

ВОРОНОВА Ю.В. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ИЗНАСИЛОВАНЫХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Установлено, что виктимизацию личности определяют как социальные (неполная семья, враждебность, осложненные условия семейной жизни), так и индивидуальные (ориентация на получение удовольствия, сексуальное поведение) факторы.

VORONOVA J.V. SOCIAL-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE PERSON OF THE RAPED MINORS

It is established, that persons victimization determine how social (incomplete family, the animosities, the complicated conditions of home life), and individual (orientation to reception of pleasure, sexual behavior) factors.

**О.В. ДИШКАНТ***УМНСУ в Херсонській області*

УДК 159.9.07:355.588

**ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
ВІДБОРУ В АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНІ ПІДРОЗДІЛИ**

Проаналізований існуючий порядок проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в підрозділи МНС, його обумовленість і необхідність; викладені міркування щодо необхідності покращення якісного складу аварійно-рятувальних підрозділів шляхом всебічного вивчення особистих характеристик кандидатів на службу.

Професійно-психологічний відбір включає в себе комплекс заходів, який має за мету раціональний розподіл кандидатів на службу за спеціальностями, якісний добір кандидатів на навчання в профільні заклади освіти, і забезпечує відповідність психологічних якостей і здібностей вимогам професійної діяльності. Психологічне обстеження дозволяє оцінити рівень розвитку пізнавальних психічних процесів (пам'яті, уваги, мислення, сприймання), психомоторику, емоційно-вольові якості і рівень нервово-психічної стійкості.

Основний об'єкт вивчення при проведенні професійно-психологічного відбору – це особистість людини. Її структуру можна представити наступним чином:

- мотиваційна сфера (бажання, мотиви, цінності, цікавості);
- характер (відношення до себе, довколишніх, до праці та ін.);
- темперамент (тривожність, емоційність, імпульсивність й т.д.);
- інтелект (якість пізнавальних психічних процесів);
- психомоторика (особливості рухових дій);
- сенсорика (особливості зорового, слухового та інших аналізаторів).

Дані якості доцільно оцінювати: за допомогою методів спостереження, бесіди, аналізу біографічних даних, різних видів опитувальників; можливо зробити висновки з приводу розвитку мотиваційної сфери кандидата, його характеру та темпераменту. Рівень розвитку розумових здібностей можна оцінити за допомогою завдань по опрацюванню

різних видів інформації, психомоторику людини оцінюють через виконання різних видів рухів у визначених умовах; рівень розвитку сенсорних відчуттів визначають шляхом виміру різних видів чуттєвості [1].

При проведенні професійно-психологічного відбору використовують різні методичні прийоми. До більш поширених відносять тести, які передбачають певну форму пред'явлення і опрацювання матеріалу та порядок роботи обстежуваного з ним.

Тести використовуються для оцінки різних індивідуально-психологічних особливостей (якостей нервової системи, темпераменту, інтелектуальних процесів та ін.). За структурою вони поділяються на вербальні (різні види опитувальників) та невербальні (наприклад, тест ДДЛ, "Неіснуюча тварина", тест Роршаха й т.д.). Також використовують методи вільного спостереження, бесіди, хід яких можливо коригувати під час проведення.

При невеликій кількості кандидатів на службу не завжди доцільно використовувати професійно-психологічний відбір в повному вигляді при оцінюванні придатності кандидата до конкретної спеціальності. Більш доцільно за допомогою набору методик проводити визначення загального рівня розвитку кандидата та відповідність його індивідуальних якостей декільком видам спеціальностей. За результатами обстеження кандидату пропонується та спеціальність, де він буде працювати більш ефективно.

Необхідність психологічного обстеження кандидатів на службу обумовлена:

- високими вимогами до здібностей людини під час ви-

конання службових та бойових завдань;

- значними наслідками помилок, допущених під час виконання бойових завдань по ліквідації пожеж, наслідків аварій та стихійних лих;

- необхідністю зниження економічних витрат на підготовку професійно непридатних фахівців;

- резонансність та негативний вплив на босдатність підрозділів будь-якого випадку порушення дисципліни, конфлікту, кримінального діяння.

Головна мета обстеження – визначення відповідності індивідуальних якостей кандидата на службу тим вимогам, що висуває вид діяльності до індивідуальних характеристик людини. Стійкість психофізіологічних якостей по відношенню до різних дій зовнішнього та внутрішнього середовища є одним із основних факторів надійності прогнозу професійної придатності і може бути визначена за допомогою психологічного обстеження.

На даний час професійно-психологічний відбір в аварійно-рятувальні підрозділи, згідно нормативних документів МНС, здійснюється працівниками управлінь (відділів) по роботі з персоналом спільно з працівниками секторів (центрів) психологічного забезпечення здійснюється стосовно всіх кандидатів на службу та навчання.

Професійно-психологічний відбір до підрозділів МНС має чотири послідовні етапи:

1. *Попереднє психологічне обстеження* здійснюється співробітниками секторів (центрів) психологічного забезпечення ГУ(У)МНС після ознайомчої профорієнтаційної бесіди, проведеної з кандидатом на службу в тому підрозділі, де він планує працювати. Всі фахівці, які проводять психологічне обстеження кандидатів на службу та навчання, повинні мати вищу психологічну освіту і зобов'язані дотримуватись професійної етики і деонтології.

Основна ціль попереднього психологічного обстеження - визначення відповідності індивідуально-психологічних якостей кандидата умовам майбутньої професії та прогноз доцільності його подальшого вивчення. Проведення даної процедури дозволяє скоротити витрати підрозділів по проведенню повного вивчення, регламентованого вимогами нормативних документів через відсів професійно непридатних осіб.

Під час попереднього вивчення доцільно ознайомитись з наявними документами кандидата: трудовою книжкою, військовим квитком, характеристиками з місць навчання, роботи, та строкової служби.

Проводячи аналіз документів потрібно звертати увагу на характер цивільної спеціальності кандидата, спеціальності, за якою він проходив строкову службу в збройних силах. В документах можуть знайти відображення особливості, які розкривають якості характеру і темпераменту: товарищескість, акуратність, працьовитість, сміливість, емоційна збудженість та інші риси, які мають значення при виконанні службових обов'язків. Аналіз документів дає матеріал для бесіди з кандидатом.

Правильно проведена бесіда, в сукупності з іншими методами, забезпечує ефективність прогнозування успішності роботи в майбутній спеціальності.

При оцінці ділових та особистих якостей кандидата необхідно брати до уваги культуру його мовлення і жестів, вираз обличчя, швидкість реакції і т.д. Роблячи висновки, необхідно враховувати довколишню обстановку і емоцій-

ний стан кандидата. Також необхідно пам'ятати про хибність першого враження - тільки на основі зовнішнього вигляду не можна в повній мірі визначити позитивні чи негативні риси людини.

Для оцінки якостей особистості також *використовуються опитувальники*, що включають в себе питання, на які кандидат повинен дати відповідь, вибравши один із зазначених варіантів. Питання складаються таким чином, щоб відповіді дозволяли отримати оцінку тих чи інших якостей особистості кандидата.

2. *Соціальний етап.* Здійснюється кадровими апаратами задля перевірки кандидата на службу за демографічними (вік, освіта, служба в армії), біографічними та моральними (компрометуючі вчинки і зв'язки) показниками.

3. *Медичний етап.* Проводиться на базі медичних закладів, які обслуговують підрозділи МНС, спрямований на виявлення можливих патологій, що перешкоджатимуть проходженню служби. З цієї метою проводиться всебічне обстеження лікарськими комісіями стану здоров'я кандидата, в тому числі виявлення психічних розладів і відхилень шляхом психо-фізіологічного обстеження, яке направлене на виявлення психопатологій.

4. *Визначення фізичної підготовленості* Проводиться працівниками відділу по роботі з персоналом, включає в себе ряд нормативів:

- біг 100 м;

- підтягування на перекладині (згинання та розгинання рук в упорі лежачи);

- біг 1000 м.

Загальна оцінка виставляється з урахуванням виконання трьох вправ, незалежно від послідовності їх виконання.

5. *Визначення психологічної придатності* Проводиться психологами Головних управлінь (управлінь) МНС України в областях на основі аналізу сформованої особової справи кандидата. Рівень придатності кандидата на службу та навчання визначається з урахуванням результатів вивчення, рівня фізичної підготовленості та результатів медичного обстеження. За результатами професійно-психологічного відбору психолог готує довідку, до якої включається психологічна характеристика кандидата на службу і висновок про рівень його придатності. Довідка подається керівництву для прийняття рішення про призначення кандидата на посаду.

Уяву про якості особистості не можна отримати лише під час проведення тестування. Для цього необхідне проведення аналізу умов її формування і розвитку людини. Вивчення динаміки розвитку особистості перед влаштуванням на службу до підрозділів МНС дозволяє виявити соціальні передумови формування і закріплення у кандидата тих чи інших професійно важливих індивідуальних якостей, допомагає знайти в попередній діяльності людини прояви, що дозволяють оцінити рівень розвитку різних психічних процесів, визначити рівень стійкості зацікавленості, ціннісних орієнтацій, рис характеру, а також визначити загальний напрямок і склад методичних прийомів для подальшого обстеження особистості кандидата.

Аналіз умов виховання і розвитку людини дозволяє зробити припущення про її моральні принципи, риси характеру, професійну зацікавленість, особливості емоційно-вольової сфери, стиль поведінки в колективі, організаторські та комунікативні здібності. Проводячи аналіз життєво-

го шляху кандидата, можливо пояснити наявність різних, іноді протилежних якостей характеру, що діагностуються під час проведення психологічного обстеження, визначити динаміку розвитку особистості та дати прогноз розвитку та зміни особистих якостей під час роботи в аварійно-рятувальних підрозділах [1].

Індивідуальні якості людини, які необхідні для життя в суспільстві та успішної професійної діяльності, набуваються не з моменту народження, а формуються під час засвоєння соціального досвіду життєдіяльності у визначених умовах, під час виконання різних функцій та обов'язків. Саме діяльність забезпечує розвиток провідних індивідуально-психологічних якостей особистості. Під час проведення заходів професійного відбору відсутня можливість перевірити рівень розвитку кандидата на виконанні конкретних бойових завдань, тому досить інформативним може бути аналіз життєдіяльності кандидата до його роботи в підрозділах МНС.

Під час проведення психологічного обстеження кандидата на службу одним з основних питань для вивчення є внутрішні джерела активності людини, тобто потреби, цікавості, уподобання, які безпосередньо визначають його поведінку і відношення до різних видів діяльності

В психології відокремлюють дві категорії потреб:

- нижчі (природні), які притаманні людині, як природному організму (повітря, їжа, сон, рух і т.д.);
- вищі, притаманні лише людині. Потреби даної групи розподіляються в свою чергу на матеріальні (потреби в умовах побуту, знаряддях праці й т.п.) та духовні (потреби в улюбленій праці, в спілкуванні з товаришами, в витворах мистецтва, різного роду інформації тощо).

Ці потреби цілком визначаються умовами соціального розвитку людини. На їх основі формуються мотиви діяльності і професійна направленість. Без аналізу провідних мотивів діяльності і професійної направленості, неможливо зрозуміти і оцінити потенціал можливостей людини в тій чи іншій галузі праці та надати прогноз його успішності в навчанні та службі.

Визначити професійну направленість можна за допомогою аналізу схильностей, інтересів, прагнень, ідеалів, світогляду та переконань людини [2].

Зрілість направленості визначається суспільним значенням основних прагнень особистості. Вона визначається через зрілість суджень і оцінок оточуючого, змістовність інтересів та уподобань, активність, сталий світогляд.

Широта направленості визначається сукупністю різних потреб, які плануються людиною до реалізації в процесі діяльності, а також наявністю правильного уявлення про деталі майбутньої професії.

Осмисленість направленості пов'язана з її широтою, та зумовлена рівнем інформованості кандидата про специфіку майбутньої роботи, її вимоги до особистості людини, а також адекватність співвідношення особистих потреб, схильностей та здібностей з цими вимогами.

Стійкість направленості визначається тривалим професійним прагненням людини. При її оцінці необхідно з'ясувати час, на протязі якого проявляються схильності до конкретного виду діяльності, визначити динаміку успіхів.

Дієвість направленості характеризується активністю людини в досягненні поставлених цілей.

Таким чином, визначення професійної направленості відбувається через комплексний аналіз ряду соціально-психологічних характеристик людини, таких як світогляд, пізнавальні та професійні інтереси, заняття у вільний час, відношення до оточуючих та до самого себе, наявність практичних навичок, отриманих під час навчання та роботи. Вивчення направленості повинно бути всебічним та розглядати визначені характеристики з урахуванням їх постійності і стійкості.

Професійну направленість можна виявити через аналіз документів, анкетування, аналіз життєвих подій, узгаляння незалежних характеристик, індивідуальну співбесіду.

До моменту влаштування на роботу в аварійно-рятувальні підрозділи, у людини вже сформовані досить стійкі індивідуально-психологічні особливості, навички колективної поведінки та спілкування з оточуючими. Спілкування – це обов'язкова умова будь-якої діяльності, основний чинник створення колективу, причина виникнення та розвитку різних індивідуально-психологічних якостей людини.

Вивчення особливостей спілкування кандидата на службу необхідне, перш за все, при відборі на спеціальності, які безпосередньо пов'язані з процесом спілкування, і потребує наявності відповідних здібностей і навичок кандидата (співробітники державного пожежного нагляду, керівний склад рятувних підрозділів), а також на спеціальності, де якість виконання службових завдань залежить від злагодженої роботи колективу в цілому (в добових караулах під час ліквідації пожеж, наслідків аварій та стихійних лих). Виявлення особливостей спілкування кандидата доцільно проводити через аналіз його сімейного життя та тих соціальних груп, в яких проходило формування його особистості.

Для вивчення особливостей спілкування кандидата та його домінуючої поведінки в колективі доцільно використовувати аналіз документів, анкетування, індивідуальну співбесіду, психодіагностичний метод.

Соціально-психологічне вивчення направлене на оцінку тих якостей особистості, які розвиваються під впливом соціальних факторів протягом життя людини, в процесі виховання та виконання конкретних видів діяльності. Майже всі важливі життєві події мають відображення в документах, які кандидат подає при оформленні на службу. Аналіз життя родини кандидата можна провести за автобіографією, довідкою про склад сім'ї, довідками вивчення кандидата за місцем проживання, опитування сусідів і т.д. Аналіз роботи в колективах (вид колективу, тривалість перебування в ньому кандидата, результативність його навчальної чи трудової діяльності) проводиться за допомогою трудової книжки, характеристик з місця роботи та навчання. Незрозумілі факти біографії кандидата з'ясовуються в ході індивідуальної бесіди [3].

Під час проведення психологічного обстеження кандидата на службу оцінюються якості нервової системи, темпераменту, особливості характеру, пізнавальних психічних процесів, рівень розвитку яких необхідно враховувати під час професійно-психологічного відбору.

З практики добре відомо, що не всі люди однаково швидко і легко оволодівають навичками, необхідними для

виконання службових обов'язків. В одних випадках співробітник швидко оволодіває необхідними для самостійної роботи вміннями та навичками, інші працівники, навіть після тривалого навчання, недостатню підготовленість до виконання службових обов'язків. Основною причиною такого стану є розбіжність людей за здібностями. Але наявність вроджених здібностей ще не може бути основою їх успішного використання в навчанні та трудовій діяльності. В тих випадках, коли задаткам протистоять лінощі, їх розвиток може не відбутися. Тому, поряд з виявленням здібностей доцільно прогнозувати можливості людини до розвитку виявлених якостей.

До пізнавальних психічних процесів, що потребують діагностування відносять:

- *відчуття* (відображення окремих якостей предметів довколишнього світу через їх безпосередню дію на органи відчуття людини). Вони можуть класифікуватись по видам аналізаторів: зорові, слухові, тактильні, больові, температурні й т.д. Оцінка якостей аналізаторів проводиться при відборі на спеціальності, що потребують їх абсолютного розвитку. Наприклад диспетчер (радіотелефоніст) на пункті зв'язку частини повинен мати високу чуттєвість слуху;

- *сприймання* (процес формування суб'єктивного образу предмету чи явища, що діє на органи відчуття);

- *пам'ять* (форма психічного відображення дійсності, що включає процеси запам'ятовування, зберігання, впізнання та відображення людиною власного досвіду). За типом запам'ятовування матеріалу пам'ять класифікують на образну, вербальну, рухову і емоційну. У відповідності до аналізаторів відокремлюють зорову, слухову, кінестетичну та інші види пам'яті;

- *мислення* (процес, пізнавальна діяльність, наслідки якої характеризуються узагальненим опосередкованим відображенням дійсності);

- *увага* (динамічна характеристика, яка проявляється в процесі психічної діяльності, визначається як направленість психічної діяльності на визначені предмети чи явища дійсності).

Якості темпераменту по В.С. Мерлінгу утворюють визначені співвідношення, які характеризують тип темпераменту. До найбільш вивчених відносять емоційну збудливість, силу емоцій, тривожність, імпульсивність, активність, ригідність, втомлюваність, екстра-інтроверсію. *Екстраверсія* визначається як направленість особистості на предмети, явища зовнішнього світу, *інтроверсія* - внутрішня направленість особистості, перевага абстрактних ідей над конкретними явищами дійсності.

З точки зору нейрофізіологічних механізмів, припускають, що інтроверти мають високу силу і швидкість виникнення процесів збудження, що сприяє швидкому утворенню умовних рефлексів в процесі навчання. У інтровертів виявлені більш низькі сенсорні та больові пороги. Високий рівень активності інтровертів вважають причиною їх схильності до уникання зовнішньої стимуляції, яка може вивести рівень активації за межі оптимальних значень. Екстраверти, навпаки, прагнуть до такої стимуляції.

При вивченні психомоторної діяльності встановлені якісні розбіжності між інтро- і екстравертами. Екстраверти схильні до більшої швидкості виконання поставлених завдань, навіть якщо кількість допущених помилок також зростає. Інтроверти приділяють більше уваги точному і

безпомилковому виконанню роботи, що призводить до зниження швидкості роботи, що виконується. Екстраверти більш схильні до спілкування з людьми, краще розбираються в їх особливостях, особистих проблемах, вміють прогнозувати їх реакції і поведінку. Тому вони більш схильні до професій, що потребують навичок спілкування. Особливості інтровертів визначають їх успішність в різних видах професійної діяльності, що потребують наполегливості, монотонної праці та пунктуальності [3].

Тривожність означає особливий стан та якість темпераменту. Цей стан характеризується неприємним відчуттям занепокоєння, напруження, нервозності, почуттям небезпеки, незрозумілої загрози, які супроводжуються активацією вегетативної нервової системи. Тривожність полягає у схильності до стану тривожності в різних загрозливих ситуаціях. В.С. Мерлін визначає тривожність як емоційну збуджуваність в ситуації загрози. Надмірна тривожність знижує ефективність навчання і діяльності. Незначний її рівень може сприяти навчанню, визначаючи тривалий час підготовки до занять, він корисний і в роботі, що потребує підвищеної обережності й ретельності.

Активність визначається як особиста характеристика, яка виражає природне прагнення особистості до різного навантаження в розумовій та психомоторній сфері, до ефективного освоєння довколишнього середовища.

Емоційність разом з активністю є основною складовою темпераменту. Під емоційністю розуміють здатність до емоційних переживань. Оцінка загальної емоційності і визначення домінуючих переживань можлива за допомогою проєктивних методик. В.С. Мерлін вважає емоційність одною з основних якостей темпераменту. Показником сили емоцій вважають зміну продуктивності діяльності у відповідь на емоційно значущий подразник. Емоційну збуджуваність визначають за найменшою інтенсивністю зовнішніх чи внутрішніх подразників, які викликають емоційні реакції. До кола емоційності належить фактор нейротизму, що оцінюється за опитувальником Айзенка. Особи з високими оцінками за даним фактором відокремлюються емоційною лабільністю, гіперактивністю та повільним поверненням до звичного стану після переживань, часто мають різні розлади: головний біль, безсоння, порушення травлення та ін. Є припущення, що високий нейротизм передусім невротичним розладам, хоча високі значення цього фактору не завжди підкріплені невротичними станами.

Поняття "*Ригідність*" тісно пов'язане з інертністю, консерватизмом, важкістю швидкого переключення з одного виду діяльності на інший.

Описано декілька видів ригідності:

- сенсорна (подовження відчуття після закінчення дії стимулу);

- моторна (важкість перебудови звичних дій та рухів);

- емоційна (продовження дії емоційного відчуття після закінчення дії стимулу);

- у сфері пам'яті та мислення (інерція суджень, способів вирішення завдань, і т.д.).

Для виміру ригідності використовують опитувальники, методики вивчення процесів мислення, пам'яті, уваги.

Характер людини – індивідуальне співвідношення

найбільш стійких, суттєвих особливостей особистості, які мають прояви в поведінці людини і визначаються у відношенні до себе (рівень вимог, критичності, самооцінки); до оточуючих (колективізм-індивідуалізм, альтруїзм-егоїзм, грубість-ввічливість та ін.); до дорученої справи (лінощі-працездатність, ініціативність-пасивність, відповідальність-безвідповідальність, організованість і т.д.); вольові якості (готовність до подолання перешкод, душевного і фізичного болю, ступінь наполегливості, самостійності, рішучості, дисциплінованості). Характер – це сукупність вроджених якостей вищої нервової діяльності з набутими протягом життя індивідуальними рисами. Тобто, характер і темперамент людини пов'язані між собою. Добрими, злими, тактовними, або навпаки бувають люди з різними типами темпераменту, однак при визначеному типі темпераменту окремі риси набуваються легше, інші – важче. Наприклад, організованість, дисциплінованість легше виробити флегматику, ніж холерику; доброти, емпатію – меланхоліку. Бути хорошим організатором, комунікабельною людиною простіше сангвініку та холерику. Однак дефекти характеру неприпустимо виправдовувати якостями темпераменту. Тактовним, стриманим, товариським можна бути при будь-якому типі темпераменту.

Важливим напрямком оцінки придатності кандидатів є виявлення осіб що мають знижену пристосованість до умов майбутньої служби, схильні до нервово-психічних зривів, порушень службової та виконавчої дисципліни. Подібні відхилення в поведінці часто обумовлені явними або латентними порушеннями емоційної, вольової, інтелектуальної регуляції, об'єднаними в поняття "нервово-психічна нестійкість". Ця якість обумовлює схильність до зривів нервової системи при значному психічному та фізичному напруженні.

Поняття *нервово-психічної нестійкості* включає в себе перед патологічний стан з не вираженою, компенсованою легкою патологією психічної діяльності, неоднорідною як за симптоматикою, так і за динамікою [4]. Прояви нервово-психічної нестійкості відмічаються при акцентуаціях характеру, легких ступінях розумового недорозвитку, токсикоманіях, початкових стадіях деяких психічних захворювань та прикордонних нервово-психічних розладах.

Окремі відхилення в емоційній, вольовій, інтелектуальній та мотиваційній діяльності зустрічаються практично в кожній людині, але їх вираженість настільки незначна, що вони не накладають відбиток на особистість в цілому. При хворобливому або передхворобливому стані з нервово-психічною нестійкістю ці відхилення носять стійкий характер і суттєво відбиваються на особистісній структурі поведінки та діяльності людини.

Нервово-психічна нестійкість на рівні поведінки і діяльності особистості знаходить прояви в особливостях пізнавальної, емоційно-вольової сфер, диспозиційних структур вищих соціальних рівнів.

Ведучим критерієм для визначення загального розвитку служить здатність до навчання, сума наявних знань, вмінь та навичок людини. Ознаками нервово-психічної нестійкості в даному випадку будуть низька загальна ерудиція, суттєві "білі плями" в шкільних знаннях, відсутність елементарних для даного віку навичок праці, не-

вміння виконати нескладні доручення, які потребують проявів особистої ініціативи.

Професійні порушення в осіб з нервово-психічною нестійкістю частіше пов'язані не лише з недостатніми спеціальними знаннями та низьким рівнем здатності до навчання, але з недостатньою психологічною витримкою, неспроможністю зберігати і реалізовувати свої навички в складних, напружених обставинах. Нестійкі особи швидко втомлюються, мають розсіяну увагу, розгубленість та загальмованість, або схильні до безладної імпульсивної діяльності в напружених ситуаціях.

Недотримання дисциплінарних норм у нестійких осіб проявляється в агресивних реакціях - бійках, демонстративній непокорі керівникам, актах самоагресії (спробах членушкодження, суїцидальних діяч і т.д.).

Можливі реакції втечі від складної ситуації - самовільний невихід на роботу без поважної причини, порушення розкладу дня, встановленої форми одягу, крадіжки, іноді - незграбні, дивні вчинки. Слід зауважити, що не всі дисциплінарні порушення здійснюються нестійкими особами. Проблема підтримки дисципліни значно ширша і складніша. Розлади в сфері спілкування виявляються у відношенні до товаришів: підозрілість, помисливість, недовіра, надмірна сором'язливість, полохливість, підвищена чутливість, прагнення бути в центрі уваги та інші порушення міжособистих відносин.

Таким чином, різні прояви нервово-психічної нестійкості обумовлені порушеннями на різних рівнях саморегуляції особистості та організму. Загальним підсумком всіх порушень є відхилення в сфері спілкування та діяльності, тобто ознаки недостатньої соціальної адаптації людини.

Вивчення психофізіологічних якостей кандидатів на службу в підрозділі МНС є одним з важливих напрямків роботи по підвищенню боєздатності аварійно-рятувальних підрозділів. Воно передбачає покращення якості комплектування підрозділів особовим складом, можливість набуття курсантами курсів початкової підготовки спеціальних вмінь та навичок в обумовлені строки, скорочення часу на підготовку та тренування, а також зниження відсіву курсантів та підвищення психологічної стабільності в колективах. Особливу увагу при цьому необхідно приділяти вивченню ролі фізичних, психофізіологічних та особистих якостей людини і їх проявів в її професійній діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организаци. – Самара: "БАХРАХ-М", 2001. - 223 с.
2. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А.Е. Тарас, К.В. Сельченко. - М.: АСТ, 2002. - 476 с.
3. Столяренко Л.Д. Основы психологии для студентов ВУЗов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. - 733 с.
4. Бондаренко М.Г., Вернодубов М.П., Осипов В.Б. Управление адаптации молодежи и военнослужащих к службе в армии. - Одесса, 1995. - 206 с.

Надійшла до редколегії 02.09.2004

ДЫШКАНТ Е.В. ПОНЯТИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА В АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

Проанализирован существующий порядок проведения профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в подразделения МЧС, его обусловленность и необходимость; изложены соображения о необходимости улучшения качественного состава аварийно-спасательных подразделений путем всестороннего изучения личных характеристик кандидатов на службу.

DISHKANT E.V. OF CONCEPT AND THE MAINTENANCE OF PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL SELECTION IN RESCUE DIVISIONS

The existing order of realization of professional-psychological selection of candidates for service in divisions of the Ministry of Emergency Measures, its conditionally and necessity is analyzed; reasons about necessity of improvement of qualitative structure of rescue divisions are stated by all-round studying personal characteristics of candidates for service.



С.Ю. ЛЕБЕДЕВА

Національний університет внутрішніх справ

УДК 159.9.072:351.749

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕСТУ ММРІ ПРИ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ДОБОРІ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ У СПЕЦПІДРОЗДІЛ “СОКІЛ”

На прикладі кандидатів на службу у спецпідрозділі “Сокіл” розглянуто алгоритм побудови психологічного дослідження індивідуальних особливостей особистості з використанням тесту ММРІ.

Сьогодні, у відношенні психологічного добору, існує помилкова думка, що він може вирішити багато кадрових проблем, пов'язаних із плінністю, змінюваністю, професійною деформацією, створенням професійного ядра служб та ін. Схема міркувань приблизно наступна: відібрати тих, хто може стійко переносити всі тяготи і позбавлення міліцейської служби, відданих професійному обов'язку, не чуттєвих до професійної деформації і т.п. Якщо в процесі добору реалізувати подібні критерії, то і не буде описаних нижче кадрових проблем. Хоча упродовж останніх п'яти років більше як утричі скоротилося число засуджених працівників за скоєні злочини, майже вдвоє – за посадові злочини, проте залишається ще значним кількістю персоналу ОВС, притягнутих до відповідальності за порушення законності і вчинення злочинів. При цьому останнім часом спостерігається різкий ріст частки осіб, що учинили злочин і посадові провини при незначному терміні служби в ОВС [1].

Слід зазначити, що порушення законності і випадки злочинних дій серед працівників правоохоронних органів є відбитком тих кризових і конфліктних процесів, що відбуваються в різноманітних сферах суспільства і цілком не пов'язані з недоліками професійного добору [2]. Треба також враховувати і фактор професійної деформації [3].

Соціальне оточення, в яке потрапляє прийнятий на службу кандидат, формує його установки і соціальні норми. Дуже часто несприятливе оточення і спілкування з кримінальними прошарками суспільства поступово роблять деформуючий вплив на персонал ОВС. Проте, той факт, що спостерігається різкий ріст частки осіб, що учинили провини і злочини при незначному терміні служби в ОВС, усе ж свідчать про недосконалість існуючої системи професійного добору й у значній мірі його соціально-правового і психологічного аспектів [4].

Діяльність центрів психіатричної допомоги та психофізіологічного добору націлена лише на виявлення латентної психопатології (іншими словами, на допомогу психіатрам). Тому сьогодні точно оцінити ефективність психологічного добору в органах внутрішніх справ важко, тим більш що психологічний аспект фахового добору в ОВС ще недостатньо розроблений [5].

При обстеженні кандидата до ОВС треба враховувати і той факт, що кожна професія в межах правоохоронної діяльності сполучена не тільки з виконанням набору специфічних оперативно-службових задач, але і з особливостями режиму праці і відпочинку, станом і особливостями навколишнього зовнішнього середовища, з екстремальними факторами. Не всі люди рівною мірою можуть при-