

## **Профессиональный отбор и внедрение новейших технических средств в работе с персоналом силовых структур Украины**

Колесниченко А.С.

Национальный университет гражданской защиты Украины (Харьков, Украина)

На современном этапе развития украинского общества все острее встает проблема надежного функционирования всех звеньев силовых структур. Данное обеспечение зависит, в первую очередь, от готовности и способности персонала силовых структур на должном уровне выполнять свои профессиональные обязанности. В связи с этим особое значение приобретает задача создания эффективной системы обеспечения надежности специалистов. Именно то обстоятельство, что у нас не существует системы, которая бы учитывала особенности социально-экономической и политической ситуации в обществе и объективные возможности активизации резервов «человеческого фактора», негативно отражается на выполнении главной задачи кадровых органов - обеспечение высокого уровня профессионализма персонала силовых структур Украины (Кокун О.М., 2004, Макаренко Н.В., 1996).

Одной из первоочередных задач, которую необходимо решить для того, чтобы повысить эффективность функционирования силовых структур Украины, является укомплектование подразделений. Выполнить эту задачу невозможно без периодического контроля функционального состояния сотрудника и определения объективных критериев, характеризующих качественный состав подразделения (Кокун О. М., 2004).

Одним из критериев, который иллюстрирует реальное состояние профессионального соответствия и надежности персонала, является текучесть кадров. Характеризуя данный показатель, можно выделить следующие его составляющие: увольнение работников по выслуге лет; увольнении по состоянию здоровья; нежелание продолжать службу через различные социальные и профессионально значимые мотивы; дисциплинарные нарушения т.д. (Макаренко Н.В., 1991).

Отметим, что традиционным методам психологической и психофизиологической диагностики, которые используются соответствующими службами в профотборе кадров, не хватает достаточности и полноты научно-методического и материально-технического обеспечения и связи с их отсутствием, цель которых является не только разработка и внедрение в практику новейших приборов и комплексов, но и подготовку, и переподготовку соответствующих специалистов. Фактически отсутствует планомерная система по накоплению банков данных, на основе анализа которых профессионально, на надлежащем научном уровне осуществлялась бы рестандартизация существующих; разработка и стандартизация новых тестов и «тестовых батарей», написание и издание

соответствующих методических пособий, учебной и справочной литературы и т. п. (Кокун О.М., 2004, Макаренко Н.В., 1996).

Объективно эффективным является внедрение в процедуру профессионального отбора специальных психофизиологических исследований, а именно: 1) диагностики нейродинамических, индивидуально-типологических и личностных характеристик индивида; 2) углубленных полиграфных опросов (полиграфный скрининг) по методикам, составленным на основании предварительно полученных данных (Экман П., 2003). Такой подход обеспечит экспертам возможность максимально индивидуализировать и валидизировать процедуры построения и реализации скрининговых опросов. В свою очередь, это позволит алгоритмизировать процесс разработки скрининговых проверок, то есть проявлять информацию о кандидате, которую он по каким-то причинам пытается скрыть во время обследования.

### Литература

1. Кокун, О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності / О. М. Кокун. - К.: Міленіум, 2004. - 265 с.
2. Макаренко, Н.В. Психофизиологические функции человека и операторский труд / Н. В. Макаренко. - К. : Наук.думка, 1991. - 215 с.
3. Макаренко, Н.В. Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов / НИИ проблем военной медицины Украинской военно-медицинской академии / Н. В. Макаренко. - К., 1996. - 336 с.
4. Экман, П. Психология лжи / П. Экман. – СПб: Питер, 2003. - 270 с.