

негативних явищ та формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу.

7. Поширення психологічних знань серед працівників органів прокуратури та підвищення рівня їх психологічної культури.

Ураховуючи накопичений позитивний досвід діяльності спеціалістів психологів органів прокуратури, вважаємо за необхідне відновлення цієї інституції. У зв'язку з тим відповідні норми мають бути закріплені в Положенні про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України, затвердженому наказом Генеральної прокуратури України від 18 грудня 2017 року № 351 (в якому сьогодні навіть не згадується термін «психологія»).

### ***Список використаних джерел***

1. Закон України «Про прокуратуру». Науково-практичний коментар : у 3 кн. / Кн. 3: Галузеві накази Генерального прокурора України та інші відомчі нормативні акти прокуратури. – К.: Алерта, 2013. – 504 с.

#### ***Боснюк Валерій Федорович,***

доцент кафедра психології діяльності в особливих умовах соціально-психологічного факультету Національного університету цивільного захисту України, кандидат психологічних наук

## **ДИСТАНЦІЙНЕ КОМП'ЮТЕРНЕ ТЕСТУВАННЯ ЯК СУЧАСНА ФОРМА ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ**

Проблема професійно-психологічного відбору кандидатів для проходження служби (роботи) в органах і підрозділах цивільного захисту, навчання у закладах вищої освіти ДСНС України має вагомі теоретичні основи й практичні результати, завдяки дослідженням багатьох науковців, але вважати її вирішеною не можна.

На сьогоднішній день, головну роль у вирішення завдання оцінки рівня придатності кандидатів відводяться «бланковим» психодіагностичним методикам, які не обділені недоліками.

Сучасний стан розвитку інформаційних технологій вимагає переходу від звичайного (бланкового) тестування до комп'ютерного. Безумовними перевагами комп'ютерних тестів є: швидке проведення; висока швидкість і безпомилковість обробки; можливість невідкладного отримання результатів; забезпечення стандартних умов тестування для усіх учасників; чіткий контроль процедури тестування (неможливий пропуск запитань, при необхідності може фіксуватися час кожної відповіді, що особливо важливо для тестів на інтелект); можливість виключення психолога як додаткової змінної (що має особливе значення при проведенні експертизи); наочність і цікавість процесу (підтримка уваги за допомогою кольору, звуку, ігрових елементів, що найбільш

важливо для навчальних програм); легка архівація результатів; можливість об'єднання тестів в батареї (пакети програм) з єдиною підсумковою інтерпретацією; мобільність експериментатора (весь інструментарій на одному інформаційному носії); можливість проведення масових досліджень (наприклад, через Інтернет).

Використання комп'ютера як організатора стимульного матеріалу безумовно покращить діагностичний висновок.

Окрім того, необхідно запроваджувати сучасні види комп'ютерного тестування. Насамперед це стосується дистанційного тестування, тобто реалізація клієнт-серверного тестування. Це тип діагностичної ситуації, що характеризується тестуванням в мережі Інтернет на основі Інтернет-технологій шляхом розподілу психологічного тестування між локальним комп'ютером користувача («клієнтом») і центральним комп'ютером розробника («сервером»). Це інформаційна технологія дозволить створити базу даних, електронний аналог Карти психологічного супроводження, всіх працівника ДСНС України. В результаті отриманий великий масив психологічних даних можливо буде кількісно обробити за допомогою методів математичної статистики. Це надасть можливість як вирішувати різноманітні прикладні задачі професійного психологічного відбору, так і проводити якісні наукові дослідження.

***Волошина Оксана Василівна,***

старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень Національної академії внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент;

***Іванова Анастасія Сергіївна,***

старший інспектор відділу моніторингу та комунікації Управління поліції охорони в місті Києві

## **КОМПЕТЕНЦІЯ ЯК КРИТЕРІЙ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СЛІДЧОГО**

У формуванні організаційно-управлінської компетентності слідчого важливе місце займає організаційна та управлінська поведінка. В організаційній поведінці (діяльності) відображається активність особистості як суб'єкта, що взаємодіє, його здатність до домінування та лідерства. Управлінська діяльність вимагає від особистості наявності певних професійно-важливих якостей таких як: спроможності керувати власною особистістю, схильність до постійного розвитку та зростання, творчий підхід до керівництва людьми, вміння налагоджувати групову діяльність тощо. Водночас, в організаційно-управлінській поведінці