УДК 159.98:331.546

Л.А. Кирієнко

ВИТОКИ ТА РОЗРОБКА КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ОСНОВ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

У статті висвітлено історію виникнення професійного психологічного відбору як зарубіжного, так і вітчизняного. Розкриваються особливості його становлення в правоохоронних органах системи МВС України. Наводиться огляд розробки методики вимірювання індивідуальних відмінностей, практичного інструментарію та прогнозування професійної придатності. Згадуються провідні науковці, які зробили значний внесок у розвиток означеного напряму, аналізуються витоки і чинники, що сприяли такому розвитку, ключові ідеї та творчі пошуки, основні аспекти дослідження. Наголошується на важливості його оптимізації та вдосконаленні у системі МВС України, а також розробці перспективних шляхів його покращання.

Ключові слова: *професійний психологічний відбір, правоохоронні органи системи МВС, індивідуальні відмінності, профпридатність, методика вимірювання, практичний інструментарій.*

В статье отображена история возникновения профессионального психологического отбора как зарубежного, так и отечественного. Раскрываются особенности его становления в правоохранительных органах системы МВД Украины. Приводится обзор разработки методики измерения индивидуальных различий, практического инструментария и прогнозирования профессиональной пригодности. Упоминаются ведущие ученые, внесшие значительный вклад в развитие указанного направления, анализируются истоки и факторы, способствовавшие такому развитию, ключевые идеи и творческие поиски, основные аспекты исследования. Отмечается важность его оптимизации и совершенствования в системе МВД Украины, а также разработки перспективных путей его улучшения.

Ключевые слова: *профессиональный психологический отбор, правоохранительные органы системы МВД, индивидуальные различия, профпригодность, методика измерения, практический инструментарий.*

In paper the history of an emergence of professional psychological selection, both foreign, and domestic, is shown. Features of its formation in law enforcement agencies of the Ministry of Internal Affairs system are considered. The overview of the development of the technique of measurement of individual distinctions, practical tools and forecasting of professional suitability is done. The leading scientists who have brought the significant contribution to the development of the specified direction are mentioned, the sources and factors promoting such development, key ideas and creative searches, the main aspects of research are analyzed. An importance of its optimization and enhancement in the Ministry of Internal Affairs system of Ukraine, as well as the development of prospective ways of its improvement is noted.

Keywords: *professional psychological selection, law enforcement agencies of the Ministry of Internal Affairs system, individual distinctions, professional suitability, measurement technique, practical tools.*

Практичне застосування окремих елементів системи професійного відбору простежується впродовж усієї історії людства, починаючи з моменту виникнення професій у процесі поділу праці та визнання факту відмінності людей за певними характеристиками.

Перші ідеї та способи оцінки здібностей і функціональних можливостей працівників існували вже за давніх часів. Так, у країнах стародавнього світу (зокрема Єгипті, Китаї, Греції), розглядаючи кандидатури на посади жерців, знахарів, державних чиновників, воїнів тощо, проводили різноманітні випробування знань, умінь і здібностей із метою визначення їх спроможності успішно виконувати певні функції та обов'язки. Однак систематичне використання науково обґрунтованих методів вимірювання індивідуальних відмінностей і прогнозування професійної придатності розпочалося значно пізніше – лише наприкінці XIX сторіччя.

Ключовим моментом в ***історії виникнення зарубіжного професійного відбору*** можна вважати розробку відомим англійським науковцем Ф. Гальтоном у 1870-х роках декількох прийомів визначення низки фізичних якостей і психофізіологічних можливостей, що у подальшому стало основою для створення системи психологічних вимірювань. Ідея експериментального вивчення та об'єктивної фіксації властивостей людської психіки була підтримана американським психологом Дж. Кеттеллом, який започаткував тестовий метод, використання якого відразу здобуло численних прихильників. Це пояснювалося прагненням пов'язати психологію із запитами практики та збагатити її статус, додавши прикладного характеру.

Починаючи з 1890-х років, увага та зусилля більшості психологів у цій площині переважно приділялися проблемі виміру індивідуальних відмінностей у здібностях (що у подальшому призвело до створення окремої галузі психологічної науки – "диференціальної психології"). Серед науковців, які активно брали участь у розробці означеного напряму, варто назвати: Ф. Гальтона (Англія); Дж. Кеттелла і Дж. Гілберта (США); А. Біне (Франція); Г. Мюнстерберга, Е. Крепеліна і В. Онрі (Німеччина) [1, с. 41].

Згодом прикладна психологія отримала назву "психотехніка", концептуальні основи якої були закладені В. Штерном, а практичне впровадження та подальша теоретична розробка здійснені Г. Мюнстербергом. Успішна робота очолюваної Г. Мюнстербергом психологічної лабораторії Гарвардського університету сприяла науковому становленню професійного відбору, визнанню його практичної цінності, необхідності та доцільності. На підставі ретельного дослідження спеціалістами лабораторії були визначені критерії профпридатності працівників деяких професій (телефоністів, водіїв трамваїв, капітанів кораблів), розроблені системи тестів для діагностики та методологія їхнього використання, обґрунтовані практичні рекомендації щодо проведення професійного відбору та організації психологічної служби [2, с. 7]. Ці питання знайшли свій подальший розвиток у роботах О. Ліпмана, Ф. Гізе, Д. Древера, Ф. Баумгартена та інших.

У контексті історичного огляду питання становлення професійного відбору варто згадати ім'я американського психолога Ф. Парсонса. Адже ним 1908 року в Бостоні (США) було відкрито перше бюро з професійної орієнтації, завдання якого полягало у наданні допомоги при визначенні найбільш прийнятної сфери діяльності на підставі зіставлення вимог професій до працівника з психофізіологічними особливостями конкретної людини. Досвід роботи психологічної лабораторії Г. Мюнстерберга та бюро Ф. Парсонса зацікавив фахівців багатьох країн, що призвело до створення професійних діагностично-консультативних

компаній не тільки в Америці, а й у таких країнах, як Великобританія, Швейцарія, Фінляндія, Німеччина, Іспанія, Чехословаччина та багатьох інших [2, с. 6].

Фактично роботи зарубіжних психотехнологів того часу в основному були спрямовані на вирішення практичних завдань відбору шляхом тестового обстеження. Причому окреслився ряд підходів у дослідженні професій: аналітичний та синтетичний, психографічний (виявлення усіх психічних якостей, необхідних для конкретної професії), побудова систематики професій, розгляд праці професіонала як активної та цілеспрямованої діяльності й т. ін. Тоді ж з'являються і перші нормативно-правові акти щодо створення та регламентації діяльності означених установ. Успіхи та економічний ефект запровадженого досвіду у поєднанні із запитами соціальної практики та зацікавленістю представників підприємств і організацій спричинили активне фінансування та інтенсивність проведення досліджень щодо пошуку надійного механізму вирішення кадрових проблем.

Потужним імпульсом до подальшого розвитку, масового впровадження та розширення сфер застосування психологічного відбору, а також розробки його методів послужили світові війни. Зокрема, для забезпечення державних нагальних потреб залучалися висококваліфіковані психологи, до пріоритетних завдань яких входило: визначення придатності до військової служби; відбір за різними родами військ (льотчики, моряки, артилеристи, шофери, телефоністи тощо); комплектування колективів; визначення найбільш відповідних кандидатів щодо офіцерського резерву та навчальних закладів, розробка нових і вдосконалення наявних тестів і т. ін.

Крім того, умови воєнного часу активізували інтерес до тестування і в індустрії. Впровадження заходів професійного психологічного відбору потребували різноманітні підприємства, організації та установи, оскільки нестача людей і зниження продуктивності праці зумовлювали необхідність стабілізації ситуації та підвищення ефективності діяльності за меншої кількості працівників. Тому, крім університетів і вищих технічних шкіл (у більшості з яких вже існували лабораторії професійного відбору), при багатьох заводах і фабриках організовувалися власні лабораторії для підбору робітників, найбільш придатних до певного виду праці.

По завершенню воєнного часу у більшості розвинених країн дослідження в галузі професійного психологічного відбору продовжилися з потужною інтенсивністю, що пояснювалося його надзвичайною актуальністю через потребу розв'язання безлічі проблем (зокрема, високого рівня плинності кадрів; надлишку робочої сили, зумовленого демобілізацією). Одночасно реальність висувала підвищені вимоги, насамперед, до систем управління персоналом і особистісної надійності, що спричинило розвиток нових відповідних тенденцій у системі оцінки та прогнозування професійної придатності.

Зважаючи на запити практики щодо висококваліфікованих фахівців, цілком зрозумілою є підвищена увага до розвитку професійної орієнтації та відбору в освітній системі. Так, 1947 року в США навіть була створена спеціальна служба, до завдань якої входила розробка програм тестування для професійних училищ, університетів, урядових установ та інших організацій.

Не залишилися осторонь і служби зайнятості, діяльність яких керувалася та координувалася на державному рівні, забезпечувалася фахівцями належного рівня професіоналізму. Крім державних організацій, нараховувалося кількасот приватних профбюро, спеццентрів при коледжах і університетах. Одночасно з професійним відбором ці служби і бюро здійснювали професійний підбір кадрів для укомплектування конкретних посад.

Проте найбільш масштабно й організовано психологічне тестування застосовувалося у збройних силах (причому слід відмітити постійну роботу з удосконалення самої системи психологічного відбору військовослужбовців). Зокрема у 1950-х роках розроблений новий "Кваліфікаційний тест збройних сил" (AFQT) і його скорочена форма – "Тест для скринінгу новобранців" (EST). Із метою підвищення професіоналізму рекрутів у 1974–1976 роках був уведений єдиний для всіх видів військ інструмент для відбору і розподілу новобранців – "Батарея (оцінки) професійних здібностей для армійської служби" (ASVAB), а для відбору офіцерського складу – окремі батареї тестів, що враховували специфіку кожного виду збройних сил (наприклад, у ВПС використовується "Тест оцінювання офіцера ВПС" (AFPQT)) [1, с. 47–48].

Не дивно, що ефективність зарубіжної системи психологічного відбору військовослужбовців надзвичайно висока, адже це питання визнане завданням державного пріоритету і гарантоване відповідним забезпеченням. У США для науково обґрунтованого його вирішення при Міністерстві оборони створений Комітет консультантів із питань тестування новобранців, який оцінює дослідницькі програми різних видів військ і надає рекомендації Міністерству щодо майбутніх досліджень, а до складу комітету входять найкращі фахівці з професійної психодіагностики. Більше того, кожен із видів військ має власний науково-дослідний підрозділ, який вирішує питання психологічного відбору та розподілу персоналу, включаючи створення та вдосконалення методів і засобів тестування, оцінку ефективності їх застосування, а також координацію із цивільними науково-дослідними установами, що працюють за контрактами з Міністерством оборони [1, с. 49].

Багаторічна практика застосування професійного відбору у різних сферах діяльності виявила його надзвичайно високу ефективність, що, зокрема, стимулювало зростання інтересу до тестування. Саме тому, з урахуванням попереднього досвіду, активно створюються комплексні батареї тестів для визначення різних здібностей, серед яких найбільш відомі: "Тест академічного оцінювання" (SAT), "Батарея тестів загальних здібностей" (GATB), "Тест диференціальних здібностей" (DAT). Одночасно починають використовуватися так звані "ситуаційні тести" і проективні методи дослідження особистості ("Тест Роршаха", "Тематичний апперцептивний тест" (TAT), спрямовані на виявлення прихованих або несвідомих аспектів поведінки. Особливого поширення набули психологічні опитувальники (MMPI, 16-PF, Айзенка, Тейлора, Спілбергера, Кудера, Стронга тощо), призначені для встановлення певного психотипу особистості, виявлення осіб із психіатричною патологією, вивчення інтересів і нахилів [1, с. 45–46]. У цьому аспекті, передусім, слід відмітити найбільш істотний внесок, здійснений у розвиток технологій професійного психологічного відбору такими зарубіжними дослідниками, як Г. Айзенк, Р. Амтхауер, А. Анастазі, Д. Векслер, Р. Кеттелл, Дж. Равен, С. Розенцвейг, Л. Сонді, Дж. Тейлор і багатьма іншими.

Отже, історичний огляд щодо стану професійного психологічного відбору за кордоном засвідчує, що у більшості країн світу він набув досить широкого поширення. Наведений аналіз виявив досить стрункy систему професійного відбору, засновану на чіткій організаційній структурі, підготовці та залученні кваліфікованих фахівців, комплексному методичному забезпеченні, постійному вдосконаленні самої системи – чим, власне, і можна пояснити його достатньо високу соціально-економічну ефективність [3, с. 51].

Щодо **історії становлення вітчизняного професійного відбору**, можна відзначити складність і суперечливість цього процесу, що виявилося у чергуванні періодів його активізації та спаду.

Одне з перших досліджень питання профвідбору здійснено у галузі залізничного транспорту. Зокрема в опублікованій 1895 року монографії І.І. Ріхтера "Залізнична психологія" було обґрунтовано постановку питання про оцінку професійної придатності машиністів паровозів завдяки ретельному вивченню індивідуальних відмінностей сприйняття сигналів, розпізнавання світлових команд, оцінки швидкості руху тощо.

На початку XX сторіччя вивчення психологічних (психофізіологічних) можливостей людини та її придатності до конкретної діяльності у вітчизняній науці значною мірою було зумовлене розвитком повітроплавання та авіації: 1909 року Рада всеросійського аероклубу вперше у світі порушила питання про спеціальний відбір повітроплавців із метою уникнення їхньої загибелі та травматизації. Крім того, упродовж 1909–1910 років у клініці В.М. Бехтерєва Військово-медичної академії лікарем В.В. Абрамовим були започатковані клінічні та експериментально-психологічні дослідження льотчиків із використанням особистісних методик, за результатами яких доведено, що пілот (крім досвіду управління апаратом) повинен відповідати певним фізичним та розумовим вимогам [4, с. 15]. Внаслідок теоретичного узагальнення і систематизації наукових напрацювань у цьому напрямі 1911 року на засіданні ради Імператорського Всеросійського аероклубу виступив військовий лікар С.П. Мунт із результатами спостережень за повітроплавцями і льотчиками. Наведена аргументація згодом призвела до видання у 1913 році наказу військового міністра, згідно з яким у Гатчинській авіаційній школі була організована спеціальна фізіологічна лабораторія, що, зокрема, вирішувала і завдання профвідбору льотчиків [3, с. 49].

Незважаючи на те, що вже на початку XX сторіччя мають місце перші спроби вирішення завдань професійного відбору, його масове впровадження було здійснене лише за часів Першої світової війни (1914–1918), коли гостро постала проблема психологічної оцінки професійної придатності, зумовлена запитами практики. Зокрема, за даними статистики, на той час 2 % льотних аварій були безпосередньо пов'язані з бойовими операціями, 8 % – зумовлені результатом дефектів матеріальної частини, а 90 % (!) були викликані непридатністю пілотів до льотної справи. Фактично це доводило, що успішність діяльності залежить насамперед від людського фактору: не кожна фізично здорова людина може стати хорошим пілотом і для належного оволодіння льотною спеціальністю їй мають бути притаманні певні психофізіологічні та особисті якості. Отже, виникло питання про необхідність практичної оцінки професійної придатності та проведення психологічного відбору льотного складу. З огляду на на це, 1917 року в Петрограді вперше створюється спеціальна комісія для вивчення діяльності пілотів для планового психологічного відбору.

Після завершення війни країна потребувала подолання загальної розрухи та масового безробіття, відродження та розбудови народного господарства, що надзвичайно актуалізувало питання належного кадрового забезпечення. Із цією метою, враховуючи рекомендації провідних науковців і позитивний досвід зарубіжних країн щодо застосування психотехніки, на державному рівні ухвалюється рішення про створення розгалуженої мережі профорієнтаційних осередків та наукових установ (відповідні бюро, лабораторії, пункти). Методичне забезпечення їх діяльності було покладене на Центральний інститут праці (створений 1921 року як науково-дослідний заклад) та лабораторію промислової психотехніки при Наркоматі праці.

Зазначене також пояснює і значне зростання інтересу до наукових розробок у сфері раціоналізації праці на виробництві та транспорті. Цьому неабиякою

мірою сприяло зародження та подальший розвиток психотехніки, ідеї якої знайшли відгук серед вітчизняних науковців. Так, психотехніка отримала схвалення на Першій Всеросійській ініціативній конференції з наукової організації праці (НОП) та виробництва, що відбулася у Москві 1921 року під керівництвом В.М. Бехтерєва і за активної участі І.М. Шпільрейна, який очолював роботу з проведення досліджень і розробки напряму профвідбору [1, с. 34]. Загалом варто зауважити, що у 1930-ті роки у формування вітчизняних ідей професійного психологічного відбору значний внесок зробили такі науковці, як: М.Я. Басов, М.С. Бернштейн, П.П. Блонський, О.П. Болтунов, С.М. Василейський, Л.С. Виготський, С.Г. Геллерштейн, В.М. Коган, М.Д. Левітів, Г.О. Люблинська, А.М. Мандрика, Г.І. Россолімо, М.Ю. Сиркін, А.М. Шуберт та інші. Ними було висунуто ряд прогресивних ідей у сфері психодіагностики, профвідбору та профорієнтації [5, с. 95].

До 1933 року психотехнічним напрямом було охоплено усі провідні галузі промисловості (гірську та нафтову, металургію, машинобудування, зв'язок, текстильне виробництво). Для багатьох видів професій і спеціальностей були складені професіограми та психограми[1], а при визначенні професійної придатності почали застосовуватися психологічні тести (зокрема в галузях автомобільного та залізничного транспорту). Поряд із оцінкою загальних здібностей вивчалися і спеціальні здібності (або професійно важливі якості), що були виявлені під час професіографічного аналізу діяльності та оцінювалися тестами (випробуваннями), які моделювали професійні завдання та ситуації.

Особливо інтенсивно робота з психологічної діагностики та прогнозування професійної придатності проводилася у збройних силах. Керівництво цією роботою було покладено на секцію психофізіології при Малій Академічній Раді Реввійськради, а в армії була створена Центральна комісія з організації психофізіологічних випробувань (1924). На той час методичне забезпечення професійного відбору мало емпіричний характер, орієнтувалося на суто прагматичні завдання. При перевірці та оцінці психофізіологічних якостей застосовувалися так звані батареї тестів, що забезпечувало комплексність підходу до оцінки професійної придатності та її прогнозування. Відбір проводився за результатами виконання завдань найрізноманітніших апаратурних та бланкових тестів (на окомір, оцінку просторових відношень, узгоджені рухи обох рук, просторову комбінаторику, технічну кмітливість, швидкість виконання завдань і багато інших). Причому при деяких військово-навчальних закладах та у військових округах були створені психофізіологічні лабораторії. У подальшому це посприяло створенню системи психологічного відбору фахівців для різних родів військ, які здійснювалися великими колективами військових психологів, фізіологів, інженерів та інших фахівців під керівництвом В.О. Бодрова, Ю.Н. Єгорова, А.М. Карасьова, Б.В. Кулагіна, В.А. Пухова та інших [1, с. 40].

Враховуючи значущість проблеми психофізіологічного забезпечення трудової діяльності, у різних відомствах з'явилися установи та підрозділи з НОП, підбору персоналу, вивчення профзахворюваності, охорони здоров'я (Центральний інститут праці, Інститут охорони праці тощо), створювалися лабораторії психотехнічного профілю (Центральна психофізіологічна лабораторія РККА, Центральна психофізіологічна лабораторія на транспорті, Центральна психотехнічна лабораторія пошти і телеграфу й т. ін.). Станом на 1930 рік таких лабораторій нараховувалося

[1] ***Психограма*** – психологічний аналіз структури діяльності та характеристика вимог, що пред'являються професією до психіки людини (її якостей, здібностей, властивостей, умінь).

близько 150. Визначною подією того часу стало проведення Першого психотехнічного з'їзду науковців та спеціалістів (1931), де наголошувалося на важливості організації системи формування якісного кадрового потенціалу.

Отже, впродовж періоду 1920−1930 років: були визначені загальні обриси, напрями та ієрархічна структура профвідбору; проведені численні дослідження та експерименти; вдосконалено наукове підґрунтя та конкретизовано інструментальну базу; опубліковані наукові праці з методології та організації роботи; розроблені питання управління та координації діяльності у площині як наукового супроводу, так і практичного (створені координаційні ради для впорядкування співпраці суб'єктів). Основні напрями досліджень становили: вивчення співвідношень між вимогами професій і особливостями особистості, формою діяльності та типом особистості, процесом праці та працездатністю, здібностями та індивідуальністю, їх зв'язок з профпридатністю; розвиток методів професіографії та психологічного аналізу діяльності; обґрунтування процедур психологічного відбору і клініко-психологічної експертизи тощо.

Тим не менш, незважаючи на позитивні здобутки, наприкінці 30-х років інтерес до професійного відбору знизився. Це було зумовлене, з одного боку, ліквідацією безробіття і переведенням підготовки та розподілу працівників на планову основу; а з іншого − певними недоліками самого профвідбору (абсолютизація його як єдино необхідного та достатнього засобу для формування та розподілу робочої сили; визнання незмінності професійних здібностей; надмірна ідеалізація і некритичне використання діагностичного інструментарію, запозиченого з-за кордону). А вихід 1936 року постанови ЦК ВКП(б) "Про педологічні перекручення у системі Наркомпросу" практично припинив його існування на тривалий час, який у історії визнають періодом тимчасового занепаду та втрати цінного досвіду.

Наприкінці 1960-х років починається відродження професійного відбору, спричинене розвитком різних аспектів вітчизняної психологічної науки та практичним використанням її результатів, що пов'язане з іменами В.М. Блейхера, Л.Ф. Бурлачука, В.О. Бодрова, О.М. Борисової, Ф.Б. Березіна, К.М. Гуревича, Ю.М. Забродіна, Б.Д. Карвасарського, Є.О. Клімова, Б.В. Кулагіна, А.Є. Лічко, В.І. Лубовського, В.Д. Небиліцина, К.К. Платонова, О.Т. Соколової, Л.М. Собчік та багатьох інших. Цими авторами було встановлено і точно визначено взаємозв'язок методів психодіагностики та професійного відбору, внаслідок чого виник новий напрям "професійна психодіагностика", яка охоплює дослідження та оцінку властивостей індивідуально-професійної орієнтації та раціонального розподілу кандидатів за спеціальностями, вдосконалення професійної підготовки, вирішення системи практичних питань з оптимізації професійної діяльності.

Варто зазначити, що увесь подальший розвиток професійного відбору відбувається у межах цілісної системи професійної орієнтації, оскільки профвідбір становить його невід'ємну складову частину. Приводом же до його відродження стала нагальна потреба у кваліфікованих кадрах у зв'язку з відновленням народного господарства країни та необхідністю прискорення процесів соціально-економічного розвитку. На рівні керівних органів держави ухвалюється низка директивних документів, спрямованих на вдосконалення системи кадрової політики з урахуванням поточних та перспективних потреб суспільства, при цьому значна роль відводилася системі якісного профвідбору. Для координації роботи при республіканських міністерствах освіти створюються міжвідомчі ради, у містах та районах − відповідно міські та районні ради, що сприяло встановленню тісних зв'язків між міністерствами, відомствами, підприємствами та навчальними закладами.

Одночасно з метою науково-методичного забезпечення напряму створюються наукові центри та осередки: Всесоюзний науково-дослідний інститут професійно-технічної освіти (Ленінград); НДІ професійно-технічної педагогіки (Казань); сектор професійного інформування та консультування НДІ психології УРСР (Київ); сектор професійного відбору Інституту гігієни дітей та підлітків Академії медичних наук СРСР; лабораторія з проблем профорієнтації та профвідбору Інституту психології Академії педагогічних наук СРСР. Зусилля науковців і фахівців спрямовуються на вирішення організаційних питань та проблем методологічного характеру, видається багато наукових праць, присвячених обґрунтуванню теоретичних засад профвідбору, профорієнтаційної системи загалом та визначенню її організаційної структури на загальнодержавному рівні. У містах, районах, областях організовуються профконсультативні пункти, навчально-виробничі комбінати, а також спеціалізовані підрозділи підприємств, організацій та медичних закладів. Значним досягненням того часу стало створення розгалуженої мережі територіальних центрів професійної орієнтації: 1987 рік – у Києві, Дніпропетровську та Львові; 1988 – у Херсоні та Одесі; 1989 – у Миколаєві та Кривому Розі [2, с. 13]. На підставі узагальнення практичного досвіду роботи територіальних центрів було поставлено завдання розробити та подати до Ради Міністрів пропозиції щодо подальшої розбудови державної системи професійної орієнтації. З розпадом Союзу реалізація цих задумів стала неможливою, кожна з республік мала вирішувати цю проблему своїми силами та на власний розсуд.

1991 рік – рік набуття Україною незалежності – розпочав наступний етап становлення вітчизняного профвідбору, для якого характерна надзвичайна актуальність розбудови його комплексної системи на державному рівні, що було спричинене переходом до ринкових відносин, потребою реструктуризації господарського комплексу, ліквідацією частини виробництв і підприємств, появою надлишкової робочої сили.

Враховуючи позитивний досвід зарубіжних країн та рекомендації Міжнародної організації праці, Міністерство праці України ухвалює рішення про створення державної системи професійної орієнтації населення. Серед основних завдань її побудови визначено розробку концепції цієї системи та нормативно-правової бази щодо її практичної реалізації, а також створення розгалуженої мережі відповідних центрів. Концепція набула чинності після її схвалення Кабінетом Міністрів України 1994 року. Крім того, згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів, відповідними міністерствами, відомствами і зацікавленими організаціями були розроблені, погоджені та затверджені у встановленому порядку нормативно-правові документи, що регламентують означену роботу та забезпечують її практичну реалізацію.

Одночасно з розробкою нормативно-правової бази в Україні створюється розгалужена мережа профорієнтаційних осередків. Залишені у спадщину центри професійної орієнтації увійшли до структур державної служби зайнятості з одночасним коригуванням напрямів їхньої діяльності щодо урахування нагальних потреб і реальних обставин (насамперед обслуговування дорослого населення через втрату роботи). Наприкінці 1993 року на території країни функціонували 29 центрів професійної орієнтації населення, серед яких: один республіканського рівня (АР Крим), 4 міського (Київ, Кривий Ріг, Севастополь, Дніпродзержинськ) та 24 обласного [2, с. 15]. Усі центри були забезпечені професіональними спеціалістами, які мали не тільки відповідну освіту, а й багаторічний досвід практичної роботи за фахом. Причому значна увага з боку керівництва державної служби зайнятості приділялася питанням підвищення кваліфікації фахівців,

вдосконалення методичного забезпечення та інструментарію, технічного оснащення. Координацію та аналіз роботи, визначення її соціальної та економічної ефективності здійснювали Міжгалузева рада з профорієнтації та професійного навчання, що була створена Міністерством праці та Міністерством освіти, а на місцях – відповідні територіальні ради.

1996 року наказом Державного центру зайнятості, виданим на підставі спільної постанови Кабінету Міністрів та Національного банку України, "Про вдосконалення структури Державної служби зайнятості та економії коштів на її утримання" центри професійної орієнтації населення були ліквідовані, що призупинило спробу створення державної системи профорієнтації населення. Відтак, фактично залишилися тільки базові центри зайнятості. Одночасно неможливість виконання ними відповідних завдань повною мірою та на належному рівні спричинило появу спеціальних підрозділів у структурах окремих міністерств, відомств, навчальних закладів та кадрових агенцій. Проте їхня діяльність, переважно спонтанна та безсистемна, потребувала об'єднання зусиль та координації діяльності окремих осередків, тобто знову постало питання про відновлення цілісної системи на державному рівні. Крім того, гостро відчувався брак відповідних кваліфікованих психологічних кадрів, існувала потреба у створенні системи сертифікації психологічних методик та виданні науково-методичної літератури з психологічних питань професійної придатності.

З огляду на це, 2008 року відповідною постановою Кабінету Міністрів України затверджується нова редакція Концепції державної системи профорієнтації [6], створюється міжвідомча Рада з питань професійної орієнтації населення та доручається відповідним міністерствам, закладам і установам (у межах своєї компетенції) вжити необхідних заходів щодо практичної реалізації покладених на них завдань. Це підкреслює стратегічне значення вказаної проблеми, прагнення налагодити та вдосконалити відповідну роботу, сформувати цілісну та впорядковану систему державного рівня з координацією спільних зусиль, чіткістю дотримання цілей та належним виконанням комплексу запланованих програмних заходів.

Щодо безпосередньо **становлення та розвитку професійного психологічного відбору в правоохоронних органах**, то одне з перших згадувань про офіційне запровадження такого кадрового відбору стосується 1930-х років, що свідчить про найсерйознішу увагу до цього питання з боку вищого керівництва. Зокрема, 1938 року наказом Народного комісаріату внутрішніх справ була введена у дію Інструкція, де зазначалися певні вимоги при відборі кадрів для проходження служби в органах НКВС, яка включала розділи такого змісту: 1) основні негативні критерії щодо оцінки сімейного стану та умов; 2) основні видимі ознаки дегенерації (анатомічні дефекти); 3) фізіологічні ознаки виродження і дегенерації; 4) психічні ознаки виродження і дегенерації. З наведеного вочевидь походить, що до основи критеріїв оцінки профпридатності при кадровому відборі був закладений усебічний алгоритм вивчення особистості з урахуванням як зовнішніх, так і спадкових ознак.

Становлення ж сучасної системи професійного психологічного відбору в органах внутрішніх справ розпочалося з 1971 року, коли була створена перша психофізіологічна лабораторія. Перед нею було поставлене досить локальне завдання з проведення професійного психофізіологічного відбору водіїв спеціального автотранспорту. Отриманий досвід і ефективність її роботи послужили підставою для того, щоб у структурі МВС була організована служба професійного психологічного відбору [7].

Згідно з відомчим наказом від 29 грудня 1973 року була заснована Центральна психонаркологічна лабораторія МВС (ЦПНЛ), у складі якої було організовано

психофізіологічне відділення, яке очолило роботу зі створення системи професійного психологічного відбору органів правопорядку. Одночасно були утворені психофізіологічні лабораторії при військово-лікарняних комісіях МВС Української, Білоруської, Узбецької РСР.

На ЦПНЛ були покладені повноваження щодо здійснення організаційно-методичного керівництва регіональними психофізіологічними лабораторіями, розробки нормативно-правових актів, які регламентують їх діяльність, методичних рекомендацій з організації їхньої роботи (зокрема одними з перших серед них були методичні вказівки про порядок психологічного обстеження кандидатів на посаду водіїв та осіб, які вступають на службу в правоохоронні органи). На оснащенні також з'явилися перші психофізіологічні комплекси.

Розробка основних методичних матеріалів дозволила перейти до етапу, для якого характерне досить широке використання методів професійної психодіагностики при відборі, однак без достатньо чітких (за винятком психофізіологічних) критеріїв оцінки придатності кандидатів на службу. 1980 року ЦПНЛ було реорганізовано у Підрозділ професійного психофізіологічного відбору Методичного центру спеціалізованої медичної допомоги МВС у складі двох відділень: медико-психологічного і професійного психофізіологічного відбору. Питання розробки науково-організаційних основ психологічного відбору, вдосконалення його форм і методів, науково-методичного керівництва діяльністю психофізіологічних лабораторій були покладені на створену 1981 року Центральну науково-дослідну медико-психологічну лабораторію МВС (зокрема розроблені професіограми бійців спецпідрозділів, пожежників, працівників карного розшуку).

Після низки реорганізацій, 1982 року було створено Відділення професійного психофізіологічного відбору Центральної військово-лікарської комісії МВС, яке існувало до 1991 року і здійснювало організаційно-методичне керівництво психофізіологічними лабораторіями військово-лікарських комісій МВС, УВС. Упродовж 1980-х років практично у всіх столицях (і частково у крайових та обласних центрах) союзних республік при військово-лікарських комісіях були організовані психофізіологічні лабораторії.

Одночасно у цей же період були апробовані та впроваджені методи психологічної та психофізіологічної діагностики, розроблені у наукових і освітніх установах. Вперше вони стали використовуватися так широкомасштабно саме у системі МВС, визначивши їх конкретне практичне застосування в інтересах державних структур. Так, якість професійного психологічного відбору в масштабах усієї країни продемонструвала ефективність забезпечення охорони громадського порядку під час проведення "Олімпіади–80" та "Фестивалю–85" (обстежено близько 150 тисяч осіб за рік). Отже, фактичні дані дозволяють констатувати, що наприкінці 1980-х років у системі МВС відповідно до світових наукових стандартів існував доволі цілісний комплекс професійного психологічного і психофізіологічного відбору особового складу до навчальних закладів та практичних підрозділів.

Поштовхом для подальшої розробки психологічних основ діяльності правоохоронних органів стало видання наказу МВС від 15 серпня 1989 року "Про поетапне створення служби психофізіологічного та соціально-психологічного забезпечення роботи з кадрами органів внутрішніх справ". Наказ передбачав переорієнтацію діяльності психофізіологічних лабораторій, створення первинної практичної ланки у вигляді кабінетів (груп) психофізіологічного та соціально-психологічного забезпечення міськрайлінорганів, навчальних закладів і центрів, що підпорядковувались Головному управлінню по роботі з особовим складом МВС України (ГУРОС). Новостворена служба покликана була вирішувати

завдання: 1) психологічної діагностики профпридатності кандидатів на службу та навчання у закладах МВС; 2) розробки та впровадження рекомендацій щодо вдосконалення змісту, організації, засобів та умов діяльності особового складу; 3) динамічного психофізіологічного та психологічного спостереження за працівниками у процесі службової діяльності; 4) профілактики несприятливих функціональних станів та підтримки працездатності працівників у штатних і екстремальних умовах; 5) професійно-психологічної реабілітації на базі лікувально-профілактичних та спортивно-оздоровчих закладів [8; 9]. Наведений перелік свідчить про переорієнтацію на власне психологічні аспекти, що загалом було позитивним перетворенням (проте недостатнім, оскільки мало більше декларативний характер).

Крім того, з урахуванням усіх здобутків і напрацювань, варто зазначити, що система головного підпорядкування підрозділів психологічного відбору Центральній військово-лікарської комісії МВС, що існувала впродовж тривалого часу, наприкінці 1980-х років призвела до негативних наслідків. Замість двох відділень було залишено тільки одне, відбулося скорочення програми досліджень із застосування психофізіологічних (апаратурних) методів, а відбір став набувати все більш експертно-психіатричного характеру. Також звузилося коло питань, які вирішувалися психологами (при тому, що завдання виходили за межі військово-лікарської експертизи), мала місце значна плинність підготовлених кадрів (особливо серед регіональних керівників). Цілком закономірно, що внаслідок таких "змін" система професійного психологічного відбору перестала відповідати вимогам часу, що зрештою призвело до періоду стагнації [10].

Наступний етап розпочався 1993 року створенням Управління виховної та соціально-психологічної роботи у центральному апараті МВС України. У цей час розроблено нормативно-правову базу, визначено основні завдання та функції, організаційно-штатну структуру психологічної служби МВС України. Організовано навчальну базу підготовки фахівців (практичних психологів для підрозділів внутрішніх справ та установ виконання покарань): у Київському інституті внутрішніх справ створено психологічний факультет; дещо пізніше психологічний факультет було створено також у Національному університеті внутрішніх справ (м. Харків) [11].

З 1994 року Управління виховної та соціально-психологічної роботи розформовується, а його функції передаються Головному управлінню роботи з особовим складом МВС України (ГУРОС). Як наслідок, уже існуючі надбання психологічної служби в правоохоронних органах руйнуються, а процес її відновлення починається зі створення у складі ГУРОС відділу психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ [12]. Наявність певних недоліків професійного психологічного відбору кадрів, відсутність психологічного забезпечення проходження служби, проведення професійної психологічної підготовки особового складу здебільшого на теоретичному рівні й т. ін. вимагали вжити відповідних заходів. Саме тому у лютому 1997 року означені питання були розглянуті на колегії МВС України, де затверджено Концепцію психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України. Згідно з вимогами цього документа у всіх органах і підрозділах системи МВС було введено посади психологів.

У грудні 2001 року на базі ГУРОС було створено Департамент роботи з персоналом МВС України (ДРП), якому підпорядковувалася відомча психологічна служба. Психологів органів внутрішніх справ було об'єднано у спеціалізовані

підрозділи – Центри (групи) практичної психології при ГУМВС, УМВС і створено головний підрозділ служби психологічного забезпечення – Центр практичної психології МВС України [13].

Безперечно, важливу умову ефективної діяльності системи професійного психологічного відбору становить розробка нормативно-правової бази – документів, що регламентують трудові, посадові та функціональні параметри служби, закладають ключові основи діяльності, визначаючи завдання, принципи, організаційну структуру, обов'язки і відповідальність, регламентовані заходи застосування повноважень, умови прийняття й проходження служби, права та соціальне забезпечення працівників тощо. Особливого значення у контексті розбудови відомчого психологічного відбору набуло видання наказу МВС України від 28 липня 2004 року № 842 "Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України" [14], що посилювалося вагомим переліком відповідних положень та інструкцій (зокрема щодо організаційних засад самої служби та її структури, етичного кодексу та кваліфікаційних вимог до фахівців, психолого-педагогічного супроводження навчально-виховного процесу у відомчих навчальних закладах, порядку поглибленого психологічного обстеження кандидатів на керівні посади, застосування комп'ютерних поліграфів, групи посиленої психологічної уваги).

Одночасно слід визнати і наявність певних проблем у правовій площині щодо діяльності служби психологічного забезпечення. Так, при тому, що нормативні документи МВС чітко визначали загальні напрями, завдання та функціональні обов'язки фахівців, не було відпрацьовано технологію їхнього виконання з переважної більшості напрямів роботи. Звичайно, не могло не позначитися на розвитку практичної психології у правоохоронних органах і переважно недовірливе ставлення до неї посадовців керівної ланки, а через це – брак фінансування, низький рівень матеріально-технічного забезпечення і т. ін.

2008 року ДРП реорганізовано у Департамент кадрового забезпечення. Центр практичної психології, з часом втративши свій статус, став відділом психологічного забезпечення Управління соціально-гуманітарної та психологічної роботи цього Департаменту. Загальна тенденція нівелювання самостійності, можливостей і повноважень психологічної служби (за одночасного посилення вимог, відповідальності, обсягу завдань та обов'язків, скорочення персоналу, відсутності диференціації у роботі), а також реалії сучасності призвели до потреби змінити ситуацію, що склалася як у правоохоронній системі у цілому, так і у сфері психологічного забезпечення її діяльності. Необхідність зваженої політики, важливість досягнення належного рівня та ефективності результатів, нагальність оптимізації в окресленому питанні – визначають пріоритетність вжиття відповідних заходів на державному рівні, що потребує розумних, доцільних якісних змін у справі реформування Міністерства внутрішніх справ, яке розпочалося 2014 року. На жаль, нівелювання служби психологічного забезпечення (перевіреної роками та дієвими справами), її потужностей і потенціальних можливостей зашкодить загальній справі дотримання правопорядку та законності, спричинить негативні (можливо, навіть, незворотні) наслідки, і з часом доведе помилковість таких дій. Варто врахувати багаторічний позитивний досвід служби і лише вдосконалити й уточнити те, що потребує доопрацювань (замість руйнації системи загалом). Адже у наведеному контексті цілком зрозумілим є підвищення уваги до якісного кадрового складу правоохоронних органів, його професіоналізму не тільки щодо виконання службових обов'язків, а й стосовно особистісної надійності, морально-психологічної стійкості, глибоких психологічних знань і практичних умінь.

Безперечно, здійснити перераховане неможливо без налагодженої організації системи професійного психологічного відбору, підтримки та виваженої позиції керівництва у поєднанні з належним кадровим і методично-матеріальним забезпеченням.

Таким чином, розгляд історичних аспектів розвитку ідей оцінки та прогнозування професійної придатності людей доводить важливість і необхідність дослідження теоретико-методологічних основ організації системи професійного психологічного відбору. На всіх етапах зародження та становлення професійного психологічного відбору як у нашій країні, так і за кордоном виявлялася істотна роль психологічних питань широкого діапазону: від значення стану та можливостей окремих якостей у забезпеченні успішності діяльності до особистісної зумовленості процесів розвитку професіоналів.

Особливості дослідження проблеми визначення професійної придатності свідчать про те, що значна увага у вивченні приділялася, переважно, обґрунтуванню системи професійного психологічного відбору, розробці його методичного апарату, з'ясуванню технології проведення та практичних рекомендацій для окремих спеціальностей і професій. Меншою мірою розроблялися теоретичні питання системного прояву і розвитку особистості професіонала, його здібностей і мотиваційної сфери, психологічного аналізу професійної діяльності, виявлення закономірностей формування професійної придатності та психологічних механізмів регуляції цього процесу, а також встановлення його взаємозв'язку з діагностикою та прогнозуванням.

Аналіз проблеми показав: система професійного психологічного відбору, заснована на чіткій організаційній структурі, підготовці та залученні фахівців, необхідних для досліджень і проведення відбору, комплексному методичному забезпеченні, постійному вдосконаленні самої системи, – характеризується досить високою соціально-економічною ефективністю, що підтверджується багаторічним (більш ніж віковим) практичним досвідом.

Стосовно професійного психологічного відбору в правоохоронних органах слід зазначити: усвідомлення того, що відомча практична психологія неодноразово й достатньо переконливо засвідчувала свою ефективність, а також врахування здобутків, напрацювань та потенціалу психологічної науки, дозволяють сподіватися і на подальший її розвиток. Тим більше, що слід задіяти усі можливі ресурси заради інтересів спільної справи у зміцненні державності та законності, забезпеченні порядку і стабільності у суспільстві, що визначальною мірою залежить від дієздатності та ефективності системи правоохорони.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности : учеб. пособ. для вузов / В.А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 512 с. – (Серия "Современное образование").

2. *Авдєєв Л.Г.* Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації в Україні : наук.-метод. посіб. для працівників служби зайнятості / Л.Г. Авдєєв. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 64 с.

3. *Маклаков А.Г.* Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика : учеб. для вузов / А.Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008. – 480 с. : ил. – (Серия "Учебник для вузов").

4. *Платонов К.К.* Человек в полете / К.К. Платонов. – 2-е изд-е, перераб. и доп. – М. : Воениздат, 1957. – 288 с.

5. *Бурлачук Л.Ф.* Психодиагностика : учеб. для вузов / Л.Б. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 384 с.

6. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 72 (3 жовтня). – С. 53. – Ст. 2426.

7. *Мягких Н.И.* К 30-летию профессионального психологического отбора органов внутренних дел / Н.И. Мягких, Г.В. Шутко // Медицинский вестник МВД России. – 2004. – № 1 (8). – С. 48–49.

8. *Амонс М.О.* Основні етапи формування психологічної підготовки працівників міліції / М.О. Амонс // Наукові конференції. Рубрика: Соціум. Наука. Культура. Психологія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://intkonf.org/amons-m-o-osnovni-etapi-formuvannya-psihologichnoyi-pidgotovki-pratsivnikiv-militsiyi/.

9. *Горбенко Д.А.* Становлення та розвиток психологічної служби в органах внутрішніх справ України : історико-правовий аспект / Д.А. Горбенко // Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. – 2014. – № 1. – С. 156–163.

10. *Мягких Н.И.* Профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел (концепция, принципы, критерии, технологии) : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.06 "Юридическая психология" / Н.И. Мягких ; Санкт-Петербургский университет МВД России. – М., 2004. – 174 с.

11. Характеристика діяльності практичних психологів в органах внутрішніх справ України // Юридична психологія : вступ до спеціальності : мультимедійний навчальний посібник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.naiau.kiev.ua/books/vstup_spec/new-page-2/rozdil3/tema_3_3.html.

12. Навчально-тематичний план, програма та методичні рекомендації до курсу "Організація діяльності психологічної служби" (для студентів Інституту післядипломної освіти, спеціальність "Психологія"). – К. : Інститут післядипломної освіти КНУ імені Тараса Шевченка, 2013. – 24 с.

13. *Сайко О.Й.* Адміністративно-правове регулювання розвитку та напрями удосконалення служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / О.Й. Сайко ; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К., 2012. – 20 с.

14. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 28.07.2004 № 842 (зі змінами, внесеними згідно з наказом МВС № 652 від 08.07.2013) // Офіційний вісник України. – 2004. – № 44. – С. 187. – Ст. 2922.

Отримано 04.04.2016