

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ


УДК 351.74(477)

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2020.2.19>

АЛЛА ВІКТОРІВНА ЛАРІОНОВА,

кандидат соціологічних наук,

Харківський національний університет внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-5101-8126>,

e-mail: allalarionova1405@gmail.com

ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ

Розглянуто проблеми професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищій школі системи МВС. Здійснено системний аналіз існуючих підходів до вивчення проблеми психологічного відбору у ЗВО МВС у науці та на практиці. Запропоновано шляхи вирішення проблем, що виникають у науково-методичній, організаційній, кадровій та матеріально-технічній формах забезпечення відбору.

Ключові слова: професійний відбір, професійний психологічний відбір, професійно важливі якості, правоохоронна діяльність.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Тенденції реорганізації сучасної правоохоронної системи України поставили перед вищою школою низку якісно нових завдань, одним з яких є підвищення професійного рівня спеціалістів, зокрема випускників закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Однією з основних умов виконання цього завдання є якісний відбір абітурієнтів на підставі комплексного оцінювання рівня розвитку їх професійно значущих якостей.

Актуальність професійного відбору обумовлюється високим рівнем складності та відповідальності професій системи МВС, ступенем психологічного напруження та частотою виникнення екстремальних ситуацій, загрозою виникнення професійних деформацій, а також показниками плинності кадрів та «відсіву» з навчальних закладів з причин, пов'язаних із психологічною невідповідністю осіб вимогам професійної діяльності.

Стан дослідження проблеми

Проблема професійного відбору у правоохоронні органи досліджувалася такими вченими, як В. Г. Андросюк, О. М. Бандурка, С. П. Безносів, Б. Г. Бовін, В. Л. Васильєв, Н. І. Мягкіх, Д. В. Рівман, В. В. Романов, А. Н. Роша, А. Д. Сафронова та ін. Професійний психологічний відбір кандидатів безпосередньо на навчання у заклади вищої освіти системи МВС розглянуто

у відносно невеликій кількості праць (В. І. Барко, Б. Г. Бовін, А. Ф. Караваєв, В. В. Лебедько, А. П. Москаленко, Н. І. Мягкіх, А. Д. Сафронова, А. В. Шаповалов).

Мета і завдання дослідження

Метою дослідження є забезпечення якісного професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вищій школі зі специфічними умовами навчання для підвищення професійного рівня спеціалістів у поліції України. Для досягнення цієї мети були виконані такі завдання: 1) проведено теоретико-методологічне дослідження основних форм забезпечення психологічного відбору; 2) досліджено мотиваційну складову професійного психологічного відбору; 3) виділено та досліджено три рівні вимог до навчання в закладах системи МВС; 4) розглянуто основні етапи психологічного відбору у ЗВО та виявлено «слабкі місця» на кожному з них; 5) виділено низку проблем психологічного відбору кандидатів на навчання у вищій школі системи МВС та надано рекомендації щодо їх подолання.

Наукова новизна дослідження полягає у проведенні системного аналізу наявних підходів до вивчення проблеми психологічного відбору у ЗВО МВС у науці та на практиці і пропонуванні шляхів вирішення проблем, що виникають у науково-методичній, організаційній,

кадровій та матеріально-технічній формах забезпечення відбору.

Виклад основного матеріалу

Під психологічним відбором ми будемо розуміти вид професійного відбору, що полягає в процесі виділення з наявної сукупності претендентів на навчання та подальшу професійну діяльність конкретних осіб на підставі психодіагностики відповідно до соціально-психологічних, психофізіологічних і власне психологічних нормативних характеристик професії.

Комплекс взаємозалежних і взаємопов'язаних елементів професійного психологічного відбору інтегрується у струнку систему зі своєю цільовою функцією, завданнями та ієрархією методів і заходів. Усі етапи розроблення заходів щодо відбору для конкретної правоохоронної професії повинні мати цілком визначений, специфічний для неї зміст, оскільки зміна будь-якого з них тягне за собою необхідність часткової або повної зміни комплексу методик і критеріїв відбору.

Слід наголосити, що професійний психологічний відбір може дати очікуваний соціальний ефект лише за умови системного підходу до його теоретичного розроблення та подальшого практичного використання [1, с. 39].

У системі психологічного відбору виділяються чотири форми його забезпечення: науково-методична, організаційна, кадрова та матеріально-технічна. Кожна з них визначає можливість ефективного функціонування відбору як системи, маючи водночас свою методологічну, методичну й організаційну специфіку.

Аналіз основних підходів і поглядів на проблему науково-методичного забезпечення професійного психологічного відбору у ЗВО системи МВС дозволяє констатувати, що наразі відсутній чітко визначений комплекс вимог до індивідуально-психологічних особливостей кандидата на навчання. Це призводить до того, що показники придатності до навчання не мають наукового обґрунтування і не є цілком адекватними умовам, змісту й особливостям професійно-навчальної діяльності. Єдиним показником придатності вважається інтелектуально-мотиваційна готовність до навчання. По суті, оцінюється лише здатність учитися (засвоювати знання, вміння та навички), і через це відбір обмежується лише цілями навчальної діяльності. При цьому відповідність кандидатів вимогам майбутньої професії не враховується, що унеможлиблює реалізацію повною мірою основних цілей професійного відбору.

Це підтверджується і тим, що практично всі дослідники використовують єдиний кри-

терій успішності навчання – «академічна успішність», якого, незважаючи на об'єктивність, недостатньо, оскільки успішність навчання у вищій школі системи МВС через її специфіку залежить і від інших чинників, а саме від відповідності кандидата вимогам статутів і відомчих нормативних документів та особливостям майбутньої професії.

Крім того, в дослідженнях спостерігається тенденція виділяти психологічні показники придатності на підставі наявних діагностичних методик, що підмінює професіографічний аналіз діяльності аналізом тестів і суперечить логіці професійного відбору. Ці методики є засобом оцінювання показників, що виділяються на підставі вивчення змісту й особливостей професійної діяльності. Вони можуть бути більш-менш адекватними (надійними або валідними) виконанню цього завдання, але не можуть служити підставою для вибору показників професійної придатності.

Чимало дослідників приділяють увагу мотиваційній складовій відбору. Проте слід констатувати, що саме цей компонент розроблено недостатньо попри його надважливість [2]. Не враховується необхідність комплексного підходу до вивчення особливостей мотивації вибору професії поліцейського та її основних характеристик. На наш погляд, це пов'язано з уже зазначеною неналежною обґрунтованістю вимог до показників мотиваційної сфери кандидатів на навчання, а також зі складністю її діагностики.

Таким чином, складність і динамічність мотиваційної сфери особистості, а також відсутність надійної методики її оцінювання зумовлюють необхідність подальшого теоретико-методологічного дослідження особливостей ухвалення рішення щодо вступу до закладів, які забезпечують підготовку поліцейських.

У свою чергу, невизначеність вимог до індивідуально-психологічних особливостей кандидатів на навчання у ЗВО системи МВС ускладнює виявлення показників їх професійної придатності. Проблема визначення комплексу вимог до кандидата стосовно умов навчання в закладі та відповідності майбутній професії потребує використання професіографічного аналізу.

Як навчання у вищій школі, так і майбутня професійна діяльність підпорядковуються вимогам усієї правоохоронної системи. Кожен поліцейський зобов'язаний виконувати вимоги присяги, законів та нормативних актів. Незалежно від професії або спеціальності всім поліцейським властива одна спільна риса – соціальна спрямованість на виконання завдань із

забезпечення громадського порядку та безпеки, захисту прав і свобод людини та боротьби зі злочинністю. Таким чином, система відбору, крім кваліфікації працівника, повинна враховувати особливі обставини, що не є предметом дослідження відбору кандидатів до закладів інших міністерств та відомств.

Випускники вищих навчальних закладів одержують вищу юридичну освіту і, як правило, працюють за основними поліцейськими професіями (слідство, оперативно-розшукова, превентивна діяльність тощо). Вони найчастіше в перспективі обіймають керівні посади. Високий рівень складності та відповідальності професійної діяльності визначає, відповідно, і високі вимоги до психологічних якостей, від яких залежить ефективність її освоєння та подальшого виконання.

Аналіз наукових розробок і відомчих нормативних документів, а також результати власного дослідження дозволили встановити, що навчання в закладі системи МВС передбачає складну систему вимог, у якій ми виділили три різні рівні: 1) вимоги, обумовлені навчальною діяльністю у ЗВО зі специфічними умовами навчання; 2) вимоги, обумовлені загальними особливостями правоохоронної системи; 3) вимоги, обумовлені специфікою майбутньої професійної діяльності індивіда в підрозділах Національної поліції.

Дослідження умов процесу навчання у вищій школі показало, що для успішного оволодіння правоохоронними професіями людина повинна мати яскраво виражений вербальний тип інтелекту, широкі пізнавальні інтереси, бути ерудованою, добре володіти мовою, мати багатий словниковий запас та вміти правильно його використовувати, точно співвідносити конкретні й абстрактні поняття і мати в цілому високорозвинене абстрактне мислення.

Дослідження другого рівня вимог дозволило встановити, що діяльність працівників системи МВС характеризується суворою правовою регламентацією професійної поведінки, наявністю владних повноважень, процесуальною самостійністю, високою емоційністю та екстремальністю праці, особливою специфікою ділового спілкування, нестандартним, творчим характером діяльності та постійними змінами характеру об'єктивних факторів, що впливають на психологічний стан працівників.

Третій рівень передбачає підвищені вимоги до інтелектуальних, комунікативних, вольових та емоційних якостей, а також до мотиваційної сфери особистості.

Таким чином, здійснений нами аналіз змісту й особливостей діяльності правоохоронної

системи, а також професійних вимог до майбутнього поліцейського дозволив визначити структуру психологічних якостей, від яких залежить ефективність оволодіння професією та виконання службових обов'язків.

Крім гарного фізичного та психічного здоров'я, кандидат на навчання повинен мати адекватні уявлення про професію, усвідомлювати її соціальну значущість, а також вимоги професії до особистості; мати стійке прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивно заданих цілей професії, мати здібність до довільної концентрації уваги, гарну пам'ять, високий рівень розвитку вербального інтелекту і творчого мислення, достатньо високий рівень розвитку соціального інтелекту і комунікативних якостей, низьку тривожність, високу активність і працездатність та емоційну стійкість, володіти високим моральним контролем поведінки та самоконтролем, бути емоційно зрілим, мати реалістичну самооцінку та бути впевненим у собі.

Аналіз практики професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у закладі МВС, його змісту та організації дозволяє також виділити низку проблем.

Професійний відбір містить чотири складові: соціально-правову, медичну, психологічну та освітню. З них психологічний відбір є найменш ефективним. Про його невисоку ефективність свідчить те, що основними причинами низької успішності, відрахувань із закладів, порушень дисципліни та законності є невідповідність курсантів психологічним вимогам навчання та майбутньої професійної діяльності. Це проявляється в неадекватній професійній спрямованості курсантів, нестійкій мотивації, низькому рівні розвитку моральних та інтелектуальних якостей і незадовільних адаптаційних здібностях.

Психологічний відбір до закладів зі специфічними умовами навчання можна поділити на три практично не пов'язані між собою етапи. Перший відбір здійснюється психодіагностичними центрами та лабораторіями при військово-лікарській комісії і має виражену психіатричну спрямованість. На цьому етапі кандидати на навчання прирівнюються до контингенту кандидатів на військову службу. Вимоги до навчання в закладі, а також вимоги, обумовлені майбутньою професією кандидата, цей етап відбору не враховує, тобто професійно значущі якості спеціалістів не оцінюються.

Метою другого етапу психологічного відбору, що здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення апаратів МВС України в областях, є відбір кандидатів,

придатних безпосередньо до навчання. При цьому вимоги, обумовлені особливостями системи МВС і майбутньої професії кандидатів, також не враховуються. По суті, здійснюється відбір на професію «студент».

Третій етап психологічного відбору проводиться психологами вищих навчальних закладів. Висновки про придатність до навчання на цьому етапі не мають правового статусу, і відбір переслідує, головним чином, цілі виділення «групи ризику» й визначення кандидатів на посади молодших командирів з осіб, уже зарахованих на навчання.

Однак, незважаючи на таку багатоступеневість, психологічний відбір не є достатньо ефективним. Це обумовлено, на нашу думку, такими причинами: відсутністю єдиного узагальненого підходу до вирішення проблеми психологічного відбору до закладів системи МВС, усі етапи відбору є самостійними та переслідують, як було зазначено вище, різні цілі. Відсутність взаємозв'язку між етапами призводить до громіздкості процедур відбору і негативно впливає на його кінцевий результат. Не визначено достатньою мірою критерії оцінювання та прогнозування професійної придатності кандидатів на навчання, що, у свою чергу, ускладнює розроблення адекватного методичного комплексу. Наявна методика відбору не фіксує необхідні й достатні професійно значущі психологічні властивості кандидата на навчання у ЗВО МВС України [3]; практично не проводиться аналіз ефективності психологічного відбору, що унеможливує розроблення та реалізацію заходів з його вдосконалення.

Складність оцінювання ефективності професійного відбору сьогодні пов'язується з тим, що особи, які ухвалюють рішення про профпридатність, не одержують достатнього зворотного зв'язку для оцінювання й аналізу успішності застосованих методик. Крім того, велика кількість помилок не може бути перевірена, тому що ті кандидати, які отримали негативний висновок щодо їх придатності, зникають із поля зору підрозділів, які безпосередньо здійснюють професійний відбір.

Ефективність професійного психологічного відбору до правоохоронних органів найчастіше визначається шляхом порівняння статистичних даних про кількість звільнених на першому році служби, кількість випадків вчинення злочинів та порушення законності працівниками та кількість суїцидів у регіонах [4]. Такі статистичні показники є непрямими і недостатніми для повного й точного аналізу ефективності процедури відбору.

Крім того, існує проблема кадрового та матеріально-технічного забезпечення професійного психологічного відбору. Так, у галузевих службах, підрозділах та вищих навчальних закладах системи МВС України менше половини спеціалістів, які обіймають посади практичних психологів, мають вищу психологічну освіту. У підрозділах психологічного забезпечення відсутні спеціальні кабінети для індивідуальних і групових обстежень, немає відповідного обладнання, комп'ютерів, психодіагностичного програмного забезпечення та методичних матеріалів.

Висновки

Вирішити зазначені організаційні проблеми, а також проблеми кадрового й матеріально-технічного забезпечення психологічного відбору дозволить низка послідовних заходів.

Необхідно організувати цілеспрямовану підготовку психологів для всіх ланок системи профвідбору у відомчих ЗВО, розроблення навчальних планів, програм, методичних та навчальних посібників для забезпечення навчального процесу з урахуванням нових вимог до професії поліцейського.

Також було б доцільно, на наш погляд, створити у вищих школах системи МВС окремі підрозділи (групи) професійного психологічного відбору, забезпечені відповідною матеріально-технічною базою. Основними завданнями таких підрозділів повинні бути планування й організація психологічного відбору, психодіагностичне обстеження та відбір кандидатів на навчання за спеціальностями (факультетами), безупинне вивчення рівня розвитку професійно важливих якостей особистості в процесі навчання й подальшої діяльності з метою уточнення прогнозу професійної придатності та виконання завдань розподілу, призначення тощо, використання результатів психологічного обстеження, отриманих під час відбору, не лише для прогнозування професійної придатності, а й для формування та розвитку професійних здібностей шляхом урахування індивідуально-психологічних якостей особистості в процесі виховання, навчання, тренування та професійної діяльності; визначення за результатами психологічного обстеження групи спеціальностей або конкретної спеціальності, до якої в кандидата професійна придатність є більш вираженою.

Спеціалізація таких підрозділів на цілях психологічного відбору дозволить урахувати й узагальнювати результати всіх наявних сьогодні видів професійного відбору у вищі школи системи МВС (соціально-правового,

медичного, психологічного, за винятком освітнього), що дозволить доповнити характеристику та зрозуміти особливості стану професійно важливих якостей особистості, а також надати відповідні рекомендації щодо придатності кандидата на етапі його приходу до закладу ще до вступних іспитів. Крім того, це дозволить аналізувати ефективність психологічного відбору та розробляти рекомендації щодо його вдосконалення з урахуванням специфіки конкретного ЗВО.

Узагальнюючи вищевикладене, зауважимо, що проблеми професійного психологічного відбору до вищої школи системи МВС є взаємозалежними та взаємопов'язаними. Невизначеність комплексу вимог до кандидатів на навчання ускладнює процес установлення та обґрунтування критеріїв і методики оцінювання та прогнозування професійної придатності. Це, у свою чергу, обумовлює проблеми організації процесу відбору та розроблення керівних і методичних документів, що його регламентують. Відсутність чіткої системи контролю ефективності відбору у ЗВО заважає аналізувати й узагальнювати його результати і, відповідно, розробляти рекомендації з його вдосконалення.

У висновку відзначимо, що сам собою психологічний відбір не є єдиною та вирішальною

передумовою забезпечення ефективності професійної діяльності, досягнення необхідного рівня якості спеціалістів та попередження плинності кадрів і порушень службової дисципліни. Необхідно враховувати, що це лише один із компонентів складної системи заходів, методів та засобів комплексного врахування людського чинника у професійній діяльності. Він не може замінити підготовку спеціалістів та їх виховання, забезпечення фізіологічно раціональних режимів праці та відпочинку, безпечного та здорового робочого середовища тощо [5].

Більше того, сама необхідність профвідбору в низці випадків зумовлюється ніби ціною тих недоліків, що допускаються під час проектування, організації та забезпечення деяких видів професійної діяльності, коли можливості й особливості людини враховуються не повною мірою. Чим намагатися знайти ідеально слухняних «чорноробочих» і геніїв в одній особі, можливо, краще організувати роботу підрозділів таким чином, щоб їм змогли задовільно виконувати звичайні люди, адже в остаточному підсумку саме структура системи визначає результати її діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Київ : Ін-т фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України ; НДЦ ГП ЗС України, 2006. 395 с.
2. Мороз А. В., Пахар І. В. Особливості прийняття рішення щодо вступу в Харківський національний університет внутрішніх справ та ставлення курсантів до обраної професії. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2007. Вип. 39. С. 405–413.
3. Методика проведення психологічного відбору кандидатів до вищих закладів освіти МВС України на основі визначення мотиваційної та інтелектуальної готовності до навчання. Київ : НАВІСУ, 1998. 120 с.
4. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел : справочное пособие / под ред. Б. Г. Бовина, Н. И. Мягих, А. Д. Сафронова. М., 1997. 264 с.
5. Основы профессионального психологического отбора / Н. В. Макаренко, Б. А. Пухов, Н. В. Кольченко и др. Киев : Наук. думка, 1987. 244 с.

Надійшла до редколегії 10.06.2020

ЛАРИОНОВА А. В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА ОБУЧЕНИЕ В ВУЗАХ СИСТЕМЫ МВД УКРАИНЫ

Рассмотрены проблемы профессионального психологического отбора кандидатов на обучение в вузы системы МВД. Дан системный анализ существующих подходов к изучению проблемы психологического отбора в вузы системы МВД в науке и на практике. Предложены пути решения проблем, возникающих в научно-методической, организационной, кадровой и материально-технической формах обеспечения отбора.

Ключевые слова: профессиональный отбор, профессиональный психологический отбор, профессионально важные качества, правоохранительная деятельность.

LARIONOVA A. V. THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION OF CANDIDATES FOR TRAINING AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE

The provision of high-quality professional psychological selection of candidates for higher education with specific learning conditions to improve the professional level of specialists in the police of Ukraine has been studied. Psychological selection as a type of professional selection has been considered in the context of socio-psychological, psycho-physiological and actually psychological normative characteristics of the profession. A systematic analysis of existing approaches to the study of the problem of psychological selection in higher educational institutions of the system of the Ministry of Internal Affairs in science and practice. The author has carried out theoretical and methodological study of the main forms of psychological selection (scientific and methodical, organizational, personnel and logistical), each of them determines the possibility of effective functioning of selection as a system, while having its own methodological, methodical and organizational specifics. The motivational component of professional psychological selection has been studied through the prism of complexity and dynamism of the motivational sphere of personality, as well as the lack of a reliable method of its evaluation. The author has specified and studied three levels of requirements for education in higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs: 1) requirements due to educational activities in the higher educational institutions with specific learning conditions; 2) requirements due to the general features of the law enforcement system; 3) requirements due to the specifics of the future professional activity of an individual in the units of the National Police. Three main stages of psychological selection in the higher educational institutions have been considered (the first is carried out by psycho-diagnostic centers and laboratories at the military medical commission and has a pronounced psychiatric orientation, the second is carried out by the employees of the psychological support service of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine in regions, the third is carried out by psychologists of higher educational institutions) and “weak spots” in each of them have been identified. The problems that arise in the scientific and methodological, organizational, personnel and logistical forms of psychological selection of candidates for higher education in the Ministry of Internal Affairs have been determined and researched. The author has offered a number of successive measures to solve them.

Key words: *professional selection, professional psychological selection, professionally important qualities, law enforcement activity, motivational component of psychological selection, institutions of higher education of the system of the Ministry of Internal Affairs.*