

ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ

(Из практики решение вопросов профессиональной пригодности сотрудников охраны)

В разное время великие философы и политические деятели, полководцы и руководители по-разному формулировали свои мысли о способах и условиях успешного управления массами. Но сходились они в одном — в необходимости знать тех, кем управляешь!

*«Наблюдайте за поведением человека, вникайте в причины его поступков, приглядывайтесь к нему в часы досуга. Останется ли он тогда для вас загадкой?»
Конфуций*



*Яна Смолина,
психолог Агентства безопасности
«Альфа-Щит»
(г. Николаев)*



Говоря о секретах перспективного развития охранного предприятия, задайте себе как руководителю вопрос: «Может ли полководец рассчитывать на победу в сражении, если его армия не вооружена и не обучены его солдаты?» Наверняка — нет. Даже если полководец сам по себе гениальный стратег.

Потому и в охранном бизнесе успешное развитие фирмы напрямую зависит как от ее технического оснащения (наличия транспорта, вооружения, экипировки, средств связи, специальных средств и т. п.), так и от уровня подготовленности ее персонала, его

профессиональных и человеческих качеств. Неучет этих обстоятельств может оказаться плачевным для самой фирмы и для ее потенциальных клиентов.

Возникает вполне логический вопрос, как же изучить кандидата, получить максимально объективную информацию о его способностях, человеческих качествах, психологическом портрете? Конечно, такого стандартного набора или механизма изучения кандидата, как анкета, резюме, автобиография, заключение медицинской комиссии и служебная характеристика с прежнего места работы (службы), явно недостаточно. И вот тут уже начинается работа психолога. Увы, методики бумажных тестов и анкетирование значительно устарели и занимают массу времени для их заполнения и расшифровки. Да и обмануть эти тесты несложно.

Осознавая всю важность и актуальность данного вопроса, руководством Агентства безопасности «Альфа-Щит» было принято решение о создании своего кабинета психодиагностики и приобретении новейшего аппаратного комплекса «Психофизиолог», первое

контроля различных психофизиологических характеристик персонала.

Устройство предназначено для проведения психофизиологического предсменного контроля функционального состояния и работоспособности человека-оператора, а также для тестирования личностных особенностей и акцентуации характера кандидатов на работу. Благодаря высокой мобильности, обусловленной малой массой, габаритами, выдаче тестируемых заданий на жидкокристаллическом дисплее, а также батарейному питанию и беспроводным коммуникациям комплекс может применяться как в специализированных, так и в не предназначенных для этого помещениях. Обработка и анализ результатов тестирования осуществляются как средствами самого УПФТ, так и на компьютере инструктора (РМИ) посредством ИК-канала. В одном классе допустима одновременная работа до 30 УПФТ под контролем одного РМИ. Принцип действия основан на регистрации физиологических данных (ЭКГ и времени реакции на световой стимул), а также регистрации ответов (да/нет) на вопросы тестов и временных интервалов между ответами. Набор тестов, используемых для работы, достаточно ши-

**«Секрет удачного выбора сотрудников прост —
надо находить людей, которые сами
хотят делать то, что вам бы хотелось от них».**

Г. Салье

знакомство с которым произошло на выставке «Безопасность 2007». Данный комплекс идеально подходит для обеспечения многоуровневого

рок и удовлетворит запросы любого практикующего психолога. К ним относятся:

— ВКМ. Оценка функционального состояния по ритму сердца по

- методике вариационной кардиоинтервалометрии;
- ПЗМР. Оценка функционального состояния центральной нервной системы по параметрам простой зрительно-моторной реакции;
 - СЗМР. Оценка уровня операторской работоспособности по параметрам сложной зрительно-моторной реакции;
 - СЗМР-3. Оценка уровня операторской работоспособности по параметрам трехэтапной сложной зрительно-моторной реакции;
 - ММРІ. Оценка психической нормативности на основе психодиагностического теста ММРІ (377 вопросов);
 - ММ. Оценка психической нормативности на основе психодиагностического теста «Мини-Мульт» (71 вопрос);
 - ОЛ. Оценка акцентуаций характера на основе опросника К. Леонгарда (88 вопросов);
 - ПДА. Психодиагностическая анкета (500 вопросов);
 - МЛО. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (165 вопросов);
 - ДАН. Опросник «Деадаптивные нарушения» (77 вопросов);
 - ШТС. Оценка тревожности по Спилбергеру реактивной «РТ» и личностной «ЛТ» тревожности (40 вопросов-суждений);
 - АСС. Анкета самооценки состояния (7 утверждений);
 - САН. Опросник «Самочувствие-Активность-Настроение» (30 утверждений);
 - ШТЦ. Оценка психологического состояния по Цунгу. Шкала тревож-



заданию сценария проведения исследования позволили нам проводить и ускоренный предсменный контроль заступающего на дежурство наряда, и более детальное исследование всего персонала предприятия.

На основании всех проведенных тестов автоматически формируется общий протокол по исследованию, где количественно и вербально оценивается состояние как отдельных функциональных систем организма, так и общий уровень адаптационных возможностей испытуемого. Необходимые результаты обработки и протокол могут быть распечатаны на принтере. Заключение психолога хранятся в личном деле сотрудника (кандидата) и позволяют более объективно принимать решение руководителю подразделения о целесообразности приема на работу кандидата, профессиональной пригодности отдельных сотрудников для выполнения

действующего персонала позволила руководству перераспределить сотрудников оперативных групп, охранников банковских учреждений, операторов ПЦН, переназначить руководителей низшего и среднего звена.

В-третьих, значительно повысилась производительность труда, сократилось число замечаний по службе и существенно оздоровился психологический климат в коллективе.

В-четвертых, ежедневная предварительная проверка заступающего наряда (операторов ПЦН и оперативных дежурных групп) значительно дисциплинировала сотрудников и в неслужбное время.

К тому же сократилось число «несерьезных» кандидатов на работу в охрану. Информация о необходимости подобной проверки при оформлении в «Альфа-Щит» по городу распространяется быстрее любой рекламы. Не каждому человеку хочется быть уличным в своей склонности к спиртному, подверженности суициду или каким-то фобиям.

И хотя опыт практического применения данного комплекса и работы кабинета психодиагностики у нас невелик, всего несколько месяцев, можно с уверенностью заявить, что комплекс «Психофизиолог» — это серьезное подспорье любой охранной фирме, отдела профотбора МВД, СБУ, службам безопасности банков, крупных предприятий и компаний. Тем более что в настоящий момент охранный бизнес в Украине стоит на грани серьезных изменений — принятый Законов Украины «Об охранной деятельности» и «Об оружии», в которых вопросы профессиональной психологической пригодности сотрудников охраны поднимаются на более высокий уровень.

«К каждому подбирать отмычку — в том искусство управлять людьми».

Б. Грасиан

- ности (20 вопросов-суждений);
- ШДЦ. Оценка психологического состояния по Цунгу. Шкала депрессии (20 вопросов-суждений);
- ДАП. Опросник «Девиантное поведение» для выявления склонности к девиантному (аддитивному и делинквентному) поведению (60 вопросов).

Таким образом, комплекс УПФТ «Психофизиолог» позволяет осуществлять многоуровневый контроль функционального состояния персонала и кандидатов. Гибкие возможности по

поставленным задач, функциональном распределении персонала в подразделении.

Возможности комплекса и преимущества данного аппаратного исследования были весьма явны. Во-первых, сократилось время прохождения проверки кандидатов от момента собеседования до получения экспертного заключения психолога о его психологической и профессиональной пригодности для работы в охранный подразделении.

Во-вторых, аппаратная проверка