

УДК 159.9 : [ 351.741 : 343.102 ]  
DOI: 10.15587/2313-8416.2016.64802

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

© Г. В. Чухрасва

*В статті розглянуті теоретичні питання психопрофілактичного відбору, у зв'язку із цим необхідно ретельно розглянути теоретичні питання психопрофілактичного відбору, виділивши необхідні компоненти для організації практичної й ефективної системи, що відповідає потребам МВС, особливо підрозділам з оперативно-розшуковою функцією діяльності й враховуючої об'єктивні можливості її втілення в сучасних умовах*

**Ключові слова:** професійний відбір, психодіагностика, поліція, структурний підхід, принцип, пролонгованість, багатоступінчастий відбір

*The article deals with theoretical aspects psycho-prophylactic selection, because it is necessary to carefully consider the theoretical aspects of psycho-prophylactic selection, selecting the necessary components for the organization of practical and effective system that meets the requirements of the Ministry of Internal Affairs, especially units with operational and investigative function of activity and taking into account the objective possibilities of its implementation in modern conditions*

**Keywords:** professional selection, psychological testing, police, structural approach, principle, prolonging, multi-stage selection

### 1. Вступ

Проблеми психологічного відбору людей, придатних до виконання окремих видів діяльності, виникли вже давно. Справа в тому, що специфіка діяльності співробітників міліції така, що навіть невелика помилка, обумовлена психічними особливостями людини, зокрема такими, як нестійкість уваги, неkoordinованість рухів, невміння швидко зорієнтуватися в обстановці й прийняти правильне рішення, може привести до серйозних наслідків, а можливо до травмування або навіть загибелі людей.

### 2. Літературний огляд.

На думку багатьох авторів [1–6] діяльність працівника системи правопорядку МВС України, в тому числі з оперативно-розшуковою функцією діяльності, характеризується такими специфічними психологічними особливостями. По-перше, це правова регламентація діяльності працівника системи правопорядку МВС України – одна з найбільш специфічних особливостей професійної діяльності в поліції.

Професійний відбір – це науково обґрунтований допуск людей до якого-небудь певного виду професійного навчання й діяльності. Метою професійного відбору є визначення здатності індивіда до навчання й прогнозування ефективності його дій у реальній робочій обстановці, а також в умовах екстремальної діяльності.

### 3. Методологічні положення професійного психологічного відбору

У цей час у більшості країн миру існує розвинена система професійного відбору фахівців силових структур. Діяльність підрозділів, що входять у цю систему, розглядається в якості одної з важливих ланок державної політики, спрямованої на облік, вивчення, раціональний розподіл і економічно доцільне використання людського ресурсу суспільства. Система профе-

сійного відбору співробітників силових структур розвинених закордонних країн має науково-методичне забезпечення, критерії оцінки професійної придатності й стандартизованих психодіагностичних тестів. При визначенні професійної придатності велике значення приділяється оцінці інтелектуальних здатностей, психологічних даних і відбору з урахуванням специфіки конкретних спеціальностей.

В Україні психологічний відбір також є обов'язковим і одержав велике поширення, особливо в силових структурах, у тому числі в поліції, де він є обов'язковим.

На рубежі 90-х років ХХ сторіччя в Україні стала складатися нова суспільно-економічна формація, основою якої є ринкові відносини. Відбулося серйозне ламання старих суспільних і державних відносин. На формування нових був потрібен час.

Не залишилися осторонь і силові структури, які виявилися в зовсім новій системі функціонування.

По-перше, стабільність соціального престижу поліції, зокрема працівників з оперативно-розшуковою функцією діяльності була загублена.

По-друге, економічна дестабілізація привела до конфлікту, що утворювалися між новими моральними й соціальними нормами й колишнім відносинами. Ядро кадрового потенціалу поліції стало танути, професіонали, що мають 20 і більш років вислуги, стали звільнятися зі служби, знайшовши собі більш адекватну по матеріальному становищу соціально нішу для життєдіяльності. Система ціннісних орієнтацій, яка забезпечувала б реальність і обґрунтованість вибору служби у Національній поліції України була загублена.

У третій, ліквідація колишніх соціальних пільг, привела до втрати адекватних для нової системи соціальних відносин.

Розглядаючи теоретичні моделі професійного відбору, велике значення для розуміння питання й

пошуку шляхів вирішення проблеми вироблення адекватних методичних і організаційних підходів, має облік ряду психологічних критеріїв відбору, сформульованих К. К. Платоновим [1]:

– відповідальність і небезпека як для самого працюючого, так і для навколишніх можливих ускладнень, помилок дій;

– більша вартість професійного навчання, його складність, стислі строки й масовість набору;

– перевага числа кандидатів над числом вакансій.

Облік принципу актуальності (практичної значимості) психологічного відбору вбереже як від повної відмови від нього, так і від застосування професійного відбору там, де він не потрібен.

У більшості країн Західної Європи проведення професійного відбору при прийманні на службу в державні структури або на роботу в приватні фірми є обов'язковим, а в США критерії, процедури, методи професійного психологічного відбору визначені законодавством. У США в якості джерела інформації, необхідної для ухвалення рішення про професійну придатність (ПП) і розподілу особового складу по спеціальностях застосовуються психодіагностичні тестові випробування. Для відбору офіцерів поліції застосовуються тести двох категорій: тести визначення вищих (інтелектуальних) якостей і методики визначення особистісних якостей. У першу категорію тестів входять: тест Векслера, що складається з 11 інтелектуальних субтестів (6 вербальних і 5 невербальних); інтелектуальна шкала Стенфорда-Біне; тести Хенмона-Нельсона й Отіса по дослідженню розумових здібностей; методика інтелектуальний армійський тест; цивільне видання армійського загального класифікаційного тесту.

Психодіагностичні методики у свою чергу підрозділяються на три групи:

а) Мінесотський багатофакторний особистісний опитувальник (ММРІ), що полягає з 566 утримуючих різних тверджень, які випробуваний повинен розкласти на три частини залежно від того, згодний або не згодний він із твердженням або затrudняється дати конкретну відповідь;

б) проєктивні, куди входять тест Роршаха, що складається з 10 карток із симетричними плямами різних кольорів і невизначеної форми; і тематичний апперцептивний тест (ТАТ) Меррея – набір, що представляє, з декількох (від 6 до 30) картин ситуаційного типу, які по черзі пред'являються випробуваному;

в) різні ситуаційні тести.

У зв'язку із цим необхідно ретельно розглянути теоретичні питання психопрофілактичного відбору, виділивши необхідні компоненти для організації практичної й ефективної системи, що відповідає потребам МВС, особливо підрозділам оперативнорозшукової діяльності й враховуючої об'єктивні можливості її втілення в сучасних умовах.

Суть професійного відбору К. К. Платонов [1] сформулював у такий спосіб: "профвідбір установлює, виходячи з професії, придатна або непридатна дана людина для даної роботи, і якщо кандидатів більше, ніж вакансій, методи професійного відбору

визначають, хто з тих, що відбираються, більш придатні".

Слід зазначити, що не всі професії рівною мірою вимагають професійного відбору. Але екстремальний характер професійної діяльності співробітників оперативнорозшукової діяльності є провідним мотивом необхідності відбору. Наприклад, у Росії вже з 1649 р. відбір був узаконений в армії. В особистому указі Петра 1 сказано про те, що "у рекрути повинні добиратися люди добрі, людяні, не старі, не увічні й не дурні". Цитуючи указ, К. К. Платонов [1] підкреслив емпіричне розуміння відбору як єдності фізіологічної, психологічної й медичної трудової експертизи, крім принципу актуальності він підкреслював необхідність одномоментного обліку й принципу відносності при професійному відборі. Прикладом даного підходу може бути військово-лікарська експертиза, де критерії медичного відбору різні для мирного й військового часу. Відносність визначається також залежністю експертизи від інших умов: розвитку техніки, умов праці, змін, що відбуваються в самій людині з віком або в процесі професійного навчання. Саме потреба в певних професіях визначає відносність критеріїв професійного відбору. Цей принцип і був закладений при формуванні практичної системи психологічного відбору в поліції, розглянутий далі.

Як указував К. К. Платонов [1], професійний відбір треба теоретично вивчати й практично проводити в життя узгоджено з усіма іншими формами (професійною орієнтацією, диференційованим професійним відбором, відбором за фізичною або освітньою підготовленістю тощо) і це є втіленням принципу єдності трудової експертизи.

За даними К. К. Платонова [1] існує дві схеми побудови психологічного відбору. Перша опирається на функціональну психологію, яка розглядає незалежні один від другого й рівнозначні окремі функції, і друга, побудована на структурному особистісному підході.

Для роботи першої схеми необхідно мати перелік професійно значимих психологічних функцій ("профіль професії"), а також набір адекватних методів для застосування. При цьому "профіль професії" зіставляється із профілем професії й звідки виноситься висновок щодо ступеня їх збігу.

Структурний підхід до особистості відрізняється від функціонального тим, що він, не зупиняється на першому, аналітичному етапі окремих властивостей особистості, а обов'язково припускає й другий, синтетичний етап, в основі якого лежить виявлення зв'язків між окремими елементами.

Таку схему К. К. Платонов [1] вважає більш правильною, тому що вона враховує не тільки елементи, але і їх зв'язки, і цілісність.

Ця схема опирається на принципах структурного й особистісного підходів при трудовій експертизі. Згідно з особистісним підходом жодне психічне явище, будь то процес, властивість особистості або стан, що проявляється в діяльності, а отже, і сама ця діяльність і її елементи – дії й учинки, не можуть

правильно практикуватися без обліку їх особистісної обумовленості.

#### 4. Результати дослідження

В основі побудови особистісного підходу лежить всебічне вивчення особистості людини, а саме, вивчення її динамічної функціональної структури. Звідси випливає наступний принцип експертизи праці – принцип її динамічності. На практиці він реалізується при аналізі характеристик з колишніх місць роботи або навчання, однак формальність і необ'єктивність їх різко знижує ефективність відбору. Самим адекватним для принципу динамічності є пролонгований або багатоетапний відбір, або більш правильно з наукової позиції – визначення професійної придатності, що формується протягом усієї трудової діяльності людини, (у процесі професійного росту, зміни виду діяльності або чергової професійної атестації тощо).

Такий багатоетапний, пролонгований профвідбір дозволяє опертися ще на один принцип трудової експертизи, виділений К. К. Платоновим [1], принцип її активності. Висновки, які виносяться військово-лікарською експертизою: "придатний, непридатний, обмежено придатний" – це пасивні експертні висновки. Активний висновок повинен містити психологічні, виховні й режимні рекомендації, спрямовані на поліпшення умов для індивідуальної професійної адаптації й формування недостатньо розвинених здатностей, що необхідні.

Херолд П [7]. виділяв у процесі професійного відбору чотири моменти, які дозволяють сформулювати дану процедуру:

Перший – відбір декількох осіб із числа багатьох є процес. Цей процес може бути однократним – відбір певного числа кандидатів до якої-небудь діяльності або повторюваним – відбір на навчання, у процесі навчання на певну діяльність або професію.

Другий – відбір завжди переслідує певну мету. Наприклад, вибір людей зі швидкою реакцією на зміну обстановки, фізичної витривалості, емоційної стійкості, що володіє комунікативними якостями, здатністю аргументовано переконувати.

Третій момент, де відбір припускає застосування певних методів розподілу осіб на групи відповідно до мети відбору. От чому в професійному відборі методи й вимоги дослідження кандидатів, що відбираються на різні посади, відповідають потребам оперативної-розшукової діяльності, групам призначення тощо.

Четвертий відбір припускає передбачення. Метою процесу відбору є прогнозування поведінки в певний час у майбутньому або "успіху" випробуваного".

При цьому Херолд П. [7] відзначає, що відбір полягає із двох незалежних оцінок, розділених проміжком часу. На основі першої оцінки встановлюються "категорії передбачення". А вже друга оцінка дає "категорію розрізнення". Завдання, таким чином, полягає в тому, щоб передбачити категорію розрізнення.

Теорія розвитку становить інтерес у рамках розглянутої проблеми професійної придатності людини, яка обґрунтовує наступні положення:

1. Люди відрізняються своїми здатностями, інтересами й властивостями особистості.

2. На цій основі кожна людина підходить декільком професіям, а одна професія – ряду індивідів.

3. Залежно від часу й досвіду людини міняються як об'єктивні, так і суб'єктивні умови професійного розвитку, що обумовлює множинний професійний вибір.

Розроблені положення допомагають правильно підходити до формування моделі професійного відбору.

Завдяки роботам С. Л. Рубіштейна [5], В. А. Толочек [8], В. Д. Шадриков [9] психологічна теорія й практика професійної придатності збагатилася діяльним підходом. Згідно з ним діяльність обумовлює формування свідомості, психічних властивостей, станів і процесів при освоєнні її, тобто інтеріоризації, а це є головною умовою соціальної адаптації на основі набутих знань, умінь і навичок.

В. А. Романец [4] розроблена концепція системного підходу в психології діяльності, зокрема, визначена система психологічних категорій (особистість, відображення, діяльність і ін.), яка визначає закономірності формування суб'єкта праці й прояв його активності. Однією із цілей відображення активності суб'єкта є, на думку автора, його професійна придатність, яку можна розглядати як системну якість суб'єкта [10].

Надалі В. Д. Шадриков [9] розробив концепцію системогенеза, згідно з якою діяльність виступає як єдність системного, генетичного й властиво психологічного вивчення діяльності. Концептуальний і прикладний зміст поняття системогенеза діяльності полягає в поступовому або пролонгованому, а не одномоментному формуванні придатності людини до своєї професії.

#### 5. Висновки

Більшість вчених підкреслюється емпіричне розуміння відбору як єдності фізіологічної, психологічної й медичної трудової експертизи, крім принципу актуальності К. К. Платонов [1] підкреслював необхідність одномоментного обліку й принципу відносності при професійному відборі. Прикладом даного підходу може бути військово-лікарська експертиза, де критерії медичного відбору різні для мирного й військового часу. Відносність визначається також залежністю експертизи від інших умов: розвитку техніки, умов праці, змін, що відбуваються в самій людині з віком або в процесі професійного навчання. Як указував К. К. Платонов [1], професійний відбір треба теоретично вивчати й практично проводити в життя узгоджено з усіма іншими формами (професійною орієнтацією, диференційованим професійним відбором, відбором за фізичною або освітньою підготовленістю тощо) і це є втіленням принципу єдності трудової експертизи.

Відбір полягає із двох незалежних оцінок, розділених проміжком часу. На основі першої оцінки встановлюються "категорії передбачення". А вже друга оцінка дає "категорію розрізнення". Завдання, таким чином, полягає в тому, щоб передбачити категорію розрізнення.

Таким чином, узагальнюючи теоретичні положення, можна охарактеризувати професійний відбір як експертний процес, котрий має своєю метою відбір кандидатів до певного виду діяльності або професії, за допомогою проведення науково обґрунтованих тестових випробувань (досліджень) або спеціального вивчення, на основі дотримання принципів структурного й особистісного підходів, принципів актуальності, єдності, відносності, динамічності, активності, кінцевий результат якого носить умовний характер.

#### Література

1. Платонов, К. К. Необхідні уточнення (про методичні проблеми професійного відбору в професійній орієнтації) [Текст] / К. К. Платонов // Соціалістичний труд. – 1970. – № 10. – С. 94–100.
2. Панок, В. Г. Психологія життєвого шляху особистості [Текст]: монографія / В. Г. Панок, Г. В. Рудь. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 277 с.
3. Печчеї, А. Людські якості [Текст] / А. Печчеї. – М., 1985. – 312 с.
4. Роменець, В. А. Вчинок і світ людини [Текст]: навч. пос. / В. А. Роменець // Основи психології. – К.: Либідь, 1996. – С. 383–402.
5. Рубінштейн, С. Л. Основи загальної психології [Текст] / С. Л. Рубінштейн. – СПб.: «Пітер Ком», 1999. – 720 с.
6. Решетников, М. М. Професійний відбір в системі освіти, промисловості і армії США [Текст] / М. М. Решетников // Психологічний журнал. – 1937. – Т. 8, № 3. – С. 145–153.
7. Тестові батареї США (психологічні тести) [Текст]. – М., 1974. – 260 с.

8. Толочек, В. А. Стилі професійної діяльності [Текст] / В. А. Толочек. – М.: Смысл, 2000. – 199 с.
9. Шадриков, В. Д. Проблема системогенеза професійної діяльності [Текст] / В. Д. Шадриков. – М.: Вид-во «Наука», 1982. – 184 с.
10. Турнер, Д. Р. Практичний посібник з підготовки кандидатів до тестових випробувань, проведених у збройних силах США [Текст] / Д. Р. Турнер. – М., 1975. – 196 с.

#### References

1. Platonov, K. K. (1970). Neobhidni utochnennja (pro metodychni problemy profesijnogo vidboru v profesijnij orijentacii). Socialistychnyj trud, 10, 94–100.
2. Panok, V. G., Rud', G. V. (2006). Psihologija zhyttjevogo shljahu osobystosti. Kyiv: Nika-Centr, 277.
3. Pechchei, A. (1985). Ljuds'ki jakosti. Moscow, 312.
4. Romenc', V. A. (1996). Vchynok i svit ljudyny. Osnovy psihologii'. Kyiv: Lybid', 383–402.
5. Rubinshtejn, S. L. (1999). Osnovy zagal'noi' psihologii'. Sankt-Peterburg: «Piter Kom», 720.
6. Reshetnykov, M. M. (1937). Profesijnij vidbir v systemi osvity, promyslovosti i armii' USA. Psihologichnyj zhurnal, 8 (3), 145–153.
7. Testovi batarei' USA (psihologichni testy) (1974). Moscow, 260.
8. Tolocek, V. A. (2000). Styli profesijnoi' dijal'nosti. Moscow: Smysl, 199.
9. Shadrykov, V. D. (1982). Problema systemogeneza profesijnoi' dija-l'nosti. Moscow: Vyd-vo «Nauka», 184.
10. Turner, D. R. (1975). Praktychnyj posibnyk z pidgotovky kandydativ do testovyh vyprobuvan', provedenyh u zbrojnyh sylah USA. Moscow, 196.

*Рекомендовано до публікації д-р псих. наук Землянська О. О.  
Дата надходження рукопису 17.02.2016*

**Чухраєва Ганна Вікторівна**, кандидат медичних наук, Центр психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору ДУ «ТМО МВС України по Харківській області», вул. Гіршмана, 8/10, м. Харків, Україна, 61002  
E-mail: kulesh-anna@mail.ru