

значення окремим деталям і тому при розповіді опускають їх; іноді відтворення незначних деталей дозволяє людині згадати якісь істотні моменти описуваної події; викладення неправдивих, не існуючих деталей для нещирого співрозмовника є складним завданням і, як правило, призводить до появи невербальних ознак нещирості. Також досвід показує, що коли події відтворюються в звичайному порядку, людині властиве бажання додумувати якісь моменти. Водночас опис події в протилежному або в іншому порядку часто дозволяє правильно відтворювати більшу кількість деталей, не спотворених домислами.

У ході співбесіди можна використати низку специфічних запитань, які сприятимуть поліпшенню відновлення з пам'яті і уточненню окремих елементів інформації, що повідомляється. Сфери, що охоплюються цими питаннями, зокрема, включають: *опис фізичних характеристик*. (“Постарайтеся пригадати, чи не нагадує описувана Вами людина кого-небудь. Якщо так, то подумайте і скажіть, чому. Чи можете Ви відзначити що-небудь незвичайне в її зовнішності?”); *імена*. (“Якщо Ви не в змозі згадати ім'я, постарайтеся відновити хоча б першу його літеру. Після цього спробуйте згадати кількість літер або голосних звуків в цьому імені”); *числа*. (“Число було великим або маленьким? Скільки приблизно цифр було в ньому?”); *особливості мовлення*. (“Згадайте, чи не нагадував Вам голос чий-небудь ще? Якщо нагадував, то подумайте і скажіть, чим саме. Чи було що-небудь незвичайне в голосі?”); *зміст розмов*. (“Згадайте свою реакцію на слова співрозмовника. Згадайте, як реагували на них інші, що були присутніми? Чи було що-небудь незвичайне в словах?”).

Дослідження показують, що використання перелічених вище психологічних прийомів проведення співбесіди значно підвищує якість і кількість корисної інформації, відтвореної щирим співрозмовником. В той же час якість викладу нещирим працівником відомостей в цих умовах значно погіршується і супроводжується появою великого числа невербальних ознак, що дозволяють упевнено діагностувати ці висловлювання як неправдиві. Таким чином, сенс застосування розглянутих вище прийомів активізації уваги і стимулювання пам'яті полягає в диференціальності впливу на мовленнєво-мислительні можливості співрозмовника. Якщо у щирого працівника вони сприяють поліпшенню і полегшенню відновлення потрібної інформації, то у нещирого посилюють утруднення, пов'язані з викладом деталізованої легенди, і призводять до появи невербальних психофізіологічних ознак нещирості. Тому співбесіда є цінним психологічним методом перевірки професійної придатності при проведенні конкурсу на службу або зайняття правоохоронцем вакантної посади.

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., Ірхін Ю.Б., Нещерет Т.В. та ін. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. К.: РВЦ КНУВС, ДП “Друкарня МВС”, 2007. 100 с.
3. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Профессионализм и лидерство. Харьков: ТИТУЛ, 2006. 578 с.
4. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб.: Питер, 2004. 539 с.
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: Дело, 1992. 702 с.
6. Сошников А., Пеленицын А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. М.: Эксмо, 2009. 240 с.
7. Чарльз М.Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России. Санкт-Петербург: Алетейя, 2000. 268 с.

REFERENCES

1. “About National Police”: The Bill of Ukraine dated 02.07.2015 No 580-VIII, Bulletin of the Supreme Council of Ukraine, 2015, No 40–41, 1970, Art. 379.
2. Barko, V.I., Irkhin, Y.B., Neshcheret, T.B., Shapovalov, O.V., 2007, “Professiogram Description of Basic Kinds of Activities in Bodies of Internal Affairs of Ukraine”, Kyiv, 100 p.

3. *Bandurka, A.M., Bocharova, S.P., Zemlyanska, Y.V.*, 2006, “Professionalism and Leadership”, Kharkov: TITLE, 578 p.
4. *Muchinsky, P.* 2004, “Psychology, Profession, Career”, St. Petersburg, 539 p.
5. *Meskon, M.H., Albert, M., Hedouri, F.*, 1992, “Fundamentals of Management”, Moscow, 702 p.
6. *Soshnikov, A., Pelenitsyn, A.*, 2009, “Staff Assessment: Psychological and Psychophysiological Methods”, Moscow: Eksmo, 240 p.
7. *Charles, M.T.*, 2000, “Current State and Prospects for the Professional Training of Police Officers (militia) of the United States and Russia”, St. Petersburg: Aleteya, 268 p.

UDC 159.922

V.P. Ostapovych,

Candidate of Law, Head of the Research Laboratory
of the State Research Institute of the Ministry of Internal
Affairs of Ukraine, Kyiv,
ORCID ID 0000-0002-9186-0801

AN ESTIMATION OF VOCATIONAL FITNESS OF THE EMPLOYEES OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE BY MEANS OF INTERVIEW METHOD

Paper is devoted to the study of psychological capabilities to improve the management of police personnel units. The experience of the work of police managers in developed countries indicates an increasing focus on the study of the psychological factors of leadership effectiveness. At the heart of modern concepts of police management there are approaches aimed at a comprehensive study of the psychological suitability of senior staff, ensuring psychological prevention of troubles, conflicts, stress, dissatisfaction with police officers. One of the effective means of studying staff is the implementation of psychologists structured interview (interview), which is based on knowledge and compliance with a number of psychological principles and laws. Experience has shown that such an interview provides high efficiency in conducting competitions for the recruitment of a vacant police officer.

The study of the experience of developed foreign countries of the world shows that the procedure for examining the professional suitability and capabilities of police officers is a rather complex process, which includes a number of socio-psychological methods, including an assessment of a resume and an interview with a candidate (interview) evaluation. The resume is usually carried out in the express mode on the parameters such as last job place, availability of education, age, knowledge of a foreign language, specialized computer programs, motivation of professional activity, etc. An attention is drawn to the quality of the basic and additional education, to the level of companies and organizations in which the candidate worked or is currently working, on the progress achieved by him in the activities. Such a planned interview is called a structured interview. The technology of structured interviews is widely used in the process of assessing workers and police officers, and this assessment is based on models of competencies.

Studies show that the use of the above-mentioned psychological stages, principles and methods of conducting a structured interview (interview) in the process of studying the personality of a police officer significantly improves the quality and quantity of useful information received from a true interlocutor. At the same time, the quality of the consideration of information by an insincere employee in such conditions is greatly worsened and is accompanied by the appearance of a significant number of non-verbal features allowing confident diagnosing these statements as false one. Thus, the meaning of the above-mentioned methods of increasing attention and stimulating memory of a person in the process of conducting a conversation in the form of structured interview is the differential influence on the speech-thinking processes of the interlocutor. If the true

police officer contributes to improving and facilitating the restoration of the necessary information from the memory, then the insincere is compounded by the complexity of the detailed legend and leads to the appearance of non-verbal psychophysiological signs of insincerity. Therefore, a structured interview is a valuable psychological tool for verifying the professional fitness of a policeman during a competition for service or occupying a vacant post by a police officer.

Keywords: interview; psychological features, police, manager, vocational fitness.

Отримано 10.04.2018