

УДК 159.9:355.2

## Визначення критеріїв професійного психологічного відбору на навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України

Мацегора Я.В., Воробйова І.В.

Статтю присвячено проблемі визначення критеріїв професійного психологічного відбору на навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України на сучасному етапі трансформації стандартів правоохоронної діяльності. За допомогою авторського автоматизованого психодіагностичного комплексу досліджено психологічні якості, що забезпечують загальну успішність професійного навчання курсантів Академії внутрішніх військ МВС України.

Ключові слова: професійний психологічний відбір, критерії відбору, успішність засвоєння професії, правоохоронні органи, життєстійкість.

Статья посвящена проблеме определения критериев профессионального психологического отбора на обучение в высших военных учебных заведениях МВД Украины на современном этапе трансформации стандартов правоохранительной деятельности. С помощью авторского автоматизированного психодиагностического комплекса исследованы психологические качества, которые обеспечивают общую успешность профессионального обучения курсантов Академии внутренних войск МВД Украины.

Ключевые слова: профессиональный психологический отбор, критерии отбора, успешность освоения профессии, правоохранительные органы, жизнестойкость.

Article is devoted to a problem of definition criterias of professional psychological selection on training in the highest military educational institutions of the MIA of Ukraine at the present stage of transformation of standards of law-enforcement activity. By means of the author's automated psychodiagnostic complex psychological qualities which provide the general success of vocational training of cadets of Academy of internal troops of the MIA of Ukraine are investigated.

Keywords: professional psychological selection, selection criteria, success of development of a profession, law enforcement agencies, hardiness.

Постановка проблеми. Гуманізація українського суспільства вимагає змін вимог до діяльності сил охорони правопорядку. Так, начальник Академії внутрішніх військ МВС України С.Т. Полторак вказує: “Останнім часом відзначається зростання негативного ставлення до співробітників сил охорони правопорядку, падіння престижу служби у правоохоронних органах. Зростання злочинності, прорахунки та недоліки в діяльності правоохоронців, що викликають невдоволення громадян або значний суспільний резонанс, негативний досвід особистих контактів населення з правоохоронцями – все це ставить перед співробітниками сил охорони правопорядку нові завдання, зумовлює потребу перегляду стратегічних напрямків їх діяльності, пошуку нових підходів до організації та здійснення громадського порядку і боротьби зі злочинністю” [9, с. 3].

При цьому, вже понад 5 років провідними науковцями, які безпосередньо пов'язані з підготовкою кадрів для правоохоронних органів, обговорюється необхідність нових стандартів правоохоронної діяльності і правоохоронців. Г.О. Пономаренко так описує правоохоронця нового типу: “Він повинний буде діяти на основі творчого мислення, нового розуміння відповідальності, уміння висувати конструктивні пропозиції і реалізовувати їх. Світоглядна позиція майбутнього працівника міліції, що постійно знаходиться на перетинанні світу закону і світу злочину, має надзвичайне значення. Тому, що саме від його позиції частково залежить не тільки спокій, але і життя інших людей. При цьому, виконувати свою гуманістичну місію правоохоронця можуть тільки при сформованості таких моральних принципів, як: ставлення до людини, як вищої цінності; переконаності і розуміння соціальної значущості ролі правоохоронця (“охороняти право”) у суспільстві; гуманізація і правильне розуміння ролі насильства в правоохоронній діяльності; принциповість, справедливість і толерантність; патріотизм і почуття національної гідності громадянина України, професійна солідарність... Це моральні основи діяльності правоохоронця, моральна програма-мінімум” [8].

Погоджується з необхідністю змін вимог до правоохоронців і О.М. Бандурка. На його думку, фахівці правоохоронної діяльності нового типу – це “висококваліфіковані професіонали, які мають не тільки відповідні знання та уміння, навички професійної діяльності, але і таку мотивацію і самосвідомість, що відображають ставлення до людини як до найвищої цінності” [2, с.128-129].

Зміни стандартів правоохоронної діяльності і правоохоронців мають внести корективи у критерії професійного психологічного відбору останніх, в тому числі і відбору на навчання у вищих навчальних закладах МВС України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізуючи в цілому стан психологічного відбору до правоохоронних органів, В.І. Барко вказує, що він зараз знаходиться на етапі становлення через недостатню самостійність, відсутність критеріїв і слабе правове забезпечення [3, с.15].

У пошуку нових критеріїв професійного відбору до правоохоронних органів О.В. Негодченко звертається до досвіду закордонних колег (Німеччини, США, Канади). Як наслідок, він припускає доцільним при психофізіологічному відборі акцентувати увагу на таких нових для

нашої системи відбору якостях як: слабкі місця характеру, особливості поведінки в колективі, емоційне реагування, а також ставлення до себе [6].

Втім, сьогодні розуміння професійного психологічного відбору як виявлення (діагностики) відповідності індивідуально-психологічних рис особистості вимогам професії піддається критиці. Вважається більш доцільним використовувати поняття готовності до майбутньої професійної діяльності, в основі якої лежать такі особистісні новоутворення як професійно-ціннісні орієнтації, мотиви вибору професійних переваг (Г.А. Гусева, Л.В. Радіна та ін.), "Я-концепція" майбутнього професіонала (В.С. Агапов, І.С. Шейнюк та ін.), а для екстремальних професій – здатність долати стреси. При цьому, А.С. Мельничук відзначає, що пристосування до нових мінливих умов і психологічний захист від несприятливих умов професійного середовища міцно пов'язані з творчим потенціалом особистості. Тому при підготовці фахівців необхідно включати в програму навчання дисципліни, що розвивають загальну ерудицію, яка, в свою чергу, є джерелом адаптації до змін, що відбуваються у професійній діяльності.

Провідні російські спеціалісти з проблеми професійного відбору до правоохоронних органів (Б.Г. Бовін, М.І. Мягких, О.Д. Сафронов) вказують, що ефективний професійний відбір кадрів повинен ґрунтуватися на врахуванні не стільки психофізіологічних особливостей претендентів, як це робилося донедавна, скільки на врахуванні їх особистісних якостей – соціально- і професійно-мотиваційних якостей, правосвідомості, морально-психологічної підготовленості, що є основою здатності до правоохоронної діяльності [7].

Як бачимо, попри загальну переконаність науковців у необхідності нового стандарту правоохоронця і, відповідно, нових критеріїв відбору до правоохоронних органів, немає одностайності в питаннях безпосередніх критеріїв професійного психологічного відбору. В якості останніх пропонується використовувати і відповідність вимогам професії, і готовність до професійної діяльності, і здатність до правоохоронної діяльності тощо.

Мета статті – визначення критеріїв професійного психологічного відбору на навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України.

Виклад основного матеріалу дослідження. В дослідженні взяли участь 484 курсанти Академії внутрішніх військ МВС України. Вибірку було поділено на дві групи за результатами складання навчальної сесії, а саме:

- високоуспішні у засвоєнні професійних знань і вмінь курсанти (126 осіб);
- слабоуспішні у засвоєнні професійних знань і вмінь курсанти (84 особи).

Оцінка психологічних якостей курсантів здійснювалась за допомогою основної діагностичної батареї автоматизованого психодіагностичного комплексу "Психодіагностика" [4].

Методики, що увійшли до основної батареї, добирались таким чином, щоб охопити усі сфери особистості. За основу було взято одну із найдосконаліших класифікацій сфер особистості, що має добре виражену практичну спрямованість і є потенційно придатною для дослідження особи, як суб'єкта праці – класифікація Б.Г. Ананьєва [1]. Так, для дослідження було обрано найбільш надійні і інформативні психодіагностичні методики:

- для дослідження особливостей темпераменту використовувалась методика "Самооцінка структури темпераменту" (Б.М. Смірнов);
- для дослідження загальних здібностей, що визначають можливість оволодіння будь-якою діяльністю – Прогресивні матриці Равена;
- для визначення особливостей мотивації вибору професії військовослужбовця – закрита анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів у ВНЗ МВС;
- для визначення особливостей характеру і їх загострень, що погіршують пристосування до нових умов і обставин життєдіяльності – методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард та Х. Шмішек);
- для визначення вольових особливостей, які свідчать про можливості здолання труднощів, перешкод, що стоять перед військовослужбовцем – опитувальник суїцидального ризику (А.Г. Шмельов);
- для визначення особливостей емоційної сфери – метод колірних виборів (Л. Собчак).

Крім того, використовувались два тести, що є узагальненими відносно обраної структури і можуть використовуватися для уточнення даних, отриманих за вищенаведеними методиками. Один з цих тестів дає узагальнену характеристику про сформовані у людини в процесі її життєдіяльності риси – 16-факторний опитувальник Кеттелла. Другий – про особливості пристосування особистості до нових умов, її толерантність до змін – багаторівневий особистісний опитувальник "Адаптивність" (А.Г. Маклаков).

Запропонований в основній батареї комплекс "Психодіагностика" набір методик дозволяє перекивати дані кожної з них, охоплювати усі сфери особистості, при цьому визначати не лише особливості, а й дефекти розвитку кожної сфери.

Результати порівняння показників високо- і слабоуспішної груп за наведеним комплексом методик представлено у табл. 1.

Таблиця 1

Психологічні якості, що забезпечують загальну успішність професійного навчання курсантів Академії внутрішніх військ МВС України (в умовних одиницях)

№	Шкали	Високоуспішні курсанти	Слабоуспішні курсанти	t	p
<i>Особливості темпераменту (методика Смірнова)</i>					
1	Екстраверсія	17,71±4,63	16,05±5,76	2,22	0,05
2	Ригідність	8,55±4,12	9,44±4,11	1,54	-
3	Емоційна збудливість	3,71±3,89	4,79±4,41	1,81	0,1
4	Темп реакції	12,80±4,02	12,31±4,36	0,83	-
5	Активність	17,51±6,37	15,54±6,21	2,23	0,05
6	Шкала ширості	9,75±5,67	8,89±5,24	1,13	-
<i>Особливості інтелекту (методика Равена)</i>					
7	Інтелект	106,57±12,03	98,82±12,72	4,42	0,01
<i>Особливості мотиваційної сфери (методика мотивації)</i>					
8	Мотиви, що пов'язані з цілями і змістом професії	22,62±3,58	21,92±4,24	1,24	-
9	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	18,14±4,20	19,22±4,29	1,81	0,1
10	Самостійний вибір професії	17,63±4,43	17,54±5,05	0,13	-
11	Несамостійний вибір професії	11,79±4,84	12,35±5,15	0,78	-
12	Мотиви, що пов'язані з зовнішнім престижем професії	17,33±3,94	17,85±4,70	0,82	-
13	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	15,83±4,29	17,61±4,33	2,92	0,01
14	Мотиви, що пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки	20,43±3,96	20,70±4,05	0,48	-
15	Асоціальні мотиви	12,81±4,63	14,26±4,88	2,16	0,05
<i>Особливості акцентуацій характеру (методика Леонгарда-Шмішека)</i>					
16	Гіпертимний	17,86±5,24	15,61±5,33	3,02	0,01
17	Застяглий	11,57±3,38	11,38±3,61	0,38	-
18	Емотивний	9,11±4,81	9,82±4,71	1,05	-
19	Педантичний	9,85±5,09	9,52±4,38	0,51	-
20	Тривожно-боязкий	3,50±4,10	4,89±5,03	2,11	0,05
21	Циклотимічний	9,67±3,58	9,96±3,98	0,55	-
22	Демонстративний	14,54±3,55	12,93±4,44	2,78	0,01
23	Неврівноважений	6,36±4,52	6,79±4,19	0,70	-
24	Дистимічний	8,86±2,65	9,96±3,33	2,55	0,05
25	Екзальтований	10,62±4,44	11,00±4,15	0,63	-
<i>Особливості емоційно-вольової сфери (методика Шмєльова)</i>					
26	Демонстративність	21,75±16,59	25,71±19,03	1,55	-
27	Афективність	21,67±15,85	24,51±21,02	1,06	-
28	Унікальність	9,36±17,09	14,29±18,52	1,94	0,1
29	Неспроможність	24,60±11,36	28,09±17,87	1,59	-
30	Соціальний песимізм	49,42±21,17	44,76±20,59	1,59	-
31	Злам культурних бар'єрів	34,72±17,93	35,54±20,67	0,29	-
32	Максималізм	21,43±27,15	23,81±28,49	0,60	-
33	Часова перспектива	18,67±14,59	24,04±15,49	2,51	0,05
34	Антисуїцидальний фактор	32,14±27,18	35,71±27,52	0,92	-
<i>Особистісні особливості (методика Кеттелла)</i>					
35	"MD"	8,34±2,62	8,09±2,59	0,67	-
36	"A"	9,48±1,94	8,89±1,80	2,22	0,05
37	"B"	4,53±1,38	3,89±1,57	3,03	0,05
38	"C"	9,37±1,79	8,86±1,73	2,06	0,05
39	"E"	6,84±1,90	6,85±2,07	0,01	-
40	"F"	6,17±2,00	6,37±2,23	0,64	-
41	"G"	8,39±1,95	7,42±1,98	3,50	0,01
42	"H"	8,44±2,06	7,94±1,69	1,90	0,1
43	"I"	5,50±1,82	5,57±1,97	0,26	-
44	"L"	4,74±1,84	4,94±2,06	0,73	-
45	"M"	4,59±2,21	4,67±2,11	0,26	-
46	"N"	5,59±1,91	5,55±1,89	0,17	-
47	"O"	4,74±2,59	5,75±2,28	2,98	0,01
48	"Q <sub>1</sub> "	6,55±2,29	6,48±1,91	0,24	-
49	"Q <sub>2</sub> "	4,09±1,94	4,06±2,12	0,12	-
50	"Q <sub>3</sub> "	6,82±1,67	6,68±1,74	0,58	-
51	"Q <sub>4</sub> "	3,96±2,07	4,15±2,01	0,68	-
<i>Адаптивні особливості (методика Адаптивність)</i>					
52	Адаптивність	32,33±15,10	38,71±15,88	2,91	0,01

В результаті такого порівняння високо- і слабоуспішної груп курсантів було виділено 20 якостей, які пов'язані з загальною успішністю навчання курсантів в Академії. Так, високоуспішні на відміну від слабоуспішних курсантів демонструють більшу активність, спрямованість на оточуючий світ, на пізнання і товарищескість. Вони краще контролюють свою поведінку, демонструють більшу нормативність, врівноваженість, несхильність до асоціальних дій. Їх сміливість є результатом контролю поведінки, а не відчайдушності. Високоуспішні курсанти менш емоційно збудливі, краще контролюють негативні переживання (тривожність, негативний фон настрою) завдяки здатностям використовувати чужий

досвід, "підніматися" над негативною ситуацією. Вони не бояться невдач і поразок у майбутньому, в тому числі, і під час засвоєння професійних знань і навичок, але, при цьому, вони не схильні сприймати свою майбутню професію через "рожеві окуляри".

Виокремлені психологічні якості за допомогою факторного аналізу було об'єднано у чотири групи (див. табл. 2).

Таблиця 2

Групування важливих психологічних якостей курсантів  
для загальної успішності навчання в Академії

№	Змінні	Фактори			
		1	2	3	4
1	Екстраверсія	0,48	0,42	0,32	-0,07
2	Емоційна збудливість	-0,59	0,31	0,28	0,11
3	Активність	0,63	0,37	0,12	-0,04
4	Інтелект (Равен)	0,33	-0,08	0,29	0,62
5	Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням	0,22	0,42	-0,64	0,18
6	Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії	0,14	0,47	-0,56	0,28
7	Асоціальні мотиви	-0,15	0,39	-0,62	0,23
8	Гіпертимний тип акцентуації	0,55	0,50	0,37	-0,03
9	Тривожно-боязкий тип акцентуації	-0,56	0,18	0,09	0,02
10	Демонстративний тип акцентуації	0,57	0,50	0,34	-0,07
11	Дистимічний тип акцентуації	-0,33	-0,09	-0,05	0,33
12	Унікальність	-0,53	0,48	0,05	-0,22
13	Часова перспектива	-0,47	0,52	0,04	-0,27
14	"А"	0,48	0,05	-0,02	-0,11
15	"В"	0,23	0,02	0,33	0,62
16	"С"	0,61	-0,09	-0,22	-0,21
17	"G"	0,28	-0,01	-0,14	-0,15
18	"Н"	0,45	0,08	0,02	-0,02
19	"О"	-0,52	0,25	0,19	0,17
20	Адаптивність	-0,84	0,23	0,19	0,03

Ми навмисне не виконували процедуру спрощення факторної матриці, щоб з'ясувати місце кожної якості у наведеній факторній структурі. Запропонована факторна модель описує 50% сумарної дисперсії ознак.

Перший фактор (інформативність 23%) охопив дві третини аналізованих змінних. Його зміст визначається зворотними кореляційними зв'язками з наступними змінними "Дез)Адаптивність" (-0,84), "Емоційна збудливість" (-0,59), "Тривожний тип акцентуації" (-0,55), "Унікальність" (-0,53), "О" (спокійність-тривожність; -0,52) та прямими кореляційними зв'язками з такими змінними, як "Активність" (0,63), "С" (емоційна нестабільність-стабільність; 0,61), "Демонстративний тип акцентуації" (0,57), "Гіпертимний тип акцентуації" (0,55). Крім того, зміст цього фактору уточнюють зв'язки з такими змінними, як-то: "Часова перспектива" (-0,47), "А" (замкненість-товариськість; -0,48), "Н" (боязкість-сміливість; 0,45), "Екстраверсія" (0,48), "Дистимічний тип акцентуації" (-0,33), "С" (низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки; 0,28). Цей фактор було проінтерпретовано нами, як здатність долати негативні життєві обставини завдяки природним ресурсам, умінню самоконтроля і стилю поведінки.

Другий фактор (інформативність 11%) корелює з такими змінними, як: "Часова перспектива" (0,52), "Гіпертимний тип акцентуації" (0,50), "Демонстративний тип акцентуації" (0,50), "Унікальність" (0,48), "Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії" (0,47), "Мотиви, що пов'язані з особистісним і професійним удосконаленням" (0,42). Майже кожна з цих змінних передбачає вияв емоцій, їх вплив на якість виконання роботи, на ставлення до оточуючих і світу в цілому, тому цей фактор було визначено нами, як особистісне ставлення до ситуацій, які пропонують життя і професія.

Третій фактор (інформативність 9%) має зворотні кореляційні зв'язки з такими змінними, як "Мотиви, що пов'язані з професійним і особистісним удосконаленням" (-0,64), "Мотиви, що пов'язані з романтичною привабливістю професії" (-0,56) та "Асоціальні мотиви" (-0,62). Цей фактор було проінтерпретовано нами, як мотиваційний. Особливістю його є мотивація від зворотного (не бути асоціальним, не мати комплексів та "рожевих окулярів" щодо обраної професії). Ця мотивація спрямована не стільки на стимуляцію, скільки на утримання від небажаної активності. Така мотивація є основою витримки, самоконтроля.

Зміст четвертого фактору (інформативність 7%) визначається прямим кореляційним зв'язком з інтелектом (Равен; 0,62) та фактором "В" (Кеттелл; 0,62). Цей фактор однозначно було проінтерпретовано, як інтелектуальні здібності, в тому числі й ті, що передбачають певну культуру інтелекту (освіту, обізнаність тощо).

Таким чином, загальна (незалежна від обраної спеціальності) успішність засвоєння професії правоохоронця курсантом Академії внутрішніх військ МВС України зумовлена наявністю у нього здатності долати негативні життєві обставини; небаждужого ставлення до ситуацій, які пропонують життя і професія; мотивації самообмеження, самоконтроля; розвинених інтелектуальних здібностей.

Висновки. Сучасний розвиток суспільства вимагає нових стандартів правоохоронної діяльності і правоохоронців, відповідно до яких має здійснюватися професійний психологічний відбір до правоохоронних органів, в тому числі і відбір на навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України.

На сьогодні серед науковців не існує єдиності щодо критеріїв, за якими має здійснюватися професійний психологічний відбір до правоохоронних органів. Такими критеріями виступають: відповідність індивідуально-психологічних якостей кандидата вимогам професії, готовність до професійної діяльності, здатність до правоохоронної діяльності тощо.

Успішність засвоєння професії правоохоронця курсантом вищого військового навчального закладу пов'язана з наявністю в нього: 1) здатності долати негативні життєві обставини; 2) неабайдужого ставлення до ситуацій, які пропонують життя і професія; 3) мотивації самообмеження, самоконтроля; 4) розвинених інтелектуальних здібностей.

В закордонній прикладній і екзистенціальній психології такі категорії, як стійкість, залученість, контроль, здатність виносити знання і досвід з будь-яких ситуацій об'єднуються таким особистісним конструктом, як життєстійкість. Це поняття введено С. Мадді для позначення здатності витримувати стреси і не знижувати при цьому успішність діяльності. Між визначеними в ході нашого емпіричного дослідження якостями, що забезпечують успішність засвоєння професії правоохоронця, і компонентами життєстійкості існує певна відповідність, що дозволяє припустити перспективність використання останнього в якості критерія професійного психологічного відбору на навчання у вищих військових навчальних закладах МВС України.

#### Література

1. Ананьев, Б. Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 272 с.
2. Бандурка, О. М. Партнерські взаємовідносини між населенням та міліцією [Текст] : підручник / О. М. Бандурка та ін. – Х. : Нац.ун-т внутр.справ, 2003. – 208 с.
3. Барко, В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) [Текст] : монографія / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
4. Воробйова, І. В. Сучасні підходи до автоматизації професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України [Текст] / І. В. Воробйова, Я. В. Мацегора, А. А. Побережний, С. А. Горелишев // Академія ВВ МВС України «Честь і закон». – 2010. – №4. – С. 42-46.
5. Мельничук, А. С. Прогнозирование причин трудностей в процессе дополнительного профессионального образования кадров управления [Текст] / А. С. Мельничук // Мир психологии. – 2006. – №3. – С. 159-168.
6. Негодченко, О. В. Професіоналізм працівників органів внутрішніх справ та забезпечення прав і свобод людини [Текст] / О. В. Негодченко / Науковий вісник Юридичної академії міністерства внутрішніх справ : Збірник наукових праць. – 2004. – № 3 (17). – С. 3-13.
7. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел [Текст] : справочное пособие / Под ред. Б. Г. Бовина, Н. И. Мягих, А. Д. Сафронова. – М. : НИЦПМО, 1997. – 344 с.
8. Пономаренко, Г. О. Реформування органів внутрішніх справ у контексті корпоративних інтересів та іміджу міліції [Текст] / Г. О. Пономаренко // Основні напрямки реформування ОВС в умовах розбудови демократичної держави (Одеса, 14-15 жовтня 2004.) : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції за заг. ред. д-ра юрид. наук, професора О.Ф. Довженкова. Частина 1. – Одеса : Вид-во Одеського юридичного інституту Національного університету внутрішніх справ, 2004. – С. 25-28.
9. Формування корпоративного іміджу сил охорони правопорядку, як чинника психологічної безпеки [Текст] : Матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю (Україна, м. Харків, 10 листопада 2011 року). – Х. : Академія внутрішніх військ МВС України, 2011. – 159 с.