



УДК 159.9



Александр Олегович ПШЕННИКОВ,

главный специалист – эксперт отдела кадров
и воспитательной работы Управления ФСКН России
по Челябинской области, референт государственной
гражданской службы РФ 1 класса

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ПЕРВИЧНОЙ БЕСЕДЫ С КАНДИДАТОМ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ НАРКОКОНТРОЛЯ

FEATURES OF THE INITIAL INTERVIEWING THE CANDIDATE FOR SERVICE IN THE DRUG CONTROL AGENCIES

В статье представлены ряд методов, требований и приемов, применяемых в работе по первичному отбору и сопровождению кандидатов на службу в органы наркоконтроля, основанных на практическом опыте.

The article presents a number of practically based methods, requirements and techniques used in the initial selection and support of candidates for service in the drug control agencies.

Ключевые слова: первичный отбор и сопровождение кандидатов на службу в органы наркоконтроля.

Keywords: initial selection and support of candidates for service in the drug control agencies

Практика профессионального отбора кандидатов на службу показывает, что одним из самых информативных и весьма ценных и в то же время доступных методов изучения личности является беседа. Это способ получения информации в ходе непосредственного речевого общения.

Преимуществом беседы является то, что она позволяет не только формировать более или менее целостное впечатление об изучаемом кандидате, но и в необходимых случаях оказывать на него требуемое влияние.

Беседа позволяет выявить у кандидата такие качества, как мотивы, обоснованность выбора профессии, профессиональные склонности, целевые установки, круг интересов, интеллект, политические ориентации, внушаемость. Особое внимание при

работе с кандидатом следует уделить первой встрече с ним. Следует помнить, что не только сотрудник, но и кандидат в ходе встречи оценивает личные, политические, моральные качества представителя Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков. Эта его оценка будет во многом определяющей по отношению к другим сотрудникам.

Первое впечатление нередко бывает ошибочным, и все-таки оно весьма устойчиво и значительно влияет на процесс общения. В 85 случаях из 100 отношение к человеку как к личности строится на основе первого впечатления.

Рекомендуемая форма обращения к кандидату именная, то есть обращение по имени и отчеству. Это позволяет выразить уважительное отношение к собеседнику, в то же время поддерживать необходимую



социальную дистанцию. Не рекомендуется обращение на "ты", несмотря на возможную разницу в возрасте.

Тип и содержание беседы определяют прежде всего ее целями, в числе которых могут быть: установление или закрепление контакта, информирование, разъяснение чего-либо, убеждение в чем-либо, побуждение к произвольным или непроизвольным действиям, высказываниям и т.д.

Началом беседы обычно служит обсуждение какого-либо нейтрального вопроса, которое легко может быть поддержано собеседником, например последних новостей в области политики, спорта, искусства, даже погоды. Эти вводные вопросы не должны быть самоцелью. Это средство для установления контакта, втягивания собеседника в дальнейшую беседу и получения о нем подробной информации.

В период закрепления контакта, выслушивая ответы кандидата, следует подчеркнуть, что получаемая информация важна и интересна, например, фразами: "То, что Вы говорите, очень важно, нельзя ли поподробнее" или "Это очень интересно".

В процессе беседы желательно осуществлять постоянное наблюдение за кандидатом. Благодаря этому, можно определить, во-первых, степень откровенности партнера по общению, во-вторых, степень значимости для него тех или иных вопросов.

Своеобразным ориентиром может служить следующая примерная программа наблюдения:

1) особенности внешнего облика – телосложение, рост, выражение лица, глаз, направление взгляда, позы, жесты, мимика, внешний вид (во что и как одет, аккуратно ли, с учетом современной моды, дорогие вещи или нет);

2) особенности поведения в общении – легко ли вступил в беседу, охотно ли отвечает на вопросы, пространно или лаконично, какую позицию занимает в общении – стремится к инициативе, доминированию или проявляет пассивность и уступчивость, как изменяется поведение в первые минуты беседы, в ее середине, в конце;

3) особенности эмоционально-волевой сферы, преобладающие настроения, контроль за эмоциональными реакциями, эмоциональная впечатлительность и суетливость;

4) особенности речи: словарный запас (богатый или бедный), речь живая или замедленная, интонационная выразительность, имеются ли в устной речи так называемые "мусорные" слова, обороты.

В беседе должны быть использованы вопросы различных типов. Вот краткие характеристики наиболее важных из них.

Закрытые вопросы – это вопросы, на которые предполагаются ответы "да" или "нет". Они необходимы, когда надо уточнить уже имеющуюся информацию, например данные о кандидате (анкетные данные, сведения о составе семьи, образовании).

Открытые вопросы – это вопросы, требующие какого-нибудь объяснения. Вопросы такого типа начинаются со слов: как, что, где, когда, сколько, почему? Например: "Как Вы относитесь к деятельности органов...?", "Что Вы смотрели по телевизору о деятельности...?". Для ответов на подобные вопросы кандидату уже требуются факты, а далее можно перейти к обсуждению темы, выявить некоторые взгляды, мотивы, отношения кандидата. К началу открытых вопросов желательно прибавлять следующие фразы: "Как Вы думаете?", "Как по Вашему мнению?".

Риторические вопросы – это вопросы, цель которых вызвать новые вопросы, указать на нерешенные проблемные ситуации, обеспечить поддержку своей позиции. К таким вопросам относится, например, вопрос: "Чтобы стать сотрудником правоохранительных органов нужно быть порядочным и честным человеком. Не правда ли?".

Переломные вопросы, например: "Ваша точка зрения оригинальна и интересна, однако давайте перейдем к рассмотрению не менее важного для нас вопроса". Переломные вопросы следует задавать при возникновении психологического барьера при обсуждении конкретной темы и нежелании его раскрыться. Переломные вопросы являются подготовкой кандидата к вопросам для обдумывания, таким как:



"Считаете ли Вы, что...?", "Правильно ли я понял Вашу информацию о...?".

Практика показывает, что зачастую кандидат не желает обсуждать темы острого дискуссионного характера, особенно если они значимы для него. Поэтому большим подспорьем будут так называемые косвенные вопросы. Они формулируются таким образом, чтобы либо облегчить собеседнику ответ, либо чтобы он просто не догадался об истинных целях вопроса. Вот простейший пример: "Когда Вы в последний раз выпивали?". Вопрос составлен так, что если кандидат не пил и не пьет вообще, то он так и ответит. В то же время сделан акцент на фразе: "когда в последний раз", что в определенной мере позволит преодолеть психологический барьер, сделать кандидата более откровенным.

Иногда целесообразно сочетать прямые вопросы с косвенными. "Удовлетворены ли Вы своей работой?" – прямой вопрос. А косвенный: "Хотели бы Вы перейти на другую работу?" или "Предположим, сейчас Вы временно не работаете. Вернулись бы Вы на прежнее место работы?".

Формулировка вопроса сама по себе не позволяет отнести его к косвенному или прямому. Критерием в данном случае является интерпретация ответа. Можно выделить три основных варианта:

1) прямой вопрос интерпретируется косвенно, то есть предполагается, что ответы раскрывают не подлинные мысли, а то представление, которое человек хочет у нас создать о своих идеях;

2) косвенный вопрос интерпретируется прямым способом. Например, "Намерены ли Вы прочесть такую-то книгу?". На первый вопрос можно ответить не считаясь с действительностью, ответ же на второй вопрос дает прямую информацию;

3) косвенный вопрос интерпретируется косвенным образом. Например: "Когда Вы были в последний раз в театре?" Ответ на поставленный так вопрос обязательно будет нести какую-то информацию. Прямой же вопрос: "Были ли Вы в этом году в театре?" менее информативен.

В процессе беседы руководитель может и должен выявлять возможные противопоказания в службе, связанные с состоянием здоровья. Поэтому желательно задавать следующие вопросы: "Признавались Вы когда-нибудь ограниченно годным по состоянию здоровья?", "Находились ли Вы на лечении в больнице, госпитале, в связи с чем?", "Перечислите, пожалуйста, заболевания своих близких родственников?".

Разновидностью косвенных вопросов являются безличные вопросы. Постановка такого вопроса целесообразна в тех случаях, когда слишком прямой, личный вопрос может вызвать у кандидата нежелание отвечать откровенно, искренне. Например, такой вопрос, как: "Лично Вы удовлетворены или не удовлетворены своей заработной платой?" лучше задать кандидату в безличной форме: "Удовлетворены или нет своей заработной платой представители Вашей профессии?". Однако в этом случае надо учитывать, что ответ на второй вопрос иногда может не полностью отражать собственную точку зрения кандидата, в ряде случаев свидетельствует о мнении других людей или быть отражением желаемого кандидатом, а не реального.

Весьма полезными, в том числе и для работников кадрового аппарата, могут быть вопросы, часто включаемые в так называемые шкалы лжи. Вопросы такого типа помогут определить, насколько хороший психологический контакт установлен с кандидатом, искренен ли и откровенен ли кандидат, пытается ли он себя "приукрасить". ("Всегда ли Вы делаете немедленно и безропотно то, что Вам приказывают?", "Всегда ли Вы выполняете данные вами обещания?", "Хвастаетесь ли Вы иногда?", "Вызывают ли у вас смех шутки?").

Кандидату может быть задан вопрос о вымышленном событии или несуществующих людях. Ответ на такой вопрос в психологическом плане может быть очень интересен и информативен.

Служба в правоохранительных органах предъявляет особые требования к моральным и нравственным качествам личности. Более того, такие качества, как патрио-



тизм, преданность Отечеству, рассматриваются как важнейшее условие формирования профессиональной пригодности.

Выявление наличия и степени развитости упомянутых качеств у кандидата осуществляется всеми доступными методами: эксперимент, анкетирование, тестирование, наблюдение и т.д.

В ходе беседы с кандидатом уточняется имеющаяся о личности информация.

В этих целях кандидату могут быть заданы вопросы из предлагаемого ниже перечня.

1. Какова у Вас основная цель в жизни, которую непременно хочется достичь?

2. Что Вы считаете наиболее значительным из сделанного в жизни?

3. Суеверны ли Вы, являетесь ли фаталистом?

4. Что Вас больше привлекает (интересует): внутренняя или внешняя политика и почему?

5. Какие газеты, журналы Вы читаете регулярно, какие эпизодически?

6. Выполняли ли Вы общественные поручения? Если да, то когда, какие, как долго? Получали ли Вы от этого удовлетворение?

7. Как Вы оцениваете свой уровень знаний по истории, экономике, способность вести политическую дискуссию?

8. Какие передачи телевидения на политические темы Вы предпочитаете смотреть? Почему?

9. Как Вы относитесь к религии? Читали Вы Библию, Коран?

10. Какие крупные, значительные, на Ваш взгляд, события произошли у нас в стране и за рубежом за последние два года? Почему Вы так считаете?

11. Есть ли у Вас идеалы, мечты? Какие?

12. Что для Вас на первом месте:

– работа (профессиональная, служебная деятельность);

– семья, быт;

– общественная деятельность;

– личные интересы увлечения, хобби;

– другое, что именно.

Что на втором, на третьем...

13) Есть ли у Вас домашняя библиотека? Кто ее собирал, собирает? Какие книги туда входят, Ваши любимые книги?

Очень важно даже при первичной беседе оценить мотивацию кандидата.

Мотивы выбора кандидатом профессии сотрудника органов наркоконтроля разнообразны. Профессиональная мотивация динамична. Она формируется под влиянием окружающей действительности (отношение в обществе, материальная обеспеченность сотрудников, гарантированность социальной защищенности сотрудников, членов их семей и т.п.). При оценке мотивации кандидатов следует учитывать и такие факторы, как профессия родителей, авторитетных лиц из окружения семьи, влияние телевидения, кино, книг, иных источников информации.

Для диагностики мотивации целесообразно использовать все виды вопросов. Вопросы на определение мотивации задаются как правило, в основной или заключительной части беседы.

Существует целый ряд вопросов, без которых просто невозможно оценить профессиональную мотивацию кандидата. Вот их примерный перечень.

1. Каков круг Ваших интересов, чем увлекаетесь, к чему стремитесь?

2. Какие личные качества Вы хотели преодолеть бы, искоренить в себе?

3. Как Вы представляете свою будущую работу, профессиональную деятельность?

4. Когда и при каких обстоятельствах у Вас возникло стремление прийти к нам? Кто повлиял или что повлияло на Ваш выбор?

5. Какие качества, присущие Вам, помогут успешно овладеть профессией, а в дальнейшем эффективно работать?

6. Назовите пожалуйста пять качеств, которые Вы цените в людях наиболее высоко?

7. Какие пять качеств, по Вашему мнению, наиболее отрицательно влияют на человека?

8. Насколько хорошо Вам известны увлечения друзей, знакомых?

9. Как вы представляете себе служебную перспективу?



10. Что, по Вашему мнению, побуждает человека трудиться?

11. Какую профессию Вы посоветуете избрать своему другу и почему?

12. Занимались ли Вы общественной работой, если да, то что в ней привлекало?

13. Знаете ли Вы какую зарплату будете получать?

14. Какая зарплата, по Вашему мнению, должна быть у офицера?

15. Как Вы относитесь к тому, что будете офицером? Ваше отношение к дисциплине, субординации?

16. Есть ли у Вас родственники, знакомые, друзья, работающие в органах по контролю за оборотом наркотиков?

В конце беседы руководитель должен подвести определенный итог (повторить наиболее важные положения), обеспечить благоприятную атмосферу, если есть необходимость стимулировать кандидата к дальнейшим встречам, беседам и работе над собой.

Следует помнить, что начало беседы и ее заключительный этап, их содержание оказывает на собеседника наиболее длительное воздействие. Запоминаются эти этапы также лучше.

Сразу же после проведения беседы сотруднику, который ее проводил, весьма желательно записать ее основные моменты. В противном случае происходит неизбежная потеря информации.

Для того чтобы полнее, точнее запомнить информацию, следует сформировать у себя перед беседой с кандидатом установку на то, что все сведения, полученные от собеседника, являются значимыми и без учета и анализа этой информации невозможно будет объективно оценить кандидата, что все результаты беседы должны быть зафиксированы в памяти. Запоминание значительно облегчается, если перед беседой составить ее подробный план.

Эффективность беседы зависит от множества различных факторов: знания собственной личности, знания личности собеседника хотя бы в том объеме, который необходим для установления психологического контакта, знания правил и техники проведения беседы, умения слушать собеседника, владения искусством постановки вопросов и анализа ответов, способности фиксировать в ходе беседы реакцию собеседника.