

2. *Vyhotskyi L. S.* Sobrane sochyneni [Tekst] : v 6 t. / L. S. Vyhotskyi. – M. : Pedahohyka. – T. 4 : Detskaia psykholohyia. – 432 s.
3. *Zhuravlev A. L.* Sovremennye yssledovaniya yntellekta y tvorchestva [Tekst] / A. L. Zhuravleva, D. V. Ushakov, M. A. Kholodnaia. – M. : YP RAN. – 2015. – 368 s.
4. *Mazhul L. N.* Kreatyvnaia sreda v ynformatsyonnom obshchestve [Tekst] / L. N. Mazhul // Myr psykholohyy. – 2014. – № 4. – S. 148–165.
5. *Semenov Y. N.* Refleksyvno-razvyvaiushchye sredy formyrovaniya myshleniya y samosoznaniya subektov obrazovaniya [Tekst] / Y. N. Semenov // Myr psykholohyy. – 2013. – № 4. – S. 81–96.
6. *Solovova N. V.* Transformatsyy v obrazovatelnoi srede vysshei shkoly [Tekst] / N. V. Soloveva // Myr psykholohyy. – 2011. – № 4. – S. 112–120.
7. Spysok kharakterystyk tvorcheskoho sklada uma po Dzh. Hylfordu [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupa: treko.ru/show-article-423. – Zahl. s ekrana.
8. *Tykhomyrova T. N.* Mezhlychnostnoe obshchenye v sotsyalnoi srede y razvytye obshchyykh sposibnostei / T. N. Tykhomyrova // Psykholohycheskyi zhurnal. – 2011. – S. 30–40.
9. *Ushakov D. V.* Formyrovanye sotsyalno-lychnostnykh kompetentsyi v sovremennom obrazovanii [Tekst] : metod. rekom. / D. V. Ushakov. – M. : YP RAN, 2011. – 248 s.
10. *Dickens W. T.* Heritability Estimates Versus Large Environmental Effects: The Paradox Resolved [Text] / W. T. Dickens, J. R. Flynn // Psychological Review. – 2001. – Vol. 108, № 2. – R. 346–369.
11. *Sternberg R. J.* Stalking the elusive creativity quark: toward a comprehensive theory of creativity [Text] / R. J. Sternberg // New directions in aesthetics, creativity and the arts / ed. by P. Locher, C. Martindale, L. Dorfman. – Amityville, NY, 2006. – R. 79–104.

УДК 159.9: 351.743-055

Володимир Величко,
м. Київ

**ПСИХОГРАМА ПРАЦІВНИКІВ
НАЦІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРАЛЬНОГО БЮРО ІНТЕРПОЛУ
В УКРАЇНІ ТА ВРАХУВАННЯ ЇЇ У ДОПРОФЕСІЙНІЙ
ТА ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ОБДАРОВАНОЇ МОЛОДІ**

Представлена психограмма сотрудников Национального центрального бюро Интерпола в Украине. Рассмотрен вопрос о необходимости ее учета в процессе допрофессиональной и профессиональной подготовке одаренной молодежи. На основе теоретического анализа научных работ, действующего законодательства и проведенного эмпирического исследования показано, что выполнение сотрудниками Интерпола служебных задач и функций сопровождается повышенными требованиями к их профессиональной компетентности и психологическим характеристикам.

Ключевые слова: психолого-юридическое обеспечение, психологические особенности, психограмма сотрудников Национального центрального бюро Интерпола в Украине, Национальное центральное бюро Интерпол в Украине, координация, взаимодействие, Международная организация уголовной полиции – Интерпол.

The article presents psychogram employees of the National Central Bureau of Interpol in Ukraine. The question of the need for its account in the process of pre-professional and professional training of talented youth. Based on the theoretical analysis of scientific papers, current legislation and conducted empirical research shows that the performance of the staff of the Interpol office tasks and functions is accompanied by increased requirements for their professional competence and psychological characteristics.

Key words: psychological and legal support, psychological features; psychogram employees of the National Central Bureau of Interpol in Ukraine ; National Central Bureau of Interpol in Ukraine, coordination, cooperation, the International Criminal Police Organization – Interpol.

На сучасному етапі актуальним є питання дослідження психограми працівників Національного центрального бюро Інтерполу в Україні та необхідність її обліку в процесі до-професійної та професійної підготовки обдарованої молоді. Міжнародна організація кримінальної поліції (МОКП) – Інтерпол є однією з відомих міжнародних структур, діяльність якої присвячена боротьбі з кримінальною злочинністю. У 1992 р. до складу МОКП прийнято Україну, в 1993 р. створено Національне центральне бюро Інтерполу в Україні (НЦБІУ) та затверджено Положення про підрозділ [1; 2; 3]. НБЦ Інтерполу є центром координації та забезпечення взаємодії правоохоронних та інших органів державної влади України з компетентними органами іноземних держав з питань, що належать до сфери діяльності Інтерполу та Європолу.

Дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців показали, що для успішного виконання функціональних завдань працівник МОУП Інтерполу повинен мати професійно важливі індивідуально-психологічні якості, що відповідають вимогам відповідної професії та ґрунтуються на психолого-юридичному забезпеченні професійної діяльності працівників НЦБІУ.

Психологічне забезпечення – це спрямоване використання комплексу форм, методів і засобів професійної психології для підвищення ефективності діяльності [2–5]. Заходи психологічного забезпечення сприяють цілеспрямованому розкриттю і розвитку здібностей особи, зростанню професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я та життя працівників правоохоронних органів під час виконання ними оперативно-службових завдань. *Основними напрямками системи психологічного забезпечення* є [2; 4]: професійно-психологічний відбір, професійно-психологічна підготовка, психологічний супровід проходження служби, психологічна підтримка проведення оперативно-службових заходів.

З'ясовано, що професійній діяльності працівника НЦБІУ *притаманні психологічні особливості*, зумовлені приналежністю до груп професій «людина – машина», «людина – право» та «критичних» видів діяльності. Вони створюють специфічні умови діяльності та визначають специфічні вимоги до особистості фахівця. Зазначені вище напрями в юридичному полі

визначаються чинною нормативно-правовою базою МВС України [1–5]. Реалізація та використання заходів формування та роботи з резервом кадрів разом з системою професійно-психологічного відбору сьогодні є однією з провідних функцій службової діяльності практичних психологів та спеціалістів центрів практичної психології. У нормативно-правовому полі діяльній компонент управління в правоохоронних органах реалізують через визначені та документально врегульовані функціональні обов'язки, посадові повноваження працівників різних ланок. Як зазначає О. М. Бандурка, вимоги посадових повноважень певного виду діяльності до особи полягають у кваліфікаційних характеристиках, що містять три основних розділи [4]: 1) *посадові обов'язки* – інформація про місце і рівень посади в структурі організації та її функцій, вимоги до кваліфікації осіб, які можуть її обіймати, перелік основних функціональних обов'язків та повноважень; 2) *вимоги до знань* – перелік (мінімальний обсяг) загальноосвітніх знань та спеціальних відомостей про особливості виду діяльності, нормативно-правових актів, методичних матеріалів, правил тощо; 3) *кваліфікаційні вимоги* – мінімально допустимий рівень спеціальної підготовленості працівника, стаж, досвід, загальноосвітні знання та спеціальні вміння, особистісні риси, що дозволяють належним чином виконувати покладені на нього обов'язки.

Процес професійного становлення працівника Робочого апарату Національного центрального бюро України (РА НЦБІУ) здійснюють за декілька етапів: *перший* – встановлення професійно-психологічної придатності – базового рівня розвиненості індивідуально-психологічних властивостей, задатків та здібностей, позитивної (безвідносно до змісту) мотивації; *другий* – формування професійно-психологічної готовності – професійних та професійно-психологічних знань, умінь та навичок, професійно значущих властивостей особистості та корпоративної мотивації; *третій* – досягнення професійної майстерності – високого рівня професійної навченості та психологічної підготовленості.

Професійна діяльність структурує наявні властивості особистості та трансформує їх до професійно-типової системи. Її важлива значущість полягає у тому, наскільки вихідні (базові) нейродинамічні, психофізіологічні та індивідуально-психологічні особливості відповідають чи не відповідають вимогам професії. Це положення засвідчує важливість здійснення професійного відбору, обов'язкового у процесі комплектування силових відомств. Воно створює умови для набуття професійних знань та умінь, формування професійно важливих психологічних якостей, що можуть і повинні бути розвинені у процесі професійного навчання та наступної практичної діяльності. Типовим психофізичним станом працівника НЦБІУ є те, що професія вимагає значної працездатності, а причиною емоційного напруження є діяльність (організація та сукупність дій).

На основі вивчення теорії та практики, чинного законодавства України, кваліфікаційних характеристик, результатів власного емпіричного дослідження українських та зарубіжних науковців, з'ясовано зміст психограми працівників НЦБІУ в Україні [2–5]. За результатами дослідження О. В. Культенко проблеми «юридично-психологічного змісту та детермінант професійної діяльності працівників НЦБІУ в Україні» [4] вперше розроблено кваліфікаційну характеристику та *психограму* зазначеної професії.

Розділ III. Психологічні проблеми обдарованої особистості

За результатами опитування *психограма професії* особистості працівників НЦБ Інтерполу в Україні притаманні такі риси характеру: рішучість – 32 %, наполегливість 41 %, витримка – 44 %, впевненість у собі та власних можливостях – 28 %, комунікативність – 65 %. Працівник повинен мати необхідні обов'язкові спеціальні здібності – 57 %. Сенсорно-перцептивні якості, тобто чутливість та розвинене сприймання не особливо важливі, а концентрація уваги необхідна – 32 %. Професійною *вимогою до пам'яті та мислення* є наявність у працівника розвиненої довготривалої пам'яті – 72 % та оперативної – 48 %. До того ж, професія вимагає розвитку швидкості – 59 %, концентрованості – 45 % та творчого, перспективного мислення спрямованого на випередження подій – 48 %. Особливої уваги заслуговує така *психомоторна* властивість: необхідність мати розвинену мовну функцію (лексикон, правильність мовлення, лаконічність, гнучкість та чіткість голосу, відсутність дефектів мовлення) на яку вказало 64 % респондентів, а 52 % респондентів зазначили, що працівник РА НЦБ Інтерполу в Україні повинен мати прискорену реакцію вибору (реакція зі середнім оцінюванням ситуації) [4].

Встановлено рангову значущість запропонованих для експертного оцінювання властивостей та якостей, що дозволили виділити більш значущі з них та створити орієнтовну психограму інспектора РА НЦБІУ. Розглянемо *психограму інспектора Національного центрального бюро в Україні* (НЦБІУ) як цілісне відображення індивідуально-психологічних особливостей (за О. В. Культенко) [3; 4]. В основу побудови цієї психограми було покладено такі вимоги: недопущення дублювання якостей особистості, семантично близьких за суттю та змістом; включення до переліку якостей, що належать до різних підструктур особистості; включення до переліку індивідуально-психологічних особливостей різних характеристик, що відповідали б різним структурним компонентам (психологічним різновидам) професійної діяльності. Такий підхід дозволяє надати не просто перелік професійно значущих властивостей та якостей, але їх ієрархічно підпорядкований комплекс, що знаходить відображення у професійній діяльності. Базуючись на її психологічних видах, нами було *запропоновано психологічний «портрет» успішного працівника* Національного центрального бюро в Україні.

Для реалізації пізнавальної діяльності професійно важливими є такі властивості *здатність*: бачити декілька можливих способів розв'язання проблеми та визначати більш ефективний; знаходити нові, нестандартні рішення; розглядати проблему з різних точок зору; прогнозувати результати події з урахуванням її ймовірності; розділяти увагу; тривалий час зберігати увагу під час виконання декількох дій (функцій, завдань), незважаючи на виснаженість, сторонні подразники; відбирати з великої кількості інформації ту, що необхідна для розв'язання службового завдання; точно відтворити інформацію у потрібний момент.

Профілактична діяльність потребує від працівника РА НЦБІУ наявності таких властивостей: психологічна спостережливість; здатність дати об'єктивне оцінювання діям інших людей; здатність визначити характер інформації, необхідної для прийняття рішення; здатність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування, залежно від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника; здатність схилити до себе людей, викликати у них довіру; здатність вести ділову бесіду, переговори; здатність узгоджувати

власні дії з діями інших осіб; здатність розумно співвідносити особисті та ділові відносини з оточуючими; здатність брати відповідальність у складних ситуаціях.

Для ефективного здійснення комунікативної діяльності необхідні: пам'ять на зовнішність та поведінку людини; здатність до емпатії; уміння швидко встановлювати контакти з новими людьми; здатність підмічати в об'єкті спостереження незначні зміни; уміння зрозуміло довести до слухача власні думки та наміри, аргументувати та доводити точку зору; відстоювати власну точку зору та об'єктивно оцінювати власні досягнення, сили та можливості; здатність до самоспостереження.

Ефективність організаторської діяльності залежить від наявності: впевненості у власних силах та можливостях; стійкості до емоційно-вольових навантажень; емоційної стійкості при прийнятті відповідальних рішень; врівноваженості та самовладання у конфліктах; здатності до розв'язання власних та чужих проблем; схильності до розумного, виправданого ризику; наполегливості, сміливості; здатності до швидкої дії в умовах дефіциту часу; прийняти рішення за умов дефіциту інформації, за відсутності часу на її осмислення; здатності до тривалого збереження високої активності тощо.

Отримані відомості про *психологічні особливості діяльності працівника НЦБІУ та професіографічний опис цієї діяльності. Це дало змогу окреслити параметри психологічного портрету – орієнтовної психограми.*

У системі МВС України під час оцінювання працівника Національної поліції враховують три групи обов'язкових вимог, яким він має відповідати [1; 2; 4; 5]: 1) ділові якості; 2) особистісні якості; 3) спеціальні фахові (професійні) якості.

Ділові якості – це особистісні властивості, що зумовлюють здатність працівника ефективно виконувати професійну діяльність (зокрема наявність відповідної освіти, досвід практичної діяльності, організаторські здібності, ініціативність, працездатність, знання юридичних та спеціальних дисциплін, знання нормативно-правових актів МВС України, володіння спецтехнікою, вміння складати службові документи).

Особистісні якості – це комплекс індивідуально-психологічних та емоційно-вольових властивостей, що відповідають вимогам обраного виду діяльності (здатність налагоджувати контакти з людьми, спроможність спілкуватися з різними категоріями населення, чесність, стриманість, мужність, увічливість, принциповість, доброзичливість).

Спеціальні фахові (професійні) якості – це володіння працівником спеціальними знаннями та вміннями, наявність певних особистісних рис, необхідних для успішного виконання функціональних обов'язків на конкретній посаді.

Зрозуміло, що у цьому процесі суто професійний та психологічний аспекти не є паралельними, вони нероздільні та становлять сенс поняття «особистість фахівця» – професійно та психологічно підготовленої особистості, яка вміє і бажає добре працювати у свідомо обраному виді професійної діяльності.

Отже, основними напрямками професійного становлення інспектора РА НЦБІУ необхідно вважати професійну та психологічну підготовки. Відповідно, результатом сукупного розгортання цих двох складників стає спеціальна професійно-психологічна підготовленість.

Розділ III. Психологічні проблеми обдарованої особистості

Існує нагальна необхідність допрофесійної підготовки, на етапі самовизначення учнів, особливої уваги заслуговує залучення до цієї діяльності обдарованої молоді. На цій основі здійснюють первісну підготовку (навчання у вищих закладах освіти), а також подальше стажування, перепідготовку, підвищення кваліфікації працівника тощо. Значна роль у безперервності професійного навчання працівників РА НЦБІУ належить службовій та самостійній підготовці, а також освітнім курсам та тренінговим програмам. Це відповідає вимогам часу і має відповідні аналоги у діяльності поліції зарубіжних країн.

Використані літературні джерела

1. Про Національне центральне бюро Інтерполу [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 25 берез. 1993 р. № 220. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-93-п>. – Назва з екрана.
2. Величко В. В. Профессиональная деятельность сотрудников Интерпола органов внутренних дел: психолого-правовой аспект [Текст] / В. В. Величко // *Psixologiya* : науч. журнал. – Бухара, 2015. – № 4 (20). – С. 40–46.
3. Культенко О. Статус та структура Інтерполу. Система органів Міжнародної організації кримінальної поліції, їх функції та специфіка професійної діяльності [Текст] / О. Культенко // *Право України*. – 2010. – № 1. – С. 236–240.
4. Культенко О. Юридико-психологічний зміст та детермінанти професійної діяльності працівників НЦБ Інтерполу в Україні [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 19.00.06 / Олександр Володимирович Культенко. – 2010. – 303 с.
5. Родионов К. Интерпол в фас и профиль [Текст] / К. Родионов // *Российская юстиция*. – 1996. – № 1. – С. 49–51.

Bibliography

1. Pro Natsionalne tsentralne biuro Interpolu [Elektronnyi resurs] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 25 berez. 1993 r. № 220. – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-93-p>. – Nazva z ekrana.
2. Velychko V. V. Professyonalnaia deiatelnost sotrudnykov Ynterpola orhanov vnutrennykh del: psikhologo-pravovoi aspekt [Tekst] / V. V. Velychko // *Psixologiya* : nauch. zhurnal. – Bukhara, 2015. – № 4 (20). – S. 40–46.
3. Kultenko O. Status ta struktura Interpolu. Systema orhaniv Mizhnarodnoi orhanizatsii kryminalnoi politsii, yikh funktsii ta spetsyfika profesiinoi diialnosti [Tekst] / O. Kultenko // *Pravo Ukrainy*. – 2010. – № 1. – S. 236–240.
4. Kultenko O. Yurydyko-psikhologichnyi zmist ta determinanty profesiinoi diialnosti pratsivnykiv NTsB Interpolu v Ukrainy [Tekst] : dys. ... kand. yuryd. nauk : 19.00.06 / Oleksandr Volodymyrovych Kultenko. – 2010. – 303 s.
5. Rodyonov K. Ynterpol v fas y profyl [Tekst] / K. Rodyonov // *Rosyyskaia yustytsiya*. – 1996. – № 1. – S. 49–51.