

УДК 681.518:519.25

С. Т. Полторак, В. Т. Оленченко, В. Є. Козлов

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ЗАВДАНЬ ВІДБОРУ КАДРІВ

Розглянуто існуючий науково-методичний апарат вирішення завдань відбору кадрів для комплектування внутрішніх військ МВС України та запропоновано шляхи його вдосконалювання.

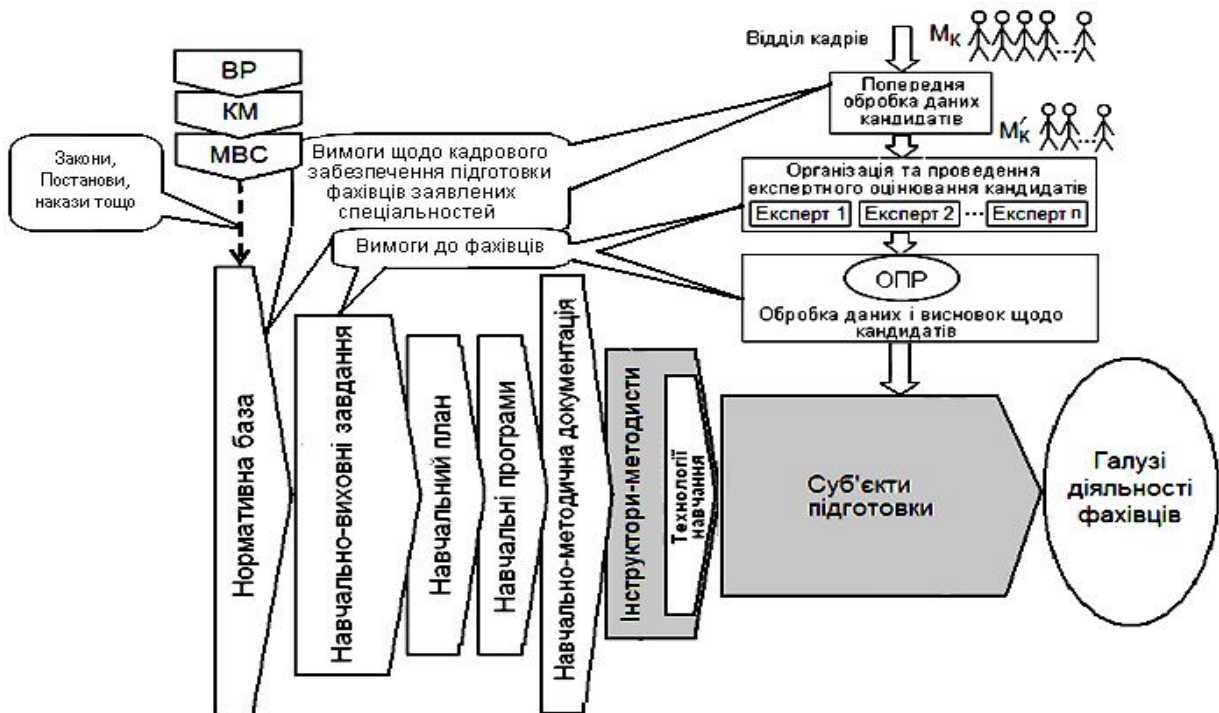
Ключові слова: професійний відбір, інформаційні технології, внутрішні війська.

Постановка проблеми та аналіз публікацій. Одним із головних завдань будівництва та розвитку внутрішніх військ (ВВ) МВС України є відбір та комплектування частин і підрозділів офіцерами та військовослужбовцями військової служби за контрактом [3]. Згідно з вимогами Міністра внутрішніх справ України [6], командувача внутрішніх військ МВС України [7] військовослужбовці ВВ повинні бути інтелектуально та фізично розвинені, мати високі морально-психологічні якості. Інші вимоги до кандидатів та порядок їх відбору визначені відповідними наказами і розпорядженнями командувача внутрішніх військ МВС України [6]. Однак, незважаючи на це, має місце висока плінність кадрів. Так, у частинах та підрозділах спеціального призначення вона складає майже 30 %. В інших структурних підрозділах внутрішніх військ

МВС України цей показник знаходиться у межах 17 – 19 %.

Зазначене вище обумовлює актуальність цієї статті та її мету – визначення можливості вирішення завдань професійного відбору кадрів для ВВ МВС України із застосуванням сучасних інформаційних технологій.

Виклад основного матеріалу. Згідно з чинним законодавством громадяни України проходять військову службу у внутрішніх військах МВС України за призовом або у добровільному порядку (за контрактом) [7, 8]. На рисунку наведено структурно-логічну схему інформаційно-аналітичної технології відбору та підготовки фахівців внутрішніх військ МВС України, що успадкована від силових структур колишнього СРСР й існує дотепер. І якщо система підготовки у цілому зауважень не викликає, то процедура відбору потребує детального аналізу.



Структурно-логічна схема інформаційно-аналітичної технології відбору та підготовки фахівців внутрішніх військ МВС України

Відбір кандидатів на військову службу до ВВ – військовослужбовців військової служби за контрактом – здійснюється відповідно до вимог законодавчих та нормативних документів [4, 6, 7, 8] у кілька етапів [3, 7], які передбачають:

- визначення придатності кандидатів до служби у внутрішніх військах;
- вивчення фізичних та професійно-психологічних якостей;
- психологічне та медичне обстеження;
- вивчення кандидатів у період проходження ними підготовки у навчальних підрозділах протягом терміну перебування.

Найбільш жорсткі вимоги висувають до кандидатів на службу у підрозділах спеціального призначення (ПСП), що обумовлено значними морально-психологічними, фізичними навантаженнями і службово-бойовими завданнями, які покладаються на військовослужбовців цих підрозділів. Службово-бойова діяльність частин та підрозділів спеціального призначення внутрішніх військ МВС України пов'язана з підвищеним ризиком для життя та здоров'я військовослужбовців. Це вимагає від особового складу високого рівня професійної підготовки і відповідних якостей особистості кожного з військовослужбовців, причому для виконання різних завдань ці якості можуть різнитися, іноді кардинально. Наприклад, снайпер має бути спокійним, витриманим, урівноваженим, але рішучим щодо безпосереднього застосування зброї по цілі – людині (незалежно від її статі й віку), а стрілець повинен бути рішучим, енергійним, здатним швидко приймати рішення, фізично витривалим тощо.

Фахівець ПСП внутрішніх військ має відповідати також іншим кваліфікаційним вимогам [8], зокрема таким:

- знати тактику дій підрозділів спеціального призначення, матеріальну частину озброєння;
- уміти користуватися засобами зв'язку;
- уміти управляти транспортними засобами;
- досконально знати всі види підривних робіт і вміло застосовувати їх у ході спеціальних операцій;
- бути стійким до різного роду стресових ситуацій тощо.

Важливість своєчасного виключення помилок у відборі кандидатів у процесі комплектування підрозділів, які призначені для виконання спеціальних завдань, пов'язаних з високим ризиком для життя та здоров'я,

обумовлена тим, що під час виконання таких завдань помилка одного військовослужбовця може призвести до фатальних наслідків для всього підрозділу у цілому.

До частин спеціального призначення на військову службу за контрактом відбирають кандидатів, які пройшли строкову службу у військових формуваннях. Механізм відбору кандидатів передбачає [7, 8]:

- первинний відбір;
- тестування;
- спостереження та співбесіду.

Первинний відбір передбачає проведення попередньої співбесіди з кожним кандидатом, медичне обстеження та визначення фізичних і психофізіологічних якостей кандидатів.

Медичне обстеження проводиться у поглибленому обсязі із залученням досвідчених лікарів-спеціалістів згідно з вимогами, що висуваються до призовників, призначених для проходження служби у частинах та підрозділах спеціального призначення Збройних Сил України та МВС України [4, 8].

Фізичні якості кандидатів перевіряються відповідно до вимог [7, 8] з використанням інструментальних вимірювань.

Психофізіологічні (психічні, розумові тощо) якості кандидатів перевіряють [1, 2, 7] за допомогою тестів типу багаторівневого особистісного питальника модифікації Березіна, питальника Кеттелла та інших.

Розумові здібності визначаються методом випробування за допомогою тестів (вправ) – не дуже складних, але таких, що давали б необхідну інформацію про військовослужбовця.

Оцінювання результатів тестування здійснюється методом підрахування балів (стенів) за шкалами порядку та найменувань.

У процесі відбору за кандидатами ведеться спостереження, результати якого фіксуються.

Співбесіда завершує процес відбору. В її ході також перевіряються дії та реакція кандидата на запитання, швидкість відповіді, логіка і швидкість мислення, кмітливість й уважність, знання основних положень військових дисциплін із тактичної та вогневої підготовки.

Командир частини – особа, що приймає рішення (ОІР), – одноосібно вирішує завдання оброблення різноманітних даних, отриманих від експертів, узагальнює інформацію та приймає рішення щодо кожного з кандидатів.

Цим він фактично (емпірично або інтуїтивно) вирішує наукове завдання багатокритеріальної оптимізації для множини кандидатів – об'єктів відбору.

Таким чином, викладене дозволяє зробити проміжний висновок: на сьогодні технологія відбору кандидатів для проходження служби у внутрішніх військах МВС України не відповідає сучасним вимогам через відсутність єдиних принципів відбору, шкал, чітко визначених критеріїв відбору, методів оброблення та способів подання результатів експертного оцінювання, що є визначальним для якості подальшої професійної підготовки.

За даними відкритих електронних та літературних джерел виконано аналіз принципів та механізмів відбору фахівців до підрозділів спеціального призначення іноземних держав, зокрема, Франції, Німеччини, Великої Британії, США та Росії (на прикладах групи втручання національної жандармерії – GIGN, Федеральної прикордонної охорони Німеччини – GSG-9, 22 полку спеціальної авіадесантної служби – SAS, підрозділів спеціального призначення “Дельта” та “Альфа” відповідно).

Загальним для принципів та механізмів відбору кадрів до підрозділів спеціального призначення іноземних держав є експертні методи тестування та довготривале спостереження у ході фактично професійної підготовки. Такий підхід потребує великих матеріальних витрат і збільшує ризик підготовки (хоча б і часткової) осіб, потенційно небезпечних для суспільства.

Розглянуте вище дозволяє зробити деякі узагальнення, зокрема:

– моделі фахівця як однієї з основних компонент професійного відбору у явному вигляді немає, хоча вона може бути складена із сукупності оцінюваних якостей, визначених вимогами до кандидатів;

– методами оцінювання якостей слугують інструментальні вимірювання – для визначення антропометричних даних, медичних (фізіологічних) показників і фізичних якостей, таких, як сила, спритність, витривалість тощо; тестування (експертне оцінювання) – для визначення психофізіологічних якостей (розумових, емоційних тощо) з підрахунком позитивних та негативних відповідей на твердження (запитання) тестів;

– метод оброблення результатів оцінювання – це порівнювання результатів підрахунку з

пороговими значеннями (такий критерій дає змогу здійснити індивідуальний відбір кандидатів, але не забезпечує побудови їх ранжируваного списку).

Професійному відбору як науковому завданню присвячено сотні літературних і тисячі електронних публікацій. Аналіз відкритих джерел стосовно вирішення завдань кадрового забезпечення у сферах людської діяльності, пов'язаних з ризиком [1, 5, 9], свідчить про те, що такі завдання вирішуються, зазвичай, експертними методами: передбачається наявність вимог до кандидатів, засобів кількісного подання цих вимог (шкал вимірювання) та методів (способів, методик, алгоритмів) оцінювання відповідності кандидатів вимогам, що до них висуваються. Ці вимоги можна розглядати як структуровану модель фахівця з такими компонентами, як мотиваційний (ставлення до професії); орієнтаційний (знання про професію); операційний (інтелект, знання, уміння, навички); психофізіологічний (способи та прийоми професійної діяльності); вольовий (самоконтроль тощо); оцінний (самооцінка показників особистої діяльності). Для оцінювання відповідності використовують різні технічні засоби, тести, питальники з різноманітними шкалами і критеріями їх застосування, різні методики оброблення результатів тощо. Така різноманітність і є основним недоліком експертних методів.

Крім того, зазначимо деякі загальні особливості розглянутих підходів.

1. У більшості аналізованих джерел професійний відбір асоціюється з психофізіологічним відбором.

2. Існує чимало різноманітних методів та методик психофізіологічного відбору, різною мірою придатних для професійного добору та відбору фахівців у різних галузях. В абсолютній більшості цих методів і методик застосовуються тести із набору загальнозживаних та спеціально розроблених. Деякі з аналізованих методів використовують структуровану модель спеціаліста, яка за певної адаптації може бути застосована для побудови моделі фахівця внутрішніх військ МВС України.

3. Метод оцінювання результатів тестувань, в основному, полягає у підрахунку позитивних та негативних відповідей на твердження (запитання) тестів. Оскільки відповіді подаються у шкалах якісного оцінювання

(найменувань і порядку), їх оброблення з використанням математичних методів не завжди можливе. Це визначає необхідність вибору шкал, придатних для оцінювання результатів тестування (експертного оцінювання), вибору відповідних методів оброблення цих результатів з метою отримання показників для тестованих якостей, а також чітких критеріїв застосування шкал і показників.

4. Результати досліджень психофізіологічних якостей суб'єктів відбору за допомогою груп тестів подаються у вигляді розрізаних показників, що унеможлиблює отримання персонограми для кожного з досліджуваних, утруднює порівнювання кандидатів між собою і вибір серед них кращого. Це обумовлює необхідність пошуку методу формалізації та подання результатів дослідження якостей кандидатів.

Висновки

Удосконалення науково-методичного апарату забезпечення кадрової роботи та інформаційної бази обліку кадрів визначено Концепцією розвитку внутрішніх військ МВС України на 2009 – 2015 роки [3]. Підбиваючи підсумок, зазначимо, що науково-методичний апарат професійного відбору фахівців для ВВ МВС України повинен містити такі складники, як [5]:

– формалізовані вимоги до кандидата (модель фахівця);

– методи (методики, показники, шкали, критерії, алгоритми) оцінювання відповідності кандидатів визначеній моделі;

– інформаційна технологія оброблення та подання результатів оцінювання кандидатів особі, яка приймає рішення.

Робота щодо вирішення завдань за визначеними напрямками вже проводиться в Академії внутрішніх військ МВС України, і зрештою вона забезпечить потрібну якість відбору співробітників внутрішніх військ МВС України.

Список використаних джерел

1. Анастаси, А. Психологическое тестирование [Текст] / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб. : Питер, 2005. – 688 с.

2. Березин, Ф. Б. Методика многостороннего исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области применения) [Текст] / Ф. Б. Березин, М. П. Мирошников, Е. Д. Соколова. – М. : Фолиум, 1994. – 175 с.

3. Концепція розвитку внутрішніх військ МВС України на період до 2015 року : наказ Міністра внутрішніх справ України від 29.11.2006 р. № 1167.

4. Про затвердження Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України [Текст] : наказ Міністра оборони України від 14.08.2008 р. № 402 (зарєстрований в Міністерстві юстиції України 17.11.2008 р. за № 1109/15800).

5. Приходько, І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

6. Про нормативне забезпечення організаційно-штатної роботи : наказ Міністра внутрішніх справ України від 25.02.2004 р. № 190.

7. Про порядок та організацію проведення професійної орієнтації і професійно-психологічного відбору на службу за контрактом у внутрішніх військах [Текст] : розпорядження заступника начальника Головного управління – командувача внутрішніх військ МВС України по роботі з особовим складом від 11.03.2008 № 526.

8. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України [Текст] : зб. законів: офіц. текст. – К. : Паливода А. В., 2011. – 424 с.

9. Человеческий фактор [Текст] : в 6 т. : пер. с англ. / Ж. Кристенсен, Д. Майстер, П. Фоули и др. – М. : Мир, 1991. – Т. 1 : Эргономика – комплексная научно-техническая дисциплина. – 599 с.

Стаття надійшла до редакції 27.02.2012 р.