

Список використаних джерел

1. Малкина-Пых И.Г. Экстремальные ситуации: [справочник практического психолога]. М. : ЭКСМО, 2005. 959 с.
2. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М. : Наука, 1986. 255 с.
3. Іщенко А.В., Медведєва В.С. Луганськ: РВВ ЛДУВС ім. Е.І. Дідоренка, Психологія оперативно-розшукової діяльності: навч. посібн. / за ред. , 2011. 296 с.
4. Андросюк В.Г, Казміренко Л.І., Кудерміна О.І. та ін. Психологія слідчої діяльності : навч. посібник. Київ : КНТ, 2009. 165 с.

Лисенко Тетяна Володимирівна,
курсант 303 навчальної групи
навчально-наукового інституту № 3
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник:
викладач кафедри юридичної психології
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук **Литвин В. В.**

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку суспільства, коли завдання НПУ стають все більш складними, багатограними та відповідальними, підвищуються й вимоги до персоналу цих органів. Посилення негативних процесів у соціально-економічному житті України зумовлює серйозні зміни в якісній характеристиці злочинності, яка набуває щораз зухваліших форм прояву. Поширилися вбивства на замовлення, пограбування, різного роду вимагання, нелегальна міграція, торгівля людьми, нечуваного розмаху набула організована і економічна злочинність [4]. Все це зумовлює проблему удосконалення кадрового складу поліції.

На сьогодні, з метою підвищення ефективності професійного відбору, широко використовують різноманітні засоби з арсеналу психології: біографічні опитувальники, стандартизовані і нестандартизовані інтерв'ю, завдання, які моделюють виконання роботи, ситуаційні вправи, особистісні тести та тести досягнень, визначення рівня розвитку інтелекту та здібностей, поліграфічні обстеження («детектор брехні»), так звані «тест на визначення чесності». Не можна сказати, що

застосування психологічних методів абсолютно позбавлено будь-яких проблем, однак багаторічний досвід використання засобів відбору в умовах правової держави дозволив відпрацювати відповідні правила, що дозволяють регулювати практику селекції таким чином, щоб вона не вступала в протиріччя з цінностями сучасного демократичного суспільства [3].

Психологічний відбір є вельми важливим етапом професійного відбору, оскільки саме він стає перешкодою на шляху проникнення до лав поліції випадкових осіб, за своїми якостями не здатних досконало оволодіти правовою спеціальністю, схильних до девіантної поведінки і профдеформації. Також профвідбір дозволяє знизити невинуваті поранення та загибель працівників при виконанні ними службових обов'язків, зменшити плінність кадрів, скоротити кількість дисциплінарних проступків і порушень закону [1].

З метою пошуку ефективних способів професійно-психологічного відбору на службу в НПУ, доцільно використовувати психодіагностичний тренінг з тестуванням, опитуванням, анкетуванням, малюванням, бесідою, рольовими іграми. Вказані методи можна використовувати як до початку тренінгу, під час проведення, так і по його закінченню. Метою цих процедур є не психокорекційний вплив, а інформація, яку під час звичного тестування не можливо отримати від кандидата, оскільки на жаль, найчастіше зворотній зв'язок між кандидатом на службу та психологом, який проводить професійно-психологічний відбір з використанням тестових методик, не існує. Враховуючи вищевикладене та з метою підвищення ефективності професійного психологічного відбору кандидатів на службу, при використанні різноманітних психотехнічних вправ і ділових ігор протягом психодіагностичного тренінгу кандидатам буде надано можливість виявити не тільки свої інтелектуальні можливості та особистісні якості, але й справжні мотиви вибору професії правоохоронця. У ході психодіагностичного тренінгу з'являється можливість вирішити завдання щодо аналізу поведінки та особистісних якостей кожного із учасників та виявити кандидатів, які відрізняються психічною стійкістю, достатньо розвинуеною самооцінкою та інтелектом, а саме: мають охайний зовнішній вигляд, добре говорять та чітко висловлюють свою думку, планують майбутнє, впевнені в собі та своїх діях, рішучі, мають різноманітні інтереси та ентузіазм, тактовні, активні, витримані, ввічливі, самостійні, здатні адекватно сприймати критику, вміють спілкуватися тощо [2].

Психодіагностичний тренінг у поєднанні з валідними тестовими методиками є перспективною формою що дозволяє здійснити першочерговий профвідбір та визначити рівень психологічної готовності кандидата до діяльності. А це довготривалий психічний стан, що структурою складається з комплексу суб'єктивних і об'єктивних компонентів та включає в себе мотиви, інтереси, здібності, темпераментні і характерологічні особливості, знання, уміння, які в комплексі забезпечують здатність до успішної діяльності. Психологічна готовність визначає ступінь придатності людини до вимог професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Гуревич К.М. Професійна придатність і основні властивості нервової системи. Москва, Профіздат, 1970.
2. Лефтеров В.О., Монастирський В.М. Тренінг як форма професійного навчання працівників ОВС і курсантів вищих навчальних закладів МВС України. - К.: КІВС, 2003.
3. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) – К.: Ніка-Центр, 2003.
4. Лефтеров В.О., Тимченко О.В. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: Монографія. – Донецьк: ДІВС МВС України, 2002.

Луценко Лілія Леонідівна,

курсант 401 навчальної групи навчально-наукового інституту № 3 Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник: викладач кафедри юридичної психології Національної

академії внутрішніх справ **Христюк О. С.**

ПСИХОЛОГІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ СТАНУ ТРИВОЖНОСТІ КУРСАНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ

В процесі реформування практично всіх сфер життя українського суспільства відбуваються кардинальні зміни вимог, що висувуються до професійної підготовки, компетентності та особистісних якостей працівників правоохоронних органів держави. Йдеться насамперед про підвищення стресостійкості, надійності персоналу, вдосконалення вмінь і навичок саморегуляції, оскільки професійна діяльність поліцейських пов'язана з постійним впливом стресогенних чинників різного походження.