

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

УДК: 616.895.4-06:616.1]-079.4

Барко Вадим Іванович

Доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>

Криволапчук Володимир Олексійович

Доктор юридичних наук, професор, директор Державного науково-дослідного інституту Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9449-2242>

Остапович Володимир Петрович

Кандидат юридичних наук, завідувач лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ (Україна)

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-9186-0801>

Анотація. *Стаття присвячена проблематиці пошуку психологічних і правових можливостей оптимізації здійснення професійного відбору персоналу Національної поліції України. Проаналізовано зарубіжний і вітчизняний досвід проведення психологічного відбору поліцейських, розглядається типовий психодіагностичних інструментарій, який при цьому використовується. Робиться висновок про те, що існуюча в державі нормативна база проведення відбору поліцейських потребує вдосконалення в напрямі оптимізації психологічної її складової – розробки науково обґрунтованого комплексу психодіагностичних методик, визначення психологічних вимог професії до особистості поліцейського, встановлення показників психологічної придатності до поліцейської діяльності. У статті на основі системного підходу, теорії рис і теорії провідних тенденцій обґрунтовується доцільність впровадження трьохкомпонентної системи психологічного відбору поліцейських, яка передбачає*

психодіагностику спрямованості, здібностей і характерологічної сфери особистості кандидатів на посаду поліцейських, пропонується оптимальний комплекс психодіагностичних методик для визначення профпридатності особи.

Ключові слова: Національна поліція України, поліцейський патрульної поліції, дільничний офіцер поліції, професійний психологічний відбір, психологічна діагностика, професійна придатність, психограма.

Постановка проблеми. Національна поліція України (НПУ) – центральний державний правоохоронний орган. Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року - метою її діяльності є реалізація державної політики у сфері захисту прав, свобод і законних інтересів громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства; захист об'єктів права власності; протидія злочинності; охорона громадського порядку та забезпечення громадської безпеки. На відміну від її попередника – міліції – Національна поліція України побудована за зразком поліцій провідних західноєвропейських країн; працівники української поліції виконують службові завдання в тісній взаємодії з населенням, діють на основі неухильного дотримання законності, прав людини і громадянина [1].

Складовою НПУ є підрозділи дільничних офіцерів і патрульної поліції, діяльність яких ґрунтується на взаємодії з населенням на засадах партнерства та має на меті співпрацю з громадянами, забезпечення публічного порядку і безпеки осіб, захисту їх прав, свобод та законних інтересів, запобігання кримінальним, адміністративним правопорушенням; попередження, виявлення та припинення право-

порушень, випадків насильства у сім'ї тощо. Ці підрозділи є найбільш численними, наближеними до населення і виконують превентивні та сервісні правоохоронні функції. Службова діяльність поліцейських належить до складних видів, дослідження свідчать про те, що умови роботи поліцейських нерідко призводять до появи психологічних проблем: конфліктів, невдоволення, посттравматичних стресових розладів, схильності до девіантної поведінки і професійної деформації тощо [3–5].

Від поліцейських очікується суттєве покращення й підвищення ефективності діяльності. Таке підвищення має ґрунтуватися на підборі персоналу з високим рівнем професійної придатності і психологічної готовності до виконання складних службових обов'язків. Зарубіжні автори відзначають, що професійна підготовка сучасного поліцейського є затратним процесом (на тримісячне початкове навчання патрульного поліцейського у США витрачається більше 100 тис. доларів), тому помилка при відборі кандидата буде дорого коштувати суспільству [12].

Діюча нормативна база діяльності Національної поліції України передбачає проведення комплексної процедури професійного відбору кандидатів до лав поліції. Для вступу

на посаду кандидату необхідно мати повну середню освіту, вік 18 років. Відповідно до наказу МВС України від 25.12.2015 № 1631 «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських» подальший відбір включає в себе медичний огляд, професійний тест на знання законодавчої бази, перевірку загальних здібностей і навичок, особистісних характеристик кандидатів, співбесіду з поліцейською комісією, перевірку фізичної підготовленості, перевірку з використанням поліграфу [2]. Психологічне тестування є важливою складовою відбору до лав поліції. З метою діагностики загальних здібностей використовуються тести рівня і структури інтелекту, для визначення характерологічних особливостей—суб'єктивні опитувальники. Тестування особистісних характеристик проводиться з метою виявлення рис, типів темпераменту й характеру, стилю поведінки кандидата та придатності до служби в умовах підвищеного психологічного навантаження. Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» процедуру конкурсного відбору здійснюють незалежні Поліцейські комісії, до складу яких обов'язково входять представники громадськості. Проте наразі відсутнє теоретичне обґрунтування підбору психодіагностичних методик відбору поліцейських, не визначений їх перелік, відсутні науково обґрунтовані показники професійної придатності особистості до поліцейської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публіка-

цій. Дослідженнями психолого-правових заasad професійного відбору поліцейських у нашій країні і за кордоном займалися науковці у різних галузях науки: юристи, психологи, соціологи – Д. О. Александров, О. М. Бандурка, В. І. Барко, О. В. Землянська, О. І. Кудерміна, В. П. Остапович, Т. М. Малкова, О. В. Шаповалов, С. І. Яковенко, В. Є. Петров, А. Сошников, М. Дюнетт, Р. Кохрейн, Дж. Барретт, Р. Тетт та інші [3-14]. Науковою групою, під керівництвом В. П. Остаповича розроблено професіограми масових міліцейських професій, методики професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в МВС України. У публікаціях представлено інформацію про індивідуальні психологічні, соціальні та психофізіологічні властивості і якості особистості, які є необхідними для оволодіння професійною правоохоронною діяльністю [4; 5]. Зарубіжні дослідники також приділяли значну увагу психологічному відбору поліцейських, розробили численні методики психологічної діагностики профпридатності кандидатів і критерії її оцінювання [8; 11; 12–15]. Однак наукових досліджень, присвячених обґрунтуванню психологічним вимог до професійного відбору поліцейських Національної поліції України, наразі не достатньо.

Мета наукової статті є з'ясування можливих напрямів вдосконалення психологічної складової професійного відбору поліцейських НПУ України на основі розробки оптимального психодіагностичного інструмента-

рію відбору осіб на посади поліцейських НПУ, визначення психологічних особливостей діяльності поліцейських, професійно важливих якостей успішного поліцейського, психодіагностичних показників профпридатності для проведення професійного відбору поліцейських.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що вперше на основі широкого аналізу літературних джерел і експерименту розроблено оптимальний комплекс психодіагностичних методик для проведення професійного психологічного відбору осіб до поліції, визначено психологічні особливості діяльності поліцейських НПУ, встановлено їх професійно важливі якості, розроблено якісні і кількісні показники професійної придатності особи до професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Аналіз зарубіжних наукових джерел показав, що в демократичних країнах заходу психологічному відбору долає поліції приділяється значна увага. Проводяться кількадевні процедури, в ході яких кандидатів обов'язково перевіряють на рівень сформованості загальних здібностей, мотивацію професійного вибору і характерологічні особливості, стресостійкість і готовність до дій у складних умовах. Серед психодіагностичних методів психологи найчастіше використовують опитувальники NEOPI (Опитувальник Великої п'ятірки) і NEOPI-R (Модифікований опитувальник Великої п'ятірки); IPI (Особистісний опитувальник Інваль-

да); EPQ (Особистісний опитувальник Айзенка); MMPI (Мінесотський багатофакторний особистісний опитувальник); CPI (Каліфорнійський особистісний опитувальник); PCI (Особистісний характерологічний опитувальник); 16 PF (16-факторний опитувальник Р. Кеттелла); тести IQ (рівня інтелекту) Амтхауера, Векслера, Айзенка, Кеттелла тощо; з проєктивних методів діагностики на заході найчастіше використовується тест Г. Роршаха [12; 14]. Лояльність кандидата досліджується за допомогою опитувань з використанням поліграфу. Численні дослідження підтверджують позитивний кореляційний зв'язок між успішністю професійної діяльності поліцейських і рівнем інтелекту, а також особистісними рисами, такими, як сумлінність, екстравертованість, емоційна стабільність, спонтанність, комунікабельність, відкритість досвіду тощо ($r=0,20-065$), а також негативний зв'язок між успішністю та такими якостями, як тривожність, інтровертованість, сензитивність, ригідність, депресивність, демонстративність [14]. Теоретичною основою психодіагностичних досліджень у поліції є біхевіористична теорія рис, згідно з якою поведінка людини є функцією рис і ситуації, знання рис поліцейського дозволяє прогнозувати його поведінку в широкому класі ситуацій [8; 18].

З метою вивчення психологічних особливостей службової діяльності поліцейських і професійно важливих якостей фахівців упродовж 2018 року проведено експериментальне

дослідження. У ньому взяли участь 720 поліцейських підрозділів патрульної поліції і дільничних офіцерів з 25 областей України; 505 поліцейських становили чоловіки, 215 – жінки. Вік обстежених коливався від 19 до 26 років, спеціальні звання респондентів – рядові, капрала і сержанти поліції. Стаж роботи респондентів в поліції коливався від 1 до 3 років. У процесі дослідження використовувались методи спостереження і включеного спостереження за діяльністю поліцейських, хронометражу службових дій, звуко – і відеозапису, анкетування, психологічної діагностики, тестування, інтерв'ювання, експертного оцінювання, критичних інцидентів, математичної статистики.

Вдосконалення методів дослідження розглядалося в аспекті оптимізації. Оптимізація означає вибір найбільш відповідного до конкретних умов методу професійного психологічного відбору. *Принцип оптимізації* спирається на психологічно обґрунтоване прийняття і здійснення найбільш раціонального для даних умов рішення. Від початку і до його прийняття реалізовувались основні етапи процесу (продумування варіантів; ознайомлення з результатами порівняння способів вирішення схожого завдання; скорочення кількості варіантів до двох; порівняння очікуваних витрат; вибір одного варіанту, який відповідає критеріям оптимізації). Також оптимізація означає визначення раціональної, незначної кількості психодіагностичних методик,

які дозволяють за мінімальних витрат часу і ресурсів діагностувати складові професійної придатності особи та прогнозувати успішність професійної діяльності.

З оптимізацією тісно пов'язаний *принцип комплексності* професійного відбору, який означає необхідність охоплення діагностичною процедурою найважливіших професійно важливих якостей кандидатів. Комплексність вимагає взаємо доповнення результатів, отриманих від використання різних методик. Таке взаємо доповнення збільшить точність прогнозу і дозволить знизити вірогідність помилок відбору. Це важливо, американські дослідники (Дж. Барретт з колегами) зазначають, що далеко не завжди назви описувальників і назви шкал вимірюють один і той же психологічний конструкт [14, с. 500].

Дослідження показують, що існуючі вітчизняні системи психодіагностики профпридатності поліцейських характеризуються відсутністю методологічних орієнтирів. Аналіз чотирирічного досвіду професійного психологічного відбору кадрів поліції засвідчив, що у процесі вивчення кандидатів увага зверталася на незначну кількість особистісних характеристик. Також недостатньо уваги приділялося використанню методів і засобів, які дозволяють оцінити сумлінність і принциповість кандидата, комунікативний потенціал та здібності тощо. З метою подальшої оптимізації й комплексності відбору персоналу поліцейських підрозділів необхідно визначити

вихідні методологічні позиції. Психодіагностика професійної придатності традиційно заснована на уявленні про властивості (риси), як відносно стійкі характеристики людини, що мало змінюються в часі й дозволяють прогнозувати її поведінку (Р. Кеттелл). Математично сказане можна представити формулою:

$$B=f(p \times s),$$

де B – поведінка, p – риса, s – ситуація.

Під рисою (*trait*), або якістю (*personal quality*), розуміємо стійку описову перемінну, яка зумовлює поведінку людини і формується під впливом організмичного, індивідуального й особистісного рівнів. Форми поведінки, які відповідають якостям (рисам), досить стійкі та проявляються в різноманітних ситуаціях, що визначає їх транситуативну стабільність. Підсистема конституціональних рис не є культурно і популяційно специфічною, психодіагностика цих рис дозволяє прогнозувати поведінку людини в широкому класі ситуацій. Прихильники теорії рис розробили декілька моделей особистості, серед яких найбільш відомими є моделі Г. Ю. Айзенка, Р. Кеттелла, Л. М. Собчик.

Теорія Г. Ю. Айзенка побудована за ієрархічним принципом і включає опис трьох факторної моделі психодинамічних властивостей (екстраверсія – інтроверсія, нейротизм – стабільність і психотизм); перші два фактори є вихідними, модель Айзенка є ортогональною, фактори є незалежними один від

одного і некорелюючими. Модель особистості Л. М. Собчик дещо відмінна, базовими ортогональними рисами тут є екстраверсія – інтроверсія і нейротизм – агресивність, вони доповнюються ортогональними факторами: ригідність – емотивність і сенситивність – спонтанність. Теорія Р. Кеттелла виходить із побудови на основі рис особистісного профілю, який дозволяє прогнозувати поведінку людини. У структурі особистості він виділяв вихідні й поверхневі риси, за функціональною ознакою виокремлював темпераментні, характерологічні та динамічні [8, с. 45; 10, с. 57].

Подальші дослідження індивідуальних відмінностей у поведінці, класифікація їх за категоріями особистісних якостей із використанням факторного і кластерного аналізу дозволила дослідникам виокремити п'ять факторів, які виявили стійкість у різних вибірках і соціокультурних умовах (П. Коста, Дж. МакКра (Paul Costa, Jeff Mc Crae). Отримана структура особистості називається «Велика п'ятірка» і складається з таких вимірів (в дужках наводяться прикметники, які отримали найбільші факторні навантаження): 1) екстраверсія (комунікабельний, енергійний, активний); 2) поступливість або уживчивість (сенситивний, добросердечний, довірливий, схильний до співробітництва, неконфліктний); 3) сумлінність або добросовісність (наполегливий, добросовісний, відповідальний, дисциплінований, організований); 4) ней-

ротизм (неспокійний, невротичний, пригнічений); 5) відкритість досвіду (інтелект, фантазія, незалежність мислення, нестандартність). На основі п'ятифакторної моделі особистості розроблені особистісні опитувальники NEO PI і NEOPI-R (П. Коста і Дж. Мак-Кра). О. Джон, Л. Науман і С. Сото у 2008 році розробили свій варіант опитувальника – BFI («Big Five Inventory») («Опитувальник Великої п'ятірки», українськомовна адаптація В. Барка)[5; 16].

У процесі дослідження була висунута гіпотеза стосовно того, що усі зазначені теорії можуть об'єднуватися в межах загального методологічного підходу на основі ідей Г. Айзенка і Л. М. Собчик. Цей підхід ґрунтується на ортогональній моделі особистості й може бути названий «Концепція провідних тенденцій». Автори статті дотримувалися концепції, у якій визначальною типологічною ознакою є присутність на всіх рівнях особистості емоційно-динамічного паттерну, що проявляється однією або декількома провідними тенденціями. Провідна тенденція представляє собою стійку якість особистості, яка корінням сягає типу вищої нервової діяльності, конституціонально заданих властивостей; надалі – визначає індивідуальні властивості адапційних механізмів, стиль мислення, міжособистісної поведінки, силу потреб і мотивації, тип реакції на стрес. Стійка провідна тенденція впливає на формування більш високих рівнів орієнтації особистості – соціальної спрямованості, ієрархії цінностей, свідомої мотивації,

моральних орієнтирів. Інтегративним центром цього конструкта є самосвідомість. Відповідно до розглянутого підходу індивідуально-особистісна типологія при визначенні професійної придатності особистості до діяльності базується на протиставленні восьми контрастних властивостей, які є ортогональними і співвідносяться з параметрами нервової системи: активованість – інактивованість, лабільність – інертність, динамічність збудження – динамічність гальмування, сила – слабкість [10, с.41].

З метою перевірки гіпотези проведено експериментальне дослідження, спрямоване на визначення зв'язку між базовими шкалами деяких особистісних опитувальників у межах ортогональної моделі. Для дослідження обрано надійні та валідні психодіагностичні методики, які уможливають діагностику цієї кількості рис, а саме: 1) «Індивідуально-типологічний опитувальник», ІТО (Л. М. Собчик, українськомовна адаптація В. Барка), містить вісім шкал (1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сенситивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність); 2) «Стандартизований метод дослідження особистості», СМДО (Л. М. Собчик), включає десять основних шкал (1 – надконтроль; 2 – депресивність; 3 – демонстративність; 4 – імпульсивність; 5 – жіночість; 6 – ригідність; 7 – тривожність; 8 – індивідуалістичність; 9 – оптимізм; 0 – соціальна інтроверсія); 3) проек-

тивний тест «Портретні вибори» (Л. Сонді), містить вісім шкал ваблень (1 – сексуальна недиференційованість; 2 – садизм; 3 – епілептоїдність; 4 – демонстративність; 5 – кататонічні прояви; 6 – паранояльні тенденції; 7 – депресивність; 8 – маніакальність); 4) *Опитувальник Великої П'ятірки, ОВП* (О. Джон, Л. Наман і С. Сото, адаптація В.Барка) представлено п'ятьма шкалами (1 – екстраверсія; 2 – уживчивість; 3 – добросовісність; 4 – нейротизм; 5 – відкритість досвіду); 5) *опитувальник «Діагностика міжособистісних відносин», ДМВ* (Т. Лірі), диференціює вісім типів міжособистісних відносин (1 – владно-лідуючий; 2 – незалежний-домінуючий; 3 – прямолінійно-агресивний; 4 – недовірливо-скептичний; 5 – покірно-скромний; 6 – залежний-слухняний; 7 – конвенціональний; 8 – відповідальний-великодушний). Основною методикою визначення провідних тенденцій є опитувальник ІТО (Л.М. Собчик), зі шкалами цього опитувальника проводилось зіставлення шкал інших тестів. Опитування здійснювалось на добровільних началах у груповій формі, використовувались двомовні (українсько- і російськомовні) тексти.

Виявлені зв'язки в цілому підтвердили теоретичні уявлення і висунуту гіпотезу. Базові шкали ортогональної моделі особистості за ІТО корелюють із відповідними шкалами використаних у дослідженні методик ($r=0,39-0,65$; $p=0,01$). Так, екстраверсія позитивно корелює зі шкалою 9 (оптимізм) опитувальника

СМДО, шкалою 8 (маніакальність) тесту Сонді, шкалою 1 (екстраверсія) ОВП, октантами 1 (владно-лідуючий) і 8 (відповідально-великодушний) тесту ДМО. Тривожність пов'язана позитивними коефіцієнтами кореляції зі шкалою 7 (тривожність) опитувальника СМДО, шкалою 7 (депресія) методу портретних виборів Сонді, шкалою 4 (нейротизм) ОВП і октантом 6 (залежний-слухняний) тесту ДМО, негативно корелює зі шкалою 2 (садизм) тесту Сонді. Ригідність позитивно корелює зі шкалами 6 (ригідність) і 8 (індивідуалістичність) за методом СМДО, шкалою 6 (паранояльність) тесту Сонді, шкалою 3 (добросовісність) ОВП і октантом 4 (недовірливо-скептичний) опитувальника ДМО.

Отримані значущі коефіцієнти кореляції підтверджують конструктну валідність використаних у дослідженні опитувальників, а також правильність підходу щодо реалізації теорії провідних тенденцій з метою психологічної діагностики особистісних рис. Простежується взаємодоповнюваність комплексу методик, а також те, що ортогональна модель відповідає вимогам оптимальності. Застосований комплекс методик вписується в модель індивідуальності, яка уможливорює діагностику трьох основних складових особистості (за С. Л. Рубінштейном): підсистеми конституціональних властивостей, характерологічних рис і здібностей, вищих соціально-психологічних особистісних проявів (спрямованості).

Значущі кореляційні зв'язки між шкалами опитувальників ІТО, СМДО і ДМО були очікуваними (дослідження підтвердило результати, раніше отримані Л. М. Собчик). Виявлення статистично значущих кореляцій між шкалами ІТО і ОВП (зокрема шкалою сенситивності та уживчивості (0,56), а також шкалою ригідності й добросовісності (0,57) дозволяє зробити висновок про те, що використання ОВП підтвердило доцільність застосування теорії провідних тенденцій і правильність обраної концепції пошуку психодіагностики профпридатності поліцейських.

Комплексне вивчення особистості працівника поліції, окрім типологічних особливостей, має включати дослідження ступеня розвитку загальних здібностей, а також компонентів суб'єктивної готовності до діяльності, зокрема мотивів. Тому для проведення прикладних досліджень в *оптимальний психодіагностичний комплекс* доцільно включати суб'єктивні характерологічні опитувальники, об'єктивні методики вивчення компонентів здібностей, а також тести для дослідження мотиваційної сфери.

Дослідження трудових функцій показало, що поліцейський *провадить свою діяльність на принципах* верховенства права, дотримання прав і свобод людини, законності, відкритості та прозорості, політичної нейтральності, взаємодії з населенням на засадах партнерства. Поліцейські *керуються в роботі:* Конституцією України, законами України

«Про Національну поліцію», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі», «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк», «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону», іншими актами законодавства України, нормативно-правовими актами МВС України.

Сутність виконуваних поліцейським функцій полягає у тому, що він: здійснює патрулювання території обслуговування з метою забезпечення охорони громадського порядку, громадської безпеки, контролю за дотриманням правил дорожнього руху; здійснює профілактичну роботу, спрямовану на запобігання вчиненню правопорушень; виявляє причини та умови, що призводять до їх вчинення, уживає заходи для їх усунення; вживає заходи, спрямовані на усунення загроз життю та здоров'ю фізичних осіб і публічній безпеці; здійснює реагування на заяви та повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення; здійснює провадження у справах про адміністративні правопорушення, приймає рішення про застосування адміністративних стягнень та забезпечення їх виконання; доставляє затриманих осіб, підозрюваних у вчиненні правопорушення, уживає заходів для надання невідкладної допомоги особам, які постраждали внаслідок правопорушень, нещасних випадків

дків; уживає заходів для запобігання домашньому насильству тощо.

Встановлено, що діяльність поліцейських пов'язана з високою фізичною та психоемоційною напруженістю. Більшість опитаних (78%) вважають свою працю важкою. Ступінь складності професії виражається в таких показниках: ненормований робочий день; значні нервово-психічні перевантаження; погане харчування під час служби; нічні чергування; необхідність прийняття рішень в короткий термін; надмірна кількість контактів з людьми; необхідність значний час працювати стоячи тощо.

Узагальнення змісту й характеру діяльності поліцейських дозволяє визначити *основні її характеристики*. До них належать: широкий спектр завдань професійної діяльності; висока відповідальність за прийняття рішень; владні повноваження; висока інтенсивність професійних взаємодій; значні просторові переміщення. Професійну діяльність супроводжує низка *негативних чинників*: значні фізичні й психічні навантаження, необхідність координації різних за змістом видів діяльності; порушення регламентованого режиму праці і відпочинку; порушення режиму харчування; часті стресові та конфліктні ситуації; необхідність професійних контактів із небезпечною та соціально занедбаною категорією правопорушників, вороже ставлення до себе, ризик зараження небезпечними захворюваннями.

Затверджений у встановленому поряд-

ку стандарт професійної освіти поліцейського, у якому наведено перелік ключових компетентностей, а саме здатність: відповідально ставитися до службової діяльності, працювати в команді, запобігати конфліктним ситуаціям і знаходити шляхи їх розв'язання, самостійно приймати рішення, діяти в нестандартних ситуаціях, планувати службову діяльність, виокремлювати головне в службовій діяльності й досягати поставленої мети, здатність до адаптивності та стресостійкості, до самовдосконалення шляхом набуття нових знань, умінь і навичок, дотримання професійної етики.

Як зазначалося, авторський підхід до визначення психологічних параметрів професійного відбору поліцейських ґрунтувався на ідеї С. Л. Рубінштейна стосовно того, що особистість визначається через триєдність: чого людина хоче (спрямованість), що вона може (здібності) і що вона являє собою насправді (характер). Ці модальності утворюють динамічне ціле: в життєдіяльності людина виявляє свою спрямованість, реалізує здібності і формує характер. Спрямованість визначається використанням опитувальників і структури мотивації; загальні здібності діагностуються тестами вербального і невербального інтелекту, креативності; спеціальні – тестами визначення особливостей типу вищої нервової діяльності, психомоторики, пізнавальних процесів; характерологічні особливості – суб'єктивними опитувальниками акцентуацій темпераменту й характеру, типологічних особливостей особи-

стості і типу міжособистісної взаємодії.

Дослідження психологічних особливостей діяльності поліцейського з використанням пропонованого комплексу методик показало, що професія висуває підвищені вимоги до сенсорно-перцептивної сфери поліцейського. Він повинен мати високу чутливість аналізаторів; розвинений вестибулярний апарат, добре орієнтуватися у просторі та часі; володіти розвинутими пізнавальними процесами. Фахівцеві властиві якості *уваги* - стійкість, концентрація, переключення, розподіл і обсяг; здатність помічати зміни. Він повинен мати хорошу оперативну і довготривалу *пам'ять*; добрі показники зорової, слухової, рухової словесно-логічної та образної пам'яті. Високі вимоги висуваються до якостей *мислення*: потрібно мати високу швидкість, гнучкість й оригінальність мислення.

Професійна діяльність висуває підвищені вимоги до рівня *психомоторних властивостей* поліцейського. Йому необхідна висока швидкість простої реакції і реакції на рухомий об'єкт; достатня точність і координованість рухів. Він має володіти значним словниковим запасом, чіткою вимовою, здатністю точно і лаконічно висловити думку.

Аналіз профілю особистості поліцейського за допомогою ІТО дозволяє охарактеризувати його як лінійний, розташований у діапазоні 3–6 балів, що свідчить про гармонійність особистості, врівноваженість якостей. Варіабельність профілів незначна ($\sigma = 1,80$ –

1,20), що виявляє збалансованість різноспрямованих тенденцій. Усереднений профіль містить три підйоми: за шкалами: 1 (6,88 балів), 8 (5,68 балів), 2 (5,51 балів). Поліцейських можна охарактеризувати як осіб зі стенічним типом реагування, високою активністю і рівнем домагань, контрольованістю емоційних реакцій. Їм притаманні лідерство, здатність до швидкого формування навичок, стійкість до стресу, тенденція до самореалізації та протидії впливу середовища. Дослідження індивідуальних профілів дозволило виокремити три їх типи: а) з провідними шкалами 1 і 2 – характерні екстравертованість і спонтанність, поліцейські добре взаємодіють із населенням, вміють спілкуватися; б) з домінуванням шкал 1 і 8 – такі поліцейські мають тенденцію до лідерства, наполегливі, старанні, раціональні; в) з переважанням шкал 2 і 6 – поліцейським властива збалансованість різноспрямованих тенденцій, спонтанність, активність, високий рівень домагань, мотивація досягнення. Використання опитувальника Леонгарда–Шмішека показало відсутність акцентуацій характеру і темпераменту, в усередненому профілі поліцейських зафіксовано деякі підвищення за шкалами 5 (гіпертимність) – 14,76; 1 (демонстративність) – 14,58; 2 (застрягання) – 12,43. Показники тривожності, збудливості, дистимічності знаходяться у межах норми.

Таким чином, професія висуває певні вимоги до мотиваційної сфери, загальних і спеціальних професійних здібностей та інди-

відуально-психологічних особливостей поліцейських. В *таблиці 1* (див. ст. 33) представлені отримані в результаті експерименту підсумкові якісні та кількісні психодіагностичні показники для оцінювання професійної придатності поліцейського, тобто психограма професії. Остання включає в себе опис психологічних характеристик та професійно важливих особистісних якостей фахівця, визначає рекомендовані для професійної діяльності якісні та кількісні психологічні й психофізіологічні показники, а також протипоказання до оволодіння професією.

Висновки. Отже, концептуальну схему оптимальної психологічної діагностики і прогнозування ефективності діяльності персоналу поліції доцільно ґрунтувати на концепції провідних тенденцій; враховувати необхідність визначення фундаментальних типологічних особливостей людини. Психологічні методики діагностики профпридатності поліцейських мають взаємодоповнюватися; до них доцільно віднести:– *характерологічні опитувальники* – Індивідуально-типологічний опитувальник ІТО (Л. М. Собчик, адаптація В. Барка і В. Остаповича); Опитувальник діагностики міжособистісних відносин ДМВ (Т. Лірі), Опитувальник великої п'ятірки ОВП (О. Джон, Л. Науман і С. Сото, адаптація В. Барка); *тести вивчення загальних здібностей* – рівня і структури інтелекту Р. Амтхауера, дивергентного мислення Дж. Гілфорда і Е. Торренса; *тести спрямованості особистості* – Опитувальник

самоактуалізації Джонса–Крендалла, Опитувальник структури мотивації Річі-Мартіна, Метод портретних виборів (МПВ, Л. Сонді). Дослідження підтвердило, що успішне оволодіння професією поліцейського значною мірою залежать від ступеня сформованості *головних професійно важливих якостей*: 1) середній та вищий за середній рівень загальних здібностей; 2) високий або середній рівень комунікативних здібностей; 3) середньо-сильний тип нервової системи, високий або середній рівень лабільності; 4) високий рівень розвитку спеціальних здібностей; 5) сформованість характерологічних рис (спонтанність, сміливість, екстравертованість, сумлінність, упевненість, оптимізм, відкритість досвіду, самоконтроль тощо); 6) середній або високий рівень самоактуалізації; 7) сформованість емоційно-вольових якостей (здатність долати труднощі, брати на себе відповідальність, емоційна стійкість); 8) достатній рівень розвитку пізнавальних процесів і психомоторних властивостей; 9) достатня чутливість аналізаторів. *Встановлено психологічні та психофізіологічні протипоказання до оволодіння професійною діяльністю* (критерії професійної непридатності): слабкий тип нервової системи; низький рівень лабільності нервової системи; недостатня швидкість реакції; недостатній рівень розподілу і швидкості переключення уваги; недостатній рівень адаптивних резервів організму; низький рівень інтелектуального потенціалу; ни-

Таблиця 1.

Підсумкові показники для оцінювання професійної придатності поліцейського

№	Параметри для оцінювання	Методики дослідження	Показники професійної придатності		
			Оптимальні	Допустимі	Непридатність
1	Знання правових основ діяльності	-	Відмінне	Добре або задовільне	Незадовільне
2	Володіння професійними знаннями	-	Відмінне	Добре або задовільне	Незадовільне
3	Володіння професійними вміннями	-	Відмінне	Добре або задовільне	Незадовільне
4	Психомоторні процеси (ПЗМР – проста зорово-моторна реакція, РРО – реакція на рухомий об'єкт)	Методика визначення швидкості ПЗМР	Швидкість ПЗМР не більше 220 мс	Швидкість ПЗМР 221–230 мс	Швидкість ПЗМР перевищує 230 мс
		Методика визначення швидкості РРО	Середнє значення величини відхилень не перевищує 46,66 мс	Величина відхилень у діапазоні 46,66–50 мс	Величина відхилень перевищує 50 мс
5	Властивості нервової системи (сила і лабільність)	Тепінг-тест	Середньо-сильна нервова система (увігнутий тип кривої працездатності); висока лабільність нервових процесів (кількість дотиків упродовж 30 с – більше 160)	Тип нервової системи середньої або середньо-слабкої сили (лінійний або хвилеподібний тип кривої працездатності); середня лабільність нервових процесів (кількість дотиків упродовж 30 с – 150–160)	Слабка нервова система (низхідний тип кривої працездатності), низька лабільність нервових процесів (кількість дотиків упродовж 30 с – менше 150)
6	Атенційні процеси (розподіл і переключення уваги)	Тест Грюнбаума	Час виконання тесту не перевищує 18 с, кількість помилок не більше 1	Час виконання тесту не перевищує 20 с, кількість помилок не більше 1	Час виконання тесту перевищує 20 с, кількість помилок – більше 1
7	Загальні здібності (рівень вербального і невербального інтелекту)	Тест Амтхауера	Високий рівень вербального інтелекту (не менше 11–12 балів, або 100 одиниць IQ); високий рівень невербального інтелекту (не менше 12–15 балів, або 110 одиниць IQ)	Середній рівень вербального інтелекту (8–10 балів, або 95 одиниць IQ); середній рівень невербального інтелекту (не менше 9–10 балів, або 100 одиниць IQ)	Знижений рівень вербального інтелекту (менше 8 балів, або менше 95 одиниць IQ); знижений рівень невербального інтелекту (менше 8 балів, або менше 96 одиниць IQ)
		Невербальний тест Кеттелла	Високий рівень невербального інтелекту (не менше 17 балів, або 110 одиниць IQ)	Середній рівень невербального інтелекту (16 балів, або 100 одиниць IQ)	Знижений рівень невербального інтелекту (менше 16 балів, або менше 100 одиниць IQ)
8	Особливості творчого потенціалу (рівень креативності)	Тест Меде-Піорковського	Високий рівень креативності (показник кількості речень – не менше 5; а оригінальності – не менше 8)	Середній рівень креативності (показник кількості речень – 4; а оригінальності – 6-7)	Знижений рівень креативності (показник кількості речень – менше 4; а оригінальності – менше 6)
9	Комунікативні здібності (тип міжособистісної взаємодії)	Тест Лірі	Показники октантів – у діапазоні 7–8 балів. Переважання октантів 1 та 2 або 7 та 8	Показники октантів 1, 2, 3, 4, 8 не перевищують 10 балів; октантів 5, 6, 7 не перевищують 8 балів	Показники октантів перевищують 10 балів. Переважання октантів 3, 4, 5, 6

10	Особливості характеру та темпераменту	Опитувальник Великої П'ятірки	Показники шкал у діапазоні 29-38 балів	Показники шкал – у діапазоні 27- 40 балів	Показники шкал тривожності і поступливості більше 40; показники шкал сумлінності і відкритості – менше 27
		Опитувальник Леонгарда-Шмішека	Відсутність ознак акцентуації (показники не перевищують 12 балів); переважають стенічні риси у поєднанні з контролем поведінки та реагування (шкали 5, 1, 2)	Відсутність ознак акцентуації (показники шкал у діапазоні 12–15 балів); переважають стенічні риси за умови контролю поведінки та реагування	Наявність акцентуацій (показники більше 15 балів; особливо щодо шкал 9, 8, 5) або переважають гіпостенічні риси (високі бали за шкалами 6, 7)
		Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО)	Показники шкал провідних тенденцій у діапазоні 3–4 балів, а шкал L і K – не більше 4 балів. Стенічний тип реагування	Показники шкал провідних тенденцій в діапазоні 5–7 балів, а шкал L і K – не більше 5 балів. Змішаний тип реагування	Показники шкал провідних тенденцій перевищують 7 балів, а шкал L і K = більше 5 балів. Гіпостенічний тип реагування
11	Спрямованість особистості	Тест Джонса–Крендалла	Високий рівень самоактуалізації (показники вище 42 балів)	Показники самоактуалізації в інтервалі 37–42 балів	Показники самоактуалізації нижче 37 балів
		Тест Річі–Мартіна	На перших позиціях – суспільно значущі мотиви (орієнтованість на суспільно корисну діяльність, постановка складних цілей і їх досягнення, самовдосконалення, креативність)	Орієнтованість на міжособистісні стосунки або організаційно-робочі мотиви (соціальні контакти, умови праці, структурування роботи, різ-	Домінування винятково мотивів індивідуалістичного спрямування, статусу (влада і впливовість, заробітна плата, визнання)

Примітка: параметри 1–5 визначаються відповідно до наказу МВС України від 25.12.2015 № 1631 поліцейськими комісіями за результатами тестування осіб на знання законодавчої бази, перевірки рівня фізичної підготовки та співбесіди. Решта параметрів визначаються працівниками кадрових служб за результатами виконання психодіагностичних тестів і опитувальників.

зкий рівень розвитку спеціальних і комунікативних здібностей; несприятливі для діяльності акцентуації темпераменту; низький рівень самоактуалізації та мотивації досягнення; негативні характерологічні риси. Рекомендований перелік психодіагностичних методик для проведення психологічного відбору осіб до поліції, а також перелік показників психологічної придатності особи до служби доцільно

відобразити в нормативних документах МВС України, зокрема, внести зміни до «Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади», який затверджується відповідним наказом Національної поліції України.

Перспектива подальших досліджень вбачається у подальшому вивченні доцільності використання з метою відбору поліцейських

методик діагностики емоційного інтелекту, методик діагностики толерантності до невідзначеності і тесту Роршаха.

Перелік використаних джерел:

1. *Про* Національну поліцію: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41 (від 09.10.2015). Ст.379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звертання 21.01.2019).
2. *Про* організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631 // Офіційний вісник України. 2016. №6 (від 29.01.2016). Стр. 156. Ст. 320. Код акту 80463/2106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16>(дата звернення 21.01.2019).
3. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Профессионализм и лидерство. Харьков : Титул, 2006. 578 с.
4. Барко В. І., Ірхін Ю. Б, Нещерет Т. В. та ін. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. Київ : РВЦ КНУ-ВС ; ДП «Друкарня МВС», 2007. 100 с.
5. Барко В. І., Кириєнко Л.А., Барко В.В. Професійний психологічний відбір на службу до поліції з використанням адаптованого індивідуально-типологічного опитувальника.Право і безпека. Харків: ХНУВС, 2017. № 3 (66). С. 125–132.
6. Кабаченко Т. С. Психология управления : М. :Пед. об-во России, 2003. 384 с.
7. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. М. : Наука, 1995. 186 с.
8. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. Львов : Медицина, 1984. 216 с.
9. Мучински П. Психология, профессия, карьера : учеб. пособие. 7-е изд. СПб. : Питер, 2004. 539 с.
10. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Тео-

рия и практика психодиагностики. СПб. : Речь, 2003. 624 с.

11. Сошников А., Пеленицын А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. М. :Эксмо, 2009. 240 с.
12. Cochraine R.E., Tett R., L. Vandecreek. Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. Criminal Justice and Behavior, 30(5):511-537 · October 2003.<https://www.researchgate.net/publication/247743668>
13. Dunnette M. D., Borman W. C. Personnel Selection and Classification Systems. Annual Review of Psychology. 1979. Vol. 30, No. 1. Pp. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>.
14. Gerald V. Barrett, Rosanna F. Miguel, Jennifer M. Hurd, Sarah B. Lueke and James A. Tan. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. Public Personnel Management Volume 32 No. 4 Winter 2003. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>.
15. Howard P.J., Medina P.L., Howard J.M. The Big Five locator: A quick assessment tool for consultants and trainers // The 1996 Annual. V. 1. San Diego: Preiffer & Company, 1996.
16. John O.P., Naumann L.P., Soto C.J. Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues // O.P. John, R.W. Robins, L.A. Pervin (Eds.). Handbook of personality: Theory and research. New York: Guilford Press, 2008. P. 114–158.
17. Antanas Janušauskas, PhD. How to Develop a Professional Police Officer? Journal of Education and Human Development, Vol. 2 No. 2, December 2013 ©American Research Institute for Policy Development www.aripd.org/jehd.
18. McCormick E. J. Job and task analysis // Handbook of industrial and organizational psychology / M. D. Dunnette (ed.). Chicago :RandMcNally, 1976. Pp. 651–696.

References (Transliteration):

1. *Pro* Natsionalnu politsiuu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015

- № 889-VIII // VidomostiVerkhovnoiRadyUkrainy. 2015. № 40–41 (vid 09.10.2015). ST.379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (data zvertannia 21.01.2019).
2. *Pro orhanizatsii u doboru (konkursu) ta prosvannia posluzhbi politseiskikh: nakaz MVS Ukrainy vid 25.12.2015 № 1631 // Ofitsiiny i visnyk Ukrainy. 2016. №6 (vid 29.01.2016). Stor. 156. St. 320. Kodaktu 80463/2106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (data zvernennia 21.01.2019).*
3. *Bandurka A. M., Bocharova S. P., Zemlianskaia E. V. Professyonalizm y lyderstvo. Kharkov :Tytul, 2006. 578 s.*
4. *Barko V. I., Irkhin Yu. B., Neshcheret T. V., Shapovalov O. V. Profesiografichnyi opys osnovnykh vydiv diialnosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy. Kyiv : RVTs KNUVS ; DP «Drukarnia MVS», 2007. 100 s.*
5. *Barko V. I., Kyriienko L.A., Barko V.V. Profesiin yipsykhologichny i vidbir na sluzhbu do politsii z vykorystanniam adaptovanoho indyvidualno-typolohichnoho opytuvalnyka // Pravo i bezpeka. Kharkiv: KhNUVS, 2017. № 3 (66). S. 125–132.*
6. *Kabachenko T. S. Psykhohohyia upravleniia : M. : Ped. ob-voRossyy, 2003. 384 s.*
7. *Klymov E. A. Obrazmyra v raznotypnykh professyiakh. M. :Nauka, 1995. 186 s.*
8. *Kulahyn B. V. Osnovy professyonalnoi psykhodyahnostyky. Lvov : Medytsyna, 1984. 216 s.*
9. *Muchynsky P. Psykhohohyia, professyia, karera :ucheb. posobye. 7-e yzd.SPb. :Pyter, 2004. 539 s.*
10. *Sobchik L. N. Psykhohohyiaindyvydualnosti. Teoriya y praktykapsykhodyahnostyky.SPb. :Rech, 2003. 624 s.*
11. *Soshnykov A., Pelenytsyn A. Otsenkapersonala: psykhohohycheskye y psykhofyzyolohycheskyemetodi. M. : Eksmo, 2009. 240 s.*
12. *Cochrane R. E., Tett R., L. Vandecreek. Psychological Testing and the Selection of Police OfficersA National Survey. Criminal Justice and Behavior, 30(5):511-537 • October 2003. <https://www.researchgate.net/publication/247743668>*
13. *Dunnette M. D., Borman W. C. Personnel Selection and Classification Systems. Annual Review of Psychology. 1979. Vol. 30, No. 1. Pp. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>.*
14. *Gerald V. Barrett, Rosanna F. Miguel, Jennifer M. Hurd, Sarah B. Lueke and James A. Tan. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. Public Personnel Management Volume 32 No. 4 Winter 2003. <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>*
15. *Howard P. J., Medina P.L., Howard J.M. The Big Five locator: A quick assessment tool for consultants and trainers // The 1996 Annual. V. 1. San Diego: Preiffer& Company, 1996.*
16. *John O. P., Naumann L.P., Soto C.J. Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues // O.P. John, R.W. Robins, L.A. Pervin (Eds.). Handbook of personality: Theory and research. New York: Guilford Press, 2008. P. 114–158.*
17. *Antanas Janušauskas, PhD. How to Develop a Professional Police Officer? Journal of Education and Human Development, Vol. 2 No. 2, December 2013 ©American Research Institute for Policy Development www.aripd.org/jehd.*
18. *McCormick E. J. Job and task analysis // Handbook of industrial and organizational psychology / M. D. Dunnette (ed.). Chicago : Rand McNally, 1976. Pp. 651–696.*

Barko Vadym

Doctor of Psychological Sciences, Professor, the Main Research Worker of Laboratory of psychological provision of the State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv (Ukraine)

Kryvolapchuk Volodymir

Doctor of Law, Professor, Director of the State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kyiv (Ukraine)

Ostapovich Volodymir

PhD (candidate of science in Law), chief of the Laboratory of psychological provision of State research institute of Ministry of internal affairs of Ukraine, Kyiv (Ukraine)

PSYCHOLOGICAL AND LEGAL ASPECTS OF IMPROVING THE PROFESSIONAL SE- LECTION OF PERSONNEL OF THE NA- TIONAL POLICE OF UKRAINE

ABSTRACT

The article is devoted to the problems of searching for psychological and legal opportunities to optimize the implementation of the professional selection of personnel of the National Police of Ukraine. The authors analyze the foreign and domestic experience of psychological selection of police officers, consider the typical psychodiagnostic tools, which are used in this regard as well as the connection of the scales of the main psychodiagnostic methods with the success of the police professional activity. It is concluded that the existing regulatory framework for the selection and appointment of police officers in the state requires improvement in the direction of optimizing its psychological component - developing a scientifically based set of psychodiagnostic methods, determining the psychological requirements of a profession for a policeman, establishing indicators of psychological fitness for a police law enforcement officer's activities. Based on a systems approach, the theory of traits and the theory of leading trends, the article substantiates the expediency of introducing a three-component system of psychological selection of police officers, which provides psychodiagnostics of direction, abilities and characterological sphere of candidates for police officers, offers an optimal set of psychodiagnostic methods for determining pro-

fessional suitability. On the basis of a wide experimental study of the characteristics of professional activities of patrol police officers and district police officers from twenty-five regions of the state, the article provides qualitative and quantitative psychological indicators of the police professional qualifications for service, i.e. the psychogram of police profession. The psychogram includes a complete description of the actual psychological characteristics and professionally important personal qualities of a specialist, determines the qualitative and quantitative psychological and psychophysiological indicators recommended for professional activity, as well as psychological and psychophysiological contraindications to mastering the professional activities of a policeman. It is concluded that it is advisable to build a conceptual scheme of psychological diagnostics and prediction of professional suitability on the basis of the concept of leading trends; the optimal set of psychodiagnostic methods for the selection of policemen is complementary and includes tests for determining the orientation of the personality; subjective characterological questionnaires, as well as tests to study the general abilities of candidates for posts.

Key words: National Police of Ukraine, patrol police officer, local police officer, professional psychological selection, psychological diagnostics, professional suitability, psychogram.

Барко Вадим Иванович

Доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории психологического обеспечения Государственного научно-исследовательского института Министерства внутренних дел Украины, г. Киев (Украина)

Криволапчук Владимир Алексеевич

Доктор юридических наук, профессор, директор Государственного научно-исследовательского института Министерства внутренних дел Украины, г. Киев (Украина)

Остапович Владимир Петрович

Кандидат юридических наук, заведующий лабораторией психологического обеспечения Государственного научно-исследовательского института Министерства внутренних дел Украины, г. Киев (Украина)

ПСИХОЛОГО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

Аннотация. Статья посвящена проблематике поиска психологических и правовых возможностей оптимизации осуществления профессионального отбора персонала Национальной полиции Украины. Авторы анализируют зарубежный и отечественный опыт проведения психологического отбора полицейских, рассматривают типичный психодиагностических инструментарий, который при этом используется, связь шкал основных психодиагностических методик с успешностью полицейской профессиональной деятельности. Делается вывод о том, что существующая в государстве нормативная база проведения отбора и назначения полицейских на должности требует совершенствования в направлении опти-

мизации психологической ее составляющей - разработки научно обоснованного комплекса психодиагностических методик, определения психологических требований профессии к личности полицейского, установления показателей психологической пригодности личности к полицейской правоохранительной деятельности. В статье на основе системного подхода, теории черт и теории ведущих тенденций обосновывается целесообразность внедрения трехкомпонентной системы психологического отбора полицейских, предусматривающей психодиагностику направленности, способностей и характерологической сферы личности кандидатов на должность полицейских, предлагается оптимальный комплекс психодиагностических методик для определения профпригодности. На основе широкого экспериментального исследования особенностей профессиональной деятельности сотрудников патрульной полиции и участковых офицеров полиции из двадцати пяти областей государства в статье приводятся качественные и количественные психологические показатели профессиональной пригодности полицейских к служебной деятельности, то есть психодиаграмма полицейской профессии. Психодиаграмма включает у себя полное описание собственно психологических характеристик и профессионально важных личностных качеств специалиста, определяет рекомендованные для профессиональной деятельности качественные и количественные психологические и психофизио-

логические показатели, а также психологические и психофизиологические противопоказания к овладению профессиональной деятельностью полицейского. Сделан вывод о том, что концептуальную схему психологической диагностики и прогнозирования профпригодности целесообразно строить на основе концепции ведущих тенденций; методики профтбора в оптимальном комплексе должны дополнять друг друга и включать в себя тесты определения направленности личности; субъективные характерологические опросники, а также тесты изучения общих способностей кандидатов на должности.

Ключевые слова: Национальная полиция Украины, полицейский патрульной полиции, участковый офицер полиции, профессиональный психологический отбор, психологическая диагностика, профессиональная пригодность, психограмма.

Дата отримання статті: 22.01.2019

Дата рекомендації до друку: 11.02.2019

Дата оприлюднення: 28.02.2019

© Барко В. І., Криволапчук В. О.,
Остапович В. П.