

Дослідження соціального інтелекту кандидатів на службу в органи внутрішніх справ із використанням тесту Дж. Гілфорда–М. Саллівена

Зроблено аналіз нормативної та методологічної бази проведення професійного психологічного відбору кандидатів на службу до органів внутрішніх справ України. Показано, що існуючі методичні рекомендації не спрямовані на виявлення професійної компетентності, а зокрема її складової частини – соціальної компетентності майбутніх правоохоронців. Надані результати апробації в органах внутрішніх справ тесту соціального інтелекту Дж. Гілфорда–М. Саллівена.

Ключові слова: професійний психологічний відбір, соціальний інтелект, соціальна компетентність, професійна компетентність, тест соціального інтелекту.

Сделан анализ нормативной и методологической базы проведения профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел Украины. Установлено, что имеющиеся методические рекомендации не направлены на выявление профессиональной компетентности, а именно ее составной части – социальной компетенции будущих стражей порядка. Поданы результаты апробации в органах внутренних дел теста социального интеллекта Дж. Гилфорда-М. Салливена.

Ключевые слова: профессиональный психологический отбор, социальный интеллект, социальная компетентность, профессиональная компетентность, тест социального интеллекта.

Постановка проблеми. На теперішній час професійно-психологічний відбір кандидатів на службу до органів внутрішніх справ носить переважно характер відсіву професійно непридатних кандидатів за критеріями психічного здоров'я, крім того, методики, які використовуються для вивчення інтелекту кандидатів на службу, зводяться для визначення рівня так званого IQ із метою відсіву осіб з рівнем, що нижчий за рівень психічної норми.

Існує необхідність апробації психологічних тестів, які визначають саме соціальний інтелект, який забезпечує

розуміння вчинків та дій людей, розуміння мовної продукції людини, а також її невербальних реакцій, є професійно важливою здібністю в професіях типу “людина – людина”, у числі яких правоохоронна діяльність. Розробка методик визначення соціального інтелекту дозволить якісно здійснювати професійний психологічний відбір службою психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ, відстежувати динаміку розвитку соціальної компетентності співробітників та оцінювати якість професійної психологічної підготовки, зокрема професійно-психологічних тренінгів.

Метою дослідження була апробація тесту Дж.Гілфорда-М. Саллівена для практичних потреб органів внутрішніх справ та розроблення методології діагностики рівня соціального інтелекту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійно-психологічний відбір до ОВС здійснюється у відповідності до низки нормативно-методичних документів.

Перший етап професійно-психологічного відбору кандидатів на службу до ОВС проводиться на базі Центрів практичної психології при ГУМВС-УМВС, керівниками структурних підрозділів служби психологічного забезпечення вищих навчальних закладів МВС України, ДДСО, а також психологами окремих підрозділів.

Для цього застосовуються психодіагностичні методики КОТ (короткий орієнтувальний тест), тест Р. Кеттелла 16-Рґ (187 тверджень), тест для визначення спрямованості особистості Смекала-Кучери. Додатково використовуються “Психодіагностичний опитувальник” Л.Т. Ямпольського, або опитувальник FPI, багаторівневий особистісний опитувальник “Адаптивність”, методики “Стресогенні життєві події” та восьмикольоровий тест Люшера (в інтерпретації Л.М. Собчик).

Проте ці методичні вказівки не містять професіографічного опису, не вказані діагностичні показники придатності або непридатності кандидата на службу до органів внутрішніх справ, зокрема, придатності до окремої спеціалізації.

Відбір кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів здійснюється шляхом “визначення рис та властивостей кандидатів, прогнозування успішності навчання та наступної діяльності особи” [2].

Для цієї мети застосовуються три блоки методик.

– Для діагностики рівня і структури інтелекту:

- 1) тест інтелектуального потенціалу;
- 2) числовий тест;
- 3) виключення слова;
- 4) аналогії;
- 5) тест “Рівень загальної обізнаності”.

– Для діагностики особливостей мотиваційної сфери:

- 1) опитувальник Смекала-Кучери;
- 2) опитувальник рівня суб’єктивного контролю – РСК.

– Для діагностики особливостей характеру кандидата використовується тест Р. Кеттелла.

У цих методичних рекомендаціях надаються фактори, які визначають придатність або непридатність абітурієнта для навчання. У той же час прогнозування придатності кандидата саме до професійної діяльності, наявності професійно-важливих якостей та здібностей проводиться частково – тільки за тестом 16-РФ.

Методичні рекомендації щодо відбору кандидатів на керівні посади відзначають, “що виняткове значення належить професійній компетентності при вирішенні завдань охорони правопорядку та боротьбі зі злочинністю, розумінню суті поставлених завдань”[1].

Керівник повинен бути здатним організувати і згуртувати колектив підрозділу, націлити кожного на досягнення поставлених завдань, йому важливо вміти спілкуватись з підлеглими та громадянами, ефективно впливати на них. Акцент робиться на рівень готовності або придатності людини до управлінської діяльності. “Тому з метою визначення готовності особистості займати керівну посаду, доцільно визначати здібності, які проявляються в цілеспрямованій діяльності, правильному розумінні і розмірковуванні, адаптації до умов середовища та проводити діагностику особистісних якостей людини”.

Для досягнення цієї мети використовується наступний блок методик:

– Для діагностики пізнавальних процесів:

- 1) методика “Коректурна проба”;
- 2) методика “Логіко-кількісні відношення”;
- 3) методика “Пам’ять на числа”.

- Діагностика інтелекту:
- 1) методика “Виявлення загальних понять”.
- Вивчення особистісних властивостей:
- 1. 16-ти факторний тест Р. Кеттелла.

Крім того, передбачено вивчення рівня загальної обізнаності кандидата, стилю керівництва та статусу в колективі.

У той же час, для успішного вирішення будь-якого професійного завдання людина повинна мати не простий набір окремих професійно важливих якостей, а їх систему, яка в різних професіоналів може не співпадати за складом, структурою, ступенем виразності або включення професійно важливих якостей у процес вирішення завдання. Більш загальну систему утворюють “професійно ціннісні якості”, що відповідають не окремим завданням, а професії зокрема [3].

Більш ґрунтовний підхід викладено в “Професіографічній характеристиці основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України”.

“В умовах професіографічного дефіциту... доводиться використовувати випадкові уявлення про психологічні вимоги різних професій до особистості працівника та інтуїтивно підбирати блок психодіагностичних методик для вирішення питань професійного добору кадрів. При цьому варто зауважити, що такі суб’єктивні уявлення про професії не завжди адекватно відображають внутрішню, приховану від зовнішнього погляду, психологічну структуру діяльності і можуть ввести в оману спеціаліста” [4; С. 4].

У цьому довіднику вимоги професії до індивідуально-психологічних якостей кандидата об’єднані в групи:

- 1) професійна спрямованість;
- 2) інтелектуальні особливості;
- 3) комунікативні якості та вміння;
- 4) особливості уваги та пам’яті;
- 5) емоційно-вольові якості;
- 6) психомоторні та нейродинамічні особливості тощо.

Важливим є визначення протипоказань для діяльності.

Одним із підходів до психодіагностики професійно-важливих якостей може складатися у виділенні та оцінці за допомогою будь-якого набору загальнопсихологічних (професійно неспецифічних) тестів окремих психічних якостей – швидкості сприйняття, переключення уваги, об’єму пам’яті,

різних здібностей тощо, а також мотиваційних, емоційних та інших відносин, які значно корелюють із показниками успішності професійної діяльності загалом і на цій основі можуть розглядатися як професійно-важливі якості.

Проте такий “кореляційний” підхід має низку недоліків, обумовлених, по-перше, тим, що між виділеними таким шляхом якостями можливі ієрархічні, компенсаторні та інші нелінійні зв’язки, які не виражаються в міжтестових кореляціях, тому не діагностуються, проте можуть бути корисними або необхідними для роботи.

По-друге, із успішністю професійної діяльності можуть суттєво корелювати не тільки “корисні або необхідні”, але й деякі “не необхідні та не корисні” якості людини, що не є їх професійно важливими якостями: наприклад, шкідливі, які виражаються в психічних симптомах професійного захворювання, а також деякі нейтральні особливості особистості, надбані при значному досвіді роботи, але непотрібні для професії та не використовуються в неї.

По-третє, деякі професійно корисні якості (наприклад, володіння рідким та ефективним способом роботи) можуть належати тільки одному – двом професіоналам і не будуть виявлені за допомогою кореляційного аналізу саме через свою унікальність.

Нарешті, при чисто кореляційному підході виявлення досить повного набору існуючих професійно-важливих якостей потребує застосування значної кількості тестів, що потребує багато часу та не дозволяє оперативно проводити діагностику та профвідбір.

Зазначені труднощі діагностики професійно-важливих якостей частково долається за допомогою “моделюючого підходу”, який передбачає виявлення методами спостереження й опитування найбільш суттєвих і найчастіших професійних цілей та умов для їх досягнення, тобто “ключових” задач, що вирішуються особами цієї професії та які входять у предметний зміст їх професійної діяльності. Для кожної ключової задачі й відповідної до неї професійної дії складається опис їх можливих компонентів – використаних у них (“корисних”) знарядь та знаків, процесів та способів їх вирішення. Описуються також суттєві (необхідні) відносини між компонентами задач і самими задачами – їх упорядкованість за часом, складності вирішення,

включення одна в іншу, їх схожість за включеними до них процесами, умовами та способами вирішення. Виявляються і аналізуються можливі труднощі засвоєння та вирішення ключових задач, причини типових помилок та способів їх подолання. На основі цієї інформації розробляються професійно специфічні тести, завдання яких моделюють ключові задачі діяльності шляхом їх спрощення та схематизації, але при збереженні структурної (за відносинами компонентів) і функціональної (за змістом цілей) подібності між тестовими та реальними професійними задачами.

За кожним моделюючим тестом виділяють низку часових та точнісних показників його виконання дослідженням. Показники, які мають значущі кореляції з успішністю змодельованої професійної діяльності та мають змістовну психологічну інтерпретацію, обираються в якості тестових. Сукупність різних і внутрішньо (через загальну мету) пов'язаних тестових показників із одного моделюючого тесту дозволяє діагностувати цілісну структуру відповідної до цього тесту системи професійно важливих якостей без її “розкладення” на внутрішньо незв'язані показники та компоненти, що звичайно відбувається при діагностиці систем професійно важливих якостей за допомогою набору професійно неспецифічних тестів.

Подібний “моделюючий підхід” до психодіагностики професійно важливих якостей людини в 1992 році був реалізований Б.І. Беспаловим із співавторами при розробці комп'ютерної психодіагностичної системи для професійного відбору диспетчерів пожежної служби “01”[5].

Основний матеріал і результати дослідження.

Зважаючи, що існуючі методичні рекомендації щодо організації та проведення професійного психологічного відбору не спрямовані на виявлення професійної компетентності, а зокрема її складової частини – соціальної компетентності майбутніх правоохоронців, тому нами застосовувалися паралельно інші методики. Ми виділили з усієї структури соціальної компетентності тільки соціальний інтелект та застосовували метод його психодіагностування.

Для вимірювання соціального інтелекту у 60-х роках минулого століття Дж. Гілфорд створив тест, за яким соціальний інтелект включає в себе 6 факторів, пов'язаних із пізнанням поведінки:

1. Пізнання елементів поведінки – здібність виділяти з контексту вербальну і невербальну експресію поведінки.
2. Пізнання класів поведінки – здібність розпізнати загальні властивості в потоці експресивної або ситуативної інформації про поведінку.
3. Пізнання відносин поведінки – здібність розуміти відносини.
4. Пізнання систем поведінки – здібність розуміти логіку розвитку цілісних ситуацій взаємодії людей, смислу їх поведінки в цих ситуаціях.
5. Пізнання перетворення поведінки – здібність розуміти змінення значення східної поведінки (вербальної та невербальної) у різних ситуаційних контекстах.
6. Пізнання результатів поведінки – здібність передбачати наслідки поведінки, виходячи з наданої інформації.

У результаті проведених досліджень, Дж. Гілфорд розробив тестову батарею, яка складається із наступних 4-х субтестів:

- 1-й субтест – Історії із завершенням;
- 2-й субтест – Групи експресій;
- 3-й субтест – Вербальна експресія;
- 4-й субтест – Історії із доповненням.

Надійність методики методом розщеплення на парні та непарні завдання складає (із корекцією за формулою Спірмена-Брауна) 0,58-0,84.

Валідність методики за даними різних авторів також достатньо висока.

Нами застосовувалася методика дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда та М. Саллівена в адаптації Є.С. Михайлової. Методика дозволяє отримати 5 показників:

- 1) загальний рівень розвитку соціального інтелекту (композиційна оцінка);
- 2) здібність передбачати подальші вчинки людей на основі аналізу реальних ситуацій спілкування;
- 3) здібність оцінювати стани, почуття, наміри людей за їх невербальними проявами;
- 4) здібність правильно розуміти мовну експресію в контексті певних взаємовідносин, чутливість до характеру та відтінків людських взаємовідношень;
- 5) здібність розпізнати структуру міжособистісних ситуацій у динаміці.

Стимульний матеріал являє собою набір із 4 тестових зошитів. Із них 3 субтести створені на невербальному стимульному матеріалі і один субтест – на вербальному. Кожний субтест містить від 12 до 15 завдань. Час проведення субтестів обмежений.

У дослідженні взяли участь 785 кандидатів на службу до органів внутрішніх справ віком від 18 до 45 років, у тому числі 49 жінок. Для обрахунку отриманих результатів дослідження була використана програма STATISTICA версії 6,0 компанії StatSoft.

Кореляції між статтю досліджених та результатами тесту не виявлено, отже соціальний інтелект можна вважати не пов'язаним із статтю людини.

Таблиця 1

Кореляція між статтю учасників тестування та результатами тесту

| | C1 | C2 | C3 | C4 | C |
|-------|-------|------|-------|------|-------|
| Стать | -0,01 | 0,07 | -0,07 | 0,03 | -0,00 |

Медіана та мода показників тесту Дж. Гілфорда-М. Саллівена практично співпадають, що свідчить про те, що вони розподіляються за законом нормального розподілення.

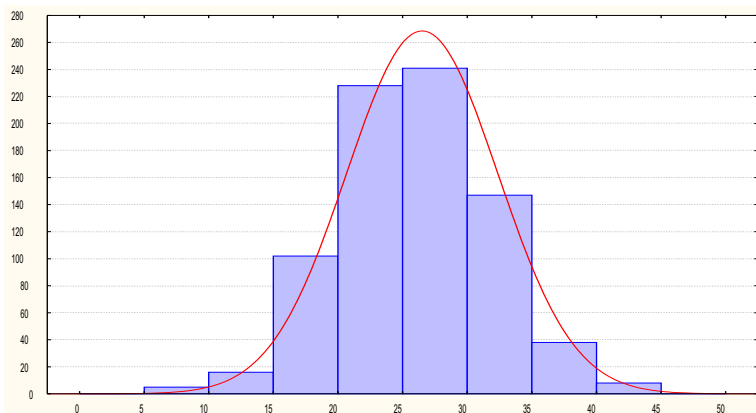


Рис 1. Графік розподілу результатів дослідження за тестом Дж. Гілфорда-М. Саллівена. Загальний показник.

Кореляція між показником тесту Дж. Гілфорда-М. Саллівена та освітою кандидатів на службу до органів внутрішніх справ складає 0,13 й має зміст при похибці $p < 0,05$. Водночас

кореляція між тестом і віком учасників дослідження значно більша та складає 0,42 при тому ж значенні похибки. Цей факт підтверджує гіпотезу про безпосередній зв'язок між рівнем соціального інтелекту та наявністю певного особистого досвіду у людини. Водночас наявність вищої освіти не свідчить про більш розвинений соціальний інтелект, який є продуктом соціального розвитку людини.

Таблиця 2

Склад експериментальної групи за віком

| № | Вік | Кількість учасників | Медіана | Стандартне відхилення | Стандартна помилка |
|---|----------|---------------------|---------|-----------------------|--------------------|
| 1 | 18 – 20 | 266 | 25 | 5 | 0,333 |
| 2 | 21 – 25 | 398 | 27 | 6 | 0,292 |
| 3 | 26 – 30 | 85 | 28 | 6 | 0,641 |
| 4 | 31 – 35 | 21 | 28 | 8 | 1,717 |
| 5 | Понад 35 | 14 | 31 | 6 | 1,57 |

Також було проведено обрахування показників тесту за основними службами органів внутрішніх справ:

Таблиця 3

Загальний аналіз результатів тестування за службами ОВС

| № | Служба | Кількість учасників | Медіана | Стандартне відхилення | Стандартна помилка |
|--------------------|------------------------------|---------------------|---------|-----------------------|--------------------|
| 1. | ППСМ | 360 | 26 | 6 | 0,298 |
| 2. | ДАІ | 42 | 26 | 6 | 0,927 |
| 3. | Грифон | 29 | 28 | 5 | 1,010 |
| 4. | Беркут | 21 | 26 | 4 | 0,915 |
| 5. | Слідство | 25 | 25 | 6 | 1,105 |
| 6. | Оперативні служби | 37 | 28 | 6 | 0,959 |
| 7. | Служба забезпечення | 78 | 27 | 6 | 0,655 |
| 8. | Штабні та кадрові підрозділи | 38 | 25,5 | 7 | 1,173 |
| 9. | ДІМ | 142 | 28 | 6 | 0,505 |
| 10. | ІТУ | 13 | 26 | 5 | 1,453 |
| Загальний показник | | 785 | 26 | 6 | 0,208 |

Висновки

Проблема підвищення професійної компетентності співробітників органів внутрішніх справ, зокрема її складової частини – соціальної компетентності, яка визначає успішність соціального пізнання, соціальної взаємодії та соціальної адаптації на теперішній час актуальна. Застосування методики для визначення рівня соціального інтелекту має свої переваги у визначенні професійної придатності кандидатів на службу до органів внутрішніх справ. Показники тесту Дж. Гілфорда-М. Саллівена розподіляються у відповідності до закону нормального розподілення. Результати даного тесту майже не пов'язані із статтю досліджених, а в більшості корелюють із наявністю життєвого досвіду (віком досліджених). Тест дозволяє визначити рівень соціального інтелекту та його складових й може використовуватися в професійному психологічному відборі кандидатів на службу до органів внутрішніх справ.

Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації для проведення психологічного обстеження кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ України (від 27.12.2005 року № 6/2/1-6710).
2. Методичні рекомендації для проведення професійного психологічного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України (з доповненнями та змінами від 23.01.2006 року № 6/2/1-322).
3. Климов Е.А. Психология профессионала / Избранные психологические труды. – Воронеж, 1996.
4. Ануфрієв М.І. та ін. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей): Довідник / Ануфрієв М.І., Ірхін Ю.Б., Курко М.Н., Нещерет Т.В., Омельченко С.В., Синівський В.В., Шаповалов О.В. – К.: МВС України; КІВС, 2003. – 80 с.
5. Беспалов Б.И. Психодиагностика профессионально-важных качеств и профотбор диспетчеров пожарной службы “01” // Вестник Московского университета. Сер. 14 Психология. – 1998, – № 3. – С.79-94.

The analysis of normative and methodological base of leadthrough of professional psychological selection of candidates on service in the

organs of internal affairs of Ukraine is done. It is determined that existent methodical recommendations are not directed on the exposure of professional competence, in particular on its component – social competence of future law enforcing employees. The results of J. Guilford-M. Salliven's test of social intellect approbation in the organs of internal affairs are given.

Key words: professional psychological selection, social intellect, social competence, professional competence, test of social intellect.

Отримано: 30.09.2008.

УДК 159.923:005.95-051

А.С. Москальова

Специфічні особливості розвитку психологічної культури управлінських та методичних кадрів освіти в умовах післядипломної педагогічної освіти

У статті досліджуються специфічні особливості розвитку психологічної культури керівних та методичних кадрів курсів підвищення кваліфікації в умовах післядипломної педагогічної освіти. Розглянуто стан сформованості рівнів психологічної культури у зазначеної категорії слухачів та проведено аналіз зазначеної проблеми. Доведено необхідність активізації роботи підвищення психологічної культури в системі післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: психологічна культура, керівні та методичні кадри підвищення кваліфікації.

В статье исследуется проблема развития психологической культуры руководящих и методических кадров курсов повышения квалификации в системе последипломного педагогического образования. Рассмотрено состояние сформированности уровней психологической культуры в указанной категории слушателей и проведен сравнительный анализ. Доказана необходимость активизации работы повышения психологической культуры в системе последипломного педагогического образования.

Ключевые слова: психологическая культура, руководящие и методические кадры повышения квалификации.