

6. Керимов Д. А. Проблемы общей теории государства и права: в 3 т. / Д. А. Керимов. – М. : Современ. гуманит. ун-т, 2003. – С. 48–54.
7. Макаренко П. В. Соціально-психологічні аспекти формування особистості фахівця системи ОВС / П.В. Макаренко // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – Вип. 5 – С. 254–259.
8. Морогин В. Г. Ценностно-потребностная сфера личности / В.Г. Морогин. – Томск: ТГПУ, 2003. – 357 с.
9. Муслумов Р. Р. Психолого-педагогические условия формирования правового сознания будущих учителей / Р.Р. Муслумов // Вестник Бурятского государственного университета. Теория и методика обучения. – 2007. – Вып. 10 – С. 216–221.
10. Ратинов А. Р. Структура правосознания и некоторые методы его исследования / А.Р. Ратинов. // Методология и методы социальной психологии. – М., 1981. – С. 201–214.

Копоненко С. В. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ ПРАВОСОЗНАНИЯ ЮРИСТОВ

В статье определены психологические компоненты развития правосознания юристов, выделены критерии и показатели ее сформированности у юристов.

Ключевые слова: личность специалиста юридического профиля, сознание, правосознание, деятельность специалиста юриста, критерии и показатели сформированности правосознания.

Kononenko S. THE EVALUATION CRITERIA OF JUSTICE LAWYERS

In the article the psychological components of justice lawyers to identify criteria and indicators of its formation in the legal profession.

Keywords: personality legal expert, consciousness, awareness of the law, the activities of specialist lawyers, criteria and indicators of formation of justice.

УДК 159.9.07

С. І. Корсун (м. Київ)

О. В. Іванова (м. Київ)

**УСВІДОМЛЕННЯ ТА ОЦІНКА ПРАЦІВНИКАМИ ОРГАНІВ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ**

У статті аналізуються результати усвідомленої оцінки працівниками органів внутрішніх справ професійно-важливих якостей притаманних сучасному правоохоронцю; здійснено психологічний аналіз тих професійно-важливих якостей, що визначені експертами як високо значимі.

Ключові слова: професійно-важливі якості, професія, самосвідомість, діяльність, працівник міліції, органи внутрішніх справ.

Постановка проблеми. Для сучасного світу є закономірним той факт, що кількість професій постійно зростає, що з'являються нові, раніше не відомі професії, що вдосконалюються, видозмінюються існуючі професії. Навіть у рамках існуючих професій з'являються нові професійні завдання, професія ставить нові вимоги до працівника. Наразі це спостерігається і серед професій які начебто існують давно. Зокрема, до такої категорії професій можемо віднести і професію працівника органів внутрішніх справ. З часом вимоги професії до працівника змінюються і це закономірно. До працівників органів внутрішніх справ нові, підвищені вимоги висуває суспільство (відк-

ритість, гласність, громадський контроль), нові вимоги висуває і керівництво МВС України (соціальне партнерство, взаємодія з громадянами, сервісна служба), нові вимоги висуває і законодавство (прийняття нового кримінального процесуального кодексу, внесення змін до законів та нормативних актів). В таких умовах працівники органів внутрішніх справ повинні усвідомити усі вимоги, що до них висуває професія, а ми пропонуємо їм оцінити відповідний набір професійно-важливих якостей, які на сучасному етапі повинен мати кандидат на службу в органах внутрішніх справ, щоб успішно виконувати свої посадові обов'язки.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика дослідження самосвідомості правоохоронців, виявлення професійно-важливих якостей притаманних цій професії, завжди хвилювала науковців. Питаннями виявлення, використання професійно-важливих якостей у процесі професійного відбору працівників до органів внутрішніх справ висвітлювалися в роботах Д. О. Александрова, В. Г. Андросюка, В. І. Барка, Л. І. Казміренко, Я. Ю. Кондратьєва, В. О. Криволапчука, Ю. Л. Майдікова, В. С. Медведева, О. В. Шаповалова, Г. О. Юхновця, С. І. Яковенко та інших.

Завдання. Використовуючи метод експертних оцінок, опираючись на усвідомлення працівниками, що мають практичний стаж роботи, вимог професії до кандидата на службу, експериментально визначити професійно-важливі якості, що притаманні сучасному працівнику органів внутрішніх справ.

Виклад основного матеріалу. З метою отримання надійних та валідних результатів щодо встановлення тих професійно-важливих якостей, що є актуальними для сучасного працівника органів внутрішніх справ ми вирішили скористатися методом експертних оцінок. У якості експертів виступили працівники практичних підрозділів органів внутрішніх справ, що представляють різні регіони України та м. Київ.

Емпіричну базу дослідження становлять результати експертного опитування 60 працівників практичних підрозділів органів внутрішніх справ віком 25-35 років, зі стажем роботи не менше 3 років. Із них: 50 – слухачі магістратури Навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання Національної академії внутрішніх справ, що представляють різні регіони України; 10 – працівники ГУ МВС України в м. Києві.

Експертам було запропоновано усвідомлено підійти до оцінки професійно-важливих якостей, що необхідні працівнику міліції. Кожна якість оцінювалась за п'яти бальною шкалою. Усього пропонувалось оцінити чотири групи якостей.

Отримані результати експертної оцінки професійно важливих якостей необхідних для працівників міліції дозволили виявити різний ступінь значимості якостей, що оцінювались. Згідно до запропонованої п'ятибальної оціночної шкали, оцінка середніх значень якостей коливається в діапазонах:

- М = 1,0 – 2,0 бали – не значимі;
- М = 2,1 – 3,0 бали – мало значимі;
- М = 3,1 – 4,0 бали – значимі;
- М = 4,1 – 5,0 бали – високо значимі.

Використовуючи оціночну шкалу нами були відібрані лише ті якості, що оцінювалися експертами як високо значимі.

Результати оцінки за першим блоком запитань «Якості, які вказують на високий рівень професійної адаптації працівника» для більшої наглядності представлені на графіку (рис. 1). По горизонтальній осі відкладено порядкові номери якостей зазначених в нашій анкеті, а по вертикальній осі – оціночні бали.

Як видно з малюнку – найбільші оціночні бали отримали якості, що в анкеті розміщені під номерами: 1, 2, 3, 4, 6, 8, 12.

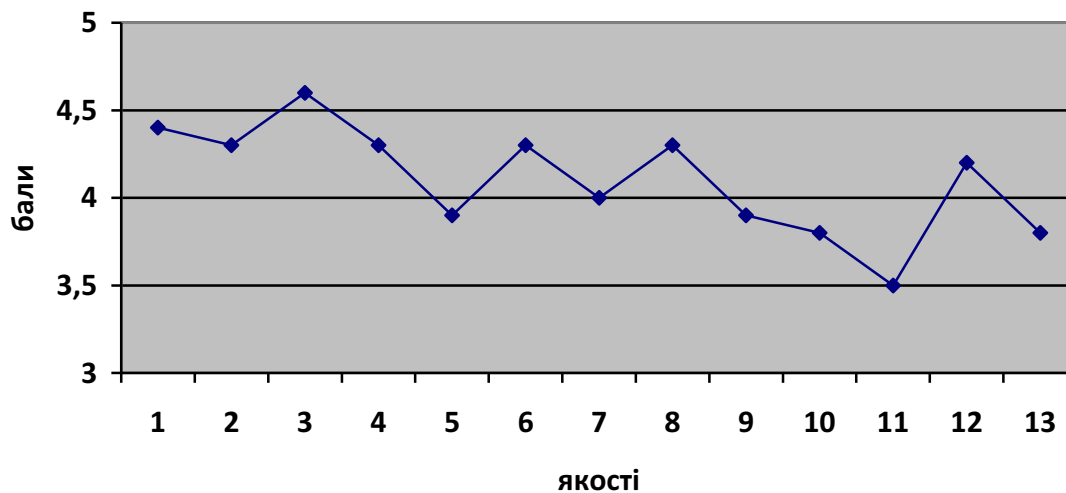


Рис. 1. Значимість якостей, які вказують на високий рівень професійної адаптації працівника

Перелік якостей, що були виділені експертами як високо значимі у групі професійно-важливих якостей, що стосуються рівня професійної адаптації працівника наведені в таблиці (табл. 1).

Таблиця 1

Перелік високо значимих якостей виділених в групі якостей, що вказують на високий рівень професійної адаптації працівника

Порядковий номер якості в опитувальному листі	Найменування якості	Оцінка	
		М	±m
1.	Високий рівень правосвідомості, соціальної відповідальності	4,4	0,09
2.	Чесність, гуманність	4,3	0,07
3.	Прагнення до встановлення істини, справедливості	4,6	0,05
4.	Дисциплінованість, сумлінність, обов'язковість	4,3	0,09
6.	Вимогливість до самого себе та оточуючих	4,3	0,11
8.	Самостійність, почуття відповідальності за свої вчинки та дії	4,3	0,10
12.	Здатність приймати на себе відповідальність в складних ситуаціях	4,2	0,12

До переліку високо значимих якостей виділених експертами у групі «Якості, що вказують на високий рівень професійної адаптації працівника», відносяться наступні: «Високий рівень правосвідомості, соціальної відповідальності» – $M = 4,4 \pm 0,09$ бали; «Чесність, гуманність» – $M = 4,3 \pm 0,07$ бали; «Прагнення до встановлення істини, справедливості» – $M = 4,6 \pm 0,05$ бали; «Дисциплінованість, сумлінність, обов'язковість» – $M = 4,3 \pm 0,09$ бали; «Вимогливість до самого себе та оточуючих» – $M = 4,3 \pm 0,11$ бали; «Самостійність, почуття відповідальності за свої вчинки та дії» – $M = 4,3 \pm 0,10$ бали; «Здатність приймати на себе відповідальність в складних ситуаціях» – $M = 4,2 \pm 0,12$ бали.

Якості, що характеризують рівень інтелектуального розвитку та пізнавальної активності працівника

Результати оцінки за другим блоком запитань «Якості, що характеризують рівень інтелектуального розвитку та пізнавальної активності працівника» представлені на графіку (рис. 2). По горизонтальній осі відкладено порядкові номери якостей зазначених в нашій анкеті, а по вертикальній осі – оціночні бали.

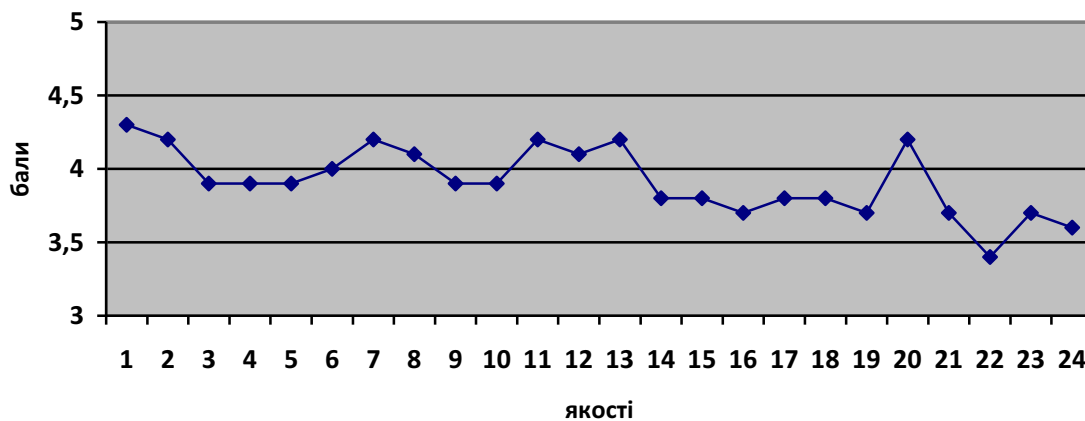


Рис. 2. Значимість якостей, що характеризують рівень інтелектуального розвитку та пізнавальної активності працівника

На малюнку чітко видно, що найбільші оціночні бали отримали якості, що в анкеті розміщені під номерами: 1, 2, 7, 8, 11, 12, 13, 20.

Перелік якостей, що були виділені експертами як високо значимі у другому блоці професійно-важливих якостей нашої анкети, та які характеризують рівень інтелектуального розвитку та пізнавальної активності працівника наведені в таблиці (табл. 2) із збереженням нумерації, що використовувалась у загальній анкеті.

До переліку високо значимих якостей виділених експертами у групі «Якості, що характеризують рівень інтелектуального розвитку та пізнавальної активності працівника», відносяться наступні: «Різнобічні загальні та поглиблені професійні знання» – $M = 4,3 \pm 0,07$ бали; «Розвинутий інтелект, широкий світогляд, ерудиція» – $M = 4,2 \pm 0,09$ бали; «Аналітичний склад розуму, прогностичні можливості, уміння виділяти головне» - $M = 4,2 \pm 0,12$ бали; «Вміння враховувати попередній досвід» – $M = 4,1 \pm 0,13$ бали; «Вмін-

ня відбирати з великої кількості інформації ту, яка необхідна для вирішення задачі» – $M = 4,2 \pm 0,05$ бали; «Вміння визначити характер інформації, необхідної для прийняття рішення» – $M = 4,1 \pm 0,11$ бали; «Здатність прийняти рішення за умов дефіциту інформації» – $M = 4,2 \pm 0,17$ бали; «Стійкість та концентрація уваги» – $M = 4,2 \pm 0,08$ бали.

Таблиця 2

Перелік високо значимих якостей виділених в групі якостей, що характеризують рівень інтелектуального розвитку та пізнавальної активності працівника

Порядковий номер якості в опитувальному листі	Найменування якості	Оцінка	
		M	±m
1.	Різнобічні загальні та поглиблені професійні знання	4,3	0,07
2.	Розвинутий інтелект, широкий світогляд, ерудиція	4,2	0,09
7.	Аналітичний склад розуму, прогностичні можливості, уміння виділяти головне	4,2	0,12
8.	Вміння враховувати попередній досвід	4,1	0,13
11.	Вміння відбирати з великої кількості інформації ту, яка необхідна для вирішення задачі	4,2	0,05
12.	Вміння визначити характер інформації, необхідної для прийняття рішення	4,1	0,11
13.	Здатність прийняти рішення за умов дефіциту інформації	4,2	0,17
20.	Стійкість та концентрація уваги	4,2	0,08

Результати оцінки за третім блоком запитань «Якості, які вказують на комунікативну компетентність працівника» представлені на графіку (рис. 3). По горизонтальній осі відкладено порядкові номери якостей зазначених в нашій анкеті, а по вертикальній осі – оціночні бали.

На малюнку чітко видно, що найбільші оціночні бали отримали якості, що в анкеті розміщені під номерами: 1, 2, 3, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 21, 23.

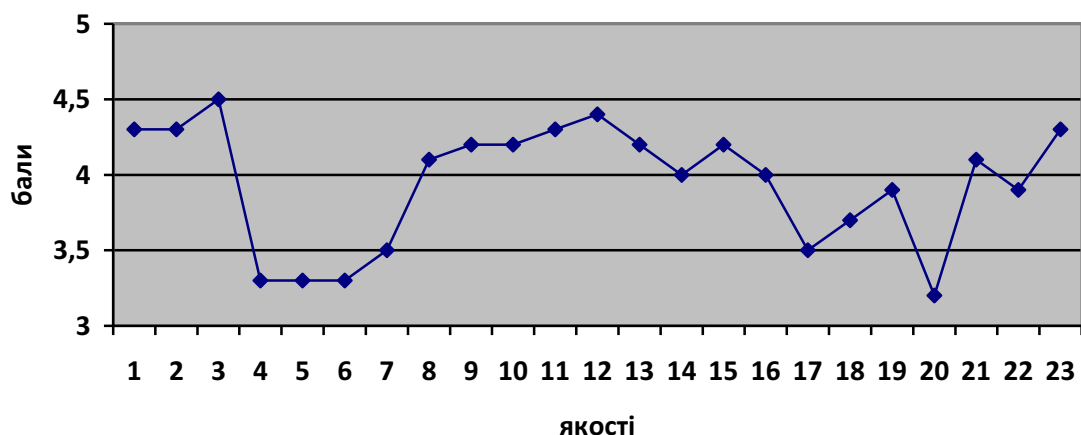


Рис. 3. Значимість якостей, які вказують на комунікативну компетентність працівника

Перелік якостей, що були виділені експертами як високо значимі у третьому блоці професійно-важливих якостей нашої анкети, та які вказують на комунікативну компетентність працівника наведені в таблиці (табл. 3) із збереженням нумерації, що використовувалась у загальній анкеті.

Таблиця 3

Перелік високо значимих якостей виділених в групі якостей, які вказують на комунікативну компетентність працівника

Порядковий номер якості в опитувальному листі	Найменування якості	Оцінка	
		М	±m
1.	Добре розвинута та поставлена мова	4,3	0,07
2.	Здатність логічно викладати свої думки в розгорнутому вигляді	4,3	0,09
3.	Вміння вести бесіду, діалог; аргументувати, доводити свою точку зору	4,5	0,06
8.	Вміння вести ділову бесіду, переговори	4,1	0,12
9.	Здатність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника	4,2	0,11
10.	Вміння зрозуміло доводити до співрозмовника свої думки та наміри	4,2	0,10
11.	Вміння легко вступити в контакт та утримувати його	4,3	0,08
12.	Здатність викликати у людей довіру	4,4	0,05
13.	Вміння встановлювати емоційні та психологічні контакти з різними учасниками спілкування	4,2	0,10
15.	Вміння в конфліктних ситуаціях проводити стратегію комунікативної поведінки, адекватну цій ситуації, та змінювати в залежності від обставин стиль спілкування	4,2	0,17
21.	Вміння слухати співрозмовника	4,1	0,11
23.	Вміння відбирати при спостереженні інформацію, необхідну для вирішення службової задачі	4,3	0,09

До переліку високо значимих якостей виділених експертами у групі «Якості, які вказують на комунікативну компетентність працівника», відносяться наступні: «Добре розвинута та поставлена мова» – $M = 4,3 \pm 0,07$ бали; «Здатність логічно викладати свої думки в розгорнутому вигляді» – $M = 4,3 \pm 0,09$ бали; «Вміння вести бесіду, діалог; аргументувати, доводити свою точку зору» – $M = 4,5 \pm 0,06$ бали; «Вміння вести ділову бесіду, переговори» – $M = 4,1 \pm 0,12$ бали; «Здатність швидко знайти потрібний тон, доцільну форму спілкування в залежності від психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника» – $M = 4,2 \pm 0,11$ бали; «Вміння зрозуміло доводити до співрозмовника свої думки та наміри» – $M = 4,2 \pm 0,10$ бали; «Вміння легко вступити в контакт та утримувати його» – $M = 4,3 \pm 0,08$ бали; «Здатність викликати у людей довіру» – $M = 4,4 \pm 0,05$ бали; «Вміння встановлювати емоційні та психологічні контакти з різними учасниками спілкування» – $M = 4,2$

$\pm 0,10$ бали; «Вміння в конфліктних ситуаціях проводити стратегію комунікативної поведінки, адекватну цій ситуації, та змінювати в залежності від обставин стиль спілкування» – $M = 4,2 \pm 0,17$ бали; «Вміння слухати співрозмовника» – $M = 4,1 \pm 0,11$ бали; «Вміння відбирати при спостереженні інформацію, необхідну для вирішення службової задачі» – $M = 4,3 \pm 0,09$ бали.

Результати оцінки за четвертим блоком запитань «Якості, які визначають емоційно-вольову регуляцію поведінки» представлені на графіку (рис. 4). По горизонтальній осі відкладено порядкові номери якостей зазначених в нашій анкеті, а по вертикальній осі – оціночні бали.

На малюнку чітко видно, що найбільші оціночні бали отримали якості, що в анкеті розміщені під номерами: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 10, 11, 12.

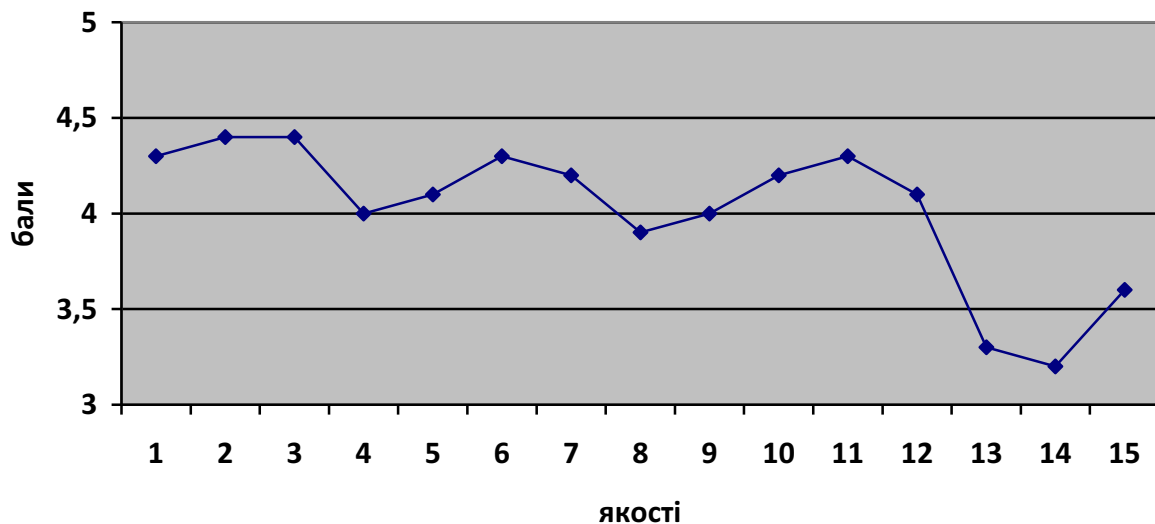


Рис. 4. Значимість якостей, які визначають емоційно-вольову регуляцію поведінки

Перелік якостей, що були виділені експертами як високо значимі у четвертому блоці професійно-важливих якостей нашої анкети, та які визначають емоційно-вольову регуляцію поведінки наведені в таблиці (табл. 4) із збереженням нумерації, що використовувалась у загальній анкеті.

До переліку високо значимих якостей виділених експертами у групі «Якості, які визначають емоційно-вольову регуляцію поведінки», відносяться наступні: «Емоційна врівноваженість, самовладання, стриманість» – $M = 4,3 \pm 0,10$ бали; «Впевненість в собі, в своїх силах та можливостях» – $M = 4,4 \pm 0,07$ бали; «Сміливість, рішучість, цілеспрямованість» – $M = 4,4 \pm 0,11$ бали; «Високий рівень самоконтролю над емоціями та поведінкою» – $M = 4,1 \pm 0,12$ бали; «Уміння швидко орієнтуватися в складній, швидкоплинній обстановці» – $M = 4,3 \pm 0,08$ бали; «Емоційна стійкість при прийнятті відповідальних рішень» – $M = 4,2 \pm 0,13$ бали; «Стійкість до тривалих психофізичних перевантажень» – $M = 4,2 \pm 0,14$ бали; «Нервово-психічна стійкість до стресу» – $M = 4,3 \pm 0,16$ бали; «Розвинуті адаптивні властивості нервової системи (сила, врівноваженість, рухомість, чуттєвість, активність, динамічність нервових процесів)» – $M = 4,1 \pm 0,14$ бали.

Перелік високо значимих якостей виділених в групі якостей, які визначають емоційно-вольову регуляцію поведінки

Порядковий номер якості в опитувальному листі	Найменування якості	Оцінка	
		М	±m
1.	Емоційна врівноваженість, самовладання, стриманість	4,3	0,10
2.	Впевненість в собі, в своїх силах та можливостях	4,4	0,07
3.	Сміливість, рішучість, цілеспрямованість	4,4	0,11
5.	Високий рівень самоконтролю над емоціями та поведінкою	4,1	0,12
6.	Уміння швидко орієнтуватися в складній, швидкоплинній обстановці	4,3	0,08
7.	Емоційна стійкість при прийнятті відповідальних рішень	4,2	0,13
10.	Стійкість до тривалих психофізичних перевантажень	4,2	0,14
11.	Нервово-психічна стійкість до стресу	4,3	0,16
12.	Розвинуті адаптивні властивості нервової системи (сила, врівноваженість, рухомість, чуттєвість, активність, динамічність нервових процесів)	4,1	0,14

Висновки. Таким чином, нам вдалося скористатися тим підходом, що працівники з розвинутою професійною самосвідомістю можуть усвідомлено виступи в якості експертів та оцінити професійно-важливі якості, що належать до високо значимих в даній професії. Виділені експертами якості можуть бути використані під час проведення процедури професійного відбору та оцінки придатності кандидата для роботи у відповідній професії, прогнозування професійної успішності працівника. Саме в цьому напрямку перспективними є подальші дослідження та наукові розвідки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія / Вадим Іванович Барко. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
2. Барко В. І. Вступ до проактивного поліцейського управління / В. І. Барко, С. В. Омельченко, Ю. Б. Ірхін. – К. : Ніка-Центр, 2001. – 148 с.
3. Корсун С. І. Професійний відбір працівників оперативних підрозділів податкової міліції: психологічні засади : Монографія / С. І. Корсун, Ю. Л. Майдіков. – Коростень: «Тріада С», 2010. – 152 с.
4. Корсун С. І. Методика професійно-психологічного відбору працівників до підрозділів податкової міліції: практичний посібник / С. І. Корсун, В. О. Криволапчук. – Ірпінь, 2010. – 52 с.
5. Іванова О. В. Психологія: Вступ до спеціальності: навч. посіб. / О.В. Іванова, Л.М. Москалюк, С.І. Корсун. – К. : ЦУЛ, 2013. – 184 с.

Корсун С. И., Иванова Е. В. ОСОЗНАНИЕ И ОЦЕНКА РАБОТНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ

В статье анализируются результаты осознанной оценки работниками органов внутренних дел профессионально важных качеств, присущих современному милиционеру; осуществлен психологический анализ тех профессионально важных качеств, которые определены экспертами как высоко значимые.

Ключевые слова: профессионально-важные качества, профессия, самосознание, деятельность, работник милиции, органы внутренних дел.

Korsun S. I., Ivanova Ye. V. CONSCIOUS AND EVALUATION OF POLICE OFFICERS PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES

The article analyzes the results of conscious evaluation of police officers professionally important qualities inherent in today's law enforcement officers, by psychological analysis of professionally important qualities, as defined by experts as highly significant.

Keywords: professionally important qualities, occupation, identity, activity, police officers, Interior.

УДК 159.92

Е. В. Костюченко (г. Киев)

ОСОБЕННОСТИ ХУДОЖЕСТЕННО-ГРАФИЧЕСКОЙ РЕПРЕЗЕНТАЦИИ ОБРАЗА МИРА СТУДЕНТОВ

В статье анализируются особенности репрезентации образа мира по методике «Квадрат в квадрате», рассматриваются особенности проявлений перцептивных компонентов образа мира в художественно-графической продукции студентов, а именно в композиционном и цветовом построении рисунка по данной методике; определяется уровень субъективной гармоничности восприятия мира.

Ключевые слова: проекция, рефлексия, проективная методика, экстраверсия, интроверсия, пропорции композиции, перцептивная репрезентация мира, перцептивные компоненты.

Постановка проблемы. Перцептивным показателем сформированного мировосприятия во всем его разнообразии является не само умение ориентироваться на сенсорный эталон, а способность к созданию художественного изображения как материализованному способу воображения и мышления формой, цветом, перспективой (П. Флоренский, М. Мамардашвили, Я. Пастернак и др.). Динамические качества: жесткость – гибкость, сжатие – расширение, открытость – замкнутость, – являются фундаментальными свойствами как зрения, так и реальности. Тогда способ изображения становится способом виденья, а не формальным приемом и, соответственно, способом существования реальности, воссозданием духа материи, который является ее внутренней формой. Природа зрения служит достижению духовных заданий с целью поиска нового виденья мира.

В исследовании художественно-графической рефлексии мира мы опирались на определение Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко рефлексии как умственного (рационального) процесса, направленного на анализ, понимание, осознание себя: собственных действий, поведения, языка, опыта, ощущений,