

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/45663>

Тип работы: Статья

Предмет: Управление персоналом

-

Полиграф как эффективная технология отбора кадров на службу в органы внутренних дел

В органах внутренних дел проблема отбора персонала является одной из первоочередных, так как от эффективности ее решения зависит то насколько качественно будут решаться сложные и общественно значимые задачи, поставленные перед служащими данной сферы. Именно поэтому перед специалистами по отбору персонала в организациях, относящихся к системе внутренних дел всегда стоит глобальная цель – найти оптимальные методы и технологии, с помощью которых процесс отбора персонала будет максимально эффективным и в результате которой в органах внутренних дел будут служить именно те, кто мотивирован, обладает необходимым знаниями и навыками и готов быть полезен гражданам страны и государству, выполняя свой служебный долг.

Тем не менее, выполнение данной задачи представляется сложным, так как в регламентирующих документах и традиционной практике отбора персонала обозначен только узко ограниченный набор инструментов и технологий отбора, применение которых не всегда дает полную ясность относительно соискателя и не решает задачи по выявлению его склонности и уровня знаний к выполнению задач по должности и способности адаптироваться и интегрироваться в систему органов внутренних дел.

Следует отметить, что в последние годы особенно активно стали рассматриваться и внедряться инструменты и технологии отбора, используемые в зарубежной практике в системах внутренних дел и безопасности, а также в организациях коммерческой сферы. Зачастую они достаточно эффективны и вполне применимы в особых условиях государственной службы и военизированных организациях. Некоторые из них требуют определенной доработки или корректировки, что позволяет добиться максимальной приспособленности к условиям применения.

Также следует отметить, что в наши дни традиционное психологическое тестирование при отборе персонала уже не столь эффективно и не отличается способностью выявления истинных характеристик человека, его личностных качеств. Открытость многих информационных ресурсов привела к доступности вопросников для соискателей, в связи с чем многие могут достаточно быстро и качественно подготовить себя к прохождению собеседования и интервью. В органах внутренних дел данная проблема также актуальна и злободневна, что обосновывает необходимость поиска новых технологий отбора персонала. При рассмотрении кандидатов на определенную должность в органы внутренних дел специалист по отбору должен гарантировать максимально полное его психологическое и профессиональное тестирование, а также выявление рисков сокрытия и предоставления ложной информации. Именно это является одной из задач отбора. Поэтому поиск современных и эффективных методик становится приоритетным вопросом, требующим решения.

Важно учитывать, что при отборе персонала в органы внутренних дел в процессе психологического тестирования целесообразно использовать максимально универсальную процедуру тестирования. Все испытуемые должны проходить единую процедуру опроса, сформированную по принципам валидности тестов и соблюдения определенной последовательности задаваемых вопросов. Только тогда опрос будет объективным и эффективным.

Тем не менее есть группа факторов, которые нужно учитывать при разработке вопросов. К таковым относится «тестовая искушенность» или тренировка, которую проходит соискатель перед прохождением теста. Обследуемый, имеющий значительный опыт участия в психологических тестированиях, приобретает тем самым определенные преимущества перед индивидом, впервые участвующим в подобном обследовании от «искушенных» пользователей. Доступность вопросников в интернете очень велика и это снижает эффективность прохождения процедуры опроса.

Если использовать классическую бланковую форму обследования, то это нивелирует вышеназванную проблему и это необходимо учитывать при разработке вопросников.

Важным фактором является способность специалиста вуалировать вопросы, скрывать истинные цели

проверки. В данном подходе можно выделить такой недостаток как итоговая громоздкость тестов, что снижает желаемую валидность результатов.

Таким образом, потребность в новых технологиях становится особенно очевидной, и специалисты органов внутренних дел рассматривают как зарубежный, так и российский опыт подбора персонала в органы внутренних дел, чтобы найти оптимальные варианты тестирования кандидатов.

Одной из таких технологий является полиграф. В техническом исполнении полиграф - это прибор, состоящий из комплекса датчиков и регистрирующего устройства, регистрирующий изменения физиологических параметров при ответах на вопросы исследователя. Датчики полиграфа, закрепленные на пальцах и теле человека, измеряют его реакцию на определенные вопросы, регистрируют ее и выдают информации в визуальном удобном для анализа виде.

Принцип действия основан на различии сигналов в состоянии «ложь» и «правда». Поскольку человек не может сознательно их контролировать, то визуальная картина реакций позволяет отличить правдивые ответы от ложных.

Список литературы:

1. Закон о полиции МВД Республики Таджикистан
2. Алексеев Л.Г. Системный подход в психофизиологическом исследовании // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pelengator-info.ru>
3. Зубрилова И.С. Полиграф в Бельгии: история и современность – анализ статьи Ф. Деона // Полиграф. – 2007. – № 2, Т. 36, С. 108-111
4. Никулина И.Е., Шишкова И.А. Практико-компетентностный подход в подготовке кадрового резерва // Проблемы теории и практики управления. - 2014 - №. 6. - С. 108-117
5. Основы психодиагностики. Под ред. Шмелева А. Г. «Феникс» Ростов на Дону, 2013, С.52
6. Полиграф — перспективный инструмент при подборе персонала// [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rsute.ru>
7. Сериков Г.Н., Сериков А.Н. Проблемы использования полиграфа в отборе персонала // Проблемы теории и практики управления. - 2015 - №. 4. - С. 112-117
8. Современный образовательный процесс: основные понятия и термины. - М.: Компания Спутник+. М.Ю. Олешков, В.М. Уваров. 2016, С.21

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/45663>