

УДК 159

DOI: 10.34670/AR.2022.80.40.044

Определение критериев рекомендованности претендента при проведении профотбора

Новиков Алексей Валерьевич

Доктор педагогических наук, кандидат юридических наук, профессор;
главный научный сотрудник,

Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;

профессор кафедры уголовного права,

Астраханский государственный университет,

414056, Российская Федерация, Астрахань, ул. Татищева, 20-а;

профессор кафедры частного права,

Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,
614012, Российская Федерация, Пермь, ул. Карпинского, 125,

e-mail: novikov.pravo@mail.ru

Слабкая Диана Николаевна

Старший научный сотрудник,

Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России,
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15-а;

e-mail: sdn10.70@mail.ru

Аннотация

Наличие подготовленных, квалифицированных кадров имеет приоритетную цель любой отрасли экономики. Однако помимо профессиональных качеств работодатель заинтересован в здоровом морально-психологическом климате в коллективе. Работодатель заинтересован в получении максимально полного представления о соискателе, от его потенциала до психологических наклонностей и возможных скрытых мотивах. В этой связи, практически в любой кадровой службе присутствуют дипломированные психологи, в обязанность которых входит в том числе помимо прочих оценочных испытаний проведение психологических тестов при приеме на работу. Выявление значимых профессиональных качеств, раскрытие их психологической сущности и меры выраженности в профессии – основа для определения требований профессиональной деятельности к личности. В качестве ЗПК могут выступать индивидуально-психологические особенности личности (психомоторные, волевые, мыслительные, речевые, эмоциональные), отношение человека к самому себе, обществу, профессии, труду, материальным, идеологическим ценностям и многое другое. При этом важно выяснить, насколько рассматриваемые ЗПК сбалансированы, в какой степени предрасположены к развитию или компенсации в процессе обучения и профессиональной деятельности, каков диапазон их индивидуальных различий.

Для цитирования в научных исследованиях

Новиков А.В., Слабкая Д.Н. Определение критериев рекомендованности претендента при проведении профотбора // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2022. Т. 11. № 5А. С. 306-313. DOI: 10.34670/AR.2022.80.40.044

Ключевые слова

Профессиональный отбор, кадровое обеспечение, психолог, интеллектуальные методики, кандидат, претендент, психодиагностика.

Введение

В действовавшей ранее «Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2020 года» п. 7 предполагал: «обеспечение сбалансированности процессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров, повышения их профессиональной компетенции, а также ротация руководящих кадров уголовно-исполнительной системы» [Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, www...].

Не изменилась позиция в отношении кадрового обеспечения и в «новой» Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года, раздел XVIII. Совершенствование условий несения службы (выполнения работы) предусматривает «...формирование стабильного высокопрофессионального кадрового состава уголовно-исполнительной системы...» [Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г., www...].

Основное содержание

Проблема психологического отбора будущих сотрудников УИС всегда была актуальной и значимой, что обусловлено, прежде всего, растущими требованиями, предъявляемыми к этой профессии обществом.

Задача качественного отбора кандидатов на службу становится все более сложной из-за определенных негативных изменений в источниках комплектования кадров [Суслов, Новиков, Кулакова, 2017, 76].

В настоящее время определением степени рекомендованности кандидата к службе на конкретной должности или учебе в образовательном учреждении ФСИН России служат показатели экспертной оценки профессиональной пригодности. При проведении профессионально-психологического отбора выделают тесно взаимосвязанные между собой направления: социально-психологическое и индивидуально-психологическое. Профессиональный выбор конкретного направления зависит как от этапа отбора, так и от конкретных задач [Бовин, 2009, 110].

Социально-психологическое направление предпочтительно в случае, если профессиональная деятельность требует наличия групповой сплоченности, взаимовыручки, распределения функций в группе, выраженности лидерских качеств или, наоборот, склонности к подчинению, т.е. качеств, необходимых для бесконфликтных и эффективных коммуникаций в группе, деятельность которой протекает в условиях многозадачности. Там, где деятельность

не предъявляет жестких требований к социально-психологическим характеристикам кандидата, может превалировать индивидуально-психологический подход [Новиков, 2007].

Психодиагностика (от греч. *psyche* – душа и *diagnostikos* – способный распознавать) – область психологической науки, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности [БПЭ].

Это основной методический инструментарий, используемый профессиональным психологом для диагностики индивидуальных свойств и качеств личности, состоит из следующих подходов:

Объективный подход базируется на основе регистрации и анализа объективных показателей успешности выполнения деятельности. Используется в основном в психофизиологических, интеллектуальных методиках, тестах специальных способностей и достижений.

Субъективный подход основан на сборе и анализе сведений, или экспертном описании поведения в тех или иных ситуациях. Он представлен многочисленными и разнообразными анкетами, опросниками, беседой и наблюдением. Опросники, как правило, состоят из набора утверждений, относительно которых испытуемый выносит суждения, используя альтернативный выбор ответов (задачи закрытого типа). Одна психологическая переменная обычно представлена группой пунктов (шкалой). Пункты могут быть прямыми (обращенными к опыту субъекта) или косвенными (обращенными к мнению, суждению субъекта).

Проективный подход основан на гипотезе, что каждое эмоциональное проявление индивидуума, восприятие, чувство, высказывание несут отпечаток личности. Стимулы предъявляются в неопределенной, слабоструктурированной форме и приобретают смысл только в связи с личностным значением, придаваемым обследуемым ситуациям заданий теста. В проективных методиках, как правило, отсутствуют ограничения в выборе ответов (задачи открытого типа), в которых проявляются личные потребности, особенности восприятия и интерпретации, характерологические особенности индивида [Усков, 2014].

Специалист, проводящий психологический отбор должен сам быть профессионалом, обладать умением комбинировать различные подходы и методики исходя из целеполагания исследования.

Деятельность специалиста, при психологическом отборе кандидатов связана с наукометрией в психологии, позволяющей анализировать персонифицированные различия (качественные и количественные) по психическим свойствам, характеристики поведения и эмоциональным особенностям индивида.

Использование любой методики на практике должно быть подкреплено четким определением условий и форм применения, предполагая наличие, как вариант стандартной инструкции для претендентов к отбору и образцов бланков тестов (опросников) и т.п.

При этом следует иметь в виду, что надежность, достоверность, характерность оценок любого психодиагностического теста фактически ограничивается той популяцией, на которой проведена его эмпирико-статистическая разработка.

Связано это с тем, что в психодиагностика напрямую взаимодействует с объектом измерения и является результатом этого взаимодействия. Объект в физических измерениях, как правило, пассивен и не влияет на измерительный инструмент. Человек же активен всегда и может применять тактику, которую психолог не предусматривал при разработке методики.

При этом особое внимание необходимо обращать на формирование комплекса тестов. В первую очередь, их подбор должен строго соответствовать целям и задачам

проводимого дополнительного психологического изучения кандидата, то есть тестовые задания должны быть направлены на те личностные или интеллектуальные характеристики, которые нуждаются в подтверждении и тщательном изучении.

Мировой опыт указывает на возрастающую роль применения в профессиональном отборе психолого-педагогических тестовых форм контроля. Являясь частью новаций, психолого-педагогические тесты позволяют получить объективные оценки уровня умений и навыков, проверить соответствие требований к соискателю по заданным стандартам работодателя, выявить пробелы в компетенциях соискателя.

Сформированный комплекс тестов не должен содержать одни лишь опросники или проективные методики, материал должен быть разнороден по характеру и структуре, а изучаемые характеристики находят свое подтверждение, уточнение в каждом из группы тестов, что позволит в большей степени «объективизировать» полученные сведения.

Психодиагностические методики базируются на различных теоретических концепциях, разработанных их создателями. Зачастую корреляционной связи между отдельными показателями различных тестов не наблюдается, хотя они имеют одно и то же название. Прежде всего это обусловлено различиями в понимании сущности выявляемой характеристики у разных авторов. В связи с этим при заключительной интерпретации результатов исследования необходима опора на одну из общепринятых концепций, которой придерживается сам экспериментатор, чтобы заключение не носило разрозненный, несистематизированный характер.

Внедрение IT-элементов позволило устранить трудоемкость обработки многих тестов, интерпретировать полученные данные с большей объективностью и полнотой. Однако, основываться только на результаты автоматизированной обработки и оценки первичных показателей тестов при совершении психологического заключения нельзя.

После изучения всех материалов, очное собеседование специалиста с кандидатом, должно стать завершающей стадией психодиагностического обследования, направленное на оценку психоэмоциональных и поведенческих реакций претендента. В случае выявления неблагоприятных личностных или интеллектуальных особенностей следует использовать дополнительные методы и методики. Вся получаемая в процессе собеседования информация (в т.ч. негативная) должна фиксироваться и документироваться.

В настоящее время существуют два подхода к критериям профессионального психологического отбора.

- 1) Выявление, имеющих крайне неблагоприятные социально-психологические, индивидуально-психологические или психофизиологические характеристики. (Отбор по минимуму требований).
- 2) Выявление и отбор кандидатов, как можно более соответствующих требованиям к профессионально значимым качествам. (Отбор по максимуму требований).

Первый из них преимущественно направлен, на профилактику (не допущение) деструктивных явлений среди личного состава уголовно-исполнительной (нарушения служебной дисциплины, увольнение по негативным основаниям, совершение преступлений, суициды и др.). Второй – на повышение эффективности служебной деятельности, т.е. выбор лучших из кандидатов, проходящих процедуру психодиагностического исследования.

Выбор подхода предопределяется степенью укомплектованности структурного подразделения УИС, престижностью службы в ней, наличием избытка кандидатов (конкурса),

уровнем компетентности психологов, системой организации профессионально психологического отбора, лимитом времени и удобством расположения мест его проведение, а также наличием нормативного правового и методического обеспечения, уровнем технического оснащения и др.

Именно вышеуказанные объективные обстоятельства ориентируют на реализацию первого подхода при отборе кандидатов на службу в УИС. Необходимо отметить, что большинстве стран Европейского союза при реализации исследуемого феномена применяется второй подход, всегда комбинируемый с компонентами первого.

Следует отметить, что сотруднику, в чьи обязанности вменено проведение профессионально психологического отбора, зачастую необходимо знать не только общие, но и специальные требования по конкретным должностям или особенности выполнения определенной работы. В этом случае выход, как правило, только один – проведение самостоятельного анализа особенностей деятельности и разработка профессиограмм.

Заключение

Анализ деятельности в целях выявления значимых профессиональных качеств [Новиков, 2009], как правило, не требует излишней детализации описания всей структуры этой деятельности в разнообразных условиях ее проявления. Такому анализу подлежат ее наиболее сложные, напряженные, ответственные элементы с точки зрения содержания и условий выполнения.

Исследование специфических психологических особенностей личности специалиста требует выделения из всего комплекса задач только тех, которые являются приоритетными для данной профессии, узкими местами в работе, чреватых срывами и ошибками. При этом необходим учет тех психологических характеристик человека, которые в первую очередь страдают в ситуациях чрезмерного напряжения, вызываемых технологическими, природными или социально-психологическими факторами.

Выявление значимых профессиональных качеств (далее – ЗПК), раскрытие их психологической сущности и меры выраженности в профессии – основа для определения требований профессиональной деятельности к личности. В качестве ЗПК могут выступать индивидуально-психологические особенности личности (психомоторные, волевые, мыслительные, речевые, эмоциональные), отношение человека к самому себе, обществу, профессии, труду, материальным, идеологическим ценностям и многое другое [Никифорова, 2009]. При этом важно выяснить, насколько рассматриваемые ЗПК сбалансированы, в какой степени предрасположены к развитию или компенсации в процессе обучения и профессиональной деятельности, каков диапазон их индивидуальных различий.

Библиография

1. Распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ на период до 2030 г.
2. Бовин, Б. Г. Профессиональный психологический отбор в уголовно-исполнительной системе России и его эффективность / Б. Г. Бовин, А. М. Раков // Прикладная юридическая психология. – 2009. – № 2. – С. 104-114. – EDN KTZYRJ.
3. Большая психологическая энциклопедия: <https://psychology.academic.ru/1919/%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8D0%BA%D0%B0?ysclid=lb97jouqz1781031095>

4. Интернет-источник: <https://radiosputnik.ria.ru/20220504/1786705044.html>
5. Никифорова, С. В. Профессионально значимые качества личности специалиста: сущность, содержание и методика выявления / С. В. Никифорова // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2009. – № 1(11). – С. 79-86. – EDN MBFHHV.
6. Нилова, Л. А. Изучение психологических факторов профессиональной успешности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Экспертные оценки, выводы и заключение / Л. А. Нилова, А. В. Новиков, С. В. Кулакова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2017. – Т. 6. – № 3А. – С. 59-68. – EDN ZDREXH.
7. Новиков, А. В. Информатизация юридического образования в вузовской системе профессиональной подготовки будущих специалистов в сфере экономической безопасности Российской Федерации : монография / А.В. Новиков ; МВД РФ, Гос. учреждение "ВНИИ". – Москва : ВНИИ МВД России, 2007. – 332 с. – ISBN 978-5-903392-03-2.
8. Раков А.М. Профессиональный психологический отбор в уголовно-исполнительной системе России // Коченовские чтения «Психология и право в современной России» [https://psyjournals.ru/kochenovskie_chteniya_2010/issue/41416_full.shtml?ysclid=lb96xahzd8235860902].
9. Раков, А. М. Психология профессиональной пригодности к службе в уголовно-исполнительной системе России : специальность 19.00.06 "Юридическая психология" : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Раков Алексей Михайлович. – Москва, 2008. – 216 с.
10. Суслов Ю.Е., Новиков А.В., Кулакова С.В. Психологическая направленность личности кандидатов на учебу и на службу в уголовно-исполнительной системе // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2017. Т. 6. № 4А. С. 74-85.
11. Усков, В. М. Деадаптация в степени выраженности асимметрии личностных тенденций / В. М. Усков, И. В. Теслинов // Проблемы обеспечения безопасности при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. – 2014. – № 1(3). – С. 108-114. – EDN VPSUFZ.

Determining the criteria for recommending an applicant during professional selection

Aleksei V. Novikov

Doctor of Pedagogy, PhD in Law,
Professor of Law, Chief Scientific Officer,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
Professor of Criminal Law Department,
Astrakhan State University,
4140546, 20-a, Tatishcheva str., Astrakhan, Russian Federation;
Professor of the Department of Private Law,
Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
614012, 125, Karpinskogo str., Perm, Russian Federation;
e-mail: novikov.pravo@mail.ru

Diana N. Slabkaya

Senior Scientific Officer,
Scientific-Research Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation,
125130, 15-a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: sdn10.70@mail.ru

Abstract

The availability of trained, qualified personnel is a priority goal for any sector of the economy. However, in addition to professional qualities, the employer is interested in a healthy moral and psychological climate in the team. The employer is interested in getting the most complete picture of the applicant, from his potential to psychological inclinations and possible hidden motives. In this regard, in almost any personnel service there are certified psychologists, whose duties include, among other assessment tests, conducting psychological tests when applying for a job. The identification of significant professional qualities, the disclosure of their psychological essence and the degree of expression in the profession is the basis for determining the requirements of professional activity for the individual. Individual psychological characteristics of a person (psychomotor, volitional, mental, verbal, emotional), a person's attitude to himself, society, profession, work, material, ideological values and much more can act as a PPC. At the same time, it is important to find out to what extent the considered PPCs are balanced, to what extent they are predisposed to development or compensation in the process of training and professional activity, what is the range of their individual differences.

For citation

Novikov A.V., Slabkaya D.N. (2022) Opredelenie kriteriev rekomendovannosti pretendenta pri provedenii profotbora [Determining the criteria for recommending an applicant during professional selection]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 11 (5A), pp. 306-313. DOI: 10.34670/AR.2022.80.40.044

Keywords

Professional selection, staffing, psychologist, intellectual methods, candidate, applicant, psychodiagnostics.

References

1. Rasporyazheniye Pravitel'stva RF ot 29 aprelya 2021 g. № 1138-r Ob utverzhdenii Kontseptsii razvitiya ugovovno-ispolnitel'noy sistemy RF na period do 2030 g.
2. Bovin, B. G. Professional'nyy psikhologicheskii otbor v ugovovno-ispolnitel'noy sisteme Rossii i yego effektivnost' / B. G. Bovin, A. M. Rakov // *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya*. – 2009. – № 2. – S. 104-114. – EDN KTZYRJ.
3. Bol'shaya psikhologicheskaya entsiklopediya: <https://psychology.academic.ru/1919/%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0?ysclid=lb97jouqzl781031095>
4. Internet-istochnik: <https://radiosputnik.ria.ru/20220504/1786705044.html>
5. Nikiforova, S. V. Professional'no znachimyye kachestva lichnosti spetsialista: sushchnost', sodержaniye i metodika vyyavleniya / S. V. Nikiforova // *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Psikhologo-pedagogicheskiye nauki*. – 2009. – № 1(11). – S. 79-86. – EDN MBFIHV.
6. Nilova, L. A. Izucheniye psikhologicheskikh faktorov professional'noy uspezhnosti sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noy sistemy. Ekspertnyye otsenki, vyvody i zaklyucheniye / L. A. Nilova, A. V. Novikov, S. V. Kulakova // *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskiye obzory i sovremennyye issledovaniya*. – 2017. – T. 6. – № 3A. – S. 59-68. – EDN ZDREXH.
7. Novikov, A. V. Informatizatsiya yuridicheskogo obrazovaniya v vuzovskoy sisteme professional'noy podgotovki budushchikh spetsialistov v sfere ekonomicheskoy bezopasnosti Rossiyskoy Federatsii : monografiya / A.V. Novikov ; MVD RF, Gos. uchrezhdeniye "VNII". – Moskva : VNII MVD Rossii, 2007. – 332 s. – ISBN 978-5-903392-03-2.
8. Rakov A.M. Professional'nyy psikhologicheskii otbor v ugovovno-ispolnitel'noy sisteme Rossii // *Kochenovskiy chteniya «Psikhologiya i pravo v sovremennoy Rossii»* [https://psyjournals.ru/kochenovskie_chteniya_2010/issue/41416_full.shtml?ysclid=lb96xahzd8235860902].
9. Rakov, A. M. *Psikhologiya professional'noy prigodnosti k sluzhbe v ugovovno-ispolnitel'noy sisteme Rossii : spetsial'nost'* 19.00.06 "Yuridicheskaya psikhologiya" : dissertatsiya na soiskaniye uchenoy stepeni kandidata psikhologicheskikh nauk / Rakov Aleksey Mikhaylovich. – Moskva, 2008. – 216 s.

-
10. Suslov YU.Ye., Novikov A.V., Kulakova S.V. Psikhologicheskaya napravlennost' lichnosti kandidatov na uchebu i na sluzhbu v ugovorno-ispolnitel'noy sisteme // Psikhologiya. Istoriko-kriticheskiye obzory i sovremennyye issledovaniya. 2017. T. 6. № 4A. S. 74-85.
 11. Uskov, V. M. Dezadaptatsiya v stepeni vyrazhennosti asimmetrii lichnostnykh tendentsiy / V. M. Uskov, I. V. Teslinov // Problemy obespecheniya bezopasnosti pri likvidatsii posledstviy chrezvychaynykh situatsiy. – 2014. – № 1(3). – S. 108-114. – EDN VPSUFZ.