

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ПРОКУРАТУРИ

У статті розглядаються проблеми розробки психологічного профілю особистості прокурора. На основі психодіагностики оцінюються психофізіологічні й психологічні властивості особистості, її професійні здібності й розробляється психологічний профіль особистості працівника прокуратури, який являє собою графічне зображення розвитку її властивостей, включаючи професійні інтереси і схильності.

Ключові слова: психологічний профіль, психофізіологічні властивості, професійні здібності, професійна обдарованість, особистість працівника прокуратури.

В статье рассматриваются проблемы разработки психологического профиля личности прокурора. На основе психодиагностики оцениваются психофизиологические и психологические свойства личности, ее профессиональные способности и разрабатывается психологический профиль личности работника прокуратуры, который представляет собой графическое изображение развития ее свойств, включая профессиональные интересы и склонности.

Ключевые слова: психологический профиль, психофизиологические свойства, профессиональные способности, профессиональная одаренность, личность работника прокуратуры.

Вступ. Психологічний профіль — це інтегрована сукупність найважливіших характеристик, психічних функцій, здібностей і якостей людини. У психологічному профілі відображають індивідуальні нахили й особливості особистості, які можна застосувати на відповідній роботі. З іншого боку, в профілі фіксують й особистісні недоліки, які здатні ускладнити виконання деяких видів діяльності або взагалі перешкоджати використанню цього індивіда у відповідних професіях. Фахова підготовка та перепідготовка прокурорів повинна бути професійно спрямованою, орієнтованою на опанування методів самостійної навчальної роботи, на перехід освіти в самоосвіту, а також формувати особистісно-психологічні якості та характеристики професійних здібностей, які є основою успішності професійної діяльності.

Формулювання мети статті — визначення психологічного профілю особистості прокурора.

Виклад основного матеріалу. Вивчаючи психологічний профіль фахівця, ряд дослідників враховують такі властивості особистості:

- фізичні: сила; витривалість; темп; витрати м'язової енергії;
- психофізіологічні: загальна рухливість; зорове і слухове розрізнення об'єктів; чутливість аналізаторів; сенсомоторна координація, точність рухів; швидкість реакції;

- психічні процеси: концентрація, розподіл, стійкість уваги; спостережливість; зорова, слухова, рухова пам'ять; логічне мислення; творче мислення й уява; лінгвістичні здібності.

- характерологічні: темперамент і характер;

- емоційна стійкість: володіння собою, стресостійкість, спрямованість особистості (інтроверт, екстраверт).

- вольові якості (наполегливість, ініціативність, рішучість і т. ін.).

- здібності до керівництва, співробітництва[1,2].

Є.А.Клімов вказує, що критерієм, на основі якого прогнозується можливий вибір професії, є відповідність психологічного профілю особистості психологічному профілеві професії. При цьому психологічний профіль професії повинен максимально відповідати психологічному профілю особистості. Це означає, що запропонована професія посідає одне з найвищих місць на шкалі професійних інтересів особистості, а здібності, відзначені найвищим рангом у психологічному профілі особистості, належать до тих психофізіологічних або психологічних властивостей, до яких ця професія висуває відносно високі вимоги [3].

А.К.Маркова звертає увагу на те, що необхідно вивчати не окремі властивості і здібності особистості, а певні їх структури, функціональний склад, поєднання сенсомоторних, мнемічних, логічних,

емоційно-вольових компонентів, які в різних видах діяльності розвиваються нерівномірно. У процесі їх розвитку формуються так звані професійно важливі якості, тобто індивідуальні якості працівника, які впливають на ефективність діяльності й успішність її освоєння[4].

Дослідження психологічного профілю особистості працівника прокуратури потребує крім процедури діагностики рівня вираженості професійно важливих властивостей, необхідність оцінити і спрогнозувати динаміку формування й розвитку індивідуальних професійно орієнтованих динамічних структур особистості, які забезпечать у майбутньому ефективність професійної діяльності.

Так, для визначення рівня ефективності професійної діяльності працівників органів прокуратури нами було проведено експертну оцінку досліджуваних. Вибірку експертів склали 20 керівників органів прокуратури, у підпорядкуванні яких знаходиться не менше 5 співробітників зі стажем роботи на керівній посаді не менше 10 років. Матеріали роботи саме цієї групи експертів були покладені в основу експертної оцінки професійної ефективності діючих співробітників, які мають професійний стаж 10 і більше 10 років. Результати такої експертної оцінки визначили категорії рівня професійної ефективності. Під ефективністю професійної діяльності працівника прокуратури ми розуміємо співвіднесення досягнутих професійних результатів і витрачених на це зусиль. Досягнуті результати можуть бути не тільки кількісними, але і якісними, які будуть виражатися в належному виконанні своїх професійних обов'язків. Під затраченими зусиллями розуміються внутрішні критерії фізіологічних і психологічних витрат енергії особистості[6].

Експертна оцінка професійної ефективності діючих співробітників здійснювалася за принципом «зовнішнього критерію». Як правило, зміст експертного оцінювання та критерії винесення експертних оцінок визначаються особистими уподобаннями керівників прокуратури як учасників процесу кадрового відбору. У виконаному дослідженні проведено структурування змісту та оформлення експертного оцінювання за допомогою анкети «Експертна оцінка особистості співробітника» Б.Г. Бовіна.

Експертна оцінка виносилася за класичною двополюсною семибальною шкалою, в якій значенню 7 балів відповідала максимальна вираженість професійно значущої характеристики. Суб'єктивні уподобання та індивідуальний характер оцінки експертів враховувалися шляхом визначення вагових коефіцієнтів характеристик. Підсумкова експертна оцінка досліджуваних проводилася шляхом інтеграції та усереднення отриманих оцінок у відповідності з ключами методики за сімома факторами (шкалами), що досить точно описують структуру поведінкових характеристик професійної ефективності: професійна екологічна правосвідомість; рівень професіоналізму; конфліктність; лідерство; фізичний розвиток; доступність; самоконтроль; інтелектуальність.

Програмою дослідження передбачалося, що індивідуальний профіль кожного випробовуваного повинен бути представлений ієрархією усереднених зважених експертних оцінок факторів (шкалами) професійної успішності і вербально вираженим висновком експерта про професійну ефективність.

Разом з тим на попередньому етапі дослідження максимальні значення експертної оцінки отримані насамперед для характеристик, що входять до фактора «Професійна екологічна правосвідомість» (знання і розуміння цілей природоохоронного законодавства, оцінка значення права як інструмента управління якістю навколишнього природного середовища, екологічна мотивація, екологічна відповідальність, екологічна обізнаність, екологоорієнтовані цінності, природоцентричні екологічні уявлення, природоохоронні особистісні стратегії взаємодій, натуралістична ерудованість), «Рівень професіоналізму» (логічність мислення, впевнена поведінка, вільна орієнтація в теорії права, лідерські якості, має індивідуальний стиль поведінки, спрямований на організацію правозастосовної діяльності, багатofункціональний фахівець, цілеспрямованість, здатність до роботи з людьми, здатність до оперативної роботи, упевненість у собі, надійність, знання справи, кмітливість). Тому надалі оцінка рівня ефективності проводилася на підставі оцінок

Питання психології

за шкалами професійна екологічна правосвідомість, професіоналізму, оскільки представлені вище дані дозволяють визначити їх як шкали експрес-оцінки професійної ефективності. Становить інтерес ієрархія показників важливості факторів (шкал) професійної ефективності за сукупною оцінкою експертів, яка виражена наступним чином: рівень професійної екологічної свідомості (значення рейтингу $R = 11,83$ з максимально можливих 15 балів); рівень професіоналізму ($R = 11,45$); самоконтроль ($R = 11,27$); фізичний розвиток ($R = 11,03$); доступність ($R = 9,43$); конфліктність ($R = 9,13$); інтелектуальність ($R = 8,11$), лідерство ($R = 7,8$), фізичний розвиток ($R = 5,7$).

У результаті дослідження чисельність групи «надійних» співробітників склала $n=62$ чоловіки, а «ненадійних» - $n=67$, при чисельності групи працівників із середнім рівнем надійності $n=69$ осіб. Це послужило підставою для проведення в цих трьох групах

додаткового психологічного дослідження за допомогою СМДО – скорочений варіант ММРІ з метою побудови психологічних профілів працівників прокуратури з різним рівнем ефективності професійної діяльності. Спільність особистісних особливостей визначалася на основі аналізу 10-ти основних шкал профілю ММРІ. Класифікація проводилася на основі виділення двох найвищих точок профілю. Подібні профілі усереднювалися та підраховувалися їх статистичні характеристики. Кожній групі профілів присвоювався код за однією або двома найбільш високими шкалами профілю ММРІ. Отримані результати дозволили виявити ряд розходжень у рівнях сформованості особистісних особливостей досліджуваних. Спираючись на отримані результати у виразності особистісних показників фахівців з різними показниками професійної ефективності, можна виділити низку відмінностей (табл. 1).

Таблиця 1

Показники виразності основних структурних компонентів особистості працівника прокурори з різним рівнем професійної ефективності

Шкала	1 група ($M \pm m$)	2 група ($M \pm m$)	3 група ($M \pm m$)	t (1, 2)	t (1, 3)	t (2, 3)
L	47,16±4,01	43,31±3,49	49,38±6,12	1,89	0,48	1,95
F	46,11±8,32	48,74±4,52	44,59±3,99	0,94	0,79	1,16
K	51,38±5,16	49,18±5,07	47,14±4,07	0,38	1,04	0,79
1	58,43±5,16	54,11±3,18	53,83±4,95	1,91	1,94	0,83
2	49,14±5,19	51,93±4,08	52,16±3,44	0,94	1,58	0,14
3	54,27±3,02	53,38±4,97	56,81±4,09	0,90	1,03	1,31
4	48,18±3,34	51,16±3,96	66,25±5,44	1,44	2,84*	2,31*
5	51,95±4,12	52,04±2,98	51,06±5,04	0,48	0,21	0,53
6	60,31±4,07	68,44±7,19	63,19±4,21	2,91*	1,09	2,03*
7	49,18±3,14	56,18±4,28	63,49±4,08	2,16*	2,95*	1,88
8	54,04±4,48	62,37±5,07	59,89±3,27	2,21*	1,77	1,93
9	61,14±3,09	58,14±2,49	53,03±4,16	1,69	2,08*	1,76
0	47,95±5,41	57,03±4,16	58,49±3,17	2,49*	2,81*	0,16

* $P \leq 0,05$

Так, у виразності 4-ої шкали «Імпульсивність» були відмічені достовірні розходження між групами. Цей показник найбільш сформовано в групі неуспішних фахівців у порівнянні з 1 та 2 групами досліджуваних ($t=2,84$, $p \leq 0,05$ та $t = 2,31$, $p \leq 0,05$ відповідно).

Таким чином, відзначимо, що фахівці, яким у ході експертної оцінки було привласнено найнижчий рівень професійної ефективності, відрізняються підвищеним рівнем мотивації досягнення, можливим проявом спонтанної активності, іноді асоціальним типом поведінки, рішучістю,

протидією авторитетній особі. Найнижчий показник за цією шкалою спостерігається у фахівців з високим рівнем професійної ефективності, що свідчить про високий рівень самоконтролю, прихильність до загальноприйнятих норм поведінки.

Наступне розходження між групами відмічається за 6 шкалою «Ригідність». Найвищий показник виразності даної особливості спостерігається у фахівців 2 групи ($t = 2,91$, $p \leq 0,05$ та $t = 2,03$, $p \leq 0,05$). Отже, фахівця із середнім рівнем професійної ефективності можна охарактеризувати як акуратну, принципову,

вперту, практичну особистість, схильну відстоювати свою точку зору.

Також було відмічено, що рівень виразності 7 шкали «Тривожність» вірогідно нижче у досліджуваних 1 групи у порівнянні з фахівцями 2 та 3 груп ($t = 2,16, p \leq 0,05$ та $t = 2,95, p \leq 0,05$ відповідно). Подібну тенденцію відмічено стосовно виразності 0 шкали «Соціальна інтроверсія» ($t=2,49, p \leq 0,05$ та $t=2,81, p \leq 0,05$ відповідно). Окрім цього у цих же фахівців у порівнянні з 2 групою зафіксовано найнижчий рівень виразності 8 шкали «Індивідуалістичність» ($t=2,21, p \leq 0,05$) та достовірно вищий рівень виразності 9 шкали «Оптимістичність» порівняно з 3 групою ($t=2,08, p \leq 0,05$). Отже, можна припустити, що рівень сформованості та виразності згаданих особливостей може обумовлюватися

професійною ефективністю діяльності прокурорів та забезпечується високими показниками у професійній діяльності. Аналіз отриманих результатів дозволив шляхом знаходження загальних провідних шкал в особистісних профілях досліджуваних виділити усереднені показники індивідуально-психологічних особливостей працівників прокуратури. Отримані результати свідчать, що в групі високоефективних фахівців превалюють показники по 9 шкалі «Оптимістичність» - середній показник складає 61,14 бали. При цьому спостерігається підвищення показників за 1-ою шкалою «Понадконтроль» - 58,43 бали. Такий профіль є «двопіковим», його можна визначити як профіль із кодом «91» (див. рис. 1).

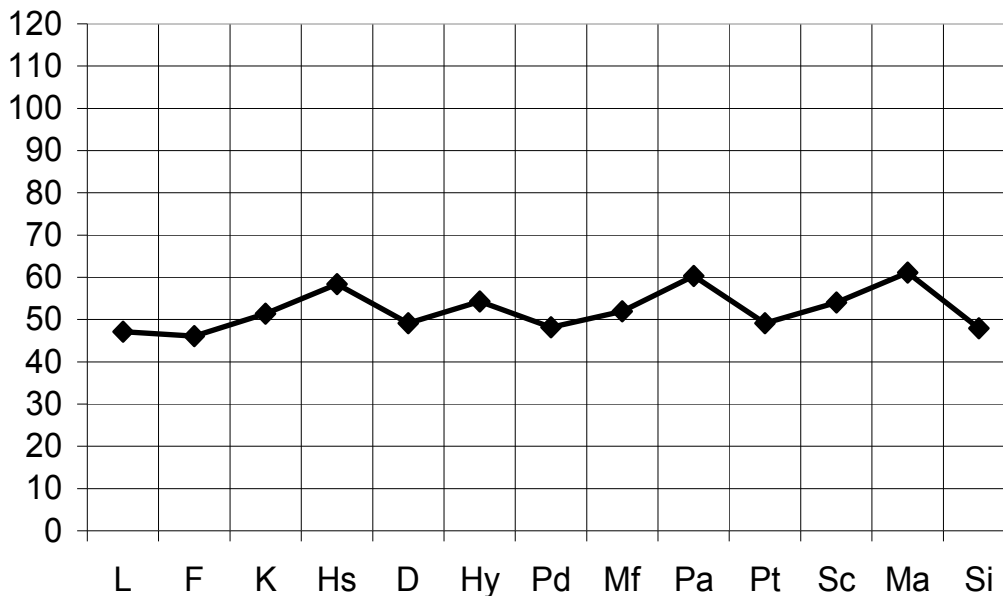


Рис. 1. Психологічний профіль працівників прокуратури з високим рівнем професійної ефективності

Для цих особистостей властиві: активність позиції, упевненість у собі, своїх силах, високий рівень мотивації досягнення. Поряд з цими якостями відмічається поверховість. Зазначимо, що особистості такого типу схильні дотримуватися соціальних норм поведінки, іноді занадто себе контролюють. Сполучення рис цих двох профілів у сумі дає врівноважену особистість, упевнену в своєму майбутньому.

У сфері професійної діяльності таких фахівців характеризує ретельність, уміння підкорятися встановленим правилам, порядку та інструкціям. Зазначені якості є дуже важливими для працівників прокуратури. Можна припустити, що саме за

рахунок сформованості таких рис характеру фахівці даної групи досягли значних результатів у професійній діяльності. Слід зазначити, що в ситуації підвищеної емоційної напруженості ці фахівці швидко адаптуються, проте іноді занадто багато уваги надають функціям свого організму, самопочуттю. Стрессова ситуація може викликати активність, яка не завжди спрямована на виконання певної задачі.

Фахівці органів прокуратури, що відрізняються середніми показниками професійної ефективності характеризуються виразністю 6-ої шкали «Ригідність» та 8-ої шкали, яка виражає індивідуалістичність особистості (див. рис. 2).

Питання психології

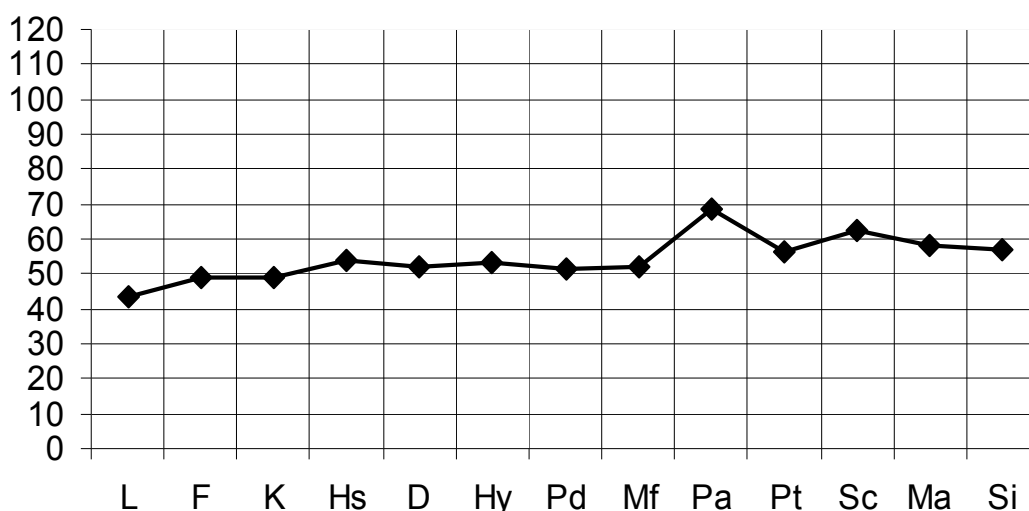


Рис. 2. Психологічний профіль працівників прокуратури з середнім рівнем професійної ефективності

Відмічається високий рівень мотивації самоствердження та досягнення успіху. Прагнення досягти поваги оточуючих, мати належний вигляд в очах інших. Така людина відрізняється упертістю, емоційністю, можливими проявами агресивності та середнім ступенем стресостійкості. При цьому може проявлятися непередбачувана реакція на дію стрес-чинника з супутніми психосоматичними проявами.

У сфері міжособистісних контактів характерна: вибірковість, суперництво, прагнення до змагання, несприйняття загальноприйнятих поглядів та традицій. Сприйняття ситуації вибіркоче, зайва концентрація на дрібницях. Такі обставини можуть суттєво заважати фахівцеві при виконанні службових

обов'язків, оскільки когнітивний компонент у забезпеченні ефективності професійної діяльності працівників прокуратури посідає одне з провідних місць.

Мотиваційна сфера характеризується індивідуальною спрямованістю, потребою в реалізації збереження власної індивідуальності та незалежності. Яскраво виражена потреба бути в центрі уваги та обіймати лідерські позиції. Фахівці даного типу відрізняються впертістю, недовірливістю, неадекватно високою самооцінкою.

Усереднений психологічний профіль працівників прокуратури з низьким рівнем професійної ефективності наведено на рисунку 3.

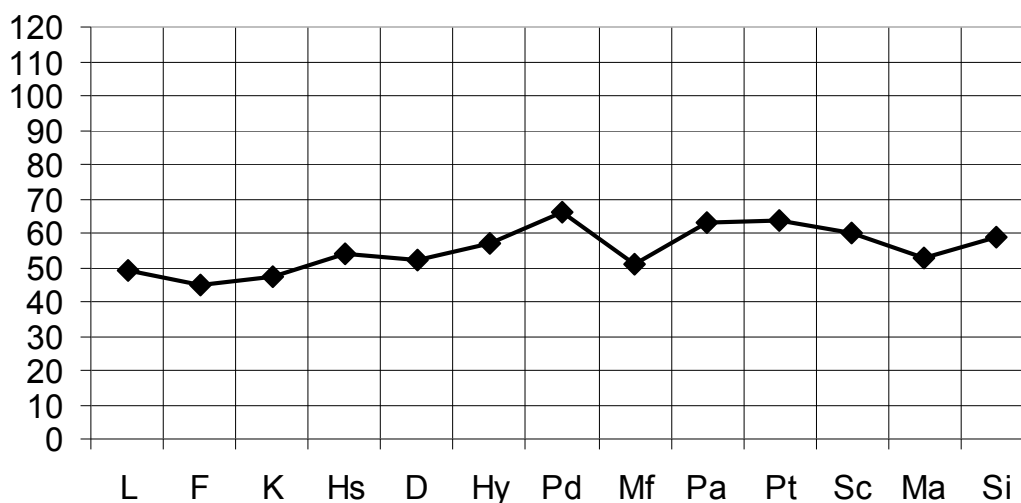


Рис. 3. Психологічний профіль працівників прокуратури з низьким рівнем професійної ефективності

Найвищі показники в даній групі випробуваних зафіксовано за шкалою імпульсивність - 66,25 балів, та за шкалою

тривожність - 63,49 балів. Отже, фахівця цієї групи можна охарактеризувати як активну особистість з високим рівнем мотивації

Питання психології

досягнення. При цьому можливі прояви спонтанної активності спрямованої на задоволення дрібних бажань, які можуть йти проти суспільних норм. Фахівцям цієї групи характерна поспішність у прийнятті рішення. Провідними їх рисами є нетерплячість, схильність до ризику, нестійкість, іноді неадекватно високий рівень домагань. До основних особистостей поведінки можна зарахувати безпосередність у прояві почуттів, висловлення дуже часто непродумані, виявляється схильність спиратися переважно на власну точку зору. Помітне прагнення задовольняти свої слабкості. При цьому превалює низький рівень самооцінки. Проявляється цікавість до активних видів діяльності, переважно самостійного характеру через непокірність. Таким чином, можна припустити, що виконання професійних обов'язків в умовах групової роботи буде неефективним. При впливі на таких особистостей стрес-чинників спостерігається або стенічний тип поведінки, або блокування та підпорядкування лідерові. Розумові процеси нестійкі, низький рівень концентрації уваги, недостатня чіткість сприйняття корегується звичкою до повторних дій, що спрямовані на перевірку зробленого.

Отримані таким чином характеристики надають змогу порівняти «особистісні портрети» фахівців з різними рівнями професійної ефективності.

Висновки.

1. Спеціальні психологічні професіограми за структурою схожі зі схемою психологічного профілю. Професіограми дають уявлення про умови праці на певній ділянці роботи, про психічні якості, які необхідні для цієї професії, про види праці або фактори виробничого середовища, які впливають на психіку фахівця. Порівняння профілю та професіограми дають змогу виявити, чи володіє певний працівник потрібними для відповідного виду праці якостями і чи немає в нього особливостей, які несумісні з цією діяльністю.

2. Особливе значення має мотивація до праці з тією чи іншою спеціальністю. Для визначення цілей мотивації потрібно вивчити й об'єктивно оцінити інтерес працівника до професії, ставлення до праці та професійного престижу, особисті плани та життєві цілі.

3. Професійний профіль ефективного прокурора являє собою прогностичну модель ефективності професійної діяльності фахівців.

Список літератури

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Профессионализм и лидерство: - Х.: «ТИТУЛЬ», 2006. – 578 с.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: ООО «Фортуна – пресс», 1998. – 464 с.
3. Еникеев М.И. Основы юридической психологии: Учебник/ М.И. Еникеев. – М.: Норма, 2009. – 448 с.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов на Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Прогресс, 1996. – 318 с.
6. Медведев В.С. Проблемы професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти). К.: НАВС України 1996. – 192 с.
7. Москаленко А.П., Кобзін Д.О., Стародубцев А.А. Професійна мотивація працівників внутрішніх справ: вивчення та корекція. Науково-практичний посібник. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.
8. Общая психодиагностика. / Под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. – М.: МГУ, 1987. – 304 с

Kobets' O. V., candidate of psychology, associate professor

PSYCHOLOGICAL PROFILE OF PERSONALITY OF PROSECUTORS

The paper addresses the problem of developing a psychological profile of the individual prosecutor. During profconsultation based on psychodiagnosis physiological and psychological characteristics of the individual, his professional ability are estimated and a psychological profile of the personality who is a graphic representation of the development of his properties is worked out which include professional interests and inclinations. A kind of harmonious combination in the structure of the individual abilities and interests, which leads to considerable success of professional activity in one or another area, is characterized as a professional talent. Special psychological professiogram structurally is similar to the scheme psychological profile. Professiogram give an idea of the conditions in a particular area of work, the mental qualities that are essential to the profession, the types of work or the working environment factors that affect the psyche of a specialist. The professional profile of prosecutor is effective predictive model of efficiency of professional experts.

Keywords: psychological profile, physiological properties, professional ability, professional talent