

РОЗДІЛ 4. КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТИДІЇ КІБЕРЗЛОЧИННОСТІ ТА ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ

УДК 159.922

Вадим Іванович БАРКО,

доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРИНЦИПИ ОТРИМАННЯ ДОСТОВІРНОЇ ІНФОРМАЦІЇ В ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ СПІВБЕСІДИ З КАНДИДАТОМ НА ПОСАДУ В ПОЛІЦІЇ

У зв'язку з реформування Міністерства внутрішніх справ України в частині створення Національної поліції України, виникла потреба у забезпеченні новостворених підрозділів (кіберполіції, кримінального аналізу, патрульної та дорожньої поліції тощо) кваліфікованими кадрами шляхом прийняттям на службу цивільних осіб з відповідним фахом або атестації осіб, які працювали в ОВС України.

Під час відбору кадрів необхідно приділяти важливу увагу дослідженню професійної придатності кандидата на службу. Вивчення досвіду розвинутих зарубіжних країн світу свідчить про те, що процедура дослідження професійної придатності поліцейських є досить складним процесом, який включає в себе низку соціально-психологічних методів, у тому числі, співбесіду з кандидатом [2, с. 40; 3, с. 150; 7, с. 243].

У ході співбесіди (інтерв'ю), можуть бути отримані дані про комунікативні здібності, загальноосвітній рівень, «сумісність» кандидата з корпоративним середовищем, лояльність тощо. Технологія інтерв'ю широко застосовується в процесі оцінки кандидатів на посаду в поліції та під час атестації працівників поліції, причому така оцінка здійснюється на основі моделей компетенцій.

Співбесіда, як правило, проводиться при вирішенні питання про висунення поліцейських на посади різного рівня [4, с.310; 5, с. 20; 6, с. 55].

В ході інтерв'ю кандидат у вільній формі відповідає на різноманітні питання, що в основному стосуються досвіду у подоланні або вирішенні тих або інших службових і життєвих ситуацій. На підставі аналізу змісту його розповіді, психолог

або фахівець кадрового підрозділу, робить висновок про наявність і міру розвитку тих або інших компетенцій, істотних для ефективного виконання службової діяльності.

Правильно побудоване інтерв'ю будується на припущенні, згідно з яким надійнішою основою для висновків є інформація про реальні дії людини, які вона здійснювала в різних умовах і ситуаціях, а не її думки і припущення про те, якими якостями зумовлювалися ці дії. Зрозуміло, що неправдивий кандидат може спотворювати інформацію також стосовно реальних фактів свого життя, проте така брехня досить легко може бути виявлена за допомогою психофізіологічних методів оцінки достовірності інформації.

Основною метою інтерв'ю для отримання «поведінкових прикладів», є отримання детальних відомостей про те, як кандидату вдається упоратись зі службовими функціями в різних ситуаціях. В ході цього інтерв'ю кандидат не дає оцінок своїм діям, а просто описує свою поведінку, переживання і вчинки в різних обставинах, про які його запитує інтерв'юер, і які мають відношення до компетенцій, що вивчаються.

У процесі проведення інтерв'ю виникає питання щодо можливості оцінки достовірності інформації, що повідомляється. На сьогодні цю оцінку можливо зробити за рахунок використання розробленої групи методів, об'єднаних назвою «Методи оцінки достовірності інформації». В основі цих методів лежать різні способи оцінки та інтерпретації змін психофізіологічного стану людини.

Розглянемо деякі принципи побудови інтерв'ю з урахуванням аналізу невербальних ознак. Численні дослідження показують, що між ефективним і неефективним способом проведення співбесіди у формі структурованого опитування, існують очевидні відмінності, обумовлені тактикою поведінки особи, що веде бесіду (інтерв'юера). Перша відмінність полягає в тому, що «правильний інтерв'юер» ставить переважно широкі запитання, спонукаючи опитуваного говорити більшу частину часу. При непрофесійному проведенні структурованого інтерв'ю зустрічаються три основні види типових помилок: а) інтерв'юер без необхідності часто перериває співрозмовника; б) опитуваному задається надмірно велика кількість вузьких і навідних запитань, що призводять до менш детальних відповідей; в) послідовність запитань часто буває заздалегідь не продумана, трапляються недоречні і несподівані запитання,

що є перешкодою для нормальної роботи пам'яті і відтворення матеріалу.

Розглянемо загальні психологічні принципи і прийоми проведення співбесіди, націлені на поліпшення якості інформації і погіршення умов для особи, яка бреше у відповідь. Співбесіду, що проводиться з використанням перерахованих нижче принципів і підходів іноді ще називають «когнітивним інтерв'ю». До таких принципів і прийомів належать:

1. Схожість ситуації до реальної події – інтерв'юер повинен постаратися відновити в пам'яті співрозмовника усі можливі зовнішні атрибути події (включаючи обстановку, погодні умови, емоційні переживання, супутні думки).

2. Фокусованість відтворення – відтворення в пам'яті, як і будь-яка психічна активність, потребує певної концентрації зусиль, тому одне із завдань інтерв'юера полягає в тому, щоб допомогти опитуваному сконцентрувати свої зусилля на відтворенні потрібної інформації.

3. Екстенсивність відтворення – чим більше спроб робить опитуваний для пригадування конкретного епізоду, тим більш істотну інформацію він відтворює, тому його треба постійно спонукати до того, щоб він робив якомога більше спроб згадувати певну подію.

4. Підлаштування питань під співрозмовника – успішне відтворення деталей з пам'яті залежить від того, наскільки зміст питань і форма, в якій вони ставляться, відповідають особливостям запам'ятовування, тому важливо, щоб інтерв'юер максимально підлаштовував свої запитання під співрозмовника.

Перш ніж запропонувати опитуваному викласти у вільній формі сутність фактів і подій, йому слід дати наступний алгоритм: 1. Відновлення обставин. «Постарайтеся відновити в пам'яті усю обстановку, що супроводжувала подію». 2. Виклад деталей. «Іноді люди не повідомляють усю інформацію, що цікавить, тому що вони не вважають її важливою. Будь ласка, не опускайте ніяких дрібниць». 3. Зміна порядку. «Зазвичай вважають, що найбільш зручною є хронологічна послідовність викладу. Проте спробуйте розповісти усе в іншому порядку». 4. Зміна перспективи. «Уявіть себе на місці інших учасників і постарайтеся відтворити все ще раз так, як вони могли б усе це бачити і чути».

В ході співбесіди можна використати низку специфічних запитань, які сприятимуть поліпшенню відновлення з пам'яті

елементів інформації, що повідомляється. Сфери, що охоплюються цими питаннями, зокрема, включають: а) опис фізичних характеристик; б) імена; в) числа; г) особливості мовлення; д) зміст розмов.

Дослідження показують, що використання перелічених вище психологічних принципів і прийомів проведення співбесіди (інтерв'ю) у процесі вивчення особистості кандидата на посаду працівника поліції значно підвищує якість і кількість корисної інформації, отримуваної від щирого співрозмовника. В той же час якість викладу відомостей нещирим працівником в таких умовах значно погіршується і супроводжується появою значної кількості невербальних ознак, що дозволяють упевнено діагностувати ці висловлювання як неправдиві. Тому подібні інтерв'ю є цінним психологічним засобом перевірки професійної придатності поліцейського при проведенні конкурсу на службу або зайняття кандидатом вакантної посади в поліції, у тому числі у новостворених підрозділах кіберполіції, кримінального аналізу, патрульної та дорожньої поліції Національної поліції України.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41 (9 жовтня). Стор. 1970. Ст. 379.
2. Барко В. І., Зелений В. І., Ірхін Ю. Б. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. Вінниця : Книга-Вега ; Вінниц. обл. друк., 2009. 248 с.
3. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб. : Питер, 2004. 539 с.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. М.: Дело, 1992. 702 с.
5. Сошников А., Пеленицын А. Оценка персонала : психологические и психофизиологические методы. М.: Эксмо, 2009. 240 с.
6. Чарльз М. Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России. СПб. : Алетейя, 2000. 268 с.

Одержано 31.10.2017