**Те****ма 8.** **Професійно-психологічний відбір працівників правоохоронних органів**

**План**

1. Поняття, завдання та етапи професійно-психологічного відбору в органи внутрішніх справ.

2. Вимоги до спеціалізованого медико-психологічного обстеження.

3. Основи професійно-психологічного відбору.

4. Методи вивчення індивідуальних особливостей особистості кандидата на службу в органи внутрішніх справ.

5. Методичні рекомендації з проведення співбесіди з кандидатами при прийомі на службу або навчання.

**1. Поняття, завдання та етапи професійно-психологічного відбору в органи внутрішніх справ**

Професійна діяльність у системі зміцнення законності і забезпечення правопорядку пред’являє особливі, високі вимоги до особистісних якостей кандидата на службу. Залежність успішності професійної діяльності від здібностей особистості до неї встановлена давно. Чим складніша робота, чим вищі її вимоги, тим менше число людей здатне виконувати її, тим більше зростає необхідність у ретельному професійному психологічному відборі.

Вперше психологічний метод визначення здібностей був запропонований Г. Мюнстербергом (1863–1916) у 1912 р. Відтоді психологічний відбір відіграє вирішальне значення у визначенні здібностей кандидатів на службу і набув у світі широкого розповсюдження. У більшості країн Західної Європи проведення професійного відбору при прийомі на службу в державні структури або на роботу в приватні фірми є обов’язковим, а в США процедури, методи і критерії професійного психологічного відбору визначені законодавством.

У системі вітчизняних правоохоронних органів він став застосовуватися з кінця 70-х років. За 20 років накопичений значний досвід, що підтвердив його життєву необхідність. Проблему професійного відбору в органи внутрішніх справ розглядали зарубіжні та вітчизняні науковці: В. Андросюк, О. Бандурка, В. Барко, Б. Бовін, В. Васильєв, О. Землянська, Ю. Ірхін, Л. Казміренко, Д. Кобзін, А. Москаленко, О. Роша, О. Столяренко, В. Соболєв, О. Шаповалов та ін. [3, 4, 5, 7, 11, 13, 14].

Зараз професійно-психологічний відбір розуміють як

1) комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її професійної придатності на основі наявних у неї фізичних і психічних властивостей;

2) дослідницький процес, спеціально організований з метою виявлення і визначення за допомогою наукового обґрунтованих методів психофізіологічної та соціально-психологічної придатності кандидатів на навчання та службу.

Професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України здійснюється з метою забезпечення їх якісного комплектування, профілактики передчасної втрати здоров’я під впливом різноманітних факторів психологічно-деформуючого характеру та девіантної поведінки працівників та курсантів.

Таким чином, основними завданнями професійно-психологічного відбору є:

•виявлення серед кандидатів на службу чи навчання або серед працівників при зміні посади осіб з нервово-психічною нестійкістю та у стані дезадаптації;

•оцінка психологічної придатності кандидатів до конкретного виду діяльності й прогноз успішності їх професійного навчання;

•оцінка рівня професійної адаптації кандидатів;

• виявлення осіб з асоціальними установками, корисливою мотивацією, а також тих, які вживають психоактивні речовини.

Сьогодні професійний відбір на службу в ОВС України складається з декількох послідовних етапів, кожен з яких є певним видом професійного відбору, на кожному з яких вирішується питання про готовність кандидата до навчання та служби за певними критеріями.

Кожний етап професійного відбору є цілком самостійним стосовно ухвалення рішення про професійну придатність/непридатність.

Перший етап передбачає соціально-правовий відбір, який полягає у перевірці відповідності кандидата визначеним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в армії, місце проживання та ін.), правовим та морально-етичним нормам (лояльність до обраної професії, відсутність негативних біографічних даних, компрометуючих вчинків, зв’язків, порушень закону).

Даний відбір здійснюється кадровими апаратами на основі попередньої бесіди з кандидатом, вивчення анкетних даних та характеристик із попереднього місця навчання та праці, спеціальної перевірки близьких родичів, а також іншого соціального оточення з використанням спеціальних методів оцінки кандидата, регламентованих відповідними нормативними документами.

Другий етап полягає у проведенні військово-лікарськими комісіями ВОЗ МВС України медичного відбору, метою якого є вивчення соматичного і психічного здоров’я кандидата, виявлення явної або прихованої патології, що перешкоджає здійсненню професійної діяльності в ОВС.

Своєчасний відсів осіб з визначеними дефектами стану здоров’я та фізичного розвитку, а також із невідповідністю антропометричних показників вимогам конкретної професії необхідний як для забезпечення високої ефективності праці, так і для збереження здоров’я самих працівників. У медичному відборі окремо відзначається психіатричний аспект, спрямований на поглиблене дослідження психічної сфери кандидата. Протипоказаннями на даному етапі є захворювання нервової системи, органів відчуття та психічні розлади.

Третім етапом професійного відбору є психологічний та психофізіологічний відбір, спрямований на виявлення професійно важливих якостей та можливих психопатологій на основі психологічних та психофізіологічних методик, затверджених наказом МВС України.

Четвертий етап професійного відбору – психологічний відбір кандидатів на службу в ОВС і навчання у ВНЗ МВС України – здійснюють працівники служб психологічного забезпечення апаратів ГУМВС України в АРК, м. Києві та Київській області, УМВС України в областях, у м. Севастополі і на транспорті, у вищих навчальних закладах МВС України.

П’ятим, завершальним етапом професійного відбору кандидатів на навчання є освітній (конкурсно-екзаменаційний) відбір.

Основними методичними підходами, обраними для здійснення профвідбору стали: вивчення цілісної особистості; дослідження динамічних рис особистості; порівняльне вивчення діяльності людини в оптимальних та екстремальних режимах (щодо професій, пов’язаних зі значним нервово-емоційним напруженням); спеціальне дослідження окремих властивостей особистості, які мають особливе значення для певного виду трудової діяльності.

2. Вимоги до спеціалізованого медико-психологічного обстеження

Спеціалізоване стандартизоване обов’язкове психологічне обстеження здійснюється у відділенні психопрофілактики та професійного психофізіологічного відбору Центру психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору ВОЗ УМВС України. Згідно з вимогами наказів МВС України від 06.02.01 р. № 85 та від 04.11.2003 № 1296, при проведенні військово-психіатричної експертизи кандидатів на службу в органах внутрішніх справ психологічне обстеження проводиться за обов’язковими методиками.

До таких методик належать ММРІ (варіант Березіна Ф.М.) з оптимальним результатом – лінійним профілем особистості в межах від 45 до 70 Т-балів.

Результати тестування за тестом ММРІ дозволяють зробити оцінку стану випробуваного за 10 клінічними і 3 корекційними шкалами: шкала 1 (іпохондрії); шкала 2 (депресії); шкала 3 (конверсійної істерії); шкала 4 (психопатії); шкала 6 (паранояльності); шкала 7 (психастенії); шкала 8 (шизоїдності); шкала 9 (гіпоманії). Крім клінічних, наявні 3 оцінні корекційні шкали: шкала L відображає прагнення досліджуваного подати себе в найбільш вигідному світлі; шкала F, за допомогою якої враховується тенденція до депривації, відображає схильність хворого переоцінювати вагу наявної симптоматики і прагнення привернути до неї увагу; шкала D дозволяє корегувати надмірну відкритістъ випробуваного або його прагнення (нерідко неусвідомлене) пом’якшити наявну симптоматику. Завдяки наявності корегуючих шкал результати дослідження відображають особливості характеру і психічний стан випробуваного поза залежністю від рівня підсвідомого витиснення; при свідомому прагненні спотворити результати співвід- ношення корекційних шкал буде свідчити про невірогідність конкретного тестування. У процесі оцінки результатів дослідження враховується не тільки зміст тверджень, але в першу чергу їхнє дискримінаційне значення, що особливо цінне в тих випадках, коли зміст відповідей досліджуваного й об’єктивна оцінка його поведінки протилежні (зокрема, при істеричних та деяких інших психопатичних розладах).

При індивідуальній бесіді у випадку сумнівів у наявності психопатологічних розладів аналіз змістової частини тесту дозволяє експертові орієнтуватися в структурі можливого психопатологічного синдрому і відповідним чином будувати клінічну бесіду.

Профіль методики ММРI – це кількісне і графічне зображення характерологічних або психопатологічних особливостей даного випробуваного, котре у кожному окремому випадку має достатньо індивідуальний характер, що й обумовлює розмаїтість профілів. Методика 16-ти особистісних факторів Р. Кеттелла є анкетним структурованим інтерв’ю, яке містить 187 тверджень, що стосуються різних властивостей особистості, установок та інтересів обстежуваного, котрий за кожним твердженням вибирає одну з трьох можливих відповідей.

Даний тест дозволяє відтворити досить повну психологічну структуру особистості. Результати методики подають у вигляді 16-ти незалежних факторів, які можна об’єднати в 4 більш загальні (адаптованість-тривога, інтроверсія-екстраверсія, емоційна нестійкість-врівноваженість і підпорядкованість-незалежність). Колірний тест Люшера був розроблений швейцарським психологом Максом Люшером у 1947 році.

Тест є проективним методом для опосередкованого вивчення особистості, заснованим на побудові специфічної, пластичної стимульної ситуації, що створює найбільш сприятливі умови для прояву емоційних станів та індивідуальних особливостей особистості. У повному тесті Люшера є 7 наборів різних кольорів (73 кольорові картки), однак у зв’язку з трудомісткістю і великою тривалістю трактування результатів цього тесту на практиці найчастіше (у тому числі й у Центрах ПП і ППФО) використовується його скорочений, «восьмиколірний» варіант, що відображає загальну поведінку і реакцію обстежуваного на різні ситуації.

Психологічне і фізіологічне значення кожного кольору специфічне і незмінне, однакове для всіх статей, віку, національностей і не залежить від культурно-освітнього рівня. Тест може бути використаний навіть при аномаліях зору аж до колірної сліпоти, тому що в цих випадках задіяна не інстинктивна реакція на колір, а реакція на контрастність і інтенсивність тонів. Тест Прогресивні матриці Равена використовується для вивчення невербального інтелекту.

При цьому оцінюється як час, витрачений на виконання завдання, так і кількість допущених помилок.

Оптимальний результат – загальна кількість правильно виконаних завдань не менше 38. Додаткове медико-психологічне обстеження проводиться медичним психологом у відділенні амбулаторної психіатричної допомоги за дорученням лікаря-психіатра, який здійснює військово-психіатричну експертизу за показаннями згідно до вимог наказу МОЗ України від 28.12.2002 р. № 507. Особи, прийняті на службу за спеціальностями: оперативний склад підрозділів особливого і спеціального призначення, оперативний склад інших підрозділів і служб, водії оперативного транспорту, інспектори дорожнього нагляду, – проходять обов’язкове додаткове психофізіологічне обстеження (ПФО). Проводиться воно у кабінеті функціональної діагностики з використанням комп’ютеризованого діагностичного комплексу «Прогноз».

Висновок проходження ПФО відображає рівень психофізіологічних резервів обстежуваного і висновок щодо придатності-непридатності до службового використання. Тест Грюнбаума використовується для дослідження розподілу і переключення активної уваги.

Висновок про стан процесів розподілу і переключення уваги виносився за кількістю допущених помилок (максимально можлива кількість помилок – 2) і часом, витраченим на виконання тесту. Теппінг-тест заснований на зміні в часі максимального руху кисті. Вважається, що дана методика відображає виснажуваність – витривалість нервових центрів рухового аналізатора.

Згідно з додатками 21 і 22 Порядку проведення військоволікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС України, затвердженого наказом МВС України від 06.02.01. № 85, за результатами ПФО виноситься рішення про придатність-непридатність кандидата до служби, навчання у ВНЗ МВС України або придатності-непридатності на посаду (працівника МВС, що переміщається по службі). Висновок ПФО вноситься у довідку і передається у відділ кадрового забезпечення.

**3. Основи професійно-психологічного відбору**

У процесі професійно-психологічного відбору здійснюється комплексне психодіагностичне обстеження кандидатів на службу, навчання, яке складається з професійної психодіагностики, що проводиться підрозділами служби психологічного забезпечення оперативнослужбової діяльності органів внутрішніх справ

Професійна психодіагностика кандидатів здійснюється з метою структурного аналізу особистості кандидата та оцінки відповідності його особистісних якостей вимогам обраної професії, спеціальності згідно із «Професіографічним описом основних видів діяльності в органах внутрішніх справ, психограм спеціальностей та критеріїв відбору». Усі фахівці, які здійснюють професійно-психологічний відбір, повинні мати вищу психологічну освіту і зобов’язані дотримуватися норм професійної етики і деонтології. Керівники органів і підрозділів внутрішніх справ, вищих навчальних закладів МВС України, УПП, працівники підрозділів кадрового забезпечення несуть персональну відповідальність за правильність використання висновків професійно-психологічного відбору кандидатів на службу, навчання, працівників при переміщенні та за виконання рекомендацій і висновків, що містяться в них.

Професійна психодіагностика кандидатів на службу, на навчання і працівників при зміні посади складається з групового й індивідуального обстеження. Групове обстеження проводиться психологом з метою одержання стандартизованих даних про психологічні особливості кандидата і здійснюється з використанням основних психодіагностичних методик. Індивідуальне обстеження проводиться після групового для оцінки професійно важливих якостей, одержання розгорнутої психологічної характеристики особистості, виявлення психічної дезадаптації і здійснюється з використанням основних і додаткових психодіагностичних методів і методик .

У процесі співбесіди фіксуються особливості психологічного анамнезу життя, уточнюються дані групового обстеження і результати додаткових методів дослідження, здійснюється запис спостережень за його емоційними і поведінковими реакціями. Завершується протокол комплексного психодіагностичного обстеження кандидата висновком про відповідність його психологічних якостей вимогам майбутньої професії (спеціальності), посади, що передбачається, групи призначення, належності до групи посиленої психологічної уваги.

Додаткові методи і методики застосовуються у випадках, коли: показники кандидата за основними методами і методиками не відповідають нормативним значенням (у тому числі, при недостовірних даних); • результати співбесіди дозволяють припустити наявність відхилень у психічному стані кандидата;• існує необхідність уточнення чи підтвердження виявлених несприятливих психологічних характеристик.•

Висновок психодіагностичного обстеження повинен містити розгорнуту психологічну характеристику кандидата і один із наступних висновків про його професійно-психологічну придатність до конкретного виду діяльності із зазначенням посади та групи призначення:

Рівень «А» – придатний у першу чергу (у повному обсязі відповідає вимогам обраної професії (спеціальності));

Рівень «Б» – придатний (в основному відповідає вимогам обраної професії (спеціальності);

Рівень «В» – придатний умовно (мінімально відповідає вимогам обраної професії (спеціальності), допускається до професійної діяльності за умови суттєвого дефіциту кандидатів);

Рівень «Г» – непридатний (не відповідає вимогам обраної професії (спеціальності).

Висновок «придатний в першу чергу» виноситься стосовно кандидатів, у яких виявлено індивідуальні особливості, що забезпечують оптимальну адаптацію до умов і характеру майбутньої діяльності, включаючи екстремальні ситуації. Для цих осіб прогнозується успішність служби і низька ймовірність розвитку девіантної (ненормативної) поведінки чи професійних захворювань. Ефективність і надійність їхньої оперативно-службової діяльності в основному визначається рівнем професійної підготовленості.

У таких кандидатів на службу, навчання, працівників при зміні посади: •інтелектуальні якості повинні сприяти розумінню цілей службової діяльності, її специфічних особливостей, самостійності вибору способу вирішення і прогнозування розвитку ситуації; •контроль поведінки повинен відповідати реакції оточуючих його людей, зміні обстановки і задач як у звичайних умовах службової діяльності, так і в екстремальних ситуаціях; • мотиваційна спрямованість повинна відповідати професійно схваленій; •комунікативні якості повинні забезпечувати стиль спілкування, адекватний специфіці конкретної службової діяльності;• рівень фізичного розвитку і стан функціональних систем повинні забезпечувати фізичну і психічну працездатність, обумовлену умовами служби. Висновок «придатний» виноситься стосовно кандидатів, у яких індивідуальні особливості можуть ускладнити (подовжити) період адаптації до служби у найбільш відповідальних чи екстремальних ситуаціях.

Однак після завершення адаптації професійна діяльність цих осіб прогнозується як досить ефективна і надійна. Для даної категорії кандидатів важливим моментом профілактики порушення адаптації чи девіантної поведінки в екстремальних ситуаціях є формування стійких професійних навичок.

Висновок «придатний умовно» виноситься щодо кандидатів, у яких індивідуальні особливості не дозволяють надійно прогнозувати успішність навчання чи служби на посаді, що передбачається навіть за умови якісної професійної підготовки. За умови високої мотивації до служби в органах внутрішніх справ навчанню у вищих навчальних закладах МВС України ефективна діяльність таких кандидатів протягом тривалого періоду, як правило, неможлива у зв’язку зі швидким виснаженням функціональних резервів через постійну перенапругу.

Порушення адаптації, хворобливі стани чи девіантна поведінка у цих осіб можуть проявитися навіть у штатних ситуаціях. Вони, у більшості випадків, можуть належати до «групи посиленої психологічної уваги» і вимагають активного спостереження з боку психолога. Їм може бути відмовлено в прийомі на дану посаду відразу після завершення процедури професійно-психологічного відбору або в прийомі на службу після незадовільного випробувального терміну.

Висновок «непридатний» стосується кандидатів, які мають явні ознаки дезадаптації з високою імовірністю розвитку захворювань, незадовільну мотивацію до служби, негативні особистісні особливості, асоціальні форми поведінки. У цих кандидатів стан дезадаптації може розвинутись у звичайних ситуаціях. До цієї ж категорії належать особи, які мають низький рівень професійно значущих психологічних і психофізіологічних якостей, знижені резерви функціональних систем, у зв’язку із несприятливим прогнозом їхньої професійної успішності.

Психологічний відбір може бути ефективним, якщо він будується на основі діагностики здатності особи до правоохоронної діяльності. Відбір за здібностями – найбільш поширений і власне психологічний відбір. Немає здібностей взагалі, є якості людини, що оцінюються за їх відповідністю вимогам майбутньої діяльності. Здібності є передумовою професійного успіху, саме вони визначають швидкість, легкість і ступінь оволодіння діяльністю, продуктивність її здійснення і подальше безперервне зростання. Здатності до правоохоронної діяльності повинні визначатися і при психологічному відборі в правоохоронні органи, а сам він повинен бути по суті професійно-психологічним. Відбір за придатністю, що оцінюється з позицій психічного здоров’я, безперечно потрібен.

Але безперечно і те, що він належить до медичного (психіатричного), а не психологічного відбору. Специфіка функціонування органів внутрішніх справ визначає специфіку пріоритетів при професійно-психологічному відборі, оскільки правоохоронна діяльність – це соціальна діяльність, здійснювана в режимі права.

Специфіка її норм полягає у вимогах соціальності, строгої законності, високої моральності. В основі запобігань лежать саме дефекти правової психології і морально-психологічної непідготовленості співробітників. Тому пріоритетними для оцінки здібностей конкретного індивіда до виконання правоохоронної діяльності є вивчення й оцінка його мотиваційних якостей, правосвідомості і морально-психологічних особливостей. У цьому і полягає специфіка професійно-психологічного відбору у правоохоронні органи. Їх негативна оцінка – безумовне протипоказання для такої діяльності.

Попри викладені концептуальні положення, які вивчають і оцінюють усіх кандидатів на службу в правоохоронних органах, необхідні вивчення й оцінка спеціальних здібностей при відборі фахівців до конкретних правоохоронних органів, служб, підрозділів. При цьому відборі увага повинна приділятися оцінці ступеня розвитку окремих якостей або їх груп, що відповідають особливостям діяльності фахівця, наприклад, управлінські, професійно-педагогічні, оперативнорозшукові, слідчі й інші.

Таким чином, здатність до правоохоронної діяльності – системна характеристика особистості. Системна оцінка здатності індивіда до правоохоронної діяльності включає інтелектуальні якості, схильність до симуляції і дисимуляції, ступінь і характер тривожності, екстравертованість і інтровертованість, психотичний або невротичний тип реагування та інше. Однак якщо не дати цілісну визначену оцінку спрямованості особистості і не створити її морально-психологічний портрет, то ніякого висновку про здатність даної особи до правоохоронної діяльності зробити не можна. Поширена практика страждає тим, що за визначенням безлічі малозначущих психологічних якостей вона прикриває свої слабкості у визначенні головних властивостей особистості.

Відповідно до основних положень психологічної науки і психології правоохоронної діяльності, здатність до професійної діяльності визначається за сукупністю оцінок найважливіших властивостей особистості, а саме:

1) соціально-мотиваційних якостей (життєвих орієнтацій, рівня соціальної відповідальності особи);

2) професійно-мотиваційних якостей (мотивів вибору професії співробітника правоохоронних органів і діяльнісних ціннісних орієнтації);

3) правосвідомості;

4) морально-психологічної підготовленості;

5) ділових якостей (вольових, організаторських);

6) пізнавальних психологічних якостей (мислення, увага, пам’ять тощо);

7) психофізіологічних якостей.

Набір стандартизованих методик, використовуваних при професійно-психологічному відборі до правоохоронних органів, повинен забезпечувати повноцінне інтегральне вивчення й оцінку всіх цих властивостей.

Соціально-психологічне вивчення особистості здійснюється на основі аналізу автобіографічних даних, які надає сам респондент, та відомостей, що отримані в ході спостережень, психологічного, соціального вивчення, опрацювання матеріалів особової справи та іншої об’єктивної інформації про особу.

При проведенні соціально-психологічного вивчення особистості психолог структурного підрозділу психологічного забезпечення повинен звернути увагу на наявність у респондента негативних особистісних рис, якостей і соціальних особливостей, що є прямим чи опосередкованим протипоказанням для служби в органах внутрішніх справ, навчання у вищих навчальних закладах МВС України, та відобразити їх у висновку.

На кандидатів із зазначеними негативними особистісними якостями і соціальними характеристиками готується висновок про недоцільність прийому на службу, на навчання (виноситься висновок – «не рекомендований») і, за рішенням керівника підрозділу по роботі з персоналом органів і підрозділів внутрішніх справ МВС України, їхнє подальше вивчення припиняється.

До бланку протоколу комплексного психодіагностичного обстеження під час професійно-психологічного дослідження кандидата психолог заносить дані психологічного діагностування, за достовірність яких несе персональну відповідальність. При прийомі кандидата на службу до органів внутрішніх справ або навчання до відомчого вищого навчального закладу заповнюється карта психологічного супроводження.

Розділ І (Автобіографічні дані) заповнюється кандидатом власноруч на етапі попереднього професійно-психологічного відбору та оновлюється по мірі необхідності самим працівником або психологом.

Розділ ІІ (Відомості про особу працівника) заповнюється психологом протягом психологічного супроводження служби (навчання) працівника. Карта психологічного супроводження зберігається з дотриманням порядку зберігання документів з грифом «ДСК». Відповідальність за зберігання карти та використання інформації несе керівник структурного підрозділу психологічного забезпечення. Карта ведеться протягом усього періоду служби працівника.

У разі переводу працівника до іншого ГУМВС, УМВС, УМВСТ, призначення на посаду після закінчення відомчого вищого навчального закладу карта пересилається до того структурного підрозділу служби психологічного забезпечення, який здійснюватиме подальше супроводження служби працівника. Поглиблене психологічне обстеження кандидатів на керівні посади органів та підрозділів внутрішніх справ України здійснюється з метою поліпшення якості відбору керівників шляхом глибокого вивчення і врахування їх психологічних властивостей, при формуванні резерву на висунення на керівні посади та при призначенні кандидатів на керівні посади згідно з затвердженими МВС України методиками.

Поглиблене психологічне обстеження складається з таких етапів: діагностування соціально-психологічного клімату в підрозділі; узагальнення результатів психологічного супроводження проходження служби; психологічне діагностування кандидатів; узагальнення результатів психологічного обстеження та підготовка висновку. Результатом поглибленого психологічного обстеження є довідка психолога з одним із варіантів висновку про психологічну придатність кандидата вимогам конкретної керівної посади: рекомендується, рекомендується умовно, не рекомендується.

Методики діагностування соціально-психологічного клімату, психодіагностичні методики та інформація про результати поглиблених психологічних обстежень кандидатів належать до конфіденційної інформації, якій надається гриф обмеження доступу «ДСК». Результати діагностування соціально-психологічного клімату узагальнюються і враховуються працівниками служби психологічного забезпечення у висновку про психологічну придатність кандидата вимогам конкретної керівної посади. Результати тестувань та відповіді на тестові запитання кандидати заносять до бланків установленої форми, у випадку використання комп’ютеризованих методик результати зберігаються у відповідних файлах з обмеженим доступом.

Довідка з висновком про психологічну придатність кандидата на керівну посаду номенклатури Міністерства затверджується начальником Центру практичної психології МВС України. Довідка про психологічну придатність кандидата на керівну посаду містить розгорнуту характеристику з висновком відповідно до Інструкції.

**4. Методи вивчення індивідуальних особливостей особистості кандидата на службу в органи внутрішніх справ**

Соціально-психологічне вивчення не лише дозволяє з найбільшою достовірністю прогнозувати професійну успішність кандидата, але й забезпечує умови для комплектування служб і підрозділів з урахуванням психологічної сумісності працівників, більш обґрунтованого управління процесом початкової адаптації, психологічно грамотного проведення індивідуальної роботи.

Головною метою соціально-психологічного вивчення є аналіз умов і динаміки становлення особистості кандидата в період, що передував оформленню на службу. Він дозволяє: виявити соціальні передумови, що сприяли формуванню і закріпленню тих індивідуальних особливостей, що є професійно важливими (значущими) для відповідної спеціальності працівника міліції; виокремити в службовій і громадській діяльності кандидата конкретні прояви, що свідчать про стійкість певних інтересів, ціннісних та інших особистісних якостей.

При вивченні особливостей виховання і розвитку особистості кандидата використовуються методи:

• аналіз документів;

• спостереження і вивчення незалежних характеристик;

• анкетування;

• індивідуальна співбесіда.

1. Аналіз документів дозволяє створити попереднє, але досить повне уявлення про кандидата, про його індивідуально-психологічні особливості.

У перелік документів, що потребують аналізу, входять:

•автобіографія;

• анкета;

• характеристики;

• інші документи особової справи, які містять інформацію про біографічні дані, громадську зрілість, моральні якості, професійну спрямованість, а також дані про відносини з товаришами і поведінку в колективі. При оцінці громадської зрілості необхідно враховувати: соціальне походження і стан; успішність у навчанні; громадську активність; потяг до знань та діяльності, що є близькими за змістом до професії (спеціальності), яка обирається.

Оцінюючи моральні якості, слід звернути увагу на наявність у характеристиках визначень типу «чесний», «принциповий», «працьовитий», «щирий» або, з іншого боку, «безвідповідальний», «схильний до обману», «зарозумілий», «ледащий» тощо. Про наявність професійної спрямованості можуть свідчити такі факти: виховання в родині працівників міліції, захоплення військово-прикладними видами спорту, правозахисною і детективною літературою.

Сприятливими показниками також можна вважати наявність середньої спеціальної освіти, професійної кваліфікації, роботу в системі МВС. При вивченні індивідуальних якостей, що визначають поведінку кандидата в колективі, в першу чергу слід звернути увагу на відомості про взаємини з товаришами по класу (взводу), вчителями (командирами), лідерські якості (риси), прагнення до організації й участі у масових заходах, особисту організованість, дисциплінованість, ввічливість, доброзичливість, чуйність. Крім того, враховуються захоплення, нахили, загальний рівень розвитку, заняття спортом та досягнення в цій сфері.

До негативних факторів належать:

•закінчення школи з задовільними оцінками;

• наявність доган за особисту недисциплінованість, схильність до порушень дисципліни;

•неврівноваженість, необхідність постійного контролю з боку старших;

• небажання приймати участь у громадських заходах;

• відрахування кандидата з роботи, навчального закладу за недисциплінованість, неуспішність, по хворобі.

У разі, якщо зміст документів не розкриває достатньою мірою індивідуальні особливості кандидата чи містить суперечливу інформацію, доречно зробити запити на ім’я керівників відповідних установ з метою уточнення тих чи інших даних.

За результатами вивчення матеріалів особової справи кандидата оцінюється його професійна спрямованість і громадська зрілість.

2. Спостереження та метод незалежних характеристик.

Спостереження – один з найбільш об’єктивних та надійних методів оцінки індивідуально-психологічних якостей кандидата. Це цілеспрямоване і систематичне сприйняття дій, вчинків і поведінки з метою виявлення, реєстрації та аналізу тих факторів, що характеризують індивідуальні особливості особистості.

Метод незалежних характеристик – отримання інформації про кандидата від осіб, які безпосередньо з ним контактують (батьки, родичі, сусіди, вчителі, молодші командири тощо).

При виявленні й оцінці громадської зрілості, морально-вольових якостей кандидата можуть бути використані наступні показники: судження, що характеризують знання міжнародної та внутрішньої політики уряду України, інтерес до подій, що відбуваються в країні та за кордоном; •чіткість виконання вимог та наказів командирів (начальників), прояв ініціативи, особливості реагування на зауваження старших;• емоційно-вольова стійкість, наполегливість у досягненні мети, подоланні труднощів;• вміння правильно розподілити свій час, спланувати свої дії; •готовність до виконання громадських доручень та ін.;• звичка до підтримання порядку на робочому місці, ощадне ставлення до особистого і громадського майна.

Про розвиток професійно важливих якостей кандидата свідчать:

•стійке бажання працювати за фахом (отримати дану спеціальність);

• обґрунтованість мотивів оволодіння даною спеціальністю, інтереси й ідеали, пов’язані з обраною спеціальністю.

При оцінці якостей, що визначають ставлення та поведінку особистості в колективі, доцільно враховувати авторитет кандидата серед товаришів, розуміння вимог колективу, ставлення до думки навколишніх, прояв турботи про них.

Слід враховувати деякі ознаки поведінки, що можуть свідчити про психопатичні риси особистості:

•безпідставна впертість;

• повна відсутність ефекту від похвали чи покарання (дорікання);

•швидка зміна настрою, захоплень, нестійка поведінка, легковажність учинків;

• часті сварки, конфлікти з товаришами, брутальність, злобливість, агресивність;

• надмірна догідливість (догоджання, підлабузництво), нещирість, нудотність;

• демонстративність, бажання бути на виду, звернути на себе увагу будь-яким способом, виражений егоїзм, егоцентризм, бравування погрозами самогубства;

•постійна пригніченість, самоприниження, неадекватна полохливість, стійкі думки про самогубство;

• неадекватність поведінки взагалі, скоєння вчинків, які не мають розумної аргументації (навіть на шкоду собі);

• надмірний педантизм;

• перебільшена сором’язливість щодо жінок, страх перед ними.

При наявності подібних ознак слід повідомити керівництво для прийняття рішення про додаткове психолого-психіатричне обстеження кандидата.

3. Анкетування дозволяє виявити основні події та факти життєвого шляху кандидата, оцінити їх вплив на процес становлення його особистості, встановити особливості формування і виявлення в реальних умовах навчальної й практичної діяльності основних інтересів і нахилів, моральних якостей, громадської активності, професійної спрямованості, обґрунтованості та стійкості мотивів служби в ОВС

**5. Методичні рекомендації з проведення співбесіди з кандидатами при прийомі на службу або навчання**

Одним з найбільш дієвих методів в процесі послідовного вивчення особистості кандидата на службу в органи внутрішніх справ є індивідуальна співбесіда як метод і засіб встановлення з претендентом прямого контакту. Завданням співбесіди є уточнення даних особової справи, анкети та вироблення власної думки щодо спрямованості й готовності обстежуваного до навчання чи служби з обраної спеціальності, а також щодо загальної ерудиції та деяких характерологічних рис кандидата.

Співбесіда проводиться практичним психологом у невимушеній формі, водночас за чітко визначеним планом, що передбачає певний перелік питань.

Предметом обговорення у процесі співбесіди можуть бути:

•характер взаємин у родині;

• відносини у шкільному (міліцейському) колективі;

• шкільна успішність;

• відносини на службі за місцем роботи;

• основні інтереси й захоплення в школі (на роботі, у вільний час);

• обґрунтованість мотивації: в зв’язку з чим і як давно виникло бажання стати працівником міліції;

•які сторони майбутньої професії уявляються кандидату найбільш важливими (найбільш важкими);

•причини, що вплинули на визначення у виборі саме цієї спеціальності;

• ставлення батьків до вибору професії;

• уявлення кандидата про перспективи службової діяльності, плани на майбутнє в разі невдачі;

готовність кандидата підкорятися розпорядженням керівництва і вимогам режиму дня;

• оцінка недоліків свого характеру, прагнення виробити в собі позитивні ділові й моральні якості;

•інформація про коло знайомств, конфлікти з товаришами, характер і причини їх виникнення, способи розв’язання;

• як готував себе до служби в ОВС.

Перелічені питання не є обов’язковими і можуть уточнюватись і доповнюватись стосовно конкретного кандидата. Спостерігаючи за поведінкою кандидата, під час співбесіди можна отримати дані, що свідчать про рівень його комунікабельності, щирості, емоційності, кмітливості, а також виявить негативні риси характеру: запальність, впертість, образливість.

Не рекомендується під час співбесіди робити записи. Всю отриману інформацію, враження та висновки слід записувати після бесіди у вигляді оцінки придатності кандидата до служби в ОВС.

Окрім аналізу й оцінки відповідей кандидата на поставлені запитання, необхідно звернути увагу на його поведінку під час бесіди, оцінити щирість відповідей і достовірність висновків.

Для цього рекомендується звернути увагу на наступне:

• як кандидат ставиться до запитань (позитивно, байдуже, негативно, агресивно);

• як вступає у розмову (легко, насторожено, стримано);

• як відповідає на запитання (охоче, повно, частково, лаконічно, доводиться повторювати запитання);

•як тримається (вільно, напружено, зухвало, збентежено);

• як розвинена мова;

• виявлення вегетативних реакцій.

Підсумовуючи тему, слід зауважити, що професійнопсихологічний відбір матиме позитивні результати за умови, коли психологом будуть творчо використані всі організаційно-методичні можливості вивчення кандидата на навчання та службу. Лише тоді прогноз буде надійним.

**Контрольні питання**

Дайте визначення професійного психологічного відбору та назвіть його етапи. ?

Призначення спеціалізованого медико-психологічного обстеження та його основні методики. ?

Охарактеризуйте сукупність найважливіших властивостей особистості, які необхідно оцінити в процесі професійно-психологічного відбору.?

Яка мета і завдання психологічного відбору на керівні посади в ОВС?

Охарактеризуйте основні методики, які застосовуються в процесі відбору кандидатів на керівні посади?

Охарактеризуйте психологічні методи, які застосовуються у процесі профвідбору. Зазначте особливості їх застосування.?

Які показники можуть свідчити про негативні передумови висновку про придатність до служби при аналізі документів??

Які показники можуть свідчити про негативні передумови висновку про придатність до служби при застосуванні методів спостереження і вивчення незалежних характеристик??

Які питання можуть бути предметом обговорення під час співбесіди, яка проводиться при профвідборі на навчання та службу в ОВС??

**Інформаційні джерела**

1. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / В.І. Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 252 с.

2. Гостєєва Т.В. Проблеми прогнозування професійної успішності кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України / Т.В. Гостєєва // Вісник Національної академії оборони. – 2010. – № 2 (15). – С. 125.

3. Ірхіна С.М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органи внутрішніх справ України: навч. посібник / С.М. Ірхіна. – К.: РВЦ КНУВС, 2007. – 168 с.

4. Кривуша В.І. Кадрова, виховна, соціальна та психопрофілактична робота в ОВС: інформаційний збірник / В.І. Кривуша, Т.В. Кушнірова, І.І. Пампура. –К.: КІВС, 2002. – 230 с.

5. Москаленко А.П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня психол. канд. наук: спец. 19.00.03 / А.П. Москаленко; Укр. інж.-пед.акад. – Харків, 2002. – 19 с.

6. Мюнстенберг Г. Основы психотехники. Части I–II. / Г. Мюнстенберг.– СПб., 1996. – 342 с.

7. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел (справочное пособие) / под ред. Б.Г. Бовина, Н.И. Мягких, А.Д. Сафронова. – М., 1997.

8. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України (збірник методичних рекомендацій). – Харків, 2002. – 282 с.

9. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД: учеб. пособие / А.Н. Роша. – М.: Академия МВД СССР, 1989. – 189 с.