто в первый раз устраивается на работу. Кандидат соглашается или не соглашается в зависимости от поведения, благожелательности, умения выслушивать и предоставления абсолютной информации о компании психологом-кадровиком.

Глава 2 Эмпирическое исследование специфики деятельности психолога по отбору персонала в МВД

2.1 Организация и методы исследования

Исследование проводилось в Межмуниципальном управлении МВД России «Красноярское» по адресу г. Красноярск, улица Дубровинского, 72.

Выборка испытуемых для проведения исследования составила 30 человек, мужчин, в возрасте от 21 до 43 лет.

Эмпирическое исследование было представлено следующими методиками:

1. методика «Сложные аналогии» (Э.А. Коробкова);
2. методика «Прогрессивные матрицы Равена» (Д. Рейвен, Л. Пенроуз);
3. методика «Красный Квадрат» (П.В. Смоленский).

Для дальнейшего исследования рассмотрим методики более детально.

1. Методика «Сложные аналогии» (Э.А. Коробкова) (Приложение Б).

Цель методики: выявление уровня логического мышления.

Описание методики: Методика состоит из 20 пар слов – логических задач, которые предлагается решить испытуемому. Его задача – определить, какой из шести типов логической связи заключен в каждой паре слов. В этом ему поможет «шифр» – таблица, в которой приводятся образцы использующихся типов связи и их буквенное обозначение: А, Б, В, Г, Д, Е.

Процедура: респондентам предлагается определить отношение между словами в паре, затем найти «аналог», т. е. выбрать в таблице «шифр», пару слов с такой же логической связью, а после этого отметить в ряду букв (А, Б, В, Г, Д, Е) ту, которая соответствует найденному аналогу из таблицы «шифр». Время выполнения задания ограничено тремя минутами.

Измеряемые показатели:

– уровень логического мышления;
– выявление таких нарушений логического мышления, как соскальзывание умозаключений, нелогичность, растекаемость.

Обработка проводится в соответствии с ключом методики. Условно можно выделить интервал значений уровня сформированности понимания сложных логических отношений и абстрактных связей на основе величины оценок:

- 1) высокое 7 – 9;
- 2) достаточно высокое 5 – 6;
- 3) среднее 3 – 4;
- 4) ниже среднего 1 – 2.

Далее на основе величины оценок, выделяются четыре интервала значений в баллах, косвенно отражающих уровни развития мышления:

- а) высокий уровень при интервале 8-9;
- б) достаточно высокий уровень при интервале 6-7;
- в) средний уровень при интервале 4-5;
- г) ниже среднего уровень при интервале 1-3.

По результатам диагностики определяется уровень логического мышления:

- 1) низкий уровень мышления – слабое развитие мышления;
- 2) средний уровень логического мышления – умение абстрактно мыслить и быстро ориентироваться;
- 3) высокий уровень логического мышления – способность делать логические выводы, строить доказательства, критически перерабатывать факты, анализировать и синтезировать информацию.

2. Методика «Прогрессивные матрицы Равена» (Д. Рейвен, Л. Пенроуз) (Приложение В).

Цель методики: определение уровня умственного (интеллектуального) развития испытуемых.

Описание методики: Методика состоит из трех серий (А; Ab; В), различающихся по уровню сложности. Каждая серия содержит по 12 матриц с пропущенными элементами. Таким образом, для работы испытуемому предлагается 36 заданий.

Процедура: респондентам предъявляются рисунки с фигурами, связанными между собой определенной зависимостью. Одной фигуры не хватает, а внизу она дается среди 6 других фигур. Задача испытуемого – установить закономерность, связывающую между собой фигуры на рисунке, и указать (назвать) номер искомой фигуры из предлагаемых вариантов.

Измеряемые показатели:

- уровень IQ.

Обработка проводится путём оценивая каждого правильного решения в один балл, затем подсчитывается общее число баллов по всем таблицам и по отдельным сериям. Полученный общий показатель рассматривается как индекс интеллекта, умственной производительности испытуемого. Показатели выполнения заданий по отдельным сериям сравнивают со среднестатистическим, учитывают разницу между результатами, полученными в каждой серии, и контрольными, полученными статистической обработкой при исследовании больших групп здоровых обследуемых и, таким образом, расцениваемыми как ожидаемые результаты. Такая разница позволяет судить о надежности полученных результатов.

По результатам диагностики определяется уровень умственного (интеллектуального) развития испытуемых:

- 1) 0-20 – тяжелая форма умственной отсталости;
- 2) 21-50 – средняя степень умственной отсталости;
- 3) 51-70 – лёгкая форма умственной отсталости;
- 4) 71-80 – умственная отсталость меньшей степени;
- 5) 81-90 – уровень интеллекта ниже среднего;

- 6) 91-100 – уровень интеллекта ближе к среднему;
- 7) 101-110 – средний уровень IQ;
- 8) 111-130 – интеллект выше среднего;
- 9) 131-140 – высокий уровень IQ;
- 10) 140 и более – обладатели отличных творческих способностей.

3.Методика «Красный Квадрат» (П.В. Смоленский) (Приложение Г).

Цель методики: определение скорости реакции испытуемых.

Описание методики: Методика состоит из одной серии исследования.

Главной целью которой является движение красного квадрата.

Процедура: респонденту необходимо двигать красный квадрат, удерживая левую кнопку мыши, избегая контакта с синими квадратами и не касаясь чёрных краёв.

Измеряемые показатели:

– скорость реакции.

Обработка проводится путём перевода времени в баллы.

По результатам диагностики определяется скорость реакции каждого респондентам – чем выше балл, тем лучше результат:

- 1) 0-5 – реакция ниже среднего;
- 2) 5-9 – низкая реакция;
- 3) 10-15 – средняя реакция;
- 4) 30 и более – высокая реакция.

2.2 Анализ и обобщение результатов исследования

Исследование, связанное с профессиональным отбором, было проведено в определенные сроки. Первой была проведена методика Э.А. Коробкова «Сложные аналогии». Главной целью этой методики является определение уровня логического мышления. Результаты теста определяются путем подсчета баллов (Рисунок 1 – Уровень понимания сложных логических отношений и выделение абстрактных связей).

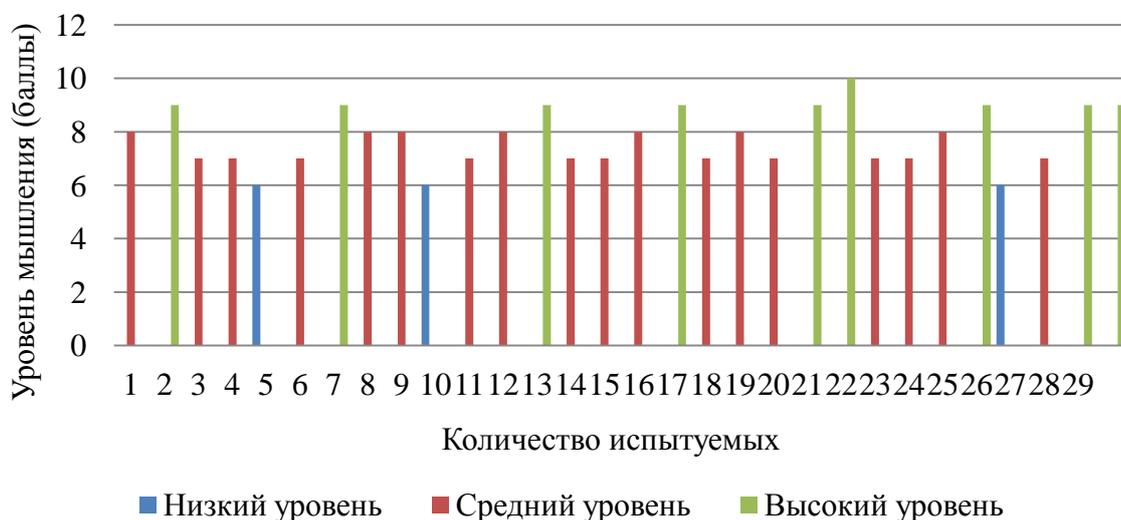


Рисунок 1 – Уровень понимания сложных логических отношений и выделение абстрактных связей

По результатам исследования методики мы выявили, что 30% испытуемых имеют высокий уровень определения простых и сложных логических связей между различными понятиями. Средний уровень, составляющий 30%, говорит о том, что у испытуемых есть нарушения в выстраивании связей между явлениями (может быть, в силу отсутствия опыта работы с подобными заданиями). Остальные 10%, имеющие низкий уровень, с трудом понимают инструкцию и ошибаются при сопоставлении, только после тщательного анализа ошибок и рассуждений можно сделать вывод о соскальзывании умозаключений, о растекаемости мышления, о произвольности, нелогичности рассуждений, о диффузности, расплывчатости мысли на фоне понимания логических связей, о ложном понимании аналогии логических связей.

На втором этапе проводилась методика прогрессивных матриц Равена.

По окончании работы испытуемого, психолог с помощью ключа подсчитывает количество правильных ответов, причём правильное решение каждого отдельного задания оценивается в 1 балл.

Подсчитывается общая сумма полученных баллов (испытуемый может получить высшую оценку — 60 баллов), а также число правильных решений в каждой из пяти серий (Рисунок 2 – Уровень развития интеллекта).



Рисунок 2 – Уровень развития интеллекта

В зависимости от возраста испытуемого IQ вычисляется по формуле:

$$IQ = (IQ_{\text{в}} / 100) * 100$$

где % определяется по таблице.

Таблица 1.1 – Корректировка на возраст

Возраст	14-30	35	40	45	50	55	60
%	100	97	93	88	82	76	70

Далее, ориентируясь на выявленный показатель IQ, можно определить уровень умственных способностей (Рисунок 3 – Уровень умственных способностей).

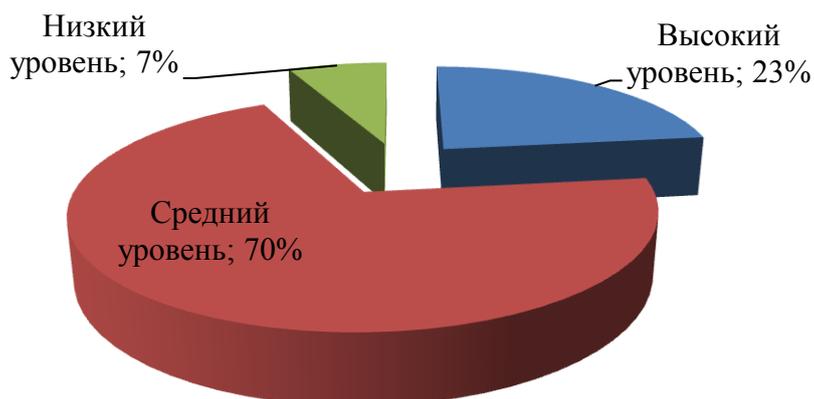


Рисунок 3 – Уровень умственных способностей

Низкие показатели следует всегда считать менее надежными, чем высокие показатели.

Испытуемые в первых трех сериях не допустили ни одной ошибки, т.е. все 12 ответов в сериях А, В, С верны. В четвертой серии D три-четыре ответа не совпали в правильном варианте, в пятой серии Е таких ответов было от трёх до пяти. Отклонение результатов тестирования по каждой серии не превышает 2-х. Следовательно, числовой показатель по каждой серии можно считать надежным. Общий показатель также надежен. Тем самым, можно говорить о достоверности результата исследования.

На следующем этапе была проведен тест на скорость реакции «Красный квадрат».

Суть теста в том, что сидя за компьютером при прохождении теста, открывается программа с изображением, окантованным чёрным цветом, квадратом, внутри которого по центру стоит красный квадрат – меньшего размера. Необходимо удерживать мышкой красный квадрат и, двигая его, избегать «столкновения» с другими фигурами и краями большого квадрата.

Для более наглядного представления была составлена диаграмма (Рисунок 4 – Скорость реакций).

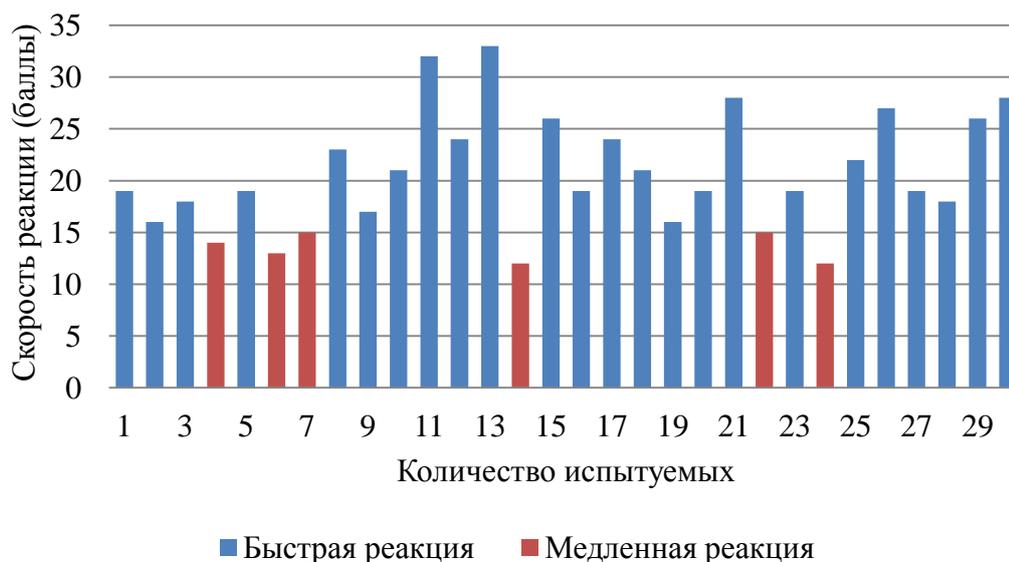


Рисунок 4 – Скорость реакций

Далее для более точной взаимосвязи мы использовали корреляцию Спирмена. Корреляция статистически значима при уровне значимости 0,05.

Однако полезно знать, как определить значимость вручную. Для этого понадобится таблица критических значений Спирмена. Нас интересует уровень значимости 0,05 и объем нашей выборки 30 человек. На пересечении этих данных находим значение критического Спирмена: $R_{кр}=0,63$.

Правило такое: если полученное эмпирическое значение Спирмена больше либо равно критическому, то он статистически значим. В нашем случае: $R_{эмп} (0,66) > R_{кр} (0,63)$, следовательно, взаимосвязь между логическим мышлением и интеллектом статистически значима.

2.3 Рекомендации

1. Профессионально-психологический отбор кандидатов на службу в МВД целесообразно осуществлять не только на основе определения наличной степени социально-психологической адаптированности личности, но и с учетом ее адаптационных ресурсов.

2. При вынесении рекомендательного вывода о целесообразности приема кандидата на службу необходимо относить лиц с достаточно высокой степенью социально-психологической адаптированности (на момент обследования), но со сниженными адаптационными ресурсами к категории «группа риска».

3. С целью повышения объективности экспертных решений и верификации полученных данных психологического обследования кандидатов на службу в МВД целесообразно включать в протокол обследования подробную запись ответов испытуемых, полученных с

помощью методики структурированной беседы.

4. Использование методики структурированной беседы, позволяющей выявить основные социально-психологические характеристики личности, можно рекомендовать на первом этапе профотбора кандидатов на службу. Простота применения данного метода делает возможным его применение сотрудниками кадрового аппарата, не имеющими психологического образования.

Выводы по второй главе

Проведя итоги сбора информации по данной теме и анализа проведенных методик можно отметить, что проблема профессионального отбора является актуальной в наши дни.

В нашем исследовании было выявлено, что 30% испытуемых имеют высокий уровень определения простых и сложных логических связей между различными понятиями. Средний уровень, составляющий 30%, говорит о том, что у испытуемых есть нарушения в выстраивании связей между явлениями (может быть, в силу отсутствия опыта работы с подобными заданиями). Остальные 10%, имеющие низкий уровень, с трудом понимают инструкцию и ошибаются при сопоставлении, только после тщательного анализа ошибок. 70% испытуемых имеют средний уровень интеллекта, 7% - низкий, 23% – высокий. Далее мы провели расчёты по корреляции Спирмена и выяснили, что взаимосвязь между логическим мышлением и интеллектом статистически значима.

На основании анализа результатов диагностики, мы видим, что деятельность психолога способствует активному прохождению профессионального отбора. Благодаря его работе, происходит изучение влияния социально-психологических факторов на повышение эффективности труда. Поэтому проблемы, которыми приходится заниматься психологам в организации, сложны и трудоёмки. Разрешение этих проблем требует от психолога достаточной профессиональной подготовки и владения широким арсеналом психологических методов исследования и воздействия на личность работника.

Заключение

Представленная выпускная квалификационная работа посвящена проблеме профессионального отбора в МВД. Актуальность данной темы заключается в том, что успешность функционирования любой организации в значительной степени зависит от ее способности сформировать необходимый кадровый состав. Развернутая характеристика профессии практического психолога, представленная в профессиограмме, необходима для качественной организации целенаправленной подготовки будущих практических психологов милиции, а также выявления степени соответствия выпускников юридического института требованиям данной профессии.

Профессиограмма сотрудника МВД должна определять «центр тяжести» профессии работника милиции в отношении нагрузки на психофизиологические функции и требования к личностным качествам. Профессиограмма психолога МВД представляет собой сложную иерархическую структуру, в которой все стороны профессиональной деятельности, а также личностные качества, навыки и умения представлены во взаимной связи и взаимозависимости.

Для выполнения заданной цели была проведена следующая работа: Мы изучили и проанализировали литературу по проблеме исследования. Подобрали методы и методики диагностики профессионального отбора, проводимые психологом. Провели эмпирическое исследование, а также разработали рекомендации по улучшению профессионального отбора.

Результаты, полученные в ходе исследования, подтверждают нашу гипотезу, что деятельность психолога благоприятно влияет на отбор сотрудников в МВД.

Список использованных источников

1. Андреев, С. К. Основы кадрового менеджмента [Текст] / С. К. Андреев, Н. В. Гришина, С. Г. Лопатина. – Москва : «Юрайт», 2011. – 347 с.
2. Базаров, В. Х. Оценка управленческого персонала государственных и коммерческих структур [Текст] / В. Х. Базаров, Х. А. Беков, Е. А. Аксенова. – Москва : Центр Кадровых Технологий – XXI век, 2013. – 315 с.
3. Бодалева, Ч. Е. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Ч. Е. Бодалева. – Москва : Пер СЭ, 2007. – 611 с.
4. Борисова, Е. Критерии оценки персонала. Рецепт для тех, кому некогда [Текст] / Е. Борисова. – Москва : Персонал-Микс, 2008. – 120 с.
5. Васькин, А.А. Оценка менеджеров: учебно-практическое пособие [Текст] / А. А. Васькин. – Москва : Компания Спутник+, 2009. – 677 с.
6. Веснин, В. Р. Управление персоналом: учебное пособие [Текст] / В. Р. Веснин. – Москва : ТК Велби, изд. Проспект, 2008. – 417 с.
7. Веснин, В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе [Текст] / В. Р. Веснин. – Москва : Юристъ, 2014. – 396 с.
8. Громкова, М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности [Текст] / М. Т. Громкова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 126 с.
9. Гупалов, В. К. Управление рабочим временем [Текст] / В. К. Гупалов. – Москва : «Финансы и статистика», 2012. – 436 с.
10. Егоршин, А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов [Текст] / А. П. Егоршин. – 2-е изд. – Н.Новгород : НИМБ, 2012. – 346 с.
11. Жуков, Е. Ф. Управление кадрами предприятия [Текст] / Е. Ф. Жуков. – Москва : Издательское объединение «ЮНИТИ», 2013. – 348 с.
12. Журавлев, П. В. Персонал. Словарь понятий и определений [Текст] / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов. – Москва : Экзамен, 2012. – 478 с.
13. Иванцевич, Дж. Человеческие ресурсы управления [Текст] / Дж. Иванцевич, А. А. Лобанов. – Москва : Дело, 2013. – 328 с.
14. Карпов, А. В. Понятие профессионально важных качеств деятельности [Текст] / А. В. Карпов. – Москва : Владос-Пресс, 2008. – 252 с.
15. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст] / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 313 с.
16. Магура, М. И. Поиск и отбор персонала [Текст] / М. И. Магура. – Москва : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2008. – 216 с.
17. Магура, М.И. Современные персонал-технологии [Текст] / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – Москва : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2010. – 276 с.
18. Моргунов, Е. Управление персоналом: исследование, оценка,

обучение [Текст] / Е. Моргунов. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 330 с.

19. Плешин, Ю. И. Управление персоналом [Текст] / Ю. И. Плешин. – СПб: Питер, 2012. – 234 с.

20. Пошерстник, Н. В. Кадры предприятия [Текст] / Н. В. Пошерстник, М. С. Мейксин. – СПб.: «Издательский дом Герда», 2014. – 126 с.

21. Пряжников, Н.С. Психология труда [Текст] / Н. С. Пряжников. – Москва : Академия, 2004. – 232 с.

22. Пугачев, В. П. Руководство персоналом организации [Текст] / В. П. Пугачев. – М: Аспект Пресс, 2011. – 259 с.

23. Саакян, А. М. Управление персоналом в организации [Текст] / А. М. Саакян, А. П. Зайцев, О. Н. Лашманова. – СПб. : Питер, 2009. – 515 с.

24. Смолова, Л. В. Психологическое консультирование [Текст] / Л. В. Смолова. – Москва : Наука, 2014. – 316 с.

25. Таланов, В. Л. Справочник практического психолога [Текст] / В. Л. Таланов. – СПб : ЭКСМО, 2009. – 828 с.

26. Тенкин, Б. М. Основы управления персоналом [Текст] / Б. М. Тенкин. – Москва : Высокая школа, 2009. – 483 с.

27. Технологии кадрового менеджмента: учебно-практическое пособие [Текст] / Под ред. И. В. Мишуровой. – Москва : ИКЦ «Март», 2014. – 574 с

28. Технологии управления персоналом в России. Опыт профессионалов. – Москва : «HRС. Кадровый клуб», «Книжный мир», 2013. – 247 с.

29. Толочек, В. А. Современная психология труда [Текст] / В. А. Толочек. – СПб : Питер, 2010. – 532 с.

30. Травин, В. В. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. Пособие [Текст] / В. В.Травин, В. А. Дятлов. – Москва : Дело, 2012. – 572 с.

31. Дуракова, И. Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. Учебное пособие для ВУЗов [Текст] / И. Б. Дуракова, А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2012. – 575 с.

32. Управление персоналом [Текст] / Под общей ред. А. С. Турчинова. – Москва : Изд. РАГС, 2012. – 621 с.

33. Управление персоналом [Текст] / Под ред. С. И.Самыгина. – Ростов н/Д.: Феникс, 2014. – 398 с.

34. Управление персоналом предприятия [Текст] / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. – Москва : ЮНИТИ: Единство, 2012. – 644 с.

35. Чижов, Н. А. Персонал предприятия: технология управления и развития [Текст] / Н. А. Чижов. – Москва : Издательский центр «Анкил», 2013. – 375 с.

36. Шадриков, В. Д. Профессиональные способности [Текст] / В. Д. Шадриков. – Москва : Дидактика плюс, 2011. – 385 с.

37. Шахмалов, Ф. И. Американский менеджмент. Теория и практика

[Текст] / Ф. И. Шахмалов. – Москва : Наука, 2012. – 252 с.

38. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Издание 2-е, переработанное и дополненное [Текст] / С. В. Шекшня. – Москва : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2012. – 618 с.

39. Шипунов, В. Г. основы управленческой деятельности [Текст] / В. Г. Шипунов. – Москва : Высшая школа, 2014. – 477 с.

40. Шкатула, В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. Изд. 3-е, изм. и доп. [Текст] / В. И. Шкатула. – Москва : Изд. группа ИНФРА-М – НОРМА, 2011. – 460 с.

Приложения

Приложение А (обязательное)

Иллюстрационная часть

Актуальность темы выпускной квалификационной работы связана с тем, что успешное функционирование любой организации в значительной степени зависит от ее способности сформировать необходимый кадровый состав.

Приложение А (продолжение)

Целью исследования является изучение специфики деятельности психолога по отбору персонала в МВД.

Задачи исследования:

- 1) рассмотрение деятельности психолога по отбору персонала;
- 2) изучить способы отбора персонала в МВД;
- 3) провести эмпирическое исследование;
- 4) разработать методологические рекомендации для более благополучного прохождения отбора персонала.

Приложение А (продолжение)

Объектом ВКР является деятельность психолога.

Предметом ВКР – специфика деятельности психолога по отбору персонала в МВД.

Гипотеза ВКР – мы предполагаем, что деятельность психолога благоприятно влияет на отбор сотрудников в МВД.

Приложение А (продолжение)

Психологический профотбор можно назвать специализированной процедурой, позволяющей квалифицировать уровень становления совокупности психических свойств личности. Верный подход при профотборе позволяет во многом уменьшить финансовые потери и текучесть сотрудников, что считается немаловажным.

Личностные качества специалиста по отбору кадров имеют большое значение особенно для тех, кто в первый раз устраивается на работу. Кандидат соглашается или не соглашается в зависимости от поведения, благожелательности, умения выслушивать и предоставления абсолютной информации о компании психологом-кадровиком.

Приложение А (продолжение)

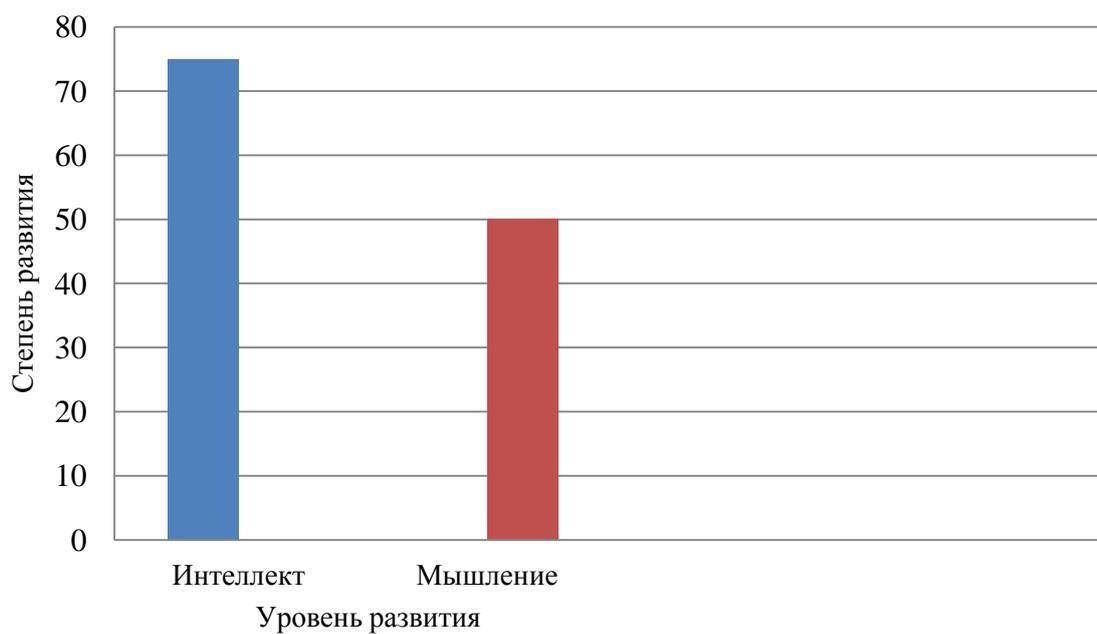


Рисунок 6 – Сравнительный анализ развития логического мышления и интеллекта

Приложение А (продолжение)

Мы выяснили, что взаимосвязь между логическим мышлением и интеллектом статистически значима.

Приложение Б (справочное)

«Сложные аналогии» (Э.А. Коробкова)

Цель методики: выявление уровня логического мышления.

Описание методики: Методика состоит из 20 пар слов – логических задач, которые предлагается решить испытуемому. Его задача – определить, какой из шести типов логической связи заключен в каждой паре слов. В этом ему поможет «шифр» – таблица, в которой приводятся образцы использующихся типов связи и их буквенное обозначение: А, Б, В, Г, Д, Е.

Процедура: респондентам предлагается определить отношение между словами в паре, затем найти «аналог», т. е. выбрать в таблице «шифр», пару слов с такой же логической связью, а после этого отметить в ряду букв (А, Б, В, Г, Д, Е) ту, которая соответствует найденному аналогу из таблицы «шифр». Время выполнения задания ограничено тремя минутами.

Измеряемые показатели:

- уровень логического мышления;
- выявление таких нарушений логического мышления, как соскальзывание умозаключений, нелогичность, растекаемость.

Обработка проводится в соответствии с ключом методики. Условно можно выделить интервал значений уровня сформированности понимания сложных логических отношений и абстрактных связей на основе величины оценок:

- 5) высокое 7 – 9;
- 6) достаточно высокое 5 – 6;
- 7) среднее 3 – 4;
- 8) ниже среднего 1 – 2.

Далее на основе величины оценок, выделяются четыре интервала значений в баллах, косвенно отражающих уровни развития мышления:

- а) высокий уровень при интервале 8-9;
- б) достаточно высокий уровень при интервале 6-7;
- в) средний уровень при интервале 4-5;
- г) ниже среднего уровень при интервале 1-3.

По результатам диагностики определяется уровень логического мышления:

- 1) низкий уровень мышления – слабое развитие мышления;
- 2) средний уровень логического мышления – умение абстрактно мыслить и быстро ориентироваться;
- 3) высокий уровень логического мышления – способность делать логические выводы, строить доказательства, критически перерабатывать факты, анализировать и синтезировать информацию.

Приложение Б (продолжение)

1. Испуг – бегство
2. Физика – наука
3. Правильно – верно
4. Грядка – огород
5. Пара – два
6. Слово – фраза
7. Бодрый – вялый
8. Свобода – воля
9. Страна – город
10. Похвала – брань
11. Месть – поджог
12. Десять – число
13. Плакать – реветь
14. Глава – роман
15. Покой – движение
16. Смелость – геройство
17. Прохлада – мороз
18. Обман – недоверие
19. Пение – искусство
20. Тумбочка – шкаф

Шифр:

- А. Овца-стадо
- Б. Малина-ягода
- В. Море-океан
- Г. Свет-темнота
- Д. Отравление-смерть
- Е. Враг-неприятель

Приложение В (справочное)

«Методика Прогрессивные матрицы Равена» (Д. Рейвен, Л. Пенроуз)

Цель методики: определение уровня умственного (интеллектуального) развития испытуемых.

Описание методики: Методика состоит из трех серий (А; Ab; В), различающихся по уровню сложности. Каждая серия содержит по 12 матриц с пропущенными элементами. Таким образом, для работы испытуемому предлагается 36 заданий.

Процедура: респондентам предъявляются рисунки с фигурами, связанными между собой определенной зависимостью. Одной фигуры не хватает, а внизу она дается среди 6 других фигур. Задача испытуемого – установить закономерность, связывающую между собой фигуры на рисунке, и указать (назвать) номер искомой фигуры из предлагаемых вариантов.

Измеряемые показатели:

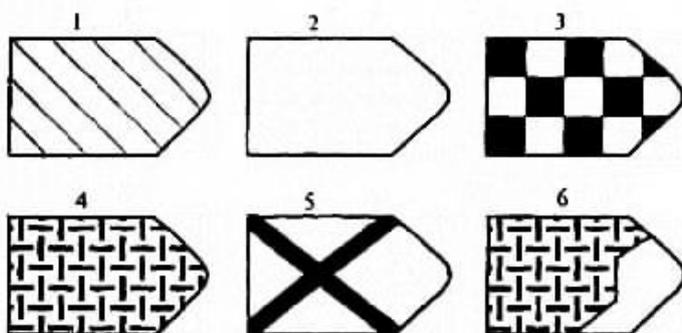
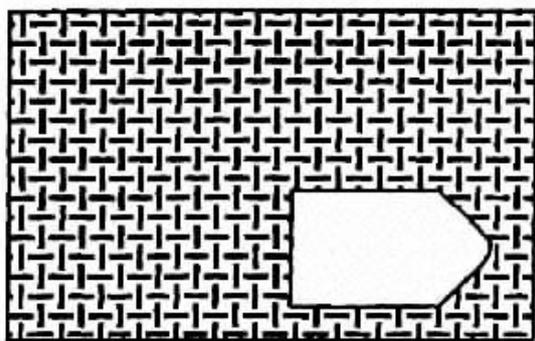
– уровень IQ.

Обработка проводится путём оценивая каждого правильного решения в один балл, затем подсчитывается общее число баллов по всем таблицам и по отдельным сериям. Полученный общий показатель рассматривается как индекс интеллекта, умственной производительности испытуемого. Показатели выполнения заданий по отдельным сериям сравнивают со среднестатистическим, учитывают разницу между результатами, полученными в каждой серии, и контрольными, полученными статистической обработкой при исследовании больших групп здоровых обследуемых и, таким образом, расцениваемыми как ожидаемые результаты. Такая разница позволяет судить о надежности полученных результатов.

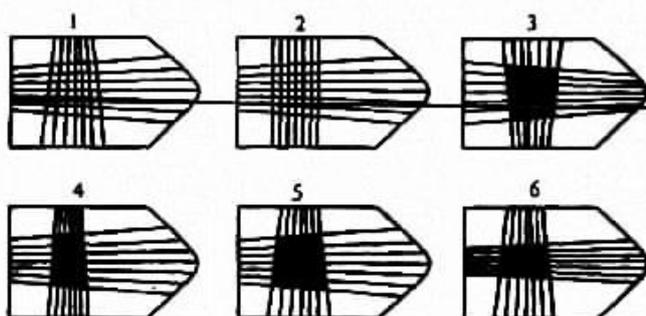
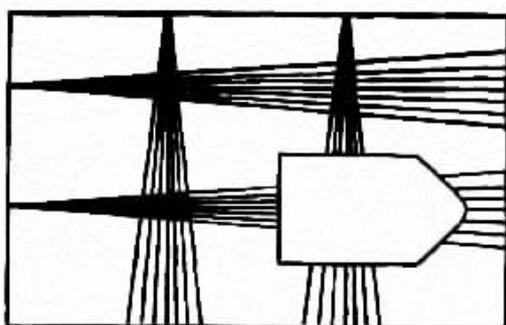
По результатам диагностики определяется уровень умственного (интеллектуального) развития испытуемых:

- 11) 0-20 – тяжелая форма умственной отсталости;
- 12) 21-50 – средняя степень умственной отсталости;
- 13) 51-70 – лёгкая форма умственной отсталости;
- 14) 71-80 – умственная отсталость меньшей степени;
- 15) 81-90 – уровень интеллекта ниже среднего;
- 16) 91-100 – уровень интеллекта ближе к среднему;
- 17) 101-110 – средний уровень IQ;
- 18) 111-130 – интеллект выше среднего;
- 19) 131-140 – высокий уровень IQ;
- 140 и более – обладатели отличных творческих способностей.

Приложение В (продолжение)

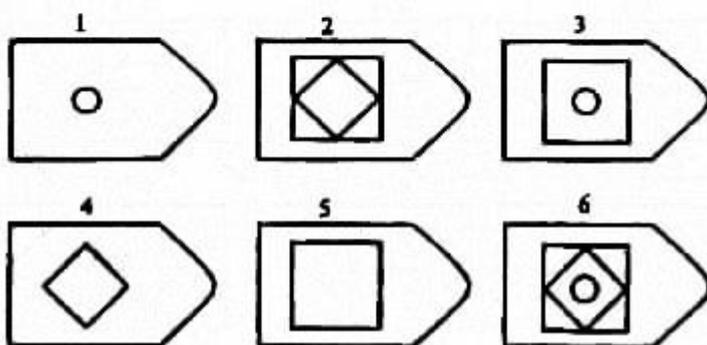
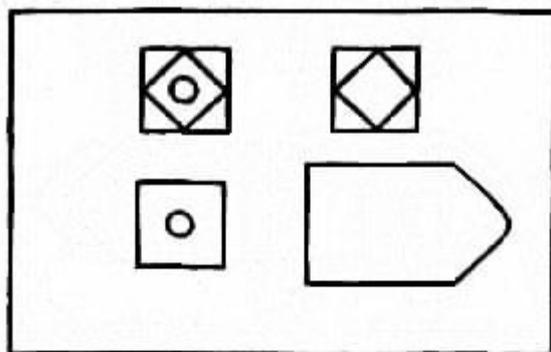


1-1

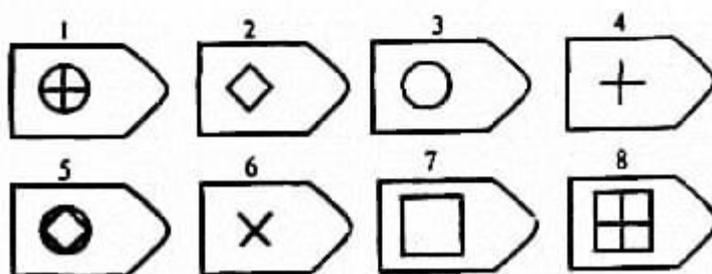
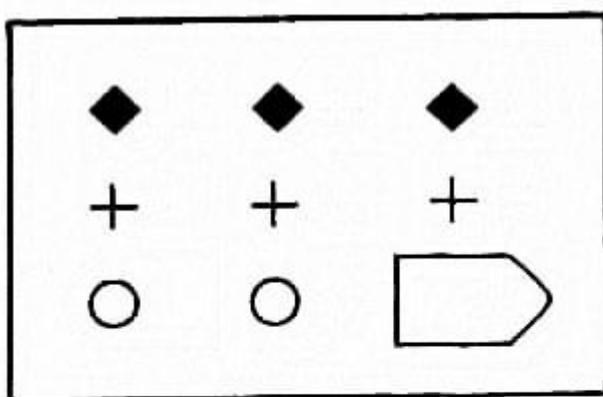


2-1

Приложение В (продолжение)

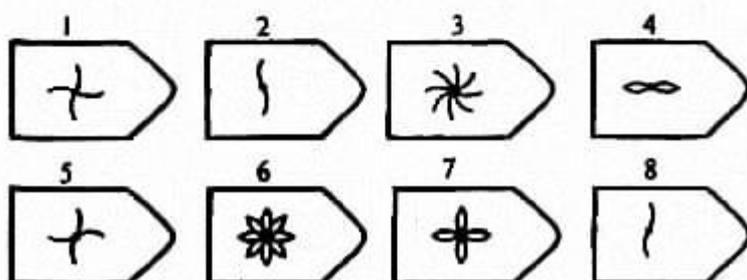
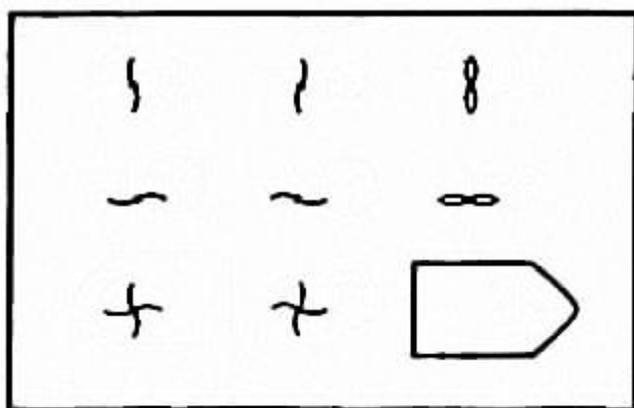


3-1



4-1

Приложение В (продолжение)



5-1

Приложение Г (справочное)

«Методика красный квадрат» (П.В.Смоленский)

Цель методики: определение скорости реакции испытуемых.

Описание методики: Методика состоит из одной серии исследования. Главной целью которой является движение красного квадрата.

Процедура: респонденту необходимо двигать красный квадрат, удерживая левую кнопку мыши, избегая контакта с синими квадратами и не касаясь чёрных краёв.

Измеряемые показатели: – скорость реакции.

Обработка проводится путём перевода времени в баллы.

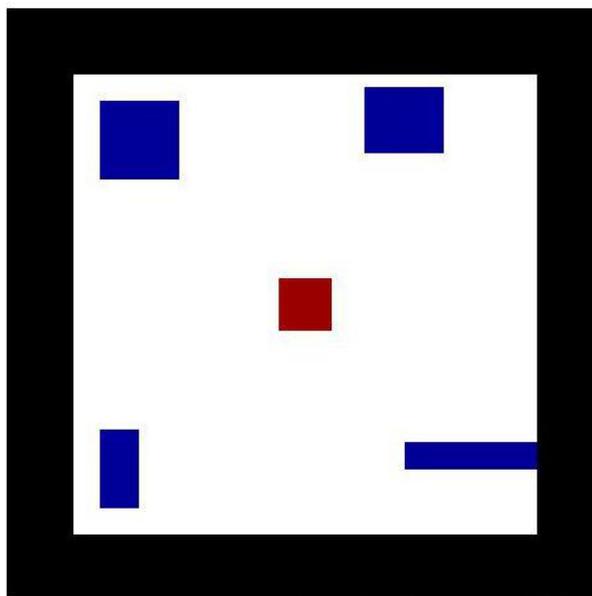
По результатам диагностики определяется скорость реакции каждого респондента – чем выше балл, тем лучше результат:

5) 0-5 – реакция ниже среднего;

6) 5-9 – низкая реакция;

7) 10-15 – средняя реакция;

30 и более – высокая реакция.



Ткните мышкой в красный квадрат и двигайте его, удерживая левую кнопку мыши, избегая контакта с синими квадратами и не касаясь черных краев!
Если продержитесь более 18 секунд - вы Гений!
Говорят, что американские военные пилоты могут это делать больше 2 минут!

Текущий рекорд - **44,827** секунды.

*Сосновская
Левина Н. С.
Левина*

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: kristina.zhurba@mail.ru / ID: 5369440
Проверяющий: kristina.zhurba@mail.ru / ID: 5369440

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://www.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 18
Начало загрузки: 08.06.2018 06:01:44
Длительность загрузки: 00:00:01
Имя исходного файла: Специфика деятельности психолога по отбору персонала в МВД. Журба К.Ю
Размер текста: 243 кБ
Символов в тексте: 75388
Слов в тексте: 9558
Число предложений: 382

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 08.06.2018 06:01:45
Длительность проверки: 00:00:01
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
36,92%	0%	63,08%



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа. Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определения корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков	
							в отчете	в тексте
[01]	9,02%	9,53%	не указано	http://revolution.allbest.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	110	114
[02]	0%	9,53%	Специфика профессиональ...	http://knowledge.allbest.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	0	114
[03]	8,7%	8,7%	Реферат: Психология подбо...	http://referatbank.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	108	108

*08.06.18
кажд. рур. Ш. / Ковба*

Еще источников: 9
Еще заимствований: 19,19%

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева»
(СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу

Вид ВКР студента группы	<u>Бакалаврская работа</u>
Направленность	<u>Журба Кристины Юрьевны</u>
Профиль	74-10
На тему	<u>73.03.03 Психология</u> <u>Психология трудовой деятельности</u> Специфика деятельности психолога по отбору персонала в Министерстве внутренних дел

Руководитель ВКР кандидат психологических наук *Ливак Наталья Степановна*

- Работа содержит 54 страницы, 40 списков использованных источников
1. Тематика выпускной квалификационной работы актуальна, работа полностью соответствует выданному заданию.
 2. Выпускник обладает методами сбора и обработки информации психологического направления.
 3. За время выполнения ВКР проявил себя аккуратным и исполнительным студентом способным самостоятельно решать психологические задачи. Полученные результаты достоверны.
 4. Оформление ВКР соответствует требованиям стандарта предприятия, качество исполнения таблиц и рисунков хорошее. Может применять свои умения и навыки в профессиональной деятельности.
 5. При проверке работы с использованием системы «Антиплагиат» (<http://www.antiplagiat.ru/>) результат проверки составил 63,08%. Заимствования правомочны.
 6. Выпускную квалификационную работу рекомендуется допустить к защите. Оценить ВКР можно на «отлично».

Подпись руководителя ВКР

Н.С.Ливак

« 08 » 06 20 18 г.

подпись Веры
С. / Иванова 08.06.18 / зам. директора ИССТ по У

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
на выпускную квалификационную работу Журба К.Ю.
«СПЕЦИФИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГА ПО ОТБОРУ ПЕРСОНАЛА
В МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ»

1. **Общая характеристика структуры и содержания работы.** Функционально служебная деятельность сотрудника полиции предъявляет к его личности постоянно растущие требования, однако дефицит качественного пополнения, отсутствия в ОВД конкурсной системы приёма на службу, недостаточная укомплектованность органов внутренних дел, несовершенство государственной системы наркологического и психиатрического учёта, ограниченность методической базы, увеличение числа негативных социальных факторов, определяющих рост различных форм аддиктивного поведения среди населения, оказали серьёзное влияние на возможности организации профессионального отбора. Все эти факторы обусловили высокую актуальность и значимость работы. Результаты исследования могут применяться при организации отбора будущих сотрудников МВД.

Теоретическое и эмпирическое исследование было проведено в соответствии с поставленными целями и задачами.

2. **Выводы о соответствии работы отдельным критериям оценки:** в работе методологически грамотно определены объект, предмет, цель и задачи исследования, сформулирована гипотеза. Исследование проведено на высоком уровне. Студентка самостоятельно провела сбор и обработку данных, проявила компетенции, связанные с использованием информационных технологий. Структура изложения материала характеризуется логичностью и обоснованностью.

3. **Особые комментарии.** За время обучения Кристина проявила такие качества, как: выдержка, ответственность, добросовестность, целеустремленность, готовность осуществлять самостоятельную научную работу.

4. **Общий вывод:** работа Журба Кристины Юрьевны отвечает требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам, и заслуживает высокой оценки.

01.06.18

Научный руководитель:
канд.психол.наук, доцент



Котова Е.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ф

Проект письма-отказа в согласовании размещения выпускной квалификационной работы
в электронно-библиотечной системе СибГУ им. М.Ф. Решетнева

ФИРМЕННЫЙ
БЛАНК
ПРЕДПРИЯТИЯ/ОРГАНИЗАЦИИ

№ _____

Ректору
ФГБОУ ВО «Сибирский
государственный университет науки
и технологий имени академика
М.Ф. Решетнёва»

И.В. Ковалеву

660037, г. Красноярск, пр. им. газеты
«Красноярский рабочий», 31

Об отказе в согласовании размещения
выпускной квалификационной работы
в электронно-библиотечной системе СибГУ им. М.Ф. Решетнева

По результатам рассмотрения выпускной квалификационной работы на тему:
« специфика деятельности переводчика по
отбору первоначала в МВВ », (название темы полностью)

выполненной студентом

Мурба Кристиной Юрьевной, (ФИО студента полностью)

с использованием информации и материалов, представленных
МУ МВВ России, Красноярское, (полное наименование предприятия/организации)

сообщаем, что текст представленной выпускной квалификационной работы содержит
сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют
действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их
третьим лицам. В соответствии с вышеизложенным

МУ МВВ России, Красноярское, (полное наименование предприятия/организации)

отказывает в согласовании размещения в электронно-библиотечной системе СибГУ им.
М.Ф. Решетнева текста выпускной квалификационной работы, выполненной по теме

« специфика деятельности переводчика по
отбору первоначала в МВВ », (название темы полностью)

студентом Мурба Кристиной Юрьевной, (ФИО студента полностью)

Михайлов С.И.С.О.Р.И.С.
МУ МВВ России, Красноярское
(должность руководителя/уполномоченного лица)

[Подпись]
(подпись)

