
УДК 159.923:351.74

Ольга Михайлівна СМІРНОВА,

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології та педагогіки

Одеського державного університету внутрішніх справ

ОЦІНКА РІВНЯ ІНТЕЛЕКТУ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ ТА НАВЧАННЯ У ВНЗ МВС УКРАЇНИ

Проаналізовано оцінку рівня інтегрального показника загальних інтелектуальних здібностей за методикою КОТ (далі – ІП) при відборі і професійній орієнтації кандидатів на службу в Національну поліцію або навчання у ВНЗ України (далі – кандидат). Визначено, що найбільш істотний вплив на величину ІП має освітній рівень та стать кандидатів.

Ключові слова: інтегральний показник загальних інтелектуальних здібностей, Національна поліція, професійний відбір кандидатів.

Постановка проблеми. Працівниками служб психологічного забезпечення органів і підрозділів Національної поліції та ВНЗ МВС України відповідно до норм чинного законодавства [1–3] використовуються методики, що дозволяє отримати результати про інтелектуальні можливості кандидата [4]. Поряд із цим у зв'язку із соціально-економічними змінами, проведенням реформи правоохоронних органів в українському суспільстві,

а також технічним прогресом працівнику Національної поліції, окрім загальних здібностей, до логічного мислення, необхідний високий рівень загальної обізнаності, ерудиції, стійкості розумової діяльності в умовах емоційної напруженості професійної правоохоронної діяльності, становить інтерес Короткий орієнтовний відбірковий тест (далі – КОТ) В. Н. Бузіна, Є. Ф. Вандерліка [5], який дозволяє у стислі строки провести обстеження значної кількості кандидатів та є простим в обробці.

Метою даної роботи є оцінка рівня ІІ при відборі і професійної орієнтації кандидатів на службу в Національну поліцію та навчання у ВНЗ України.

Емпірична база дослідження – результати психодіагностики 131 осіб (99 чоловіків та 32 жінок) віком від 19 до 22 років. Строк служби 3 роки. Дослідження проводилось на базі ГУНП в Одеській області та Одеського державного університету внутрішніх справ (далі – ОДУВС). Випробувані були представлені курсантами третього курсу факультету з підготовки кадрів кримінальної поліції (далі – КП), які навчаються на базі ОДУВС на стаціонарному відділенні (69 осіб) та студентами 1 курсу ОДУВС заочного відділення (62 особи), які проходять службу в підрозділах патрульної поліції ГУНП України в Одеській області (далі – ПП).

Виклад основного матеріалу. Методика КОТ була розроблена як відбіркова методика для людей, які претендують на подальше навчання, і є адаптацією тесту Вандерліка [5, с. 13]. При цьому під «навчанням» розуміють «пізнавальну активність індивідууму і його можливості до засвоєння нових знань, дій, подібних форм діяльності» [6, с. 24]. Таким чином тест КОТ призначений для відбору осіб з високою здатністю до навчання, у яких швидко формуються спеціальні навички і вміння, пластично здійснюється внутрішня перебудова стереотипу дій при зміні і ускладненні умов діяльності.

При аналізі результатів тесту КОТ виявилось, що кількість виконаних завдань тесту пов'язано з такими характеристиками особистості як стать і освіта. При цьому найбільш істотний вплив на величину ІІмає освітній рівень кандидатів. Так дані емпіричного дослідження (рис. 1), доводять, що курсанти КП, які закінчують вищу освіту, у порівнянні з працівниками ПП, які тільки поступили на 1 курс ВНЗ МВС України, мають вищий

рівень інтелектуального розвитку та кращі здібності до подальшого навчання та пізнавальної діяльності, тобто мають більш значну пізнавальну активність та можливості до засвоєння нових знань, дій, східних форм діяльності ($p \leq 0,001$).

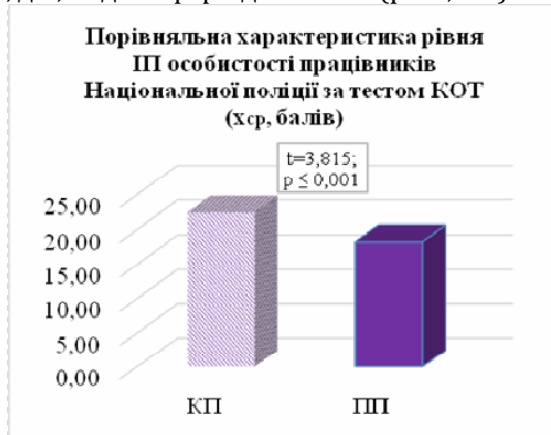


Рис. 1



Рис. 2

Результати емпіричного дослідження особливостей ІІ свідчать про наявність гендерних відмінностей між жінками та чоловіками (рис. 2). Так порівняльна характеристика показників свідчить про існування статистично значимих відмінностей і доводить, що жінки є більш інтелектуально здібними ($p \leq 0,003$).

Необхідно чітко диференціювати два завдання, які стоять перед фахівцями-психологами, що займаються професійним відбором кандидатів: 1) відсів кандидатів з прикордонною розумовою відсталістю і, відповідно, непридатних для несення; 2) професійний відбір і орієнтація кандидата в залежності від вимог до інтелектуального рівня співробітника, що пред'являються в тому чи ін. підрозділі. Величина відхилення ІІ конкретного кандидата від середньостатистичного показника однорідної з ним групи визначає оцінку індивідуального показника методики. Пропонується використовувати 5 категорій оцінки індивідуального результату в тесті в залежності від ступеня його відхилення від середньостатистичного. Величину та характеристику ІІ надано в табл. 1 з урахуванням наявності рівня освіти.

Таблиця 1

Величина та характеристика показника рівня загальних інтелектуальних здібностей для працівників Національної поліції (балів, %)

Рівень / рекомендація	Вища освіта				Середня та спец. освіта (%)			
	Балів	%	Всього		Балів	%	Всього	
			п	%			п	%
А) Рекомендується умовно (мінімально відповідає)								
Низький рівень	≥ 11	2,9	16	23,2	≥ 12	22,8	29	36,8
Нижче середнього	12-16	13,2			13-17	24,6		
Б) Рекомендується								
Середній (в основн. відповідає)	17-27	66,2	53	76,8	18-24	33,3	27	48,2
Вище середн. (в основному відповідає)	28-33	16,2			25-30	15,8		
Високий 1 чергу (повн. відповідає)	33-39	1,5			31-38	3,5		

Аналіз емпіричних даних табл. 1 свідчить, що серед працівників КП, які мінімально відповідають професійним вимогам і можуть бути умовно рекомендованими кандидатами – 23,2 %,

ПП – 36,8 % (А); мають бути рекомендованими і відповідають професійним вимогам КП – 76,8 %, ПП – 48,2 % (Б). Отримане емпіричне значення $f_{emp}=2.921$ ($f_{crit}=1,64$) знаходиться в зоні значимих відмінностей ($p \leq 0,001$), тобто можна стверджувати, що в виборках присутні достовірні відмінності ПП, які визначаються наявністю або відсутністю вищої освіти.



Рис. 3

Як видно з рис. 3, статистичний розподіл числа виконаних завдань працівниками КП має симетричний вид, близький до нормального, що дозволяє прогнозувати відсоток відсіву кандидатів.

Висновки. Таким чином, узагальнюючи досвід по апробації тесту КОТ, можна зробити висновок про доцільність його використання в практиці при проведенні професійного відбору кандидатів на службу в Національну поліцію та навчання у ВНЗ МВС України. Варто зазначити, що ПП визначається наявністю або відсутністю вищої освіти. При цьому жінки в середньому виконують на 1-2 завдання більше, ніж чоловіки, тобто результат тесту залежить також і від статі респондента, про що свідчить порівняльна характеристика показників чоловіків та жінок працівників Національної поліції.

Список бібліографічних посилань

1. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР)

України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 13.03.2016).

2. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України : наказ МВС України від 26.01.2016 № 50 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16> (дата звернення: 13.03.2016).

3. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських : наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення: 13.03.2016).

4. Равен Дж. К., Курт Дж. Х., Равен Дж. Стандартные прогрессивные матрицы. М. : Когито, 1996. 124 с.

5. Бузин В. Н. Краткий отборочный тест. М. : Смысл, 1992. 298 с.

6. Зейгарник Б. В. Патопсихология. М. : Юрайт, 2017. 208 с.

Одержано 19.03.2018

Проанализирована оценка уровня интегрального показателя общих интеллектуальных способностей по методике КОТ при отборе и профессиональной ориентации кандидатов на службу в Национальную полицию или обучение в ВНЗ МВС Украины. Определено, что наиболее существенное влияние на величину интегрального показателя представляет образовательный уровень и пол кандидатов.

Ключевые слова: интегральный показатель общих интеллектуальных способностей, Национальная полиция, профессиональный отбор.
