

Дані категорії, адаптовані до психологічного простору та екстрапольовані на проблему самопрезентації особистості, виступають вирішальною умовою обґрунтування та побудови цілісної диференціальної моделі самопрезентації особистості.

### **Література**

1. Божович Л.И. Проблемы формирования личности. – М., 1995. – 349 с.
2. Выготский Л.С. Психология личности. - М., 2002. – 234 с.
3. Келли Дж. Теория личности: психология личных конструктов. — СПб., 2000. – 233 с.
4. Кордуэлл М. Психология от А до Я. – М., 2000. – 198 с.
5. Козлова И.Н. Личность как система конструктов // Системные исследования. Ежегодник. - М., 1976. - С. 128-146.
6. Мацумото Д. Психология и культура. – СПб, 2010. – 143 с.
7. Тарабрина Н.В. Психология посттравматического стресса. – Автореф. дис...доктора психол.наук. – Санкт-Петербург, 2008. – 380 с.
8. Труханов Г.Л. Основные конструкты симптомокомплекса психологической жертвы. – Дис. канд. психол. наук. - Одесса, 2008. – 198 с.
9. Friedman H., MacDonald D. Towards a working definition of transpersonal assessment // Journal of Transpersonal Psychology. 1997. 29. С. 105–122

*Статья посвящена анализу таких ведущих категорий как «модель», «конструкт», «симптомокомплекс» и их приобщению к современному научному психологическому пространству. Сложность и неоднозначность толкования данных категорий требует акцента именно на общепсихологическом контексте их применения в науке..*

**Ключевые слова:** модель, конструкт, симптомокомплекс, симптом, синдром, система.

УДК 159.9

*С.І. Корсун*

## **ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ДО ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*У статті розглянуто психолого-правові засади професійно-психологічного відбору персоналу до органів внутрішніх справ України. Проаналізовано етапи професійного відбору та нормативні документи, що регламентують професійно-психологічний відбір.*

**Ключові слова:** діагностика, діяльність, професійний відбір, професійно-психологічний відбір, працівник міліції.

**Постановка проблеми.** З прогресивним поступом людства зростає кількість та різноманітність професій. Для оволодіння певними професіями кандидат повинен відповідати певним критеріям. Деякі з професій висувають підвищені вимоги до кандидата і навіть велике бажання оволодіти професією, за наявності

протипоказань, може обернутись відмовою і, в кінцевому рахунку, викликати психологічний стрес у кандидата. До таких професій відноситься і професія правоохоронця, або працівника органів внутрішніх справ. Для того, щоб стати працівником органів внутрішніх справ слід пройти відповідні етапи професійного відбору. Якщо кандидат не проходить певний етап, то він визнається непридатним і до подальшого відбору не допускається. Одним із важливих етапів є етап професійно-психологічного відбору. Адже працівник міліції повинен мати відповідний набір професійно-важливих якостей, щоб відповідати професійним вимогам, що пред'являються професією до працівника.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблематика професійно-психологічного відбору завжди хвилювала науковців. Питання відбору кандидатів до органів внутрішніх справ висвітлювалися в роботах В.Г. Андросюка, В.І. Барка, Л.І. Казміренко, Я.Ю. Кондратьєва, Ю.Л. Майдікова, О.В. Шаповалова, Г.О. Юхновця, С.І. Яковенко.

**Завдання.** Перед нами стоїть завдання провести психолого-правовий аналіз існуючої системи професійно-психологічного відбору персоналу до органів внутрішніх справ та порівняти з аналогічними системами, що використовуються у зарубіжних країнах.

**Виклад основного матеріалу.** Наука та практика професійно-психологічного відбору стоять на принципах поетапності організації відбору. Поетапно організується професійний відбір до органів внутрішніх справ у ряді країн СНД, за такими ж принципами організовано відбір і до органів внутрішніх справ (ОВС) України.

Рішення щодо непридатності кандидата, прийняте на будь-якому етапі, як правило, припиняє подальшу процедуру його обстеження, тобто кожен етап професійного відбору є самостійним відносно прийняття рішення щодо профпридатності.

Першим етапом профвідбору є соціально-правовий, який полягає в перевірці відповідності кандидата певним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в армії), правовим і моральним нормам (логічних даних, компрометуючих вчинків і зв'язків). Кадрові апарати на цьому етапі досить часто приймають рішення щодо непридатності кандидата до служби в ОВС.

Другим етапом професійного відбору є медичний відбір, спрямований на виявлення можливої патології, яка перешкоджає здійсненню професійної діяльності в ОВС. Медичний етап проводиться на базі поліклінік МВС України за участю лікарів і спеціалістів-психіатрів психофізіологічних лабораторій, його метою є всебічне обстеження лікарськими комісіями стану здоров'я кандидатів на роботу в ОВС, у тому числі виявлення психічних розладів і відхилень. В медичному відборі виділяється психічний аспект, який полягає в поглибленому вивченні психіки кандидата з метою виявлення прихованих форм нервово-психічної патології.

Переважає кількість захворювань, через які кандидати визнаються непридатними до служби в ОВС, припадає на хвороби нервової системи та органів чуття (33%), психічні розлади (27%) від залежного числа виявлених захворювань. Серед психічних розладів діагностуються неврози, психопатії,

розумова відсталість, шизофренія, епілепсія, травматичні пошкодження головного мозку, інші захворювання.

Медичний відбір кандидатів для ОВС здійснюється військово-лікарськими комісіями (ВЛК) головних управлінь, управлінь МВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі. За даними Департаменту медичного забезпечення та реабілітації МВС України у період з 2006 по 2010 роки ВЛК визнано непридатними до служби за станом здоров'я 9344 особи (2006 рік – 1984 особи, 2007 рік – 1629 осіб, 2008 рік – 2048 осіб, 2009 рік – 1908 осіб, 2010 рік – 1775 осіб) [1].

Наступним етапом професійного відбору є психологічний відбір, який більшою мірою орієнтований на виявлення психопатології, ніж на визначення професійно важливих якостей.

Психодіагностичне обстеження, яке обов'язково проходять кандидати на службу в ОВС, будується на підставі тестової батареї, затвердженої відповідними наказами МВС України.

Батарея включає:

- опитувальник ММРІ (адаптація Л.Н. Собчик або Р.Б. Березіна);
- інтелектуальні тести: прогресивні матриці Равена і короткий орієнтовний тест (КОТ);
- кольоровий тест Люшера.

За результатами тестування кандидат проходить додаткову співбесіду.

У практиці обстеження розроблені спеціальні критерії визначення «групи ризику» при відборі кандидатів до ОВС. До таких груп відносять, зокрема, осіб із зниженим інтелектом (менше 28 балів за тестом Равена), несприятливим профілем особистості за тестом ММРІ (високі значення шкал тривожності, депресії, інтроверсії тощо), психодіагностичними і вегетативними розладами.

Під час відбору на деякі служби використовується так звана професійна проба або стажування, тобто заключне рішення щодо прийому на службу приймається тільки після спостереження за роботою кандидата протягом певного часу. Кожен вид професійного відбору здійснюють чотири різні групи експертів.

Соціальний етап профвідбору здійснюється підрозділами кадрового забезпечення ОВС, його завданням є спеціальна перевірка кандидата на службу в міліцію за рядом демографічних, біографічних, моральних показників.

Психологічний етап відбору здійснюється психологами системи МВС, при цьому проводяться дослідження характерологічних особливостей, специфіки мислення кандидатів на службу. Відповідними наказами МВС України затверджений обов'язковий перелік психодіагностичних методик, які застосовуються у процесі професійного відбору. Так, всі кандидати на службу в органах внутрішніх справ України, виконують інтелектуальний тест «Прогресивні матриці Равена», опитувальник ММРІ (версія Л.М. Собчик), кольоровий тест Люшера. В разі необхідності кандидати проходять додаткове обстеження за допомогою тестів «Аналогії», «Незакінчені речення». Кандидати на навчання до вузів МВС також проходять психологічне тестування на базі управлінь МВС України в областях, в ході якого визначається рівень психологічної готовності абітурієнта.

За результатами зазначеного психодіагностичного обстеження спеціалісти виділяють декілька груп кандидатів, індивідуально-психологічні особливості яких не відповідають вимогам більшості міліцейських професій. Наведемо приклади таких груп:

Група 1. Показники за тестом Равена менше 36 балів (знижений інтелектуальний рівень).

Група 2. Показники за тестом ММРІ мають підйоми вище 70 Т-балів по шкалах 2 (песимістичність), 7 (тривожність), 8 (індивідуалістичність) – астенічний тип дезадаптації, депресія.

Група 3. Показники ММРІ мають підйоми вище 70 Т-балів по шкалах 4 (імпульсивність), 6 (ригідність), 8 (індивідуалістичність), 9 (оптимістичність) – гіперстенічний тип дезадаптації.

Група 4. Показники ММРІ мають підйоми вище 70 Т-балів по шкалах 7 (тривожність) і 8 (індивідуалістичність) – ендогенна тривога.

Група 5. Показники в профілі ММРІ мають підвищення до 80 Т-балів по будь-якій шкалі.

Група 6. Показники кольорового тесту Люшера: два і більше додаткових кольори (0, 6, 7) знаходяться на перших двох позиціях або поєднуються з основними кольорами.

Група 7. Показники тесту Люшера мають суттєву негативну динаміку між двома виборами (переміщення 2-3 основних кольорів з перших позицій).

Група 8. Психосоматичні та вегетативні розлади (нервово-емоційна нестійкість, психічний інфантилізм тощо).

Крім того, в окремі служби ОВС (водії оперативного транспорту, спецпідрозділи «Беркут» тощо), які пред'являють підвищені вимоги до швидкісних і емоційно-вольових якостей кандидата, додатково здійснюється перевірка ряду психофізіологічних показників кандидатів на посади: досліджуються особливості вищої нервової діяльності (сила і лабільність нервових процесів), швидкість реакції, характеристики уваги і пам'яті, емоційна стійкість і інші якості.

Під час прийому до вищих навчальних закладів МВС України кандидат проходить додаткову процедуру психологічного тестування, спрямовану на визначення рівня інтелектуальної і мотиваційної готовності до навчання у вузі МВС, після чого складає конкурсні екзамени, за результатами яких відбувається зарахування.

Психологічне тестування абітурієнтів проходить згідно з розпорядженням МВС України №37 від 28.02.98 р. “Про організацію роботи по психологічному відбору кандидатів до вищих закладів освіти МВС України”. Протягом 1994-1998 років тестування здійснювалося за допомогою пакету методик, який включав інтелектуальні тести (два вербальних, один числовий і один графічний), тест на мотивацію (опитувальник Смекала-Кучери). Починаючи з 1998 року тестування проводиться за новою версією методики, яка передбачає діагностику інтелекту, креативності (творчого потенціалу), локусу контролю і мотиваційної спрямованості.

Психологічний відбір до ОВС за якістю поступається медичному. Дослідження показують, що до вузів МВС, наприклад, зараховується близько 15% абітурієнтів з низьким рівнем готовності, до навчання. Досить великою лишається частка відрахованих через грубі порушення дисципліни (40% від загальної кількості відрахованих) і неуспішність. Порушення дисципліни включають в себе тривалі самовільні відлучки, вживання алкоголю, систематичну непокору, здійснення крадіжок у товаришів. Подібні факти свідчать про серйозні психологічні протипоказання до служби в ОВС у зв'язку з наявністю стійких негативних особистісних якостей, які повинні були бути виявленими на етапах багатоступінчастого професійного відбору, але з року в рік жоден з фільтрів відбору не спрацьовує належним чином, пропускаючи професійно непридатних осіб в навчальні заклади і систему ОВС.

Другою за величиною підставою відрахувань з вузів МВС є академічна неуспішність, небажання вчитися (близько 20% від кількості відрахованих). В основі цих відрахувань лежить недостатня інтелектуальна і мотиваційна готовність до навчання. Незважаючи на психологічний і конкурсний екзаменаційний відбір, певна частина слухачів, щорічно відраховується через неможливість засвоювати необхідні професійні знання й уміння.

Якщо подивитися на окремі служби ОВС України, то в них також спостерігається незадовільний стан за показником звільнень. Дослідження підстав звільнення показало, що їхніми причинами є прогули, самовільне покидання службового поста, зловживання спиртними напоями, безвідповідальне ставлення до виконання службових обов'язків, аморальна поведінка, корупція і хабарництво, фальсифікація і приховування злочинів, порушення норм кримінально-процесуального кодексу, рукоприкладство, використання службового становища, хуліганство, недбале поводження зі зброєю, зв'язки з кримінальними елементами, дорожньо-транспортні події на службовому транспорті, погрози керівництву, спроби самогубства, приховування вилученої зброї тощо. [2].

Отже, багатоступінчаста система відбору спрацьовує недостатньо ефективно. Соціально-правовий етап націлений, головним чином, на чистоту анкетних даних, медичний – на виявлення соматичної і психічної патології, конкурсно-екзаменаційний – на визначення рівня загальноосвітніх знань. Психологічний відбір, спрямований на залучення до лав міліції найбільш інтелектуально і мотиваційно підготовленої молоді, зараз знаходиться на етапі становлення, він ще не має достатньої самостійності, критеріїв і правового забезпечення. Але не лише цим пояснюється низька результативність психологічного відбору до ОВС України.

Поняття відбору передбачає можливість вибору найкращих, з точки зору певних критеріїв, осіб з достатньо великої кількості кандидатів. У наш час при прийомі до багатьох служб органів внутрішніх справ не йдеться про підбір найбільш здібних і підготовлених, адже нерідко відсутній конкурс, бракує кандидатів. Наприклад, особовий склад дільничних інспекторів міліції в Києві на чверть не укомплектований, під час підбору працівників до цієї служби здійснюється відсів лише осіб, не придатних до служби в ОВС, в основному

через медичні протипоказання. На психологічну неготовність кандидатів до професійної діяльності в ОВС зазвичай просто заплющують очі; власні дослідження показали, що серед зарахованих на посади дільничних інспекторів четверта частина має знижений проти норми інтелект, несприятливі для діяльності значення інших психологічних особистісних рис (інтроверсія, тривожності, ригідності тощо). Подібний стан характерний і для багатьох інших міліцейських служб [3, 4].

Психологічний та психофізіологічний відбір до ОВС регламентований та відбувається відповідно до вимог Наказу МВС України № 85 від 06 лютого 2001 року “Про затвердження Положення про діяльність військово-лікарської комісії та Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового та начальницького складу в системі МВС”.

Зокрема, психофізіологічне обстеження включає методики, направлені на оцінку пам'яті, уваги, якості основних нервових процесів (сили, врівноваженості, рухливості), сенсомоторних характеристик, визначення наявності функціональних резервів нервової та серцево-судинної системи для професійної адаптації до майбутньої професійної діяльності. Для проведення вказаного обстеження використовується апаратно-програмний комплекс “Прогноз” [5, 6, 7].

Відповідно до відомчих нормативних актів МВС України обов'язкове психофізіологічне обстеження з метою встановлення придатності до служби за індивідуальними психофізіологічними особливостями проводиться для окремих видів діяльності, а саме для проходження служби в:

- підрозділах спеціального призначення (пункт 1 Наказу МВС України №85 від 06.02.2001р.);
- оперативних підрозділах (пункт 2 Наказу МВС України № 85 від 06.02.2001 р.);
- на посаду водія оперативного транспорту (пункт 3 Наказу МВС України №85 від 06.02.2001р.);
- у підрозділі дорожньо-патрульної служби (пункт 4 Наказу МВС України №85 від 06.02.2001р.);

Крім того, психофізіологічне обстеження проходять абітурієнти на навчання у вищих навчальних закладах системи МВС України на факультетах, які готують працівників для оперативних підрозділів (пункт 2) та підрозділів спеціального призначення (пункт 1), для ДАІ (пункт 4).

Обов'язкове психофізіологічне обстеження проводиться кандидатам для подальшого проходження служби в складі миротворчої місії ООН за пунктами 1 та 3.

За літературними даними [3, 5, 8-10] валідність у прогнозуванні професійної успішності найпоширеніших методів відбору наступна:

Психологічні методи для виміру когнітивних здатностей (інтелект та пов'язані з ними конструкти) дають досить високу валідність оцінок ( $r = 0,45$ ), так само як і психофізіологічні методи оцінки стану функцій, що характеризуються генетичною детермінованістю.

Цікаво, що високу прогнозу здатність для визначення готовності до професійного навчання мають шкільні або академічні оцінки. Однак, їх користь для прогнозування професійної успішності виявляється досить низькою, що,

очевидно, обумовлено недостатньою профорієнтацією на етапі вступу до навчальних закладів.

Особистісні тести, порівняно з тестами когнітивних здатностей, мають меншу валідність при прогнозуванні професійної успішності ( $r = 0,15$ ), і це значною мірою, очевидно, пов'язане з поганим знанням вимог професії.

Рекомендації або службові характеристики при прийомі на роботу характеризуються валідністю на рівні ( $r = 0,18$ ), професійні проби ( $r = 0,30$ ), біографічні опитувальники ( $r = 0,37$ ), стажування ( $r = 0,44$ ).

На жаль, при обстеженні кандидатів на службу в правоохоронні органи, психодіагностичні центри навряд чи зможуть використати результати професійних проб, не говорячи вже про результати стажування, оскільки висновок про доцільність в прийомі на роботу робиться раніше, ніж здійснюється професійне стажування.

Отже, важливим резервом підвищення ефективності професійного психологічного відбору до ОВС є поліпшення профорієнтаційної роботи, підйом престижу міліцейських професій у суспільстві, створення умов, за яких збільшилася б кількість молоді, яка бажає пов'язати своє життя та кар'єру з службою в системі МВС України [8].

**Висновки.** Таким чином, враховуючи викладене, можемо сказати, що наразі існує відповідна, нормативно врегульована, система професійно-психологічного відбору персоналу до органів внутрішніх справ. Водночас, при порівнянні існуючої системи з аналогічними зарубіжними системами ми бачимо певні перспективи для вдосконалення та подальших розвідок у цьому напрямку. Існуюча нормативна база не повною мірою відображає наявну кількість професій, що з'явилися навіть останнім часом в підрозділах органів внутрішніх справ. Так органи внутрішніх справ поповнилися підрозділами по боротьбі з кіберзлочинністю, підрозділами ветеринарної міліції, підрозділами юридичного забезпечення, підрозділами міжнародних зв'язків тощо. Професіографічного опису професій, що представляють зазначені підрозділи поки що не існує, тому врахувати усі вимоги професії до працівника – не має змоги. Точних критеріїв відбору кандидатів на посади працівників зазначених підрозділів також не існує, використовуються критерії, що довели свою практичну значимість для інших, подібних професій. Отже, існуюча система професійно-психологічного відбору працівників до органів внутрішніх справ потребує подальших наукових досліджень та обґрунтувань. Отримані у результаті наукових досліджень критерії відповідності кандидата вимогам професії необхідно буде нормативно закріпити у відповідних правових актах. Перспективність подальших наукових розвідок та досліджень досить актуальна.

### **Література**

1. Лист Департаменту медичного забезпечення та реабілітації МВС України від 05.04.2011 року № 55/1-411.

2. Барко В.И. Психологическая готовность к обучению в вузе МВД: новый взгляд / Психопедагогика в правоохранительных органах. – К., 1999. – №2. – С.56-61.

3. Барко В.І. Використання методу портретних виборів для професійного відбору кадрів в органах внутрішніх справ / Практична психологія та соціальна робота. – К., 2000. – № 6. – С. 32-39.
4. Барко В.І. Исследование характерологических особенностей участковых инспекторов милиции / Психопедагогика в правоохранительных органах. – К., 1996. – №1. – С. 28-31.
5. Корсун С.І. Професійний відбір працівників оперативних підрозділів податкової міліції: психологічні засади. – Коростень, 2010. – 152 с.
6. Майдіков Ю.Л. Нервова система і психічна діяльність людини. – К., 2007. – 280 с.
7. Макаренко Н.В. Психофизиологические функции человека и операторский труд. – К.: Наукова думка, 1991. – 216 с.
8. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект). – К., 2002. – 296 с.
9. Медведев В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ: теоретичні та прикладні аспекти. – К., 1997. – 192 с.
10. Навакатилян А.О. О физиологических критериях профессиональной пригодности операторов / Журнал о высшей нервной деятельности. – 1974. – 24, вып. 6. – С. 1130-1135.

*В статтє рассмотрены психолого-правовые принципы профессионально-психологического отбора персонала в органы внутренних дел Украины. Проанализированы этапы профессионального отбора и нормативные документы, которые регламентируют профессионально-психологический отбор.*

**Ключевые слова:** диагностика, деятельность, профессиональный отбор, профессионально-психологический отбор, работник милиции.

*In the article considered a психолого-правові principles of профессионально-психологического selection of personnel to the organs of internal affairs of Ukraine. The stages of professional selection and normative documents are analysed, which regulate a professionally-psychological selection.*

**Key words:** diagnostics, activity, professional selection, professionally-psychological selection, worker of militia.

УДК 316.42+316.6-053.6

**В.М. Корх**

### **ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ТА ГРУПОВОЇ ПСИХОКОРЕКЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПЕРЦЕПТИВНИХ МЕХАНІЗМІВ У ПІДЛІТКІВ ТА ЮНАКІВ**

*У статті проводиться аналіз особливостей розвитку соціально-перцептивних механізмів у підлітків та юнаків та результатів використання соціально-психологічного тренінгу, як активного групового методу розвитку та психокорекції соціально-перцептивних якостей в цьому віці.*