

Посилання на статтю

Адо́нина В.В. Професійні компетентності та особистісні якості керівника служби безпеки в організації: діагностика та формування / В.В. Адо́нина // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Дала, 2013 - №1(45). С. 16-22.

УДК 658

В.В. Адо́нина

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ: ДІАГНОСТИКА ТА ФОРМУВАННЯ

Доведена необхідність сформулювати певні вимоги до особистості кандидата на посаду, які слід враховувати при прийомі на роботу, а також розробити критерії і програми психологічного супроводу всієї службової діяльності співробітників. Рис. 1, дж. 11.

Ключові слова: керівник служби безпеки, організація, професійні компетентності, особистісні якості, управлінські рішення.

В.В. Адо́нина

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ СЛУЖБЫ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ: ДИАГНОСТИКА И ФОРМИРОВАНИЕ

Доказана необходимость сформулировать определенные требования к личности кандидата на должность, которые следует учитывать при приеме на работу, а также разработать критерии и программы психологического сопровождения всей служебной деятельности сотрудников.

V.V. Adonina

PROFESSIONAL COMPETENCES AND PERSONAL QUALITIES OF THE SECURITY SERVICE HEAD IN ORGANIZATION: DIAGNOSTIC AND FORMATION

A necessity is proved to set certain requirements to personality of a candidate on position of the security service head in organization and take them into account when hiring, as well as to work out criteria and programs of psychological accompaniment of all official activity of employees.

Постановка проблеми. Система економічної безпеки організації включає в себе фінансову, соціальну, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову а також кадрову складову. У сучасних умовах, - зміни стратегічних пріоритетів, політичного та економічного курсу України - кадрова безпека є основним фактором економічної безпеки організації. Важливим чинником забезпечення кадрової безпеки організації виступає професійна компетентність персоналу. В сучасних умовах питання підбору та оцінки персоналу виходять на одну з пріоритетних позицій у сфері управління персоналом в організації.

Актуальність статті обумовлена недостатнім вивченням впливу професійної компетентності керівника служби безпеки організації на процес прийняття ним

“Управління проектами та розвиток виробництва”, 2013, № 1(45)

1

ефективних управлінських рішень та його здатності поєднувати професійні та особистісні якості.

Одним із головних резервів підвищення професійної компетентності керівників служби безпеки організації та підвищення ефективності управлінських рішень є всебічне вивчення особистісної складової професійної компетентності керівника служби безпеки організації та застосування методів добору керівників відповідно до професійних та особистісних якостей.

Аналіз літературних джерел. Проблемі забезпечення безпеки присвячено багато наукових досліджень. Швець І.Б. досліджував особливості економічної безпеки в управлінні персоналом [11]. Чумарин І.Г. розглядає питання планування персоналу з точки зору кадрової безпеки [10]. Ткачук Т. досліджував проблему промислового шпигунства і пов'язані з нею кадрові питання [9].

Крім цього, багато українських та зарубіжних учених, таких як: Веснін В.Р., Логунова М.М., Пашко Л.А., Оболенський О.Ю., Грицьак Н.В. та ін. досліджували проблеми професійної компетентності керівника у сфері державної служби, що знайшло відображення у наукових роботах.

Однак, слід зауважити, що недостатньо висвітленою залишається проблема впливу професійної компетентності та особистісних якостей керівника служби безпеки організації на процес розробки та прийняття управлінських рішень.

Метою статті є визначення особистісної складової професійної компетентності керівника служби безпеки організації в процесі прийняття управлінських рішень щодо діяльності служби безпеки організації.

Виклад основного матеріалу. Управлінська діяльність передбачає наявність певного механізму реалізації, в якому центральне місце посідають суб'єкти з особливими повноваженнями – керівники колективів. Виявлення основних залежностей і факторів їх діяльності найбільш складна теоретична проблема сучасного менеджменту. Управлінська діяльність – це цілеспрямована система соціально-психологічних взаємозалежних структурних і функціональних компонентів, яка пов'язана з рішенням управлінських завдань як традиційного так і творчого характеру, досягненням нових результатів відповідно до основної мети. Специфіка цієї діяльності полягає в тому, що уявлення про навколишнє середовище, яка формується у керівника, є не тільки результатом його власної думки. На неї впливають думки інших людей, інформація, яку вони повідомляють керівнику, виходячи з власних уявлень про ситуацію. Все це потребує від керівника високої кваліфікації та здібностей для якісного виконання своїх обов'язків.

Керівник повинен бути готовий до виконання наступних завдань:

- розпізнавати (тобто констатувати стан справ);
- порівнювати фактичний стан із заданим;
- впливати на ситуацію з метою її зміни.

Виконання перелічених завдань залежить від професійної компетентності керівника, а саме, від його здатності та вміння поєднувати професійні та особистісні якості з метою виконання управлінських функцій.

Перш ніж перейти до розгляду зазначеної проблеми розглянемо сутність використаних далі понять.

Компетентність (від лат. *competentis* – відповідність) це наявність здібностей і кваліфікації (реалізованих здібностей) для якісного виконання певної роботи. На думку Бураковської А. [2], слід розрізнити поняття кваліфікації та професійної компетентності. Поняття професійної компетентності значно ширше, воно означає не тільки професійні знання, навички, уміння, досвід, але й ставлення до службових обов'язків, власну спрямованість, інтереси, тобто передусім здатність

ефективно використовувати знання, особистісні якості для досягнення очікуваного результату. На відміну від кваліфікації, яка є тільки потенційною можливістю виконання завдання і спирається на рівень професійної підготовки керівника служби безпеки організації, компетентність – це реальна здатність досягнення мети, зумовлена рівнем кваліфікації та властивостями особи, міра можливості підготовленого спеціаліста виконувати роботу, що відповідає рівню певної кваліфікації.

Особистісні якості керівника служби безпеки – це, насамперед, наявність якостей, які дозволяють якісно виконувати професійні обов'язки: розумність та етичність особистих цінностей; світоглядна впевненість; лабільність нервових процесів і стресостійкість; нестандартність мислення; системність мислення; здатність впливати на оточуючих; здатність формувати та розвивати ефективні робочі групи; здатність попереджати та врегульовувати конфлікти; винахідливість і схильність до інновацій; готовність брати на себе відповідальність (рис. 1).

Таким чином, у контексті статті, визначимо, що особистість – це сукупність індивідуальних соціальних і психологічних якостей, що характеризують людину і дозволяють їй активно і свідомо діяти.

Діагностика якостей керівника служби безпеки є цілісною системою визначення ступеня відповідності особистісно-професійного статусу людини певному еталону, ідеальній моделі умов ефективного вияву людини як професіонала і як особистості. Досягнення цього ідеалу залежить від внутрішніх людських ресурсів суб'єкта і від системи його професіоналізації в цілому, у які входять особові, організаційні і соціальні умови, що піддаються в процесі діагностики системній, об'єктивній і достовірній оцінці, моделюванню і контролю з метою подальшого їх перетворення.



Рис. 1. Структура вимог до керівника служби безпеки організації.

Формування – процес і результат цілеспрямованих і стихійних впливів соціальної дійсності на розвиток особистості. Таким чином, формування вимог до

керівника служби безпеки є результат, а відбір серед претендентів на посаду з використанням різноманітних методик є процес.

Для того, щоб визначити місце особистісної складової у системі економічної безпеки організації, розглянемо основні ознаки і специфіку діяльності служби безпеки організації.

Першою і головною ознакою діяльності служби безпеки є правова регламентація діяльності. Це об'єднує її з іншими видами юридичної праці і вказує на те, що при своїй її складності і різноманітності цей вид праці повністю підлягає правовій регламентації. Разом з тим, ця діяльність характеризується жорсткою формалізацією порядку її реалізації. Це, зокрема, стосується застосування охоронцями фізичної сили, спеціальних засобів та вогнепальної зброї. Тому вже при плануванні своєї діяльності кожен співробітник зіставляє майбутні дії з нормами законодавства, що регламентують ці дії.

Наступною ознакою є її монотонність, яка негативно впливає на працездатність співробітників [1,2,8]. Виконання своїх професійних обов'язків вимагає від охоронця здійснення одноманітних, простих або нескладних операцій, що не вимагають значних розумових зусиль і не викликають позитивних емоцій від виконуваної діяльності. Одноманітність і численні повторення робочих дій накладають негативний відбиток на функціональний стан співробітника, що виявляється у втраті інтересу до діяльності, виникненні гнітючого стану, переоцінці тривалості часу роботи, зниженні спостережливості. Вплив на конкретного співробітника визначається конкретними умовами праці та індивідуально-психологічними властивостями особистості.

Важливою ознакою діяльності служби безпеки є наявність стресової напруженості, яка виникає у зв'язку з очікуванням можливості правоохоронного або злочинного посягання на об'єкт охорони. Тому виникає необхідність підтримання стану високої мобілізаційної готовності або стану адекватної мобілізації і можливості подолання стану динамічної неузгодженості.

Стан мобілізаційної готовності повинен відповідати вимогам даної діяльності та забезпечувати, по-перше, високу ефективність цієї діяльності протягом всього періоду до досягнення мети, по-друге, оптимальний рівень психічної напруженості, тобто оптимальну міру мобілізації загальних психофізіологічних ресурсів організму для забезпечення діяльності [7, с 34]. Особливістю комунікативної сторони діяльності керівників служби безпеки є те, що спілкування з клієнтами та з службовцями установи відбувається в умовах правового регулювання, яке накладає специфічний відбиток на всіх учасників спілкування, наділяючи їх особливими правами і обов'язками та надаючи особливого відтінку спілкуванню, що відокремлює всі правоохоронні професії в особливу групу.

Головною ознакою діяльності керівників служби безпеки є те, що вона характеризується не стільки підвищеними, скільки суперечливими вимогами. З одного боку, керівник служби безпеки повинен бути стійким до монотонних умов діяльності, підтримувати високий рівень мобілізаційної готовності, тривало знаходячись в ситуації змушеної бездіяльності. З іншого - він повинен миттєво зреагувати на раптові зміни ситуації, бути здатним адекватно їх оцінювати і вибрати найбільш ефективний спосіб реагування. Він повинен легко переносити самотність і дефіцит спілкування, водночас вміти справлятися з ситуаціями надмірного спілкування, зберігаючи високий рівень комунікабельності і толерантності.

Всі перелічені ознаки діяльності керівника служби безпеки визначають той необхідний комплекс психологічних характеристик особистості, які є професійно важливими і сприяють професійній успішності співробітника.

До значущих якостей керівника служби безпеки належать особливості його правосвідомості як складного комплексу уявлень, почуттів, емоцій, настроїв, переживань, ілюзій, інтуїції, масових психологічних стереотипів поведінки, що формуються у результаті відображення правової дійсності і впливу досвіду попередніх поколінь [1]. Правосвідомість відображає правову дійсність: право як сукупність норм, діяльність правових інститутів, правову поведінку (власну та інших людей), закріплених в системі законодавчого регулювання. Вона включає правові орієнтації, ставлення до соціальних цінностей, що охороняються правом, ставлення до права, законності та правосуддя, уявлення людей про правомірну і неправомірну поведінку в суспільстві [5]. Невідрегульованість державного та правового життя, постійна зміна законів, що суперечать Конституції та один одному, негативно відбилосся на правосвідомості громадян [4].

Наступний блок важливих якостей особистості керівника служби безпеки пов'язаний з його морально-психологічними якостями: порядністю, чесністю, сміливістю, рішучістю в професійних діях, почуттям справедливості, принциповістю, мужністю [2]. Запропоновані різними авторами списки необхідних якостей керівника служби безпеки розрізняються як за складом характеристик, так і за мірою їх узагальненості. За такого підходу втрачається особистісний характер реагування суб'єкта. Зокрема, людина може виявляти не властиві їй мужність та рішучість, захищаючи ті цінності, які вона вважає для себе головними і визначальними.

У рамках цього блоку якостей керівника служби безпеки слід відокремити кілька підблоків якостей:

ціннісно-сміслові орієнтації особистості, що відображають світогляд суб'єкта, систему його ставлень до світу, інших людей і самого себе;

комунікативні якості, що забезпечують ефективність спілкування і взаємодії з іншими людьми;

вольові якості, що включають самовладання, відповідальність, самокритичність, а також рішучість як здатність ефективно приймати рішення в екстремальних умовах, наполегливість в досягненні поставлених цілей та в подоланні виникаючих труднощів;

емоційні якості, що дозволяють ефективно діяти у складних, конфліктних та фруструючих ситуаціях.

Крім того, слід також відокремити таку професійно значущу характеристику особистості керівника служби безпеки як стійкість до психологічного впливу з боку опонентів.

Наступний блок якостей керівника служби безпеки включає характеристики, що відображають особливості пізнавальної діяльності, ці специфічні якості є дуже важливими в його діяльності. У ході служби керівник служби безпеки повинен постійно оцінювати навколишню обстановку та поведінку інших осіб, розпізнавати за характерними ознаками протиправні наміри і добре орієнтуватися в будь-якій ситуації, у тому числі й критичній. Тому істотними для успішного керування службою безпеки організації вважаються такі якості:

спостережливість і уважність (стійкість уваги, розподіл уваги, добрий обсяг уваги, вміння бачити малопомітні зміни на об'єкті, що охороняється);

характеристики мислення (гнучкість, оперативність, глибина, ініціативність, евристичність, самостійність), що дають змогу приймати ефективні рішення, у тому числі в ситуації ризику, та інтелектуальні якості (вміння вибирати з кількох варіантів рішень оптимальний, здатність приймати рішення при нестачі інформації, вміння визначати об'єм інформації, потрібний для прийняття рішення);

властивості пам'яті (гарна пам'ять на зовнішність та поведінку людини; моторна та рухова пам'ять; здатність протягом тривалого часу утримувати в пам'яті значну кількість інформації);

моторні якості (швидкість дії в умовах дефіциту часу) [7].

Слід зазначити, що психологічна підготовка керівника служби безпеки розглядається як необхідна частина їх загальної підготовленості до виконання службових обов'язків. Зокрема, Б.Г. Бовін зазначає, що співробітникам охоронних структур необхідно мати достатній рівень підготовки: соціально-правової; фінансово-економічної; технічної; психологічної; соціально-правової [1, с 136]. На думку автора, психологічна підготовка займає четверте місце в ієрархії важливості різних підготовок. Водночас слід зазначити, що психологічна підготовка розглядається як необхідний компонент діагностики або при прийомі на роботу входить профвідбору, або при навчанні прийнятих на роботу співробітників. Психологічна підготовка може тривати протягом всієї професійної діяльності, включаючи діагностику, прогноз розвитку професійно важливих і негативних рис, психокорекційні впливи.

З огляду на наведене вище можемо сказати, що вдала управлінська діяльність керівника служби безпеки передбачає поєднання професіоналізму та психологічних характеристик лідера, який може згуртувати колектив заради досягнення безпеки організації.

Дисбаланс у взаємозв'язках між професійними та особистісними якостями призводить до невиконання або неналежного виконання управлінських функцій.

Цілком очевидно, що в Україні існує потреба у вивченні особистісних якостей кандидатів за умови зайняття посади керівника служби безпеки організації, оскільки вони є первинними стосовно професійно – ділових.

З огляду на сучасну літературу можна стверджувати, що існують безліч методів діагностування та вивчення особистісних характеристик керівників, однак, не всі з них доцільні у практиці прийняття на посаду керівника служби безпеки організації. Спираючись на теоретичні дослідження сучасної науки психології та менеджменту доцільно розробити механізм добору керівників служби безпеки, а саме, пропонуємо:

1. Аналіз анкетних даних кандидата. При ознайомленні з анкетними даними необхідно враховувати: 1) зовнішній вигляд заповненого листка по обліку кадрів і автобіографії, перебірливість почерку, ясність викладу; 2) пропущені або залишені без відповіді питання; 3) перерви в роботі, особливо якщо вони перевищують установлений термін; 4) протиріччя указаних в анкеті відомостей; 5) як часто даний претендент змінював місце роботи і по яких причинах; 6) по якій причині людина прагне поміняти роботу; 7) причини, по яких даний кандидат пішов з останнього місця роботи.

Правильне вивчення анкетних даних дозволяє не тільки скласти загальне уявлення про керівника, але і заздалегідь підготувати запитання, що уточнюють, для наступного інтерв'ю.

2. Проходження інтерв'ю та різноманітного тестування. Це дозволить визначити у кандидата професійні (добросовісність, освіта, професійний досвід, ініціативність і т.д.); особистісні (самостійність, комунікативність, відповідальність, вміння переконувати); психологічні (емоційна стабільність, реакція на стрес, вміння узагальнювати інформацію, відокремлювати головне).

3. Визначення первинної орієнтації кандидата на посаду. З'ясування та деталізація функціональних обов'язків. Обґрунтування причинності їх існування.

4. Проходження стажування/випробувального періоду. Ознайомлення з роботою, колом вирішальних питань, адаптація в колективі.

Висновок. Аналіз змісту та основних функцій діяльності керівника служби безпеки вказують на необхідність сформулювати певні вимоги до особистості кандидата на посаду, які слід враховувати при прийомі на роботу, а також розробити критерії і програми психологічного супроводу всієї службової діяльності співробітників. Психологічний супровід можна визначити як науково обґрунтовану систему організаційних та психологічних заходів, спрямовану на створення сприятливих умов формування особистості професіонала і підтримку високої ефективності діяльності співробітників на всіх етапах їх професійної кар'єри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бовин Б.Г. Разработка психологических критериев профессиональной пригодности к работе в составе групп задержания вневедомственной охраны / Б.Г. Бовин. – М., 2007. – 56 с.
2. Бородин И.А. Критерии оценки психологической надежности сотрудников службы безопасности / И.А. Бородин, В.К. Пястолов // Психологическое обозрение. – 2007. – № 1 (4). – С. 30-33.
3. Васильев В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев. – СПб.: Питер, 2010. – 430 с.
4. Доронин Д.Ф. Психология и педагогика в деятельности сотрудников органов внутренних дел: Курс лекций / Доронин Д.Ф., Егоров Ю.В., Суродин В.И. – М., 2010. – 242 с.
5. Ефремова Г.Х. Проблема общественного мнения в юридической психологии / Г.Х. Ефремова // Юридическая психология: Сб. науч. трудов. – М., 2008. – С. 12-32.
6. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: ИПП, 2006. – 400 с.
7. Куркин М.А. Способность к саморегуляции функциональных состояний как прогностический показатель успешности служебной деятельности оперативных сотрудников правоохранительных органов: дис. ...канд.психол.наук / М.А. Куркин. – Ростов-на-Дону, 2007. – 176 с.
8. Мак-Мак В.П. Охранное подразделение службы безопасности предприятия / В.П. Мак-Мак // Мир безопасности. – 2008. – № 3. – С. 36-38.
9. Ткачук Т. Інформація з обмеженим доступом на підприємстві: проблеми безпеки та захисту / Т. Ткачук // Право України – 2011. – № 3.
10. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003.
11. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І.Б. Швець // Научные труды ДонНТУ. – 2009. – №36-1. – С. 179-184.

Рецензент статті
д.е.н., проф. Швиданенко О.А.

Стаття надійшла до редакції
12.02.2013 р.