

УДК 159.922

**В.П. Остапович,**  
кандидат юридичних наук,  
начальник лабораторії ДНДІ МВС України, м. Київ,  
ORCID ID 0000-0002-9186-0801

## ОЦІНЮВАННЯ ПРОФПРИДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ЗА ДОПОМОГОЮ МЕТОДУ СПІВБЕСІДИ

*Стаття присвячена розкриттю психологічних можливостей методу співбесіди для оцінювання профпридатності поліцейських. Досвід роботи поліцейських менеджерів розвинутих країн свідчить про зростаючу увагу до вивчення психологічних чинників ефективності діяльності. В основі сучасних концепцій поліцейського менеджменту лежать підходи, спрямовані на всебічне вивчення психологічної придатності персоналу, забезпечення психологічної профілактики негараздів, конфліктів, стресів, невдоволення працівників поліції. Одним з ефективних засобів вивчення персоналу є реалізація психологами методу співбесіди, який базується на знанні і дотриманні низки психологічних принципів і закономірностей. Досвід свідчить про те, що метод співбесіди забезпечує високу ефективність роботи при проведенні конкурсів на зайняття поліцейськими вакантних посад.*

**Ключові слова:** співбесіда, психологічні особливості, поліція, менеджер, професійна придатність.

*Статья посвящена раскрытию психологических возможностей метода собеседования для оценки профпригодности персонала полицейских. Опыт работы полицейских менеджеров развитых зарубежных стран свидетельствует о возрастающем внимании к изучению психологических факторов эффективности деятельности. В основу современных концепций полицейского менеджмента положены подходы, направленные на всестороннее изучение психологической пригодности персонала, обеспечение психопрофилактики неурядиц, конфликтов, стрессов, недовольства полицейских. Одним из эффективных средств изучения персонала является применение психологами метода собеседования, базирующегося на знании и соблюдении ряда психологических принципов и закономерностей. Опыт показывает, что метод собеседования обеспечивает высокую эффективность работы при проведении конкурсов на занятие полицейскими вакантных должностей.*

**Ключевые слова:** собеседование, психологические особенности, полиция, менеджер, профессиональная пригодность.

Відомо, що службова діяльність правоохоронців належить до складних і супроводжується значними психофізіологічними та фізичними навантаженнями на працівників, багатьма чинниками ризику для їх життя і здоров'я. Успішно впоратись із непростими службовими обов'язками можуть далеко не всі, тому постає важлива проблема вивчення потенційних можливостей правоохоронців, професійної придатності до діяльності, призначенні на посади та просуванні по службі. Тому *метою статті* є розкриття можливостей методу співбесіди для дослідження індивідуальних особливостей та професійної придатності персоналу Національної поліції України.

Вивчення досвіду розвинутих зарубіжних країн світу свідчить про те, що процедура дослідження професійної придатності і здібностей кандидатів на службу і вже працюючих правоохоронців є досить складним процесом, який обов'язково включає в себе співбесіду з кандидатом [2, с. 45; 3, с. 55; 7, с. 210].

Зазвичай з кандидатом проводиться співбесіда, у ході якої можуть бути отримані дані про комунікативні здібності, загальноосвітній рівень особи, питання "сумісності"

кандидата з корпоративним середовищем, робляться прогнози щодо його можливої лояльності. Для того, щоб отриману інформацію можна було використати для оцінки і порівняння декількох кандидатів, співбесіда має відбуватися за заздалегідь підготовленим планом. Така спланована співбесіда називається когнітивною. Ця технологія широко застосовується, причому оцінка персоналу здійснюється на основі моделей компетенцій. Співбесіда часто проводиться при вирішенні питання про висунення працівників на посади різного рівня [5, с. 67; 6, с. 20]. Тому завданням статті є розкриття техніки і методики проведення когнітивного інтерв'ю при вивченні професійної придатності персоналу правоохоронних органів.

*Виклад основного матеріалу.* Розглянемо психологічні засоби, які застосовуються у процесі вивчення співбесіди. Працівник у довільній формі відповідає на різноманітні запитання, що стосуються досвіду в подоланні або вирішенні тих або інших службових ситуацій. На підставі аналізу змісту його розповіді керівник (або фахівець по роботі з персоналом) робить висновок про наявність і міру розвитку у працівника тих або інших компетенцій, істотних для ефективного виконання службової діяльності. Розглянемо детальніше, як може бути організована і проведена така співбесіда.

Техніка проведення співбесіди має багато варіантів. У її основу покладено отримання уявлення про компетенції працівника – інтегральні характеристики, що визначають його успішну виробничу поведінку і особистісні якості. Саме компетенції визначають ефективність роботи особи на тій або іншій позиції.

Досвід показує, що інтерв'ю з прямими запитаннями, на кшталт “Що ви умієте робити?”, “Яка робота вам подобається найбільше?”, “Які якості ви у себе вважаєте найбільш важливими?” тощо, часто виявляються неефективними, оскільки люди далеко не завжди можуть дати об'єктивну інформацію, до того ж респонденти прагнуть давати ситуативно бажані відповіді. Висновки про компетенції, зроблені на підставі таких відповідей, вочевидь, будуть неправильними.

Вдало побудована співбесіда будується на припущенні, згідно з яким основою для висновків є інформація про реальні дії людини, які вона здійснювала в різних умовах і ситуаціях, а не її думки і припущення. Проведення співбесіди з метою оцінки компетенцій є досить складним і трудомістким процесом, що вимагає від інтерв'юера хорошої професійної підготовки і комунікативних навичок.

Основною метою когнітивної співбесіди на основі компетенцій, або, як її ще називають, співбесіди для отримання поведінкових прикладів, є отримання детальних відомостей про те, як працівнику вдається упоратись зі службовими завданнями в різних ситуаціях. У ході співбесіди працівник не дає оцінок своїм діям, а просто описує свою поведінку, переживання і вчинки в різних обставинах, про які його запитує інтерв'юер. На відміну від звичайних співбесід, така може проводитися декількома інтерв'юерами, завдання, ролі і функції яких ретельно плануються заздалегідь.

Звичайне інтерв'ю за компетенціями складається з двох етапів: а) вступного, в ході якого встановлюється необхідний контакт між співрозмовниками; б) основного, в процесі якого задаються питання по компетенціях.

Усі питання ретельно плануються і відпрацьовуються за змістом, кількістю і послідовністю пред'явлення. При цьому велике значення має чинник часу. Отримання детальної відповіді на запитання займає від 5 до 10 хвилин. Це означає, що в ході годинної співбесіди вдасться отримати відповіді всього на 6–10 питань, які можна буде використати для оцінки 4–5 компетенцій. Співбесіда документується; подальший аналіз результатів робиться саме на підставі документованого матеріалу.

Багатогранність ситуацій службової діяльності правоохоронця зумовлює велику кількість компетенцій, необхідних для того, щоб ці види діяльності були успішними. Для кожного виду потрібно використовувати набір критичних компетенцій, які ще називають “моделями компетенцій”. У кожному окремому випадку йдеться про

конкретну модель компетенцій відповідно до займаної ним посади і про конкретні компетенції, що становлять зміст моделі.

Як приклад розглянемо деяку посаду керівника поліцейського підрозділу (середньої ланки управління). Керівникові підрозділу, як показали наукові дослідження, важливо мати чотири провідні компетенції (насправді їх може більше): планування і контроль; ухвалення рішень і відповідальність; командна робота і мотивування персоналу; стресостійкість.

Щоб оцінити наявність і міру розвитку цих компетенцій у кандидата на посаду керівника підрозділу, під час вступного етапу співбесіди можуть бути підготовлені такі запитання:

Опишіть роботу на своїй посаді. Для вирішення яких завдань існує Ваша посада? Які конкретно функції Ви виконуєте?

Що в роботі Вам вдається найкраще? Як Ви вважаєте, за рахунок яких навичок і умінь Вам це вдається? Що у Вас виходить не завжди? Які причини цього Ви вбачаєте?

Які конкретні труднощі виникають у Вашій роботі? Наведіть приклади того, як Ви долаєте ці труднощі?

На основному етапі досліджують декілька компетенцій.

1. Компетенція “планування і контроль”.

Розкажіть, як Ви справляєтеся з великими обсягами роботи? З чого Ви починаєте роботу? Що Ви робите, щоб забезпечити виконання завдань у строк і на належному рівні? Що Вам заважає виконувати свою роботу?

Чи були у Вас ситуації, коли доводилося виконувати термінову роботу в стислі терміни? Наведіть приклад. За рахунок чого Вам вдалося впоратися з цією роботою? Які висновки Ви для себе зробили?

Опишіть конкретний недавній випадок, коли Вам не вдалося зробити роботу до встановленого терміну. У чому були причини? Яка міра Вашої особистої відповідальності за це? Які конкретні дії Ви зробили для того, щоб здолати ситуацію, що склалася?

Навіть найкращі працівники (керівники) при плануванні іноді не враховують істотних елементів. У Вас були подібні ситуації помилок у плануванні? Наведіть приклад. Які були наслідки? Як Ви виправляли ситуацію і чим усе завершилося?

2. Компетенція “ухвалення рішень і відповідальність”.

Які рішення Вам зазвичай доводиться приймати? Чим Ви керуєтеся, приймаючи рішення? З якими труднощами Ви стикаєтеся, приймаючи рішення? Наведіть приклади.

Які рішення є для Вас найлегшими? Чому? Які рішення є для Вас найскладнішими? Чому? Чи доводилося Вам приймати такі важкі складні рішення? Наведіть приклад.

Що, на Ваш погляд, необхідно для того, щоб приймати правильні рішення? Наведіть приклади правильних рішень зі своєї практики. А тепер наведіть приклади неправильних рішень. Які були їх наслідки?

Наведіть приклад, коли Вам довелося діяти абсолютно самостійно в незвичній ситуації. Які рішення Вам доводилося тоді приймати? Який був результат?

Наведіть приклад із недавнього минулого, коли Ви зробили більше ніж від Вас вимагалось. Чому Ви це зробили? Як віднеслися до Вашої ініціативи керівники і колеги?

3. Компетенція “командна робота і мотивування”.

Як Ви в цілому оцінюєте психологічний клімат і атмосферу у Вашому колективі?

Чи звертаються до Вас за допомогою, порадою або підтримкою колеги по роботі? Як часто? Чому вони це роблять? Наведіть приклади.

З якими конфліктними ситуаціями в колективі Вам доводилося стикатися? Як Ви виходили з цих конфліктів? Чи проявляли активну участь у цьому?

Які Ваші дії, якщо Ви не задоволені тим, як працює Ваш колега або підлеглий? Наведіть приклад.

Як Ви собі уявляєте ідеального керівника? Якими методами Ви користуєтеся, щоб мотивувати своїх колег і співробітників? Наведіть приклад.

#### 4. Компетенція “стресостійкість”.

Чи були у Вас у минулому кризові ситуації, в яких Вам доводилося приймати рішення і діяти? У чому була причина кризи? Що Ви робили для її подолання? Які почуття Ви переживали в цей період?

Чи були у Вас серйозні невдачі? Наведіть приклад, розкажіть, що сталося, і як Ви реагували на це? Як до Вас віднеслося Ваше оточення в цей період?

Опишіть службову ситуацію, яка у Вас викликала негативну реакцію. Як Ви вирішили цю ситуацію? Яке до неї було ставлення з боку Ваших колег?

Чи доводилося Вам проявляти завзятість і терпіння для подолання небажаної ситуації? Наведіть приклад? У чому була причина опору вирішенню ситуації? Як Вам вдалося її здолати і з яким результатом?

Наведіть приклад ситуації, коли Вам довелося відстоювати власну позицію з певного питання. Як Ви себе при цьому почували? Які аргументи і прийоми використали?

Аналогічним чином можна готувати питання з будь-яких інших компетенцій, істотних для керівників підрозділів, наприклад, таких як “вплив на підлеглих”, “побудова стосунків”, “міжособистісне розуміння”, “аналітичне мислення”, “інноваційність і творчість” тощо. Співбесіду за компетенціями можна використати також для оцінки надійності працівника, проте в цьому випадку треба бути готовим до можливого спотворення і перекручення інформації, тому без додаткових методів оцінки її достовірності не обійтися.

Співбесіда за компетенціями проводиться з дотриманням вимоги “мовного домінування” обстежуваного працівника, тобто питання і коментарі інтерв'юера мають займати не більше 15–20 % часу. Решту часу слід відводити на відповіді працівника, його розповідь і пояснення. Важливо стежити за тим, щоб обстежуваний у своїх відповідях розповідав про реальні факти і події, а не про гіпотетичні ситуації та передбачувані варіанти поведінки.

Аналіз матеріалів, отриманих у ході співбесіди, здійснюється експертною групою. Обсяг і глибина аналізу, що проводиться, залежить від поставлених завдань. У ході аналізу у висловлюваннях досліджуваної особи спочатку виділяються чіткі “поведінкові приклади”, потім проводиться їх класифікація на “позитивні” і “негативні”, тоді виділені позитивні і негативні приклади класифікуються за ставленням до досліджуваних компетенцій, після чого їм привласнюється кількісна оцінка (зазвичай за п'ятибальною системою) залежно від того, як відображається та або інша компетенція, проводиться узагальнення даних і формулюються остаточні висновки.

Керівникові, який проводить співбесіду, слід зважати на прагнення людей до створення в оточення кращого уявлення про себе. Тому важливо використовувати низку засобів, об'єднаних загальною назвою “Засоби оцінки достовірності інформації, що повідомляється”. В основі лежать різні способи оцінки, вимірювання і інтерпретації змін психофізіологічного стану людини.

Розглянемо основні принципи побудови співбесіди з урахуванням аналізу невербальних ознак. Численні дослідження показують, що між ефективним і неефективним способом проведення співбесіди існують відмінності, зумовлені тактикою поведінки інтерв'юера. Найбільш типова відмінність полягає в тому, що правильно діючий інтерв'юер (екзаменатор) ставить широкі запитання, спонукаючи опитуваного говорити більшу частину часу. Встановлено, що при непрофесійному проведенні співбесіди зустрічаються три види помилок: інтерв'юер без необхідності часто перериває співрозмовника в процесі викладу ним інформації; опитуваному задається велика кількість вузьких і навідних запитань; послідовність питань часто буває

заздалегідь не продумана, не враховує особливостей процесів мислення опитуваного; часто трапляється так, що недоречні і несподівані питання виявляються перешкодою для нормальної роботи пам'яті та відтворення матеріалу.

Наведемо деякі психологічні правила проведення співбесіди, націлені на поліпшення якості інформації, що повідомляється правдивою людиною, і погіршення умов для особи, яка є нещирою у відповідях на запитання.

1. *Схожість ситуації реальної події та опитування.* Пам'ять людини покращується, коли загальна психологічна обстановка в процесі опитування наближається до тієї, яка була в процесі протікання цієї реальної події. Тому інтерв'юер повинен постаратися відновити в пам'яті співрозмовника усі можливі зовнішні атрибути події (обстановку, погодні умови, емоційні переживання, супутні думки).

2. *Сфокусованість відтворення.* Відтворення з пам'яті, як і будь-яка психічна активність, потребує певної концентрації зусиль. Тому одне із завдань полягає в тому, щоб безперервно допомагати опитуваному концентрувати свої зусилля на відтворенні потрібної інформації. Будь-які чинники, які можуть відволікати увагу і заважати цьому процесу, погіршують роботу пам'яті щодо відтворення інформації.

3. *Інтенсивність відтворення.* Чим більше спроб робить опитуваний для пригадування конкретного епізоду, тим більше істотної інформації він відтворює. Тому його треба постійно спонукати до того, щоб він робив якомога більше спроб згадувати певну подію. Важливо, щоб інтерв'юер постійно підштовхував співрозмовника до спроб згадати подію, навіть якщо він стверджує, що більше нічого не пам'ятає.

4. *Підлаштування питань під співрозмовника.* Успішне відтворення деталей із пам'яті залежить від того, наскільки зміст і форма запитань відповідають особливостям запам'ятовування, які характерні для конкретної людини. Тому важливо, щоб інтерв'юер максимально підлаштував свої питання під співрозмовника. Результативною є гнучка методика опитування, в ході якої стиль і спрямованість опитування змінюються відповідно до психофізіологічних особливостей людини. Для цього корисно представити себе на місці опитуваного і спробувати зрозуміти, як могло здійснюватися сприйняття ним події, ставити запитання саме з цієї точки зору.

Опитування обов'язково має розпочинатися з вільного викладу співрозмовником опису цих фактів і подій, після чого можна ставити цілеспрямовані питання, що уточнюють сказане.

Перш ніж запропонувати опитуваному викласти у вільній формі сутність фактів і подій, йому слід дати такі інструкції:

– відновлення обставин. “Постарайтеся відновити в пам'яті усю обстановку, яка супроводжувала подію, що цікавить нас. Опишіть приміщення, освітленість, стан погоди, запахи, предмети і людей, що знаходилися поблизу. Згадайте свої почуття і переживання”;

– виклад деталей. “Іноді люди не повідомляють усю інформацію, що цікавить, тому що вони не вважають її важливою. Будь ласка, не намагайтеся самотійно редагувати інформацію за критерієм важливості. Не опускайте жодних дрібниць. Розповідайте усі, навіть малозначимі на Ваш погляд деталі”;

– зміна порядку. “Зазвичай вважають, що найбільш зручною є хронологічна послідовність викладу. Проте спробуйте розповісти усе в іншому порядку. Наприклад, розпочніть з того, що на Ваш погляд було найбільш вражаючим і найважливішим”;

– зміна перспективи. “Спробуйте викласти ситуацію, що цікавить нас, з різних позицій. Уявіть себе на місці інших учасників і постарайтеся відтворити все ще раз так, як вони могли б усе це бачити і чути”.

Більшість дослідників погоджуються з тим, що чим точніше відтворюється просторово-часовий контекст події в процесі опитування, тим точнішими і повнішими бувають спогади [3; 4; 6]. Уявне перенесення людини в обстановку описуваної ним події покращує відновлення інформації з пам'яті. Спонування опитуваного до детального викладення деталей доцільне, оскільки: відомо, що люди часто не надають

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