

Применение психодиагностического метода Ассесмент-Центр в полиции Баварии

Литвинова Г.А.

Донецкий юридический институт Министерства внутренних дел Украины (Донецк,
Украина)

Необходимость координации межгосударственной правоохранительной деятельности, обеспечение профессиональной готовности сотрудников органов внутренних дел к взаимодействию с правоохранительными ведомствами других стран в решении таких острых проблем, как терроризм, транснациональная преступность, межнациональные конфликты, закономерно усиливает потребность совершенствования профессиональной подготовки персонала ОВД. Для решения этих задач полезно обратиться к опыту стран, имеющих сложившиеся устойчивые структуры гражданских обществ и эффективные правовые системы.

В современных условиях в странах Европы все более важную роль играет необходимость иметь на рабочих местах специалистов высокой квалификации, точно соответствующих занимаемой должности. Особенное внимание уделяется руководящему звену организации. Решающую роль при отборе на руководящую должность играет социальная компетенция кандидата. С помощью различных методов можно выявить определенные предпосылки оптимального развития личности руководителя. Один из таких методов – это **Ассесмент-Центр** (далее АЦ). Данный комплексный метод оценки персонала предназначен для выявления имеющихся у кандидатов профессионально значимых качеств (умений, компетенций, потенциала) и базируется на наблюдении за поведением кандидата в ситуациях, имитирующих основные моменты его будущей деятельности.

В последние 10 лет именно этот метод используется в полиции Баварии для отбора кандидатов на высшие руководящие должности. В полиции земли это руководители крупных подразделений, таких как полицейские президиумы, полицейские инспекции, отраслевые управления полиции, руководители служб или специальных отрядов полиции.

Ежегодно в Институт повышения квалификации полиции Баварии приглашаются для прохождения АЦ руководители, которые формально соответствуют всем необходимым требованиям для участия в отборе. АЦ продолжается 2 дня, с его помощью отбирают тех кандидатов, которые во-первых, имеют желание руководить и во-вторых, имеют потенциал для эффективного управления крупными подразделениями полиции. Параметры, по которым наблюдатели оценивают кандидатов, разработаны практиками и психологами, АЦ построен так, что демонстрация нетипичных для руководителей паттернов поведения представляется невозможным.

Проведение АЦ опирается на ряд принципов:

1. Принцип ориентации на требования. Оценка профессиональной пригодности проводится после тщательного анализа требований к должности

руководителя полиции и постоянного изучения актуального положения в полиции Земли, проблем и слабых мест в руководстве персоналом.

2. Принцип ориентации на поведение. В протоколах АЦ регистрируются наблюдаемые факты поведения участника, а не оценочные термины, обозначающие его способности.

3. Принцип имитации. В Ассесмент-Центре поведение наблюдается и оценивается в ситуациях, имитирующих те, которые в реальной деятельности определяют эффективность достижения целей должностной позиции.

4. Принцип открытости. Все заинтересованные стороны (участники, наблюдатели, разработчики) должны быть полностью проинформированы об основных целях, процедуре и значении метода.

5. Принцип индивидуальности. По окончании АЦ каждому участнику предоставляется максимально конкретная обратная связь, с ориентацией на его собственное поведение.

6. Системный принцип. АЦ без включения в общую систему обучения и оценки персонала полиции не может соответствовать своим изначальным целям. Поэтому все задания АЦ согласованы с принципами предварительного отбора абитуриентов для обучения в Академии управления полиции Германии (г. Мюнстер), а также с проведением последующих тренинговых мероприятий для руководящего состава полиции Баварии.

Концепция АЦ в полиции построена таким образом, что содержательная сторона постоянно изменяется, однако общая структура проведения сохраняется: ролевые игры; интервью для прессы перед камерой; саморефлексия (умение объективно оценить свои сильные и слабые стороны); заключительное собеседование с кандидатом.

Из 13 составляющих социальной компетенции руководителя (по разработанной в полиции Баварии профессиограмме) оцениваются следующие: навыки управления персоналом; навыки управления конфликтом; эмоциональная стабильность и стрессоустойчивость; коммуникативные способности; навыки саморефлексии.

К упражнениям предъявляются следующие требования:

- упражнения подбираются на основе анализа деятельности руководителя;
- не требуют специальных знаний, чтобы не создавать особые преимущества для участников, владеющих ими;
- поведение, релевантное используемым показателям, должно наблюдаться в течение одного упражнения несколько раз;
- имеется более чем одно упражнение, в котором наблюдаются и оцениваются одни и те же показатели;
- упражнения стандартизированы настолько, чтобы проявления поведения участников можно было сопоставить и оценить;
- упражнения должны несколько раз предварительно апробироваться на представителях соответствующей целевой группы сотрудников.

В состав команды наблюдателей входят как представители высшего руководящего состава полиции, так и психологи. Именно при таком сочетании экзаменаторов можно достичь наибольшей точности диагностики претендентов.

Проведение ассесмент-центров имеет очевидные преимущества для полиции Баварии. Это, прежде всего, большая точность при принятии кадровых решений, систематический мониторинг имеющегося кадрового потенциала. Кроме того, решения, связанные с персоналом, становятся «прозрачными», что ведет к улучшению психологического климата в подразделениях полиции. В качестве еще одного позитивного момента метода АЦ можно назвать изучение дефектов предыдущей подготовки персонала, которое позволяет наметить направления повышения квалификации полицейских.