

ціологічні опитування, аналіз документів, у першу чергу, контент-аналіз, про який йшлося вище, та аналіз усієї можливої статистичної і соціологічної інформації, яка дозволяє прослідкувати закономірності, виявити тенденції та підтвердити ті чи інші політико-психологічні гіпотези. При застосуванні соціологічних опитувань в окремих дослідженнях з політичної психології особливу увагу слід приділяти особливостям побудови шкал, що об'єднують ряд відносно вузьких показників в єдину сумарну міру, яка приймається за відображення більш широкого основного поняття. Так, у дослідженнях з вивчення іміджу політичного лідера з метою його корекції використовують спосіб шкалювання, який має назву методу семантичного диференціалу.

До якісних методів, що використовуються при дослідженні об'єкту політико-владних відносин можна віднести різновиди неформалізованого інтерв'ю, до яких ми звертались при аналізі методів першої групи; спостереження, в тому числі включене спостереження, коли дослідник є включеним в ситуацію як діючий учасник подій; різноманітні варіанти соціометричного методу; метод фокус-груп; порівняльно-історичні методи; конв'єрсаційний аналіз (аналіз бесід, розмов); дискурс-аналіз тощо. Щодо ігрових методик, які застосовуються по відношенню до об'єктів політико-владних відносин, слід вказати на експеримент, що має специфічну форму ігрового моделювання, або метод імітаційних ігор.

В результаті аналізу загального методичного арсеналу, треба зазначити, що сучасна політична психологія на сьогоднішній день власного методу не виробила. Специфіка політико-психологічних досліджень суб'єктів і об'єктів політико-владних відносин розкривається в системі міждисциплінарних зв'язків. По-перше, різний рівень аналізу даних проблем обумовлений конкретними рамками предмету дослідження. По-друге, в межах тієї чи іншої сфери соціального знання використовуються специфічні методи, які з теоретико-практичної точки зору цікаві для дослідників. По-третє, різне сприйняття природи й суті феноменів залежать не тільки від специфіки того чи іншого підходу, але й від системи принципів, постановки цілі та завдань політико-психологічного дослідження, методології пізнання даного явища.

Таким чином, в останні роки вітчизняними політичними психологами детально вивчалось питання іміджу політичних лідерів, а також окремі аспекти сприйняття політиків електоратом, було оприлюднено результати багатьох теоретичних та емпіричних досліджень: особливе місце посіли психосемантичні дослідження масової свідомості, які дають змогу

визначити уявлення населення про політичну еліту за допомогою спеціальних методик реконструкції глибинних семантичних категорій буденної свідомості. Проте сьогодні недослідженою залишається проблема концептуалізації соціально- і політико-психологічних досліджень, їх теорії та методів, про що мова розгорнуто піде в наступній статті.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Політична психологія: Конспект лекцій до навч. модуля/ Ред. М.М. Лагунової. – К., 2002. – 61с.
2. Методы политической психологии// Ольшанский Д.В. Политико-психологический словарь. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2002. – с. 282-287.
3. Rorschach M. Psychodiagnostik. Bern, Leipzig, 1921.
4. Ракитянский Н. Проблема психодиагностики политических лидеров// ОНС. – 1995. – №6. – с.108 – 116.
5. Ольшанский Д.В. Основы политической психологии.- Екатеринбург: Деловая книга, 2001. – 496с.

Надійшла до редакції 17.02.2004 р.

Назаров О.О., Тімченко О.В.

### Деякі підходи щодо розробки методики оцінювання рівня професійної надійності випускників ВУЗів силових міністерств та відомств України

В статті представлені основні результати дослідження і пропонується авторський підхід к оцінці професійної надійності випускників вищих навчальних закладів силових структур государства.

В умовах таких негативних явищ, як злочинність, у тому числі організована та транснаціональна, расових, міжнаціональних та міжетнічних конфліктів, практично неконтрольованих міграційних процесів, екологічних кризових явищ та надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру, які прямо чи опосередковано впливають на діяльність силових міністерств та відомств країни, перед кадровими органами та службами психологічного забезпечення гостро постає необхідність вирішення питання щодо професійної надійності особового складу.

У структурі професійної надійності можна виділити, щонайменше, три рівні: психофізіо-

логічний (працездатність, здоров'я); соціально-психологічний (усталеність, сумісність, спрацьованість); соціально-моральний (сформованість системи моральних цінностей) тощо [1].

Професійна надійність фахівця силового міністерства (відомства) - це його готовність діяти відповідно до усталеної системи, моральних еталонів у різноманітних ситуаціях взаємодії з мінімальними витратами для здоров'я. Професійна надійність є основним показником ефективної діяльності особового складу і його ефективності взаємодії з іншими людьми [2].

Оцінним чинником ступеня професійної надійності виступають помилкові дії особового складу у ході виконання різноманітних (у тому числі, і ризиконебезпечних) задач. Ціна помилки професіонала силових структур держави є незмірно вищою, ніж ціна помилки представника будь-якої цивільної професії [3].

От чому у сучасних умовах вкрай необхідно вивчення помилкових дій особового складу із метою прогнозування форми поведінки конкретного спеціаліста під час дії в умовах стрес-чинників надзвичайної обстановки і створення на цій основі комп'ютеризованого банку даних на професіоналів, спроможних успішно виконати складну урядову задачу.

На наш погляд, сьогодні необхідна, у першу чергу, розробка концепції причинності помилкових дій особового складу конкретного силового міністерства та відомства і методів, за допомогою яких зацікавлені служби зможуть встановлювати стосунки між умовами

виникнення помилок і їхнім характером, з одного боку, і психологічними закономірностями функціонування людини в даних обставинах - з іншого. Помилка фахівця у таких службах повинна розглядатися не тільки як причина погіршення професійної діяльності або виникнення надзвичайної ситуації, але і як наслідок певних професійних якостей, особливостей психічних, фізіологічних і інших функцій, що виявляються в даних умовах. Такий підхід дозволить не просто констатувати причину конкретної помилки, а оцінити її як випадковий або закономірний прояв функціональних можливостей, що властиві конкретному фахівцю або певній категорії осіб конкретного виду діяльності.

Оцінку професійної надійності особового складу доцільно проводити з позицій урахування як індивідуальних особливостей конкретної людини, так і групових характеристик контингенту спеціалістів певного виду діяльності.

Вплив індивідуальних особливостей на професійну надійність можна спостерігати тільки в конкретних умовах взаємодії працівника з об'єктом професійного інтересу або колегами по службі при наявності, розвитку, прояві несприятливих індивідуальних особливостей, професійно значущих для конкретного виду діяльності якостей і функцій (див. табл. 1).

Причиною помилкових дій може бути прояв якоїсь конкретної несприятливої індивідуа-

Таблиця 1

Класифікація причин помилкових дій працівника на основі його індивідуальних особливостей

Соціально-моральні якості	Моральна неусталеність Низька цілеспрямованість Недостатність почуття колективізму Недисциплінованість Нещирість
Професійні якості	Низький рівень знань Недоліки у розвитку навиків та умінь Відсутність або недостатки професійного досвіду Непідготовленість щодо використання спеціальних прийомів підтримки працездатності Недостатне прагнення щодо досконалості професійної майстерності
Психологічні особливості	Несприятлива направленість на конкретну професію в межах МВС Низька установка на виконання конкретного завдання Недоліки у розвитку професійно-важливих психічних процесів Несприятливі особливості особистості (недобросовісність, брехливість, тривожність та ін.) Несприятливі психічні тензійні стани
Фізіологічні особливості	Розвиток гострих або загострення хронічних захворювань Несприятливі функціональні стани (стомлення, нервово-психічна напруга, монотонія, ситуаційні психогенії та ін.) Зниження чутливості аналізаторів Порушення біологічних ритмів
Фізичний розвиток	Недоліки у розвитку сили, витривалості, спритності, швидкості Несприятливі індивідуальні антропометричні особливості

льної характеристики людини або, що значно частіше, певної їхньої сукупності. Проте, практичним психологам не завжди видається можливим із упевненістю говорити про безпосередній зв'язок помилок із несприятливими психологічними якостями, тому що їхні показники піддаються більшій або меншій корекції в процесі професійної підготовки [4].

Нами проведено дослідження, що надає можливість окреслити певні підходи в оцінці професійної надійності та подальшої роботи з оптимізації психологічної підготовки майбутніх працівників в умовах навчання у ВУЗах силових структур держави.

При формуванні гіпотези дослідження ми виходили з того, що аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури, який опосередковано стосується проблеми психологічної надійності та готовності до професійної діяльності, а також аналіз факторів, які складають основу саме психологічної надійності, свідчать, що для математичного опису зазначених явищ найбільш прийнятними є адитивні лінійні зведення наступного виду:

$$F(x_j) = a_1 \cdot x_1 + a_2 \cdot x_2 + \dots + a_n \cdot x_n = \sum_{j=1}^n a_j \cdot x_j$$

де  $X_j$  – оцінка складових психологічної надійності  $X_j$ ,  $F(X_j)$  – складові психологічної надійності, які досліджуються,  $a_j$  – вагові коефіцієнти значимості компонентів  $X_j$ .

В ході дослідження нами використані дані, які були отримані за методикою вивчення процесу входження у посади випускників навчальних закладів МНС України, що розроблена та реалізується науково-методичним центром навчальних закладів МНС України протягом останніх чотирьох років.

Методика базується на принципах єдності свідомості та діяльності, взаємодії зовнішніх дій і внутрішніх умов. У нашому випадку це означає, що ефективне виконання випускниками ВУЗів силових структур держави своїх обов'язків у початковий період служби потребує попереднього формування адекватної Я-концепції, на основі якої забезпечується професійна надійність у виконанні поставлених перед ними завдань.

Діяльнісний підхід, як парадигма нашого дослідження, досвід вітчизняних і зарубіжних дослідників психологічного забезпечення діяльності у силових структурах, а також гіпотеза дослідної роботи визначили те, що в основу нашого дослідження було покладено положення про те, що сукупність професійно-важливих якостей та їх формування під час навчання є психологічним інструментарієм розбудови професійної надійності майбутньо-

го працівника силового міністерства (відомства) України.

Під час дослідження нами було використано результати експертних оцінок, спостереження та аналізу результатів служби молодих фахівців протягом першого року служби, а також математичне моделювання сукупності професійно важливих знань, вмінь, навичок та психологічних якостей.

Як сказано вище, методичним засобом для отримання первинної інформації було застосування метода експертних оцінок. Експертами виступили безпосередні керівники молодих фахівців, їх наставники та колеги по службі. Опитувальник для експертів складався з двох блоків питань, перший з яких передбачав оцінювання професійних знань, вмінь та навичок молодого працівника, а також їх практичне застосування в умовах практичної діяльності (4 розділи, 42 критерії). Другий блок передбачав оцінювання професійно важливих психологічних якостей (1 розділ, 12 критеріїв). Оцінювання здійснювалося за 5-бальною шкалою.

У якості групи обстежуваних обрано по 100 випускників вищих навчальних закладів МВС та МНС України 2002 та 2003 років відповідно, які працюють у підрозділах пожежної охорони України.

Другий блок анкети для експертів включав, як вказано, вище 12 критеріїв, за якими надавалася оцінка діловим та особистісним якостям молодих працівників, що опосередковано висвітлювало їх професійну надійність в умовах самостійної практичної діяльності, а саме:

- Любов до своєї професії.
- Почуття відповідальності, обов'язку.
- Сміливість і рішучість.
- Самоволодіння та витримка.
- Особиета дисциплінованість.
- Самостійність у вдосконаленні своїх загальних та спеціальних знань, умінь та навичок.
- Уміння планувати, організовувати та аналізувати свою діяльність.
- Уміння керувати діяльністю підлеглих в екстремальній обстановці.
- Уміння позитивно впливати на морально-психологічний клімат у колективі.
- Самокритичність, уміння усунувати наявні недоліки.
- Здатність спілкуватися із керівництвом, підлеглими та населенням.
- Виконавча дисципліна та штабна культура тощо.

Завдання моделювання професійної надійності, згідно обраної нами гіпотези дослідження, полягали у тому, щоб, у відповідності до вищенаведеного зведення (1), для кожного з компонентів професійної надійності визначити

найбільш репрезентативний набір (множину) професійних психологічних утворень (знань, вмінь та навичок), соціально-психологічних якостей та оцінити їх значимість. Якщо позначити цей набір у вигляді множин  $\{X_j\}$ ,  $\{Y_j\}$ ,  $\{Z_j\}$ ,  $\{S_j\}$ ,  $\{G_j\}$ , то у такому разі багатокомпонентні функції можна записати наступним чином:

$$F_1(x_j) = \sum_{j=1}^n a_j \cdot x_j, F_2(y_j) = \sum_{j=1}^r b_j \cdot y_j, F_3(z_j) = \sum_{j=1}^p c_j \cdot z_j$$

і так далі.

Множини  $\{X_j\}$ ,  $\{Y_j\}$ ,  $\{Z_j\}$ ,  $\{S_j\}$ ,  $\{G_j\}$  можливо визначити за методикою адресного анкетування експертів, що дозволяє, на перетині однакових думок переважного числа опитаних спеціалістів, виділити певні компоненти професійної надійності. У нашому випадку до них віднесено:

$F_1(x_j)$ ,  $F_2(y_j)$ ,  $F_3(z_j)$ ,  $F_4(s_j)$  - професійні знання, вміння та навички, що визначаються за відповідними розділами (критеріями) першого блоку анкетного опитувальника;

$F_5(p_g)$  - соціально-психологічні якості, що визначаються за відповідними критеріями другого блоку анкети для експертів.

Дослідження, аналіз та обробка анкетних матеріалів за допомогою методів математичної статистики дозволили нам встановити певні залежності між критеріями та показниками щодо запропонованої нами методики оцінки професійної надійності молодих фахівців.

Наведемо деякі результати дослідження, які, на наш погляд, складають певний інтерес з огляду на подальшу розробку методики щодо оцінювання рівня професійної надійності випускників ВУЗів.

Слід зазначити, що за результатами вивчення процесу входження у посади молодих фахівців за загальними показниками, які склалися за чотирьохбальною шкалою, практично усі випускники успішно опанували посадові обов'язки та увійшли у професійне середовище. Однак порівняльний та кореляційний аналіз загальних показників та показників, отриманих за другим блоком анкети (12 критеріїв, наведених вище) з експертних оцінок, які стосуються особистісних якостей обстежуваних, показав, що:

- по-перше, існує певна залежність успішності адаптації молодих фахівців у професійному середовищі (якій відповідає певний рівень професійної надійності) від 2, 3, 4, 6, 9 та 10 критеріїв, що підтверджується коефіцієнтами кореляції за Пірсоном відповідно на рівні 0.69, 0.61, 0.63, 0.83, 0.79, 0.78;
- по-друге, дещо у меншому ступеню виявлено залежності успішності діяльності мо-

лодих фахівців в умовах професійного середовища від 1, 5, 11 та 12 критеріїв.

Слід зазначити, що отримані результати дозволяють у подальшому вдосконалювати методику вивчення ступеню професійної надійності молодих фахівців та опрацювати запропоновані вище математичні моделі з точки зору встановлення - складових психологічної надійності  $X_j$ ,  $F(X_j)$  - складових психологічної надійності, які досліджуються, а також  $a_i$  - вагових коефіцієнтів значимості компонентів  $X_i$ .

Запропоновані нами лінійні моделі функцій основних критеріїв професійної надійності молодих фахівців мають дозволити не лише диференційовано оцінювати потенціальні можливості і здібності кожного випускника ВНЗу щодо подальшої служби, але і надають можливість прогнозувати рівень виконання (вирішення) поставлених складних професійних завдань.

На стадії попередньої професійної підготовки (у навчальних закладах) за допомогою запропонованого підходу, можливо надавати вірогідну оцінку придатності випускника до його ефективного використання у практичних підрозділах на конкретних первинних посадах.

Результати дослідження дозволяють зробити висновок про можливість використання запропонованого підходу щодо оцінювання професійної надійності випускників ВНЗів силових міністерств та відомств України. А представлені у процесі дослідження математичні моделі, які мають вигляд лінійних зведень стосовно компонентних складових професійної надійності, дозволяють обчислювати їх вагові коефіцієнти.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Бодров В.А. Проблема профессиональной и функциональной надежности оператора // Психологический журнал. - Т. 10, № 4, 1989. - С.142 - 149.
2. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности // Психология: Учебник. - М.: Проспект, 1999. - 484 с.
3. Назаров О.О. Динаміка первинної психологічної адаптації до умов навчання та служби в навчальних закладах МВС України: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Ун-тет внутр. справ. - Харків, 2000. - 18с.
4. Тімченко О. В. Професійний стрес працівників органів Внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): Автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.06 / Національний університет внутрішніх справ МВС України. - Харків, 2003. - 35 с.