

товар, але продається та купується під час торговельних операцій.

Нематеріальні активи, відповідно до Податкового кодексу України - це право власності на результати інтелектуальної діяльності, зокрема, промислової власності, а також інші аналогічні права, визнані об'єктом права власності (інтелектуальної власності), право користування майном і майновими правами платника податку в установленому законодавством порядку, зокрема набуті в установленому законодавством порядку права користування природними ресурсами, майном і майновими правами.

Поняття "хабар" і "неправомірна вигода" відрізняються між собою тим, що хабар - це незаконна винагорода, яка має виключно матеріальний характер (гроші, матеріальні цінності, документи, які надають право отримати майно, будь-які дії майнового характеру та ін.), а неправомірна вигода може бути як матеріальною, так і нематеріальною (переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи тощо) [7]. Отже, складається ситуація, за якої неможливо визначити значний, великий і особливо великий розмір неправомірної вигоди, якщо її предметом будуть окремі послуги, пільги чи переваги нематеріального характеру (як це наразі вже має місце при кваліфікації злочинів, передбачених статтями 368-2, 368-3, 368-4, 369-2 КК) [8].

Наше суспільство знаходиться весь час у русі й законодавець, слідкуючи за цим рухом, визначає певні рамки, за які цей рух не має виходити. Тому після внесення змін у законодавство по боротьбі з корупцією потрібно дослідити всі заборони, правила та інструкції, щоб з'ясувати їх зміст, зрозуміти, як їх дотримуватись та як виявляти порушників.

Література

1. Киричко В.М. Кримінальна відповідальність за корупцію / І.М. Киричко. -Х.: "Право", 2013. -424 с.
2. Закон України "Про засади запобігання і протидії корупції". Відомості Верховної Ради України. - 2011. -

№ 40. - 404 с.

3. Савченко А.В., Кришевич О.В. Злочини у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням професійних послуг / Науково-практичний коментар до розділу XVII Особливої частини Кримінального кодексу України за заг. ред. д.ю.н., проф. В.І. Шакуна. - К.: Алерта, 2012.

4. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення" 07.04.2011 № 3207-VI. // Відомості Верховної Ради України. - 2011. - № 41. - 414 с.

5. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо приведення національного законодавства у відповідність зі стандартами Кримінальної конвенції про боротьбу з корупцією" від 18.04.2013 № 221-VII // Відомості Верховної Ради. - 2014. - № 10. - 119 с.

6. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією ETS173 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 2007. - № 47-48. // Конвенцію ратифіковано із заявою Законом № 252-V (252-16) від 18.10.2006. // ВВР. - 2006. - № 50. - 497 с.

7. Тютюгін В. Новели кримінального законодавства щодо посилення відповідальності за корупційні злочини: вирішення проблеми чи проблеми для вирішення / В. Тютюгін // Юридичний вісник України.- 2010. - № 5-6. - С. 6.

8.Бондаренко А.С. Поняття "неправомірна вигода": аналіз міжнародного та вітчизняного підходів // УДК 343.3 (043.2) - С. 223. - [Електронний ресурс]: <http://conference.nau.edu.ua/index.php/SUO/vnnpk/paper/viewFile/531/326>

Загороднюк С.О.

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри кримінального
права та кримінології

ОДУВС

Надійшла до редакції: 22.03.2014

УДК 343.985343.4

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ УСПІШНОГО ОПЕРУПОВНОВАЖЕНОГО КАРНОГО РОЗШУКУ

Лифар І. В.

Яковенко С. І.

У статті викладені теоретичні положення та фактичні дані, які дозволили описати вісім варіантів психологічного профілю успішних оперативних працівників кримінальної міліції, варіанти профілів менш успішних.

Першу, найчисленнішу групу (25 %) склали особи імпульсивно-агресивної спрямованості з кодом за опитувальника СМДО (в адаптації Л.М. Собчак) "9-4": їм властиві гіперактивність, сміливість і рішучість, швидкість (але не завжди правильність) прийняття рішень. Рівень професіоналізму таких працівників експертами оцінюється як середній і високий.

Друга група працівників (20 %) має в профілі пік на шкалі 9 і низькі бали за шкалою "0". Їхня професійна успішність середня і висока.

Третю групу (15 %) становлять особи, в яких у психологічному профілі підвищені шкали 2, 7 і 0. Їм властиві підвищена тривожність, знижена самооцінка, безініціативність. Рівень професіоналізму - середній.

Четверту групу (10 %) складають особи з поєднан-

ням підйомів на 7 і 8 шкалах; їм властиві тривожність, утруднення в міжособистісних контактах, непослідовність в діях і думках. Рівень професіоналізму - середній і низький.

П'ята група (10 %) мають підйоми на шкалах 2 і 4. Це так званий депресивно-імпульсивний тип, їх професіоналізм середній і високий.

Шосту групу (10 %), складають особи з піками на шкалах 4-8, схильні до недовіри та уникнення близьких стосунків з людьми. Професійний рівень оцінюється як високий і середній.

Сьому групу (5 %) складають особи з піками на 8 і 9 шкалах профілю. Професійний рівень таких працівників оцінюється як середній і низький.

Представники восьмої групи (5 %) характеризувались піками профілів 2-9, 6-9, 4-7. Професійний рівень оцінюється переважно як середній.

Дослідження дозволило виділити чотири типові профілі "неуспішних" працівників. Вважаємо ці дані корисними для профорієнтаційної роботи.

© І.В. Лифар, С.І. Яковенко, 2014

Ключові слова: психологічний профіль, професійний рівень, психологічні якості, працівник карного розшуку.

В статті изложены теоретические положения и фактические данные, которые позволили описать восемь вариантов психологического профиля успешных оперативных работников криминальной милиции, варианты профилей менее успешных.

Первую группу (25 %) составили лица с кодом опросника СМЛЛ (в адаптации Л.Н. Собчик) "9-4": им свойственны смелость и решительность, скорость (но не всегда правильность) принятие решений. Их уровень профессионализма экспертами оценивается как средний и высокий.

Вторая группа работников (20 %) имеет в профиле пик на шкале 9 и низкие баллы по шкале 0. Профессиональная успешность средняя и высокая.

Третью группу (15 %) составляют лица, у которых в психологическом профиле повышены шкалы 2, 7 и 0. Им свойственны повышенная тревожность, сниженная самооценка, безынициативность. Уровень - средний.

Четвертую группу (10 %) составляют лица с сочетанием подъёмов на 7 и 8 шкалах; им свойственны тревожность, затруднения в межличностных контактах, непоследовательность в действиях и мыслях. Уровень профессионализма - средний и низкий.

Пятая группа (10 %) имеют подъёмы на шкалах 2 и 4. Это так называемый депрессивно-импульсивный тип, их профессионализм средний и высокий.

Шестую группу (10 %) составляют лица с пиками на шкалах 4-8, склонны к недоверию и избеганию близких отношений с людьми. Профессиональный уровень оценивается как высокий и средний.

Седьмую группу (5 %) составляют лица с пиками на 8 и 9 шкалах профиля. Профессиональный оценивается как средний и низкий.

Представители восьмой группы (5 %) характеризовались пиками профилей 2-9, 6-9, 4-7. Профессиональный уровень оценивается преимущественно как средний.

Исследование позволило выделить 4 типовые профили "неуспешных" работников. Считаем эти данные полезными для профориентационной работы.

Ключевые слова: психологический профиль, профессиональный уровень, психологические качества, работник уголовного розыска.

In this article the theoretical principles and the actual data that allow to describe the eight variants of the psychological profile of successful operational officers of the criminal police, profiling options less successful.

First, the largest group (25 %) were persons impulsive-aggressive orientation code for MMPI questionnaire (to adapt L. Sobchik) "9-4": They are characterized by hyperactivity, courage and determination, speed (but not necessarily accuracy) making decisions. The level of professionalism of staff experts rated as medium and high.

The second group of workers (20 %) has a peak in the profile on the scale of "9" and the lowest possible score on a scale of 0. Their professional success of medium and high.

The third group (15 %) are people who have a psychological profile for increased scale of 2, 7 and 0. They are characterized by high anxiety, low self-esteem, lack of initiative. The level of professionalism - average.

The fourth group (10%) of those with a combination

of lifts 7 and 8 scales; They are characterized by anxiety, difficulty in interpersonal contacts, the inconsistency in the actions and thoughts. The level of professionalism - medium and low.

The fifth group (10 %) have ups on scales 2 and 4. This so-called depressive-impulsive type, their professionalism medium and high.

The sixth group (10 %). Constitute individual peaks on the scales of 4-8 tend to distrust and avoid close relationships with people. The professional level is assessed as high and medium.

The seventh group (5 %) of persons with peaks 8 and 9 scales profile. The professional level of employees is assessed as medium and low.

A group of eight (5 %) was characterized by peaks profiles 2-9, 6-9, 4-7. The professional level is assessed mainly as average.

The study allowed to identify four typical profiles "not successful" workers. We believe these data are useful for career guidance.

Keywords: psychological profile, professional skills, psychological characteristics, employee criminal investigation.

Необхідність розробки професіограми, психограми, психологічного профілю успішного оперуповноваженого карного розшуку є актуальним завданням, вирішення якого сприятиме покращанню професійно-психологічного відбору та відсіву професійно непридатних кандидатів. Це завдання має як економічне, так і соціальне значення, з огляду на зменшення вірогідності помилок, зловживань та інших негативних явищ, зумовлених неякісним підбором і розстановкою кадрів, необхідністю удосконалення профорієнтаційної роботи.

Розробці концептуальної моделі професії оперуповноваженого карного розшуку присвячені праці О.М. Бандурки, В.І. Барка, Я.Ю. Кондратьєва, Т.С. Кабаченко, А.І. Китова, О.М. Столяренка, В.І. Черненілова, в англійських країнах - праці У. Алдерсона, Е. Богардуса, С. Кілбоурна, Е. Флейшмана та ін.

Аналіз наукових досліджень цих та інших авторів дозволив нам сформулювати наступне визначення поняття психологічний профіль оперуповноваженого карного розшуку - це ієрархічно організована система відносно стійких психологічних якостей співробітника, найбільш важливих і достатніх для прогнозування успіхів у службовій діяльності, яка може бути встановлена емпірично за допомогою однієї чи кількох валідних психодіагностичних методик, цілої тестової батареї. Найбільш відомими в практиці професійного відбору є опитувальники ММРІ та РР-16 і похідні від них (Прогноз-1, Прогноз-2), розроблені в середині ХХ ст. Вони потребують оновлення чи найменш доповнення, наприклад, ситуаційними тестами.

Позитивні та негативні аспекти застосування опитувальників (заснованих на самооцінці респондентом деяких поведінкових проявів) для професійного відбору критично розглядали А. Анастасі, В.О. Бодров, Л.Ф. Бурлачук, Ю.З. Гільбух, К.М. Гуревич, Б.Д. Кулагін, П. Клайн, В.М. Мельников, В.Ф. Петренко, В.М. Русалов, Л.М. Собчик, О.Г. Шмельов, Л.Т. Ямпольський та ін. З іншого боку, працівники кадрових апаратів при доборі кадрів спираються на відомчі накази та інструкції, які вимагають використання в кадровій роботі комплексного та системного підходів.

Аналіз досліджень з проблем визначення професійно

значущих якостей оперуповноваженого карного розшуку показав, що психологи використовують принаймні три підходи до аналізу виконання службових завдань: "казусного" (аналіз окремих випадків, помилок, новацій), конкурентного (метод порівняння контрастних за успішністю працівників) і соціально-психологічного (експертна оцінка).

На думку І.М. Охріменка [2], потрібні якості оперативного уповноваженого ОВС можуть бути сформовані за рахунок певних задатків, генетично заданих властивостей, тренування психічних процесів (сприймання, пам'яті, уваги, мислення), особистісних якостей, обсягу необхідних знань, набуття відповідних навичок. Професійно значущі психологічні якості працівника повинні, на думку Т.О. Хрустальнової [4], забезпечувати, насамперед, ефективність і надійність фахової діяльності.

Відзначається важливість для успішної служби й багатьох якостей [1, 3]: це професійна спостережливість, розвинені пізнавальні здібності; уміння оцінювати суперечливу інформацію та приймати обґрунтовані рішення; здатність до швидкої дії в умовах дефіциту часу; здатність знаходити доцільну форму спілкування залежно від психічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника; уміння встановлювати контакт з різними категоріями осіб, здійснювати інформаційний обмін і вести переговори; здатність до здійснення психологічного впливу; здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях; врівноваженість і самовладання в екстремальних ситуаціях; здатність до саморегуляції й самоконтролю; сміливість, принциповість, виправданий ризик; логічний вибір, здатність до абстрагування; здатність зберігати в пам'яті засвоєне; конкретно-практичне, дедуктивне мислення; здатність до узагальнення; здатність самокритично оцінювати результати службової діяльності та ефективність прийнятих рішень; уміння визначати головні й невідкладні завдання при організації службової діяльності; співчутливість, обізнаність із проблемами колег; здатність до сприйняття думки колег; почуття справедливості тощо.

Окремо виділяють і характерні ознаки неуспішного оперуповноваженого карного розшуку. Це, на думку експертів, такі ознаки, як: непередбачливість, хронічна втома, постійна нестача часу, втрата концентрації, звичка рішення проблем відкладати на завтра, не доводити справи до кінця, прагнення прийняти найкраще рішення замість оптимального й реального, невміння відрізнити головне від другорядного, схильність перекладати вину на інших.

Ставлячи питання про успішного оперуповноваженого карного розшуку та його професійно важливі особистісні якості, вважаємо, що насамперед слід говорити про рівень готовності або придатності людини до правоохоронної діяльності загалом і ОРД, зокрема. Науковці розрізняють загальну й спеціальну готовність (Б.Г. Ананьєв), ситуативну й довготривалу (М.І. Дьяченко, Л.С. Нерсесян, О.І. Фармагей), психологічну й практичну (Ю.К. Васильєв), до розумової та фізичної діяльності (О.Г. Ковальов), функціональну й особистісну (А.У. Пуні), але нас найбільше цікавить проблема психологічної готовності працівника міліції до оперативно-розшукової діяльності.

Аналіз літератури свідчить, що існує два основних підходи до проблеми - функціональний і особистісний. З позицій функціонального підходу, психологічна готовність до діяльності розглядається як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень

досягнень при виконанні діяльності. З точки зору особистісного підходу, психологічна готовність є результатом підготовки до певної діяльності. Психологічну готовність розглядають як стійкий комплекс особистісних якостей, необхідних для успішної діяльності.

До її структури входять професійно-психологічні знання, професійно-психологічні навички й уміння, професійно розвинуті пізнавальні здібності.

Психологічна готовність оперуповноваженого карного розшуку до оперативно-розшукової діяльності визначає довготривалий психічний стан, який структурно складається з комплексу суб'єктивних і об'єктивних компонентів і включає в себе мотиви, інтереси, оперативні здібності, темпераментні та характерологічні якості, знання й уміння, які в комплексі забезпечують спроможність успішно виконувати оперативно-розшукову діяльність.

Підсумовуючи, можна припустити, що в основу загальних здібностей до оперативно-розшукової діяльності визнає три фактори:

ЗАГАЛЬНІ ЗДІБНОСТІ = ІНТЕЛЕКТ + КРЕАТИВНІСТЬ + АКТИВНІСТЬ

Враховуючи результати власних досліджень та літературні дані [1-3 та ін.], використовуючи багатовимірну модель психологічної структури особистості, метою цієї статті є побудова психологічного профілю оперуповноваженого карного розшуку, який орієнтує на пошук таких кандидатів на службу, які мають належні задатки й спадкові загальні здібності, психофізіологічні властивості, пізнавальні психічні процеси, характерологічні якості особистості: особливості спілкування, спрямованості, характеру, самосвідомості, професійних і загальноосвітніх знань, ділових та організаторських якостей, спеціальних і загально-трудова уміння); якості суб'єкта діяльності, що визначають її успішність (потребо-мотиваційні, цілепокладання, ціннісні та оціночні, емоційно-почуттєві складові).

Профіль оперуповноваженого карного розшуку складатиметься з п'яти блоків. Почнемо їх аналіз з тих властивостей, які є спадковими й мало піддаються розвитку чи тренуванню.

1. Індивідуально-психологічні якості та процеси

Психофізіологічні якості - сила нервових процесів, достатньо висока лабільність і пластичність нервової системи, помірна сенситивність, помірна ригідність.

Загальні здібності. Вважається необхідним високий або вищий за середній рівень вільного й кристалічного інтелекту, достатньо високий творчий потенціал, гнучкість розуму, здатність бачити нове, знаходити вихід з нестандартних ситуацій і вирішувати проблеми; висока активність, енергійність, працездатність.

Пізнавальні (інтелектуальні) процеси, залучені до професійної діяльності залежать від здібностей до аналізу та синтезу даних, що характеризують умови діяльності, вербального інтелекту. Йдеться про інтелектуальні установки, здатність до аналізу, синтезу, узагальнення, абстрагування, класифікації, систематизації, порівняння; індукції і дедукції, достатньо високі обсяг, розподіл, зосередженість і переключення уваги; розвинуті сенсорно-перцептивні, сенсорно-моторні, перцептивно-рухові, мислительно-дійові процеси; розвинуті образну, понятійно-логічну, рухову та емоційну пам'ять, розвинену уяву.

Спрямованість особистості - система цінностей і мотиваційних установок, розвинуті пізнавальні інтереси, бажання дізнаватись про все нове, оволодівати новою

інформацією, знаннями, уміннями, самокритичність і висока мотивація на досягнення цілей організації й на взаємні дії, прагнення до самовдосконалення, дотримання доброї фізичної форми, бажання продовжувати особистісне та професійне зростання, внутрішній локус контролю, інтерес до фахової діяльності; цілеспрямованість, схильність до розробки цілей і планів; воля, наполегливість і прагнення в досягненні мети.

Характерологічні риси - мотиваційні та інформаційно-пізнавальні риси характеру: ретельність, сміливість, принциповість, впевненість у собі, розвинені лідерські якості; дбайливість, справедливість, розсудливість, стійкий тип реагування; екстравертованість, оптимізм, бадьорість.

Риси цілеспрямованості й продуктивності характеру: почуття особистої відповідальності за доручену справу, висока відповідальність за свою працю, здатність кваліфіковано підходити до прийняття рішень та їх реалізації; чітке й сумлінне виконання своїх обов'язків, зобов'язань, дотримання загальноприйнятих норм моралі, правосвідомість і відданість службовим інтересам.

Емоційно-почуттєві риси характеру - це чуйне й уважне ставлення до людей, до потреб, прохань, проблем; доброзичливість; турбота про людей, непримиримість до будь-яких проявів несправедливості, нечесності; здатність підтримувати передове, нове, бачити перспективу, сприяння розвитку всього прогресивного, передового, доведення до відома всіх працівників і впровадження передового досвіду; уміння прислухатися до критики, бути самокритичним, принциповим, здатність критично ставитися до своїх дій і вчинків, до виявлення й виправлення власних недоліків або недоліків підлеглих, реагувати на критику; відсутність шкідливих звичок, але при потребі може поводитися так, як того потребують обставини (курити, вживати алкоголь разом з об'єктами професійного інтересу - в межах легенди).

Особливості спілкування - розвинені комунікативні й акторські здібності, наявність потреби в спілкуванні, комунікабельність, здатність до усної та письмової комунікації; розуміння партнера зі спілкування, здатність активно слухати, встановлювати ділові відносини з керівництвом, підлеглими, здатність до міжособистісної взаємодії на основі рольової поведінки; емпатія, вміння переконувати й впливати на людей; здатність коротко і ясно говорити по суті справи, стисло, чітко й зрозуміло викласти суть того чи іншого питання; уміння складати й опрацьовувати накази, розпорядження, ділові папери; уміння ефективно спілкуватися, встановлювати довірчі стосунки, викликати довіру до себе, переконувати й здобувати інформацію.

Самосвідомість, зокрема, розвинена правосвідомість - здатність до самопізнання, адекватність самооцінки, саморегуляція особистості, подолання відчуття провини у випадках, коли в інтересах справи доводиться вдаватися до обману, здатність до саморозвитку та професійного самовдосконалення.

2. Професійні вимоги включають в себе загально-правову компетентність, орієнтацію в правовому полі, вільне володіння необхідним обсягом знань щодо чинного законодавства, вміння грамотно ними керуватися в організації власної діяльності, знання змісту, принципів, методів, прийомів ОРД; вміння аналізувати, прогнозувати, планувати, організовувати діяльність; загальна ерудиція, високий загальноосвітній і культурний рівень; знання напрямків діяльності споріднених

органів внутрішніх справ, структури органів і підрозділів внутрішніх справ, їх функцій і системи керівництва ними; вміння особисто організовувати й проводити оперативно-розшукову діяльність по розкриттю небезпечних злочинів, керувати роботою оперативно-розшукових груп, організувати роботу дізнання в кримінальних справах; знання та дотримання режиму таємності, знання наказів і розпоряджень МВС, УМВС, що регламентують діяльність ОВС; знання основ психології, педагогіки; спеціальні "кримінальні знання та уміння", які дозволяють удавати "свого" в кримінальному середовищі", уміння використовувати прийоми самооборони без зброї, знання зброї, спецзасобів і техніки, що використовується при ОРД, вміння володіти ними.

3. Ділові та організаторські якості. Уміння підбирати працівників і ефективно використовувати їх можливості для вирішення службових завдань; уміння мотивувати, навчати й виховувати підлеглих у спільній праці, здатність виховувати відповідальне ставлення до праці; уміння створити згуртований і дружній колектив, спрямований на вирішення завдань по боротьбі зі злочинністю, охороною правопорядку, підтримувати його професійний рівень; здатність організувати ефективну роботу служб і підрозділів щодо профілактики, виявлення й розкриття злочинів; цілеспрямованість у досягненні результатів, здатність виділити головну мету в роботі й зосередитися на її досягненні найбільш ефективними засобами.

Здатність до ефективних дій у складних і екстремальних умовах, уміння чітко планувати свої дії й досягати мети навіть при несподіваній і радикальній зміні стану справ.

Уміння приховувати свою приналежність до правоохоронних справ, здатність виконувати різні види діяльності "для прикриття".

4. Законність, дисципліна та ставлення до праці є найважливішими якостями працівника міліції. Особиста дисципліна, усвідомлене й добровільне дотримання регламентованого порядку роботи, розпорядку дня тощо; працьовитість, прагнення виконати доручену справу якомога краще; здатність налагодити й підтримувати дисципліну в колективі, уміння ефективно організувати дотримання підлеглими встановленого порядку роботи; здатність планомірно вести роботу, уміння складати план роботи й суворо його дотримуватися у виконанні поставлених завдань; здатність формувати й підтримувати працездатність колективу; здатність особистим прикладом, виховним впливом, розумною вимогливістю та іншими засобами мобілізувати ввірений підрозділ на вирішення завдань по охороні законності та правопорядку; уміння забезпечити ефективну систему контролю; здатність самостійно й швидко приймати обґрунтовані рішення; уміння здійснювати контроль за виконанням прийнятих рішень, здатність визначити обсяг робіт, терміни виконання, відповідальних за виконання й забезпечити ефективну систему контролю.

5. Фізичний стан і ступінь оволодіння прийомами самозахисту має відповідати вимогам системи МВС, але демонструвати свої можливості оточуючим не слід.

Нами проведено аналіз основних шкал СМДО, що дозволило виділити вісім психологічних профілів (типів) оперативних працівників. Їх спільність визначалась на основі знаходження найвищих і найнижчих точок профілю з наступним усередненням отриманих значень. Кожному типу присвоювався код за номерами найвищих шкал.

Першу, найчисленнішу групу (25 %) склали особи

імпульсивно-агресивної спрямованості з кодом "9-4", тобто особистості, яким притаманні такі риси, як гіперактивність і оптимізм, сміливість і рішучість, швидкість (але не завжди правильність) прийняття рішень. Рівень професіоналізму таких працівників експертами характеризується як середній і високий.

Друга група працівників (20 %) має в профілі пік на шкалі 9 і понижено бали за шкалою 0. Вони мають підвищений рівень життєлюбства й оптимізму, велику кількість знайомих, друзів, що нерідко пояснюється нерозбірливістю в соціальних контактах. Професійна успішність таких працівників - середня і висока.

Наступну, третю групу, становлять особи, в яких у психологічному профілі підвищені три шкали: 2, 7 і 0. Для таких осіб (15 %) характерна підвищена тривожність, дещо занижена самооцінка, песимізм, втрата віри в себе, відсутність ініціативи і почуття невдоволеності. Вони відчувають утруднення в процесі спілкування, надають перевагу контактам з добре знайомим оточенням. Їм також властива надмірна конформність, нормативність і слухняність. Рівень професіоналізму - середній.

Четверту групу (10 %) складають особи з поєднанням підйомів на 7 і 8 шкалах. Для осіб такого типу характерні такі риси, як тривожність, аутизм, своєрідність сприймання і переживань, утруднення в міжособистісних контактах, непослідовність у діях і міркуваннях. Рівень професіоналізму - середній і низький.

П'ята група працівників (10 %) характеризується поєднанням підйомів на шкалах 2 і 4. Це так званий депресивно-імпульсивний тип, якому властиві різноспрямовані тенденції: з одного боку - депресивно-меланхолічні риси, песимізм, з іншого - імпульсивні властивості, нестриманість, експлозивний тип реагування. Професіоналізм працівників з психологічним кодом профілю "2-4" оцінюється як середній і високий.

Наступну, шосту групу, складають особи з психологічним кодом "4-8", тобто з підйомами на шкалах 4 і 8 (10 %). Сюди відносяться індивіди, схильні до дратівливості, гнівних настроїв, образливості, ці риси поєднуються з недовірливістю, уникненням близьких відносин з іншими людьми. Також для них характерно протиставлення своїх інтересів оточуючим людям, індивідуалістичність, раціоналізм. Професійний рівень оцінюється як високий і середній.

Невелику (5 %) сьому групу складають особи з підвищеними балами на 8 і 9 шкалах профілю. Для них характерні внутрішні протиріччя, орієнтація на себе та індивідуалізм, що поєднуються з малою концентрацією та об'ємом уваги, пониженою здатністю до послідовних дій і логічних розумових операцій. Ці особи відчувають невдоволення власними досягненнями, вони переважно стримані, при цьому їм інколи властива гіперактивність і агресивні реакції. Професійний рівень таких працівників оцінюється як середній і низький.

Невелика частка обстежених (5 %) восьмої групи характеризувалась такими кодами профілів, як "2-9", "6-9", "4-7". Професійний рівень працівників з подібними типами психологічних профілів оцінюється переважно як середній.

Нами також проведений підсумковий аналіз усередненого профілю особистості „успішних” працівників кримінальної міліції (обсяг вибірки - 67 осіб), який дозволяє охарактеризувати їх як з активним типом реагування на стреси, високою загальною активністю й високим рівнем домагань, яскравими емоційними реакціями, але водно-

час здатних до самоконтролю. Працівникам властивий лідируючий стиль поведінки, здатність до ризику й стійкість до стресових впливів. Узагальнена оцінка профілю СМДО дозволяє віднести його до лінійного, розташованого в межах від 40 до 65 Т-балів. Провідними піками в профілі є шкали 4 і 9, що дозволяє характеризувати тип особистості як сильний, гнучкий, більш схильний до збудження, ніж гальмування ВНД.

Проведене дослідження дозволило зробити висновок про те, що для "успішних" працівників характерні наступні варіації типів профілів:

а) шкали в профілі повністю знаходяться в зоні врівноваженої норми 40-60 Т-балів або незначно перевищують верхню межу норми (гармонічні особистості) (30 %). У цієї групи виражені наступні властивості: схильність до ризику, суперництво, мужність, уміння спиратись як на інтуїцію, так і на інтелект. Проте для представників цієї групи також характерне помірне побоювання невдачі, емпатійність, схильність до рефлексії, чуттєвість до критичних зауважень, отже, стенічні реакції врівноважуються гальмівними, подібне поєднання сили й гнучкості, скоріш за все, є оптимальним для працівника кримінальної міліції;

б) у профілі відмічається підвищення по шкалах 4 і 9 (26 %). Для таких працівників характерна деяка імпульсивність, тенденція до ризику й пошуку небезпеки, вони сміливі, мужні, агресивні. У взаємовідносинах вони нетерплячі, дратівливі, холеричні, відчувають недостатню соціальну конформність, у них знижений самоконтроль;

в) у працівників цієї групи провідними шкалами в профілі СМДО є шкали 6 і 9 (16 %). У характері таких осіб на першому плані стоїть тенденція до лідерства, активності, наполегливості, раціональності. Самооцінка дещо завищена, проте це допомагає бути цим працівникам стійкими до критики; також для цього типу характерна послідовність і наполегливість;

г) у працівників цієї групи профіль відрізняється провідними шкалами 1, 4, 9 (16 %). Таким працівникам властива врівноваженість стенічних і егоцентричних характеристик, вони виявляють високий рівень домагань;

д) у профілі працівників цієї групи провідними є шкали 3, 7 і 9 (12 %). Для характеру таких осіб властива демонстративність, артистизм, активність, оптимізм, значна працездатність, помірна егоїстичність, зростання ефективності діяльності в присутності інших; зазначені характеристики стенічного типу реагування гальмуються схильністю до раціональних рішень і перевірки рішень.

Аналіз даних опитування за методом СМДО дозволив встановити, що для 55 % успішних працівників характерною ознакою є наявність у профілі провідної 9 шкали (у різних комбінаціях з іншими шкалами), у 20 % обстежених 9 шкала не домінує, натомість провідними є такі шкали, як 4, 3, 6. Для 13 % профілів обстежених осіб провідне місце належить шкалам 1, 4, 6; лише 12 % профілів містять в якості провідних шкали гіпостенічного типу реагування.

Також дослідження дозволило виділити низку профілів, які властиві групі "неуспішних" працівників (обсяг вибірки - 64 особи):

а) профілі характеризуються окремими підвищеннями більше 70 Т-балів; код профілю 4-6-2-7 або 9-8-0-2. Така група вирізняється імпульсивністю, ускладненим самоконтролем, схильністю до ризику, авантюри, конфліктності й образливості;

б) профілі відзначаються підвищенням по шкалах гіпостенічного типу реагування; код профілю 2-7-0-9 або 1-3-9. Подібні групи характеризуються низькими адаптивними резервами до психоемоціональних і фізичних навантажень, підвищеним рівнем невротизації;

в) для профілів характерний так званий „плаваючий” тип, коли спостерігаються високі значення більшості шкал; це свідчить про значне психоемоційне напруження, знижені адаптаційні можливості людини;

г) профілі можуть характеризуватись як нещирі, наднормативні, з високими показниками по шкалах L і K. Це працівники, які надмірно прагнуть відповідати вимогам мікросоціального середовища, з конформними установками й потаємністю характеру.

Отримані профілі орієнтують кадровий апарат на пошук кандидатів, які мають відповідні якості, а потенційних керівників оперативних підрозділів - на їх перевірку за допомогою окремих доручень, які дають можливість пересвідчитися в наявності оперативних здібностей та відсутності протипоказань для служби в правоохоронних органах.

Література

1. Ірхіна С.М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органи внутрішніх справ України. Навчальний посібник. - К.: РВЦ КНУВС, ДП „Друкарня

МВС”. 2007. - 213 с.

2. Охріменко І.М. Оперативно-розшукова психологія: загальні положення / І.М. Охріменко / Юридична психологія та педагогіка. - 2009. - № 2. - С. 67-77.

3. Чайковський В.А. Професіографічне забезпечення службової діяльності працівників оперативних підрозділів органів внутрішніх справ України // В.А. Чайковський / Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. - К.: Главник, 2008. - Т. X, Ч. 5. - С. 524-530.

4. Хрусталёва Т.А. Психологические особенности формирования личности оперативного работника уголовного розыска: Автореф. дис. на ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06 “Юридическая психология” / Т.А. Хрусталёва. - М., 2004. - 20 с.

Лифар І.В.

здобувач,

начальник сектору зв'язків з громадськістю

УМВС України на Одеській залізниці

Яковенко С.І.

доктор психологічних наук, професор,

професор кафедри психології та педагогіки

ОДУВС

Надійшла до редакції: 27.02.2014