

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ОСТАПОВИЧ ВОЛОДИМИР ПЕТРОВИЧ

УДК 34:159.9:351.741(477)-05.17

**ПРАВОВІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ
ПЕРСОНАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

19.00.06 – юридична психологія

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ.

Науковий консультант:

доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України

Криволапчук Володимир Олексійович,

Державний науково-дослідний інститут МВС України, перший заступник директора, м. Київ

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор

Кісіль Зоряна Романівна,

Львівський державний університет внутрішніх справ, МВС України, факультет психології, декан

доктор психологічних наук, професор

Тімченко Олександр Володимирович,

Національний університет цивільного захисту України, ДСНС України, навчально-наукова лабораторія екстремальної та кризової психології, головний науковий співробітник, м. Харків

доктор юридичних наук, професор

Бандурка Олександр Олександрович,

Міжрегіональна академія управління персоналом, МОН України, Навчально-науковий інститут права імені Князя Володимира Великого, кафедра адміністративного, фінансового та банківського права, професор, м. Київ

Захист відбудеться «18» грудня 2020 р. о 12.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.04 у Харківському національному університеті внутрішніх справ, МВС України за адресою: 61080, м. Харків, проспект Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного університеті внутрішніх справ, МВС України за адресою: 61080, м. Харків, проспект Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий «16» листопада 2020 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Павло МАКАРЕНКО

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Початок століття ознаменувався тим, що перед світовою спільнотою постали такі глобальні виклики, як тероризм, масові заворушення, міжетнічні конфлікти, геноцид, нелегальна міграція, торгівля наркотиками, зброєю тощо. Ці виклики потребують від поліції напруженої, ефективної і системної роботи, що своєю чергою, актуалізує підвищений інтерес до вивчення тенденцій та динаміки розвитку системи поліцейського менеджменту, пошуку нових, гнучких та ефективних підходів, які дозволять поліцейським організаціям без істотного збільшення своєї чисельності та фінансування ефективно протидіяти злочинності.

Національна поліція України (далі – НПУ) наразі перебуває на етапі становлення, яке супроводжується докорінним реформуванням застарілих правових засад правоохоронної діяльності, притаманних її попередникові – міліції. Ознаками нових підходів є оновлення нормативно-правової бази діяльності поліції, орієнтація на сервісну функцію, відкритість і прозорість діяльності, підзвітність суспільству, структурна перебудова, демілітаризація, партнерство з населенням, зміни в системі управління та нові підходи до оцінки ефективності роботи. Сучасні завдання поліції обумовлюють низку нових вимог до поліцейських. Саме робота з персоналом сьогодні визначає успіх у приватному й державному секторах.

Аналіз наукових праць у галузях юридичної психології, теорії і психології управління, соціальної психології засвідчує, що наявні досягнення і результати розробок не розкривають особливостей менеджменту в підрозділах поліції й не можуть безпосередньо реалізовуватися в менеджменті персоналу. Це пояснюється наявністю принципових специфічних характеристик цільових та посадових функцій поліцейських менеджерів, особливих механізмів і закономірностей міжособистісної взаємодії суб'єктів поліцейської правоохоронної діяльності, специфіки змісту, організації та результатів управління в поліції. Вітчизняні й зарубіжні науковці – О. Бандурка, В. Барко, М. Будзинський, О. Землянська, О. Євдокімова, З. Кісіль, І. Клименко, М. Костицький, В. Криволапчук, О. Кудерміна, В. Медведєв, Т. Морозова, О. Мотлях, І. Охріменко, В. Петков, І. Приходько, О. Цільмак, Д. Швець, С. Яковенко та інші присвятили чимало уваги правовим і психологічним аспектам управління персоналом органів внутрішніх справ. Проте недостатньо розробленим є теоретичне обґрунтування правових і психологічних аспектів сучасного менеджменту персоналу Національної поліції, зокрема, системи професійного психологічного добору і підготовки менеджерів до професійної діяльності, мотивації, післядипломної освіти і службової підготовки, професійного й особистісного розвитку, оцінки діяльності, групової роботи та лідерства, менеджменту в особливих та екстремальних умовах тощо. З огляду на зростання ролі психологічних аспектів менеджменту в соціономічних професіях типу «людина – людина», особливої актуальності набуває необхідність поглибленого дослідження юридико-психологічних проблем

менеджменту персоналу підрозділів поліції. Оптимізація управління персоналом потребує наукового аналізу психологічного змісту діяльності менеджера з урахуванням специфіки й соціально-психологічної природи діяльності.

Сьогодні в розвинених країнах багато зроблено для перетворення поліції на ефективну державну інституцію, яка користується довірою та повагою людей. Закон України «Про Національну поліцію» також спрямовує діяльність поліції на неухильне дотримання законності та прав людини, демілітаризацію, взаємодію з населенням, відкритість і профілактичний підхід, збільшення управлінської гнучкості, ініціативності менеджерів.

Проте статистичні дані МВС за останні роки свідчать про існування проблем у системі менеджменту персоналу НПУ. Так, щороку звільняються декілька сотень поліцейських менеджерів через хворобу (552 особи у 2016 році, 409 – у 2017, 217 – у 2018, 313 – у 2019 році); значну кількість звільнено через негативні мотиви (553 особи у 2016 році, 106 – у 2017, 66 – у 2018, 57 – 2019 року). Через проведення позачергових атестацій щорічна кількість звільнених поліцейських стала перевищувати кількість прийнятих на службу (на 14050 – у 2016 році, на 3140 – у 2018, на 2300 – 2019 року). З тих самих причин істотним є некомплект поліцейських менеджерів у підрозділах: 3411 осіб у 2016 році, 2118 – у 2017, 1958 – у 2018, 2799 – 2019 року). Власні дослідження свідчать про недостатній рівень психологічної готовності поліцейських менеджерів до діяльності, наявність конфліктів у підрозділах, незадоволення поліцейських діяльністю і стилем керівництва. В умовах нового адміністративно-територіального устрою в країні завдання поліцейських менеджерів й надалі ускладнюватимуться.

Тому важливими завданнями менеджера в сучасних умовах стає оволодіння психологічними засобами підвищення ефективності службової діяльності. Сучасна система навчання та післядипломної освіти поліцейських має ґрунтуватися на використанні активних форм і методів, які сприяють особистому розвитку, дозволяють швидко оволодівати знаннями, уміннями. Особливістю діяльності поліцейських підрозділів стає її колективний характер, що потребує від менеджерів уміння об'єднувати поліцейських різних характерологічних типів, налагоджувати командну роботу підрозділу.

Беручи до уваги зазначене вище, а також те, що наразі залишаються малодослідженими юридико-психологічні аспекти поліцейського менеджменту, у першу чергу, щодо професійного добору кандидатів на службу та призначення на керівні посади; лідерства й управлінської компетентності менеджерів; психолого-правових особливостей підготовки та прийняття управлінських рішень; мотивації, стимулювання й особистісного розвитку персоналу поліцейської організації; психологічних основ управління конфліктними ситуаціями в підрозділах; командної роботи, тема «Правові та психологічні основи менеджменту персоналу Національної поліції України» видається актуальною.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконується відповідно до Закону України «Про Національну

поліцію», «Про запобігання корупції», «Про державну службу», «Про оперативно-розшукову діяльність», Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015, Стратегії розвитку органів внутрішніх справ України та Концепції першочергових заходів реформування системи МВС України, схвалених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 жовтня 2014 р. № 1118-р; Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 рр., схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р; Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03 березня 2016 р.; Переліку пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 рр., затвердженого наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275. Дисертаційне дослідження виконується відповідно до Плану наукових досліджень кафедри психології та педагогіки Харківського національного університету внутрішніх справ у межах НДР «Психологічне, педагогічне та соціологічне забезпечення правоохоронної діяльності» (№ держреєстрації 0113U008196). Тема дисертації обговорена і схвалена на засіданні Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол № 3 від 27.03.2018 р.).

Метою дослідження є теоретична розробка юридико-психологічних основ менеджменту персоналу Національної поліції, виявлення правових і психологічних резервів та напрямів підвищення його ефективності.

Досягнення мети конкретизовано через реалізацію **завдань дослідження**:

- здійснити теоретичний аналіз юридико-психологічних засад менеджменту персоналу поліції, визначити етапи його еволюційного розвитку; провести комплексний аналіз теоретико-правових і психологічних підходів до організації менеджменту персоналу в Національній поліції України й розкрити зміст основних наукових понять цього напряму наукових досліджень;

- розкрити сутність менеджменту персоналу в Національній поліції України як об'єкта правового регулювання; визначити поняття правового регулювання у сфері менеджменту персоналу, охарактеризувати його принципи та методи, розробити теоретичну модель сучасного менеджменту персоналу Національної поліції як динамічного, комплексного процесу;

- виявити організаційно-правові умови підвищення ефективності управлінських правових рішень, які приймаються менеджерами підрозділів поліції;

- охарактеризувати структуру індивідуально-психологічних властивостей менеджера підрозділу поліції, розробити його професіограму; надати юридично-психологічний статус менеджера в підрозділі поліції як суб'єкта управління; виокремити основні критерії оцінки ступеня розвитку управлінських здібностей поліцейського менеджера, розробити структурно-логічну схему психологічного прогнозу успішності його професійної діяльності;

- розробити новий психологічний інструментарій, який дозволить визначати рівень і структуру основних компонентів готовності особистості до діяльності менеджера (інтелектуального, особистісного й мотиваційного); розробити авторську методику проведення з менеджерами структурованого інтерв'ю на базі моделі компетенцій;

- сформувати модель професійної управлінської компетентності менеджера поліцейського підрозділу як системи професійних знань, умінь та індивідуально-психологічних якостей, що в сукупності забезпечують ефективність впливу поліцейського менеджера на організаційні процеси;

- проаналізувати структуру психологічної готовності особистості до службової діяльності в поліції; теоретично обґрунтувати й розробити психологічно-правові принципи, методи, прийоми та засоби професійного добору поліцейських; розробити професіограми масових поліцейських професій;

- розробити юридико-психологічні принципи, методи й засоби мотивації і стимулювання діяльності поліцейського персоналу; а також особистісного та професійного розвитку поліцейських;

- дослідити юридико-психологічну специфіку феноменів інтерперсональної взаємодії, командної роботи, групових ролей, сучасного лідерства в поліцейських підрозділах;

- обґрунтувати психолого-правові засади антикризового менеджменту в діяльності менеджерів поліцейських підрозділів – стратегії профілактики конфліктів і недопущення дистресів серед працівників поліції;

- з'ясувати завдання правового забезпечення функціонування систем поліцейського менеджменту; установити організаційно-правові засоби підвищення ефективності менеджменту персоналу Національної поліції, а також психологічного супроводу професійної діяльності поліцейських;

- подати в зацікавлені служби й підрозділи МВС України рекомендації стосовно вдосконалення та реалізації правових і психологічних засобів менеджменту персоналу в підрозділах поліції, сформулювати пропозиції щодо внесення змін до чинного законодавства, спрямованих на вдосконалення правового регулювання у сфері менеджменту персоналу Національної поліції України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері менеджменту персоналу поліції.

Предметом дослідження є правові та психологічні основи менеджменту персоналу Національної поліції України.

Методи дослідження. В дисертації використані засадничі принципи психології як науки (розвитку, обумовленості, рефлексії, єдності психіки і діяльності, комплексності, оптимальності тощо); концептуальні засади юридичної психології, котрі відображують закономірності формування фахівця-правоохоронця як суб'єкта життя і діяльності. Теоретичним підґрунтям цього дослідження виступають наукові положення класиків психології, які: розкривають діалектичний зв'язок і взаємозумовленість внутрішніх і зовнішніх складових психіки в детермінації професійного й

особистісного становлення й розвитку фахівця (Є. Головаха, О. Бондаренко, В. Ягупов, А. Маслоу), зовнішнього та внутрішнього, біологічного та соціального, об'єктивного та суб'єктивного (Б. Ананьєв, Г. Костюк, О. Леонтьєв, С. Максименко, С. Рубінштейн); розкривають взаємозв'язок рівнів особистості при встановленні індивідуальної типології (В. Мерлін, В. Рибалко, Л. Собчик); визначають механізми індивідуального розвитку та побудови життєвого шляху особи, активності людини в екстремальних умовах (Л. Бурлачук, О. Кронік, В. Моляко, В. Медведєв, А. Петровський, Л. Сохань, В. Татенко, О. Тимченко, Т. Титаренко, С. Яковенко, В. Франкл). Істотне значення для проведення дослідження мали праці психологів, які розробили теоретичні засади управління персоналом організацій (О. Бандурка, Н. Коломінський, В. Барко); концепції професіоналізації і психологічного забезпечення службової діяльності правоохоронця (В. Барко, О. Євдокімова, О. Землянська, З. Кисіль, В. Криволапчук, О. Цільмак, С. Яковенко); теорії і практики психологічної допомоги (О. Бондаренко, Н. Чепелєва, Т. Яценко) тощо.

Для розв'язання поставлених завдань також використовувався комплекс методів *загальнонаукового пізнання* (аналіз, синтез, порівняння, моделювання, систематизація та узагальнення науково-теоретичних і спеціальних дослідних даних, індуктивний, історико-правовий, діалектичний, логіко-семантичний, компаративний методи тощо), теоретичні методи (аналіз наукових літературних джерел – підрозділи 1.1–1.3; 2.1–2.3; нормативно-правових актів з питань діяльності поліції – підрозділи 1.4; 5.1–5.3; методи *емпіричного дослідження* (спостереження, бесіди, інтерв'ювання, тестування, опитування, професіографії та аналізу продуктів діяльності обстежуваних, констатувального та формувального експериментів, соціометрії, експертних оцінок, різних модифікацій методів самооцінювання та взаємооцінювання); методи математичної *статистики*.

Методики дослідження. На різних етапах дослідження використано такі методики: тести рівня і структури інтелекту (Р. Амтауера, Р. Кеттелла), дивергентного мислення (Дж. Гілфорда, Меде-Піорковського); тести рівня і структури емоційного інтелекту (Р. Бар-Она, М. Манойлової); особистісні опитувальники – індивідуально-типологічний (ІТО, Л. Собчик), стандартизований метод обстеження особистості (СМДО, Л. Собчик), опитувальник Великої П'ятірки – ОВП (Джон, Науман, Сото), фрустраційний тест (С. Розенцвейг); опитувальник копінг-стратегій (С. Хобфол); 16-факторний опитувальник (Р. Кеттелл), опитувальник толерантності до невизначеності (ОТБ, С. Баднер), опитувальник Леонгарда-Шмішека; опитувальники спрямованості особистості – Річі-Мартіна, Джонса-Крендалла, Х. Хекгаузена, А. Маслоу; тести визначення пізнавальних процесів (запам'ятовування 10 слів, О. Лурія); тести визначення особливостей нервових процесів – теппінг-тест (Є. Ільїн); опитувальник стилів керівництва (А. Петровська); опитувальник ролей (Р. Белбін); опитування з використанням поліграфа тощо.

Експериментальна база дослідження: у дослідженні взяли участь 2120 поліцейських, у тому числі менеджерів із різних підрозділів Національної поліції України (патрульної поліції, кримінальної поліції, поліції охорони, дільничних інспекторів поліції тощо) віком від 21 до 40 років, зі стажем роботи від 3 до 22 років, зі спеціальними званнями від рядового до полковника; 1750 обстежених становили чоловіки, 370 – жінки. Вибірка обстежуваних охоплювала поліцейських з 23 областей України.

Наукова новизна і теоретична значущість результатів дослідження полягають у тому, що *вперше*:

- здійснено теоретичний аналіз юридико-психологічних засад менеджменту персоналу поліції, визначено етапи його еволюційного розвитку, проведено комплексний аналіз теоретико-правових і психологічних підходів до організації менеджменту персоналу в Національній поліції України; розкрито зміст основних наукових понять цього напряму наукових досліджень;

- розкрито сутність менеджменту персоналу в Національній поліції України як об'єкта правового регулювання; визначено поняття, зміст, принципи, методи, механізм правового регулювання у сфері менеджменту персоналу поліції; розроблено його теоретичну модель як саморушійної системи й динамічного, комплексного процесу;

- визначено організаційно-правові умови підвищення ефективності управлінських правових рішень, які приймаються менеджерами підрозділів поліції;

- встановлено структуру індивідуально-психологічних властивостей менеджера підрозділу поліції, розроблено його професіограму; надано характеристику психологічно-правовому статусу менеджера в підрозділі поліції як суб'єкта управління; виокремлено основні критерії оцінки ступеня розвитку управлінських здібностей менеджера, сформовано структурно-логічну схему психологічного прогнозу успішності його професійної діяльності;

- запропоновано новий психологічний інструментарій, який дозволяє визначати рівень і структуру основних компонентів готовності особистості до діяльності на посаді поліцейського менеджера (інтелектуального, особистісного і мотиваційного); а також авторську методику проведення з менеджерами структурованого інтерв'ю на базі моделі компетенцій;

- сформовано модель професійної управлінської компетентності менеджерів поліцейських підрозділів, розроблено методику психологічної оцінки сприйняття поліцейськими компетентності менеджерів;

- визначено структуру психологічної готовності особистості до службової діяльності в поліції; теоретично обґрунтовано й розроблено психологічно-правові принципи, методи, прийоми та засоби професійного добору поліцейських; розроблено професіограми масових поліцейських професій;

- обґрунтовано й розроблено психолого-правові методи й засоби розвитку мотивації діяльності поліцейського персоналу; принципи, методи й засоби особистісного та професійного розвитку поліцейських;

- виявлено юридично-психологічну специфіку феноменів інтерперсональної взаємодії; психологічного впливу, командної роботи, групових ролей, сучасного лідерства в поліцейських підрозділах;

- з'ясовані психолого-правові засади антикризового менеджменту в діяльності менеджерів поліцейських підрозділів – стратегії профілактики конфліктів і недопущення дистресів серед працівників поліції;

- визначено завдання правового забезпечення функціонування систем поліцейського менеджменту; встановлено організаційно-правові засоби підвищення ефективності менеджменту персоналу Національної поліції, а також психологічного супроводу професійної діяльності;

- розроблено рекомендації стосовно вдосконалення та реалізації правових і психологічних засобів менеджменту персоналу в підрозділах поліції, сформульовано пропозиції щодо внесення змін до чинного законодавства, спрямовані на вдосконалення правового регулювання у сфері менеджменту персоналу Національної поліції України;

удосконалено:

- розуміння сутності складових юридичної психології таких, як сучасний менеджмент персоналу Національної поліції, мета і правове регулювання менеджменту персоналу, професіограма менеджера, команда підрозділу поліції; групові ролі, лідерство, антикризовий менеджмент тощо;

- юридично-психологічні засоби оптимізації міжособистісної взаємодії менеджерів поліцейських підрозділів із персоналом, психологічні особливості аспектів такої взаємодії – управлінських стилів, лідерства, командної роботи, конфлікту;

- психологічно-правові засоби формування психологічної готовності менеджерів поліцейських підрозділів до менеджменту персоналу;

отримали подальшого розвитку:

- теоретичні засади та прикладні методи менеджменту персоналу поліції під час здійснення професійного психологічного добору і призначення поліцейських на посади, визначення групових ролей, становлення команди поліцейського підрозділу, стимулювання персоналу, його професійного та особистісного розвитку, профілактики конфліктів та дистресів у діяльності поліцейських.

Практична значущість результатів дослідження полягає в тому, що:

у правотворчій і правозастосовній діяльності вони дають можливість:

удосконалити норми деяких законодавчих та нормативних актів щодо правового регулювання відносин у сфері менеджменту персоналу Національної поліції України (акт впровадження Департаменту персоналу МВС України від 26 серпня 2020 р., акт впровадження Державного науково-дослідного інституту МВС України від 21 липня 2020 р.);

на основі запровадження нових правових і психологічних підходів оптимізувати реалізацію основних компонентів системи роботи з персоналом

поліцейських підрозділів (акт впровадження Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України від 24 червня 2020 р.);

упровадити у практику рекомендації щодо використання методик психологічного добору персоналу до різних підрозділів Національної поліції України (слідчих, дільничних офіцерів поліції, оперуповноважених карного розшуку, поліцейських патрульної поліції і поліції охорони тощо) (акт впровадження Департаменту персоналу МВС України від 26 серпня 2020 р.);

упровадити у практику рекомендації щодо призначення осіб на керівні посади підрозділів Національної поліції України (акт впровадження Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України від 24 червня 2020 р.);

упровадити у практику рекомендації менеджерам щодо: мотивації і стимулювання діяльності поліцейських, збереження їх психологічного здоров'я, розвитку психологічної готовності до діяльності, формування і згуртування команди поліцейського підрозділу (акт впровадження Департаменту поліції охорони Національної поліції України від 09 червня 2020 р., Головного управління Національної поліції України в Миколаївській області від 19 серпня 2020 р., Головного управління Національної поліції України в Житомирській області від 17 липня 2020 р.);

реалізувати авторську програму професійного й особистісного розвитку персоналу Національної поліції України (акт впровадження Головного управління Національної поліції в Дніпропетровській області від 03 вересня 2020 р.);

покращити систему психологічного вивчення й оцінювання якості взаємовідносин між менеджерами і підлеглими в підрозділах поліції, налагодження психологічного клімату в колективах;

упровадити у практику рекомендації менеджерам щодо формування та згуртування колективу поліцейського підрозділу, управління конфліктами й недопущення дистресів, ефективного лідерства в поліцейських колективах;

упровадити у практику психопрофілактичної роботи менеджерів із особовим складом методики індивідуального психологічного консультування; психокорекційної роботи з поліцейськими; роботи із працівниками поліції, зарахованими до групи психологічної підтримки та допомоги; методики подолання кризових станів поліцейських;

у навчальному процесі дають можливість:

упровадити у практику роботи закладів освіти зі специфічними умовами навчання МВС України авторські методики психологічного вивчення здібностей курсантів з метою правильного обрання ними спеціалізації (акт впровадження Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України від 24 червня 2020 р., акт впровадження Харківського національного університету внутрішніх справ від 02 вересня 2020 р., акт впровадження Академії Державної пенітенціарної служби від 08 вересня 2020 р.);

упровадити у практику професійного навчання поліцейських методик формування психологічної готовності до діяльності у процесі службової

підготовки, а також елементи авторської програми тренінгу професійного та особистісного розвитку поліцейських (акт впровадження Головного управління Національної поліції України в Дніпропетровській області від 03 вересня 2020 р., акт впровадження Маріупольського державного університету від 22 вересня 2020 р.);

упровадити у практику післядипломної освіти поліцейських методики формування психологічної готовності менеджерів поліції до діяльності у процесі перепідготовки і підвищення кваліфікації (акт впровадження Харківського національного університету внутрішніх справ від 02 вересня 2020 р., акт впровадження Львівського національного університету внутрішніх справ від 07 вересня 2020 р.);

у науковій роботі дають можливість:

запровадити нові теоретичні і прикладні підходи до наукової розробки сучасних професіограм поліцейських професій (свідectvo про реєстрацію авторського права на твір № 93804 від 11 листопада 2019 р.);

запровадити методологію оптимізації підбору психодіагностичного інструментарію для здійснення професійного добору поліцейських і конкурсного призначення на керівні посади НПУ, яка ґрунтується на комплексному підході до вивчення особистості й теорії провідних тенденцій (акт впровадження Державного науково-дослідного інституту МВС України від 21 липня 2020 р.).

Апробація та впровадження результатів дослідження. Основні результати, теоретичні й практичні положення проведеного дослідження обговорювалися й отримали схвалення на: *міжнародних* («Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку» (м. Суми, 2015 р.); «Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні» (м. Дніпропетровськ, 17 березня 2016 р.); «Роль та місце правоохоронних органів у розбудові демократичної правової держави» (м. Одеса, 2016 р.); «Стан та перспективи реформування сектору безпеки і оборони України» (м. Київ, 2017 р.); «Бочаровські читання» (м. Харків, 2018 р.); «Інтеграційний розвиток особистості та суспільства: психологічний і соціологічний виміри» (м. Одеса, 2018 р.); «Стан та перспективи реформування сектору безпеки і оборони України» (м. Київ, 2018 р.); «Особистість, суспільство, закон» (м. Харків, 2019 р.); «Теоретико-методологічні засади та сучасний досвід розроблення професіограм працівників системи МВС України» (м. Київ, 2019 р.)); а також *всеукраїнських* («Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки в діяльності вищих навчальних закладів МВС України» (м. Харків, 2015 р.); «Психологічна допомога особам, які беруть участь в антитерористичній операції» (м. Київ, 2016 р.); «Донецький юридичний інститут: 55 років на теренах освіти і науки» (м. Кривий Ріг, 2016 р.); «Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві» (м. Львів, 2016 р., 2018 р.); «Правові, психологічні та педагогічні проблеми профілактики правопорушень» (м. Одеса, 2016 р.); «Стан та перспективи реформування сектору безпеки і оборони України» (м. Київ, 2016 р.); «Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів»

(м. Кривий Ріг, 2018 р.); «Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України» (м. Харків, 2018 р., 2019 р.); «Професійна підготовка поліцейських в Україні: методологія, теорія, практика» (м. Херсон, 2018 р.); «Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах» (м. Київ, 2018 р.);, а також наукових конференціях, «круглих столах», семінарах, на засіданнях лабораторії психологічного забезпечення та вченої ради ДНДІ МВС України.

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження презентовано в 83 роботах автора, зокрема, у двох одноосібних монографіях, одній колективній монографії, 80 наукових статтях і тезах, із них 48 – у фахових виданнях України з юридичних та психологічних наук (з них 13 – одноосібні), 7 – у наукових періодичних виданнях інших держав, 25 – у збірниках матеріалів наукових конференцій.

Матеріали дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук «Адміністративно-правовий статус суб'єктів охоронної діяльності МВС України», захищеної у 2014 році, у тексті докторської дисертації не використовуються.

Особистий внесок здобувача. Особистий внесок автора у спільних з В. Барком, В. Криволапчуком та ін. публікаціях (38) полягає в теоретичному обґрунтуванні психологічно-правових проблем менеджменту персоналу, розробці шляхів підвищення ефективності його складових (професійного добору, мотивації і стимулювання діяльності, професійного й особистісного розвитку) і становить приблизно 70%.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, 5 розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (310 найменувань, із них 95 англійською мовою), 13 додатків (на 192 сторінках). Основний текст викладений на 380 сторінках. Загальний обсяг дослідження складає 599 сторінок. Текст дисертації містить 6 таблиць, 9 рисунків на 7 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність дисертаційного дослідження; визначено об'єкт, предмет, мету й завдання роботи, розкрито методологічні засади, її наукову новизну, теоретичну й практичну значущість, зазначено експериментальну базу дослідження, форми апробації та впровадження результатів дослідження, основні публікації за змістом роботи, її структуру.

У **першому розділі** *«Теоретико-методологічні засади менеджменту персоналу поліцейських організацій»* проаналізовано правові і соціально-економічні передумови генезису менеджменту персоналу поліцейських організацій, висвітлено сучасний стан наукових досліджень юридико-психологічних засад поліцейського менеджменту, сучасні психолого-правові концепції менеджменту персоналу в умовах реформування поліції, а також юридико-психологічні аспекти реалізації мети, цілей та функцій поліцейського менеджменту в умовах верховенства права, відкритості,

орієнтування на сервісне обслуговування громадян.

На основі поглибленого аналізу досвіду поліцейського менеджменту демократичних країн дається визначення понять: *поліцейського менеджменту* як виду соціального і різновиду державного управління, пов'язаного з реалізацією цілей і функцій держави, що здійснюється спеціально призначеними особами або апаратами органів виконавчої влади держави (поліції) для забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, охорони інтересів суспільства і держави, надання поліцейських послуг; *сучасного поліцейського менеджменту персоналу* як цілеспрямованої роботи менеджера з поліцейськими з метою досягнення цілей організації, які ґрунтуються на недопущенні негативних явищ у підрозділах, ідеях гуманістичної психології, використанні командної роботи й лідерства, особистісному і професійному розвитку поліцейських тощо.

Визначено *загальні організаційно-управлінські принципи* менеджменту персоналу поліції (гуманістичного підходу, системності, інтенсифікації, оптимізації). Успішна реалізація *мети* менеджменту персоналу поліцейських підрозділів на основі оптимізації передбачає дотримання певних *юридико-психологічних умов*, зокрема врахування психологічних особливостей суб'єкта й об'єкта управління, необхідність постановки системи цілей, мотивації та здібностей суб'єкта управління, наявності у менеджера креативності тощо. *Правове регулювання у сфері менеджменту персоналу* Національної поліції України – це здійснюваний за допомогою спеціального механізму процес упорядкування суспільних відносин, що виникають у процесі професійної діяльності уповноважених суб'єктів у сфері комплектування органів і підрозділів Національної поліції України кваліфікованим персоналом з високим рівнем психологічної готовності до діяльності, здатним ефективно виконувати обов'язки щодо забезпечення охорони прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. *Метод правового регулювання у сфері менеджменту персоналу* Національної поліції України – це спосіб (шлях) впливу на комплекс правовідносин, які виникають у процесі комплектування уповноваженими суб'єктами органів і підрозділів Національної поліції (менеджерами) кваліфікованим персоналом з високим рівнем психологічної готовності, здатними ефективно виконувати покладені на них обов'язки щодо забезпечення охорони прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. Залежно від предмета управлінського впливу, методи правового регулювання менеджменту персоналу можна поділити на: а) правові; б) соціально-психологічні; в) економічні; г) педагогічні. Залежно від особливостей пізнання і застосування методи можна поділити на: а) загальні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація, індукція, дедукція тощо; б) особливі (спеціальні) – моделювання, експеримент, «брейнстормінг», метод кейсів тощо.

Установлено, що соціально-психологічний компонент властивий усім загальним функціям менеджменту персоналу поліції. Визначені специфічні

психологічно-правові особливості менеджменту персоналу поліції, зокрема, висока відповідальність і напруженість діяльності; опосередкованість операцій управління через наявність статутних відносин; неалгоритмічний характер багатьох операцій, пов'язаний із дефіцитом інформації; жорстка детермінація операцій організаційними умовами тощо.

Другий розділ *«Організаційно-правові та психологічні чинники ефективного менеджменту персоналу поліцейського підрозділу»* присвячений розгляду організаційно-правових та психологічних особливостей поліцейського менеджменту в умовах структурних змін і перебудови, юридико-психологічним особливостям прийняття управлінських рішень менеджерами поліції; розкриттю психологічного змісту діяльності сучасного менеджера поліцейського підрозділу (професійного добору і призначення на посади, мотивації, професійному розвитку персоналу).

Професійний менеджмент персоналу в системі Національної поліції можна охарактеризувати як різновид державного управління, роботу спеціально створених апаратів і призначених посадових осіб у системі поліції, спрямовану на оптимальну організацію і впорядкування функціонування поліцейських підрозділів за напрямом ефективного вирішення поставлених перед ними завдань. Установлено перелік основних посадових обов'язків, функцій і повноважень менеджера поліцейського підрозділу, а також *критерії ефективності* його діяльності: задоволеність стосунками з колегами і керівниками; мотивація; авторитет керівника; самооцінка колективу; загальна результативність діяльності.

Управлінське рішення менеджера в дослідженні розглядається як усвідомлений акт (дія) суб'єкта управління, який містить вибір мети дії, шляхів, способів і засобів її досягнення. Управлінському рішенню притаманна основна ознака – свідомий вибір суб'єкт управління. Прийняття управлінського рішення є творчим процесом. Основні його *етапи*: 1) первинний аналіз ситуації, усвідомлення проблемності, виникнення актуальної установки; 2) інформаційний аналіз ситуації, висунення й аналіз альтернативних гіпотез, їх порівняння; 3) прийняття рішення. Установлено, що менеджерам підрозділів НПУ, які приймають правові рішення, необхідно враховувати: а) систему нормативно-правових актів, які складають основу правового забезпечення підготовки та прийняття управлінських рішень; б) правове забезпечення прийняття управлінських рішень; в) умови досягнення ефективності правового забезпечення їх прийняття (узгодженість приписів нормативно-правових актів щодо правового закріплення компетенції керівників; зміст управлінських рішень; порядок їх підготовки та прийняття, юридична техніка оформлення; система суб'єктів, уповноважених здійснювати контрольні повноваження); г) розуміння особливостей правового забезпечення прийняття управлінських рішень.

Психологічний зміст менеджменту персоналу поліції є складним утворенням і включає: визначення цілей, завдань, функцій організації; розробку оптимальної організаційної структури з використанням принципів функціонування малих груп, створення команди; організацію лідерства

замість формального керівництва; координацію дій структурних підрозділів; підготовку і реалізацію управлінських рішень; створення системи контролю. Психологічний зміст також виявляється у процесі виконання найважливіших функцій, зокрема, у: а) вивченні поліцейських з метою добору персоналу і призначення на посади; б) мотивації і стимулюванні роботи персоналу підрозділу; в) професійному й особистісному розвитку.

Психологічне вивчення поліцейських уможливорює визначення структури психологічної готовності особи до службової діяльності. Така готовність розглядається у дослідженні як тривалий психічний стан і складається з низки елементів (мотиви, інтереси, здібності, властивості темпераменту і характеру, знання, уміння й навички). Доведено, що з метою професійного добору поліцейського персоналу доцільно здійснювати комплексну психодіагностику рівня готовності кандидата до діяльності, основою якої є: а) загальні здібності, б) професійно важливі характерологічні властивості; в) спрямованість особистості. Професійний добір доцільно проводити, використовуючи розроблені професіограми масових поліцейських професій і авторський комплекс психодіагностичних методик.

Мотивація розглядається як важливий фактор індивідуальної діяльності та поведінки менеджера. Під мотивацією мається на увазі весь комплекс факторів, які впливають на поведінку працівників, спонукають до праці, тобто мотивація складається із системи окремих мотивів. Дослідження особистісних характеристик поліцейських засвідчило, що успішному працівникові властивий високий рівень самоактуалізації, потреби в повазі та пошані, середній рівень задоволення фізіологічних потреб і потреби в безпеці. У Національній поліції України існують недоліки в застосуванні методів стимулювання праці, лише 18 % менеджерів у роботі практикують моральне стимулювання персоналу, більшість (54%) застосовують різні види стягнення. У процесі менеджменту персоналу автором пропонується професійно-психологічний тренінг мотивації, унаслідок якого поліцейські менеджери навчаються використанню саме методів заохочення.

Особистісний і професійний розвиток персоналу поліції в дослідженні ґрунтується на ідеях гуманістичної психології. При розгляді питань професійного і особистісного розвитку персоналу поліції методологічним орієнтиром визнавалася ідея *самореалізації особистості*. Розвиток людини в широкому розумінні розглядається як безперервно-поступальний, незворотний процес формування якісних і кількісних позитивних змін у суб'єктивному відображенні особою зовнішнього і внутрішнього світів у параметрах повноти, точності, глибини, що забезпечує ефективнішу саморегуляцію зовнішньої й внутрішньої психічної діяльності. *Професійний розвиток* – це становлення професійної самосвідомості, формування професійних знань, умінь, навичок, норм. *Особистісний розвиток* – це формування психологічної зрілості загалом і здібностей людини зокрема, у тому числі і творчих.

Розроблено індивідуальну програму професійного й особистісного розвитку поліцейського, на основі якої створено тренінг. Програма

передбачає реалізацію двох основних напрямів професійного та особистісного розвитку: а) розширення і поглиблення професійних знань, умінь і навичок; б) розвиток і корекція особистісних якостей. *Метою* є професійний та особистісний розвиток поліцейських завдяки розкриттю власного потенціалу в житті та професійній діяльності. *Завданням тренінгу* є формування адекватного розуміння себе, корекція самооцінки, розвиток умінь й потреби в пізнанні інших людей, гуманістичного ставлення до них; формування життєвих планів і кар'єри, корекція ціннісних орієнтацій; розвиток емоційної стійкості при вирішенні професійних завдань; удосконалення умінь професійної діяльності.

Третій розділ *«Поліцейський менеджер як суб'єкт менеджменту персоналу поліцейського підрозділу»* розкриває проблематику методів професіографічного дослідження діяльності поліцейських менеджерів, побудови професіограми менеджера поліцейського підрозділу; управлінських здібностей та їх психологічної структури; удосконалення професійного психологічного добору кандидатів на посади менеджерів.

Професіограма розглядається як науково обґрунтований системний опис професії, котрий розкриває її специфіку, суттєві характеристики, оптимальні умови організації праці та вимоги, що пред'являються до особистісних якостей, здібностей і психофізичного потенціалу працівника з метою визначення його професійної придатності, можливості успішного оволодіння професією та вдосконалення в ній. Професіографічне вивчення поліцейської діяльності здійснювалося упродовж 2017–2019 років у 23 областях з охопленням понад тисячі поліцейських; в результаті розроблено професіограми масових поліцейських професій (слідчого, патрульного, дільничного офіцерів поліції, оперуповноваженого карного розшуку, поліцейського поліції охорони, менеджера поліцейського підрозділу).

Проведене дослідження дозволило виокремити *основні критерії оцінки ступеня розвитку управлінських здібностей* менеджера поліцейського підрозділу: *критерій загальних здібностей; характерологічний і критерій спрямованості*. Як додатковий критерій використаний *когнітивний*, який включає в себе знання принципів, функцій, методів керівництва.

Під *професійним добором* розуміється складна спеціалізована процедура вивчення й оцінки придатності кандидата до оволодіння професією. У дослідженні обґрунтовано й розроблено структурно-логічну схему складання психологічного прогнозу успішності професійної діяльності кандидатів на посади, яка передбачає три послідовні етапи.

Перший полягає в визначенні рівня інтелектуальних здібностей кандидата, а також виявленні його характерологічних рис, емоційного стану та стилю поведінки (відповідно до наказу НПУ від 02.12.2016 № 1257). На *другому етапі* здійснюється оцінка психологічних складових особистості та її соціальної компетентності з використанням вербальних та інтерактивних методів. *Третій етап* полягає в аналізі отриманих результатів тестування, співбесіди і складанні прогнозу успішності професійної діяльності кандидата. На основі дослідження побудовано професіограму менеджера

рівня керівника територіального підрозділу поліції. Узагальнена психограма менеджера підрозділу поліції наведена в таблиці 1.

Таблиця 1

Узагальнена психограма менеджера підрозділу поліції

№	Індивідуально-психологічні характеристики	Параметри, що вимірюються	Психодіагностичні методики	Показники професійної придатності
1	Мозкова активність	Рівень функціональної активності мозку	Методика визначення омега-потенціалу мозку	Величина омега-потенціалу в інтервалі 2120–40 мВ
2	Психомоторні процеси	Швидкість простої зорово-моторної реакції (ПЗМР)	Методика визначення швидкості ПЗМР	Швидкість ПЗМР не більше 230 мс
		Швидкість реакції на рухомий об'єкт (РРО)	Методика визначення швидкості РРО	Середнє значення величини відхилень не перевищує 50 мс
3	Властивості нервової системи	Сила і лабільність нервових процесів	Теплінг-тест	Сильна чи середньо-сильна нервова система; висока чи середня лабільність нервових процесів (кількість дотиків за 30 с – більше 160)
4	Пізнавальні процеси	Особливості розподілу і переключення уваги	Тест Грюнбаума	Час виконання тесту не перевищує 20 с, кількість помилок не більше 2
		Особливості пам'яті	Тест «Запам'ятовування 10 слів»	Висхідний тип кривої запам'ятовування, кількість зафіксованих у першій спробі слів – не менше 6, наприкінці – не менше 8
5	Загальні здібності	Рівень вербального, невербального та емоційного інтелекту (EI)	Тест Амтхауера, тест Бар-Она	Високий або середній рівень вербального інтелекту (не менше 96 одиниць IQ); високий або середній рівень невербального інтелекту (не менше 95 одиниць IQ); середній або вищий рівень EI (не менше 98 одиниць IQ)
6	Особливості творчого потенціалу	Рівень креативності	Тест Меде–Піорковського	Високий чи середній рівень креативності (показник кількості речень – не менше 4; а оригінальності – не менше 6)
7	Комунікативні здібності	Тип міжособистісної взаємодії, лідерський потенціал	Тест Лірі	Показники не перевищують 9 балів. Бажано переважання у профілі октантів: 1 (лідерство), 7 (співпраця), 8 (відповідальність)
8	Толерантність до невизначеності	Рівень толерантності до невизначеності	Опитувальник Баднера	Середній або вищий рівень толерантності до невизначеності (не менше 51 балів)
9	Особливості характеру й темпераменту	Акцентуації	Опитувальник Леонгарда–Шмішека	Відсутність ознак акцентуації (показники не перевищують 16 балів); переважання стеничних рис, контроль поведінки та реагування
		Провідні тенденції	Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО)	Стеничний тип реагування. Показники шкал 1–4 – не менше 4 балів, а шкал 5–8 – не більше 7 балів
		Екстраверсія, нейротизм, поступливість, сумлінність, відкритість	Опитувальник великої п'ятірки (ОВП)	Значення нейротизму не вище 20 балів; поступливості – не вище 40; сумлінності – не менше 35, відкритості – не менше 35
10	Спрямованість особистості	Особливості мотивації	Тест Річі–Мартіна, опитувальник Джонса–Крендалла	Поряд зі значущістю заробітної плати переважання мотивів цікавої і суспільно корисної праці; чіткого структурування роботи, самовдосконалення, визнання. Рівень самоактуалізації не менше 38 балів
11	Професійно важливі якості	Властивості та ставлення особистості	Опитувальник Ліпмана (оцінка експертів)	Значущість якостей (за рангом): 1 – професійна компетентність; 2 – порядність; 3 – підприємливість; 4 – особиста організованість; 5 – лідерство; 6 – самостійність; 7 – вольова стійкість; 8 – людяність; 9 – енергійність, 10 – аналітичність



Рис. 1. Базові складові структури професійно-управлінської компетентності менеджера

Професійно-управлінську компетентність менеджера розуміємо узагальнене особистісне утворення, що включає володіння менеджером сформованими компетенціями. До компетенцій належать необхідні знання, уміння й способи діяльності, професійно важливі якості та професійно-управлінський досвід. *Модель професійної управлінської компетентності менеджера* є системою професійних знань, умінь та індивідуально-психологічних якостей, що в сукупності забезпечують ефективність технологій цілеспрямованого впливу на процеси, які відбуваються у довіреній керівникові організаційній ланці й створюють необхідні умови для вирішення правоохоронних завдань (рис. 1).

Четвертий розділ «Психологічно-правові основи командної роботи, міжособистісної взаємодії і лідерства в діяльності поліцейських менеджерів» присвячений розгляду питань організації групової діяльності менеджером поліції; психологічним основам командної роботи з поліцейськими; груповій динаміці і груповим ролям в діяльності поліції; психологічним основам групової комунікації та впливу менеджера на персонал; психологічним засадам оптимізації стилів керівництва і лідерства. Установлено, що термін «команда» використовується для малих контактних груп, які знаходяться на високому рівні розвитку й яким властиві ознаки команди. Команда являє собою вищий щабель розвитку групи; професійні групи працівників поліції, які об'єднують працівників за функціональним

принципом, повинні діяти як команди. Дослідження успішних команд поліцейських підрозділів дозволило виділити декілька *психологічних принципів командної роботи*: а) надання зворотного зв'язку; б) сприйняття членами команди самих себе як одного цілого; в) розвиток командної взаємозалежності; г) командне лідерство.

Групова роль у поліцейському підрозділі розглядається як сукупність прав та обов'язків працівників поліції, що зумовлює їхню поведінку в групі й визначається особистісними якостями людини та цілями й характером діяльності групи. Дослідженням встановлено розподіл поліцейських за ролями у підрозділах.

Встановлено функції сучасного трансформного лідера, які забезпечують більший вплив на розвиток поліцейських та організації: а) визначення перспектив розвитку; б) розробка стратегії багатостороннього мислення; в) сприяння розвитку поліцейського і команди; г) сприяння розвитку організації; ґ) захист поліцейських від деструктивних сил; д) захист організації від деструктивних тенденцій; е) сприяння пошуку консенсусу між групами; є) створення системи організаційних цінностей і субкультури; ж) розвиток інтуїції поліцейських. Розроблено перелік індивідуальних рис трансформного лідера; його психологічний портрет.

У процесі дослідження виокремлено *психодіагностичні критерії для визначення менеджером неспсихотичних типів дезадаптації поліцейських*, зокрема трьох основних: невротичної, психопатичної, психосоматичної. *Встановлено перелік психологічних вимог до менеджера*, дотримання яких сприятиме ефективності управління і згуртуванню команди. Серед них: повага і гуманістичне ставлення до підлеглих; врахування індивідуально-психологічних особливостей кожного; увага до позитивних змін у роботі, своєчасна оцінка і заохочення; обережне використання критики і покарань; переважне використання колегіального (ситуаційного) стилю керівництва. Встановлено також умови ефективності впливу менеджера поліцейського підрозділу на персонал, визначено низку принципів організації командної роботи менеджером.

На основі отриманих у дослідженні даних запропоновані зміни до Закону України «*Про дисциплінарний статут Національної поліції України*», якими передбачено посилення проактивного характеру керівництва й усунення протиріч між статтями чинного дисциплінарного статуту, для досягнення чого пропонується доповнення п. 3 цього нормативного акта таким дисциплінарним стягненням як догана. Крім цього, запропоновано виключити з норм зазначеного нормативного акта положення про незарахування строків дії дисциплінарного стягнення до вислуги для присвоєння чергового спеціального звання, оскільки воно порушує їх права.

Також з метою підвищення якості менеджменту персоналу, психологічної готовності поліцейських, командної роботи розроблено проект «*Комплексної програми організації та проведення професійної психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України*», який визначає

пріоритетні напрями такої підготовки, її завдання, етапи, форми, терміни, методи і засоби, категорії суб'єктів тощо.

П'ятий розділ «*Організаційно-правові засади удосконалення діяльності менеджерів поліцейських підрозділів*» присвячений ролі права в забезпеченні й удосконаленні менеджменту персоналу в поліцейських підрозділів; розгляду правового змісту менеджменту персоналу як діяльності розпорядчовиконавчого характеру; нормотворчості як системі відомчого правового регулювання менеджменту персоналу підрозділів поліції; дослідженню напрямів удосконалення правового регулювання діяльності менеджерів. Поняття «правове забезпечення менеджменту» включає його нормативне регулювання й використання права як засобу управління стосовно цієї сфери практики, а також сприяння пошуку шляхів удосконалення існуючих та створення нових правових норм, необхідних для виконання нових завдань.

Правове забезпечення поліцейського менеджменту визначено як становлення, підтримку та розвиток у необхідних межах дієвих організаційних (функціональних) особливостей систем такого менеджменту шляхом реалізації регуляторного впливу комплексу юридичних засобів. Базисом правового забезпечення менеджменту виступають формування та підтримка його нормативної основи як юридичного засобу досягнення максимального впорядкування систем менеджменту з метою підвищення їх ефективності. Нормативна основа утворює при цьому певну організаційну (функціональну) модель системи менеджменту, яка формулюється в юридичних термінах і спрямована на досягнення кінцевої мети діяльності поліцейської організації. Очевидно, що норми права при цьому моделюють системи менеджменту персоналу, формалізують функціонування його компонентів, виконуючи самостійні функції (інформаційні, регульовальні, контролюючі тощо).

Показано, що нормотворча діяльність у сфері поліцейського менеджменту має забезпечити вирішення низки *завдань*: а) правова фіксація наявних у певній сфері суспільних відносин, їх подальше правове регулювання; б) утворення нових суспільних відносин, які дотепер не існували, проте доцільні з точки зору реалізації нових завдань; в) елімінування суспільних відносин, які застаріли і не сприяють розвиткові сучасних світових тенденцій менеджменту. *Завдання правового забезпечення функціонування систем менеджменту* в узагальненому вигляді можуть бути зведені до: забезпечення точного розподілу функціональних ролей менеджерів різного рівня, їхніх прав та обов'язків; створення системи взаємозв'язку управлінських відносин; розмежування й розподілу збирання, обробки інформації й надсилання результатів її аналізу на різні рівні структури менеджменту; раціональної побудови системи прийняття рішень і точного співвіднесення її з інститутом відповідальності; нормативного визначення компетенції посадових осіб при прийнятті ними управлінських рішень; упорядкування розподілу часу для виконання управлінських функцій менеджерами; зв'язку результатів праці із критеріями її оцінки.

Обґрунтовано доцільність затвердження в установленому порядку типового положення про УНП в областях, міжрайонних органах поліції; запропоновано структуру цього документа. Розкрито роль права в оптимізації праці менеджера, воно має сприяти реалізації об'єктивних закономірностей менеджерської діяльності, особливо в усуненні перешкод та подоланні суперечностей, що виникають у процесі вдосконалення її організації. Право здатне прискорювати або стримувати розвиток певних форм суспільної організації праці, за його допомогою поширюються передові методи менеджменту, здійснюється економія витрат.

Установлено, що *правовий зміст менеджменту персоналу* як діяльності розпорядчо-виконавчого характеру достатньо різноманітний і він включає в себе: правозастосовну діяльність, що узгоджується із законами та підзаконними актами і включає розроблення й упровадження актів менеджменту, які застосовують правові норми до певних подій; б) правоустановчу, діяльність, завдяки якій органи поліцейського менеджменту в межах своєї компетенції розробляють значущі норми діяльності згідно з передбаченими законом метою і шляхами досягнення; в) діяльність щодо упровадження нормативних актів у практичну роботу об'єктів та суб'єктів менеджменту. Правове регулювання забезпечить належне оформлення розподілу праці між органами поліції, посадовими особами щодо закріплення їх повноважень та форм діяльності, регулювання їх взаємовідносин з громадськими організаціями та громадянами.

Поліцейський менеджмент значною мірою полягає в застосуванні норм права, які виконують у суспільстві охоронну функцію, проте їх більшість спрямована також на реалізацію норм регулятивної функції права, спрямованої на нормативне закріплення суспільних відносин, визначення шляхів та засобів їх розвитку. Також істотною є роль права в діяльності щодо вдосконалення менеджменту персоналу поліції за напрямом підвищення ефективності. Постає питання залежності між необхідністю дотримання нормативів менеджменту, ініціативою та творчим моментом в ньому (передовсім реалізації управлінських рішень). Значна частина відносин, що складаються в сфері менеджменту, не регулюються правом, а ґрунтуються на різних соціальних нормах: правових, моральних, звичаях. Нормотворчість являє собою правову форму діяльності менеджменту Національної поліції, яка здійснюється суворо в межах їх компетенції, на основі й на виконання законів та підзаконних актів.

Підвищення ефективності менеджменту персоналу Національної поліції України потребує вдосконалення її нормативно-правового і психологічного забезпечення. З метою якомога повнішої реалізації вимог Закону України «Про Національну поліцію» вбачається доцільним: а) запровадження психологічного тестування до переліку етапів перевірки кандидатів на службу в поліції; б) удосконалення процедур атестування поліцейських шляхом проведення атестування за кожною із займаних посад через чотири роки; в) запровадження психологічного тестування креативності і структури мотиваційної сфери особи під час призначення на

посади в поліцію та просування по службі; г) усунення обмежувального строку переміщення поліцейських на вищі посади протягом шести місяців з дня притягнення до адміністративної чи дисциплінарної відповідальності; г) доповнення переліку видів тестування тестуванням мотиваційної сфери особистості і креативності; д) урахування результатів тестування особистісних характеристик кандидата при визначенні його рейтингу; е) установа переліку професійно важливих якостей поліцейських і методів їх психодіагностики, є) визначення процедури проведення співбесіди як процесу, спрямованого на з'ясування переліку провідних компетенцій кандидата.

Крім цього, запропоновано: 1) затвердити методичні рекомендації для членів поліцейських комісій щодо проведення психологічного тестування і співбесіди із кандидатами із дотриманням встановлених правил, обґрунтування рішення про відмову в наданні рекомендації кандидатам, обґрунтування встановлення рейтингу кандидатів на основі оцінювання усіх етапів конкурсу; 2) включити до видів службової підготовки поліцейських професійну психологічну підготовку як окремої складової та передбачити у ньому перелік знань і навичок, якими оволодіває поліцейський, методичні аспекти проведення занять (авторський варіант тексту змін наведений в дисертації); 3) передбачати проведення низки заходів організаційного і науково-методичного забезпечення; практичного забезпечення професійної психологічної підготовки; психологічного супроводу персоналу; профілактики професійної деформації тощо (авторський проект Інструкції наведений в дисертації); 4) узгодити окремі положення з діючою нормативно-правовою базою; 5) імплементувати європейські стандарти в законодавство України у сфері менеджменту персоналу Національної поліції; впровадити апробовані в розвинених країнах технології менеджменту персоналу поліції; розробити та затвердити методику визначення рівня довіри населення до поліції як основного критерію оцінки ефективності її діяльності; впроваджувати активні форми і методи навчання поліцейських з метою набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання повноважень; підвищити якість професійного навчання та службової підготовки поліцейського персоналу.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження, виконаного на основі всебічного аналізу чинного законодавства України та практики його застосування щодо менеджменту персоналу Національної поліції, теоретичного осмислення низки наукових праць у різних галузях юриспруденції та психології, запропоновано вирішення наукового завдання – теоретичної розробки психолого-правових основ менеджменту персоналу підрозділів Національної поліції, виявлення правових і психологічних резервів та напрямів підвищення ефективності менеджменту керівників підрозділів поліції, формування комплексу теоретичних положень і практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення юридико-психологічних засад регулювання у сфері менеджменту

персоналу Національної поліції України. Сформульовано висновки, пропозиції та рекомендації, скеровані на вирішення зазначеного завдання.

1. Поліцейський менеджмент у своєму генезисі пройшов значний шлях. Теоретики менеджменту виокремлюють такі його основні етапи: 1) класичний період; 2) менеджмент людських відносин; 3) поведінковий менеджмент; 4) сучасний поліцейський менеджмент. Сучасний поліцейський менеджмент ґрунтується на застосуванні й поєднанні позитивних моментів системного підходу, теорій ситуаційного й якісного менеджменту. *Поліцейський менеджмент* являє собою вид соціального й різновид державного управління, пов'язаний із здійсненням цілей і функцій держави, що здійснюється спеціально призначеними особами або апаратами спеціальних органів виконавчої влади держави (поліції) для забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку, охорони інтересів суспільства й держави, надання поліцейських послуг. *Сучасний поліцейський менеджмент персоналу* – це цілеспрямована робота менеджера з поліцейськими і вплив на персонал організації, спрямовані на досягнення мети організації, що ґрунтуються на: концепції гуманістичної психології; використанні групової діяльності й лідерства; системному підході до компонентів циклу роботи з персоналом. *Мета* сучасного менеджменту персоналу – досягнення максимально ефективного використання людських ресурсів поліцейської організації за нормативних затрат часу та зусиль працівників. Методологія сучасного менеджменту персоналу поліції ґрунтується на *організаційно-управлінських принципах*: системності, інтенсифікації та оптимізації; а також *психологічному принципі гуманістичного підходу* до поліцейських. *Менеджер поліцейського підрозділу* – це особа, яка нормативно уповноважена здійснювати професійне управління службовою діяльністю поліцейських, приймати управлінські рішення й виступати одноосібним начальником у межах своїх повноважень з метою досягнення мети діяльності організації.

2. *Правове регулювання* у сфері менеджменту персоналу Національної поліції України – це здійснюваний за допомогою спеціального механізму процес упорядкування суспільних відносин, що виникають у процесі професійної діяльності уповноважених суб'єктів у сфері комплектування органів і підрозділів Національної поліції України кваліфікованим персоналом з високим рівнем психологічної готовності до діяльності, здатним ефективно виконувати покладені на них обов'язки щодо забезпечення охорони прав і свобод громадян, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку. Принципи правового регулювання у сфері менеджменту персоналу Національної поліції України – це основоположні засади, які зумовлюють сутність і значення менеджменту персоналу, характеризують його зміст, форми й методи, діяльність спеціально уповноважених суб'єктів щодо забезпечення органів і підрозділів Національної поліції України кваліфікованим персоналом з достатнім рівнем професійних та особистих якостей, здатним ефективно виконувати покладені на нього обов'язки щодо забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності,

підтримання публічної безпеки і порядку. До них належать: 1) загальні принципи (верховенство права, дотримання прав і свобод людини, законності, відкритості та прозорості, політичної нейтральності, демілітаризації, взаємодії тощо); 2) спеціальні принципи (оптимізація, комплексність, цілеспрямованість, професіоналізм і компетентність, індивідуальний підхід та індивідуальна відповідальність, плановість і прогнозування, підзвітність, неупередженість, об'єктивність тощо). *Механізмом* правового регулювання у сфері менеджменту персоналу Національної поліції України є система взаємопов'язаних правових засобів і заходів, що реалізуються уповноваженими суб'єктами правового регулювання та спрямовані на забезпечення органів і підрозділів Національної поліції України кваліфікованим персоналом, здатним ефективно виконувати покладені на них обов'язки щодо забезпечення охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. *Метод правового регулювання* у сфері менеджменту персоналу Національної поліції України – це спосіб (шлях) впливу на комплекс правовідносин, які виникають у процесі комплектування уповноваженими суб'єктами органів і підрозділів Національної поліції кваліфікованим персоналом з високим рівнем психологічної готовності, здатним ефективно виконувати покладені на них обов'язки. Залежно від предмета впливу методи правового регулювання менеджменту персоналу можна поділити на: а) правові (нормотворча та правозастосовна діяльність); б) соціально-психологічні (спостереження, анкетування, інтерв'ювання, психологічне тестування, добір та моніторинг персоналу); в) економічні (економічне прогнозування, планування, регулювання, контроль ефективності діяльності тощо); г) педагогічні (заохочення, стягнення, мотивація та стимулювання тощо). Залежно від особливостей пізнання і застосування методи можна поділити на: а) загальні – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація, індукція, дедукція тощо, і особливі (спеціальні) – моделювання, експеримент, «брейнстормінг», метод кейсів тощо.

3. Менеджерам підрозділів поліції з метою підвищення ефективності управлінських правових рішень необхідно враховувати організаційно-правові умови: а) систему нормативно-правових актів, які складають основу правового забезпечення підготовки та прийняття управлінських рішень; б) наявність двох груп таких рішень: зовнішніх, що перебувають поза межами сфери діяльності поліції, та внутрішніх, які охоплюються компетенцією поліції; в) головні умови для досягнення ефективності правового забезпечення прийняття управлінських рішень (узгодженість приписів нормативно-правових актів щодо правового закріплення компетенції керівників з тих чи інших питань; зміст управлінських рішень; порядок їх підготовки та прийняття, юридичну техніку оформлення; систему суб'єктів, уповноважених здійснювати контрольно-наглядові повноваження за виконанням рішень); г) особливості правового забезпечення прийняття управлінських рішень.

4. Професіографічне вивчення діяльності менеджерів поліцейських підрозділів дозволило розробити *професіограму поліцейського менеджера* –

науковий системний опис професії, що розкриває її специфіку, соціально-правові характеристики, умови праці та вимоги, які висуваються до фахівця. Професіограма містить психологічну модель (психограму) – систему структурно взаємопов’язаних стійких індивідуально-психологічних якостей особистості, найбільш важливих і діагностично достатніх для прогнозування успіхів у службовій діяльності. Виокремлено *основні критерії оцінки ступеня розвитку управлінських здібностей* менеджера: *критерій загальних здібностей; характерологічний; критерій спрямованості*. Обґрунтовано й розроблено *структурно-логічну схему складання психологічного прогнозу* успішності професійної діяльності кандидатів на посади, яка передбачає три послідовні етапи: 1) перевірка рівня *загальних здібностей, особистісних характеристик, мотивації* кандидатів; 2) оцінка додаткових психологічних складових і професійно-управлінської компетентності; 3) аналіз отриманих результатів і складання підсумкового прогнозу успішності професійної діяльності менеджера.

5.3 метою діагностики управлінських здібностей та управлінської компетентності менеджерів поліції розроблено новий психологічний інструментарій, який дозволяє визначати: а) рівень і структуру інтелектуального компонента готовності (тести Амтхауера; Меде-Піорковського; Манойлової); б) структуру особистісного компонента – риси характеру, темпераменту, комунікативні здібності (адаптовані нами опитувальники ІТО, ОВП, ДМВ, ТНБ); в) рівень і структуру мотиваційного компонента (самоактуалізації, мотивації досягнення) (опитувальники Джонса-Крендала, Річі-Мартіна). Важливою складовою управлінських здібностей є емоційний інтелект (ЕІ): чим він вищий, тим багатший поведінковий репертуар менеджера і продуктивнішими моделі поведінки в ситуації стресу.

6. Сформульовано дефініцію й визначено структуру *професійно-управлінської компетентності* менеджера як узагальненого особистісного утворення, що включає володіння керівником сформованими компетенціями, реалізованими у діяльності. До компетенцій належать необхідні керівникові *знання, уміння й способи діяльності, а також професійно важливі якості та професійно-управлінський досвід*. Розроблено *модель професійно-управлінської компетентності менеджера* поліцейського підрозділу, яка є системою професійних знань, умінь та індивідуально-психологічних якостей, що сукупно забезпечують ефективність технологій впливу менеджера на організаційні процеси. З метою призначення на посади менеджерів підрозділів поліції розроблена авторська методика проведення структурованого інтерв’ю на базі моделі компетенцій. Розроблено методику психологічної оцінки поліцейськими своїх менеджерів.

7. Визначено *структуру психологічної готовності особистості* до службової діяльності в поліції, котра розглядається як довготривалий психічний стан налаштованості на діяльність і складається з низки елементів: мотиваційних; інтелектуальних; особистісних; когнітивно-операціональних. Індивідуально-особистісну типологію при визначенні психологічної

готовності особистості до поліцейської діяльності доцільно будувати на протиставленні ортогональних особистісних характеристик. З метою професійного добору поліцейського персоналу доцільно здійснювати всебічну психодіагностику рівня готовності кандидата до діяльності, основу якої складають: а) спрямованість особистості; б) загальні здібності; в) професійно важливі характерологічні властивості; а також використовувати розроблені в дослідженні професіограми масових поліцейських професій і авторський комплекс психодіагностичних методик.

8. У процесі мотивації і стимулювання поліцейського персоналу доцільно враховувати внутрішні і зовнішні мотиви, які можуть доповнювати одне одного або перебувати в конфлікті. Запропонований соціально-психологічний тренінг мотивації, у ході якого поліцейські менеджери навчаються використанню методів заохочення, які підтвердили свою ефективність (особиста подяка працівникові; зустрічі з працівниками і вислуховування їх; забезпечення зворотнього зв'язку за результатами діяльності; відкритість, довірча атмосфера у спілкуванні; інформування працівників про результати, стратегію діяльності тощо). Установлено психолого-правові засоби розвитку мотивації поліцейського персоналу: а) вивчення менеджером потреб та інтересів поліцейських; б) формування дієвих стимулів; в) створення умов для особистісного зростання й професійного розвитку; г) увага до поліцейського, прояв поваги; д) забезпечення справедливою заробітною платнею; е) забезпечення участі у груповій діяльності. При вирішенні проблем особистісного і професійного розвитку персоналу і менеджерів поліцейських підрозділів доцільно ґрунтуватися на концепції гуманістичної психології, яка передбачає самореалізацію особистості, формування спрямованості на оточення й активну групову діяльність, розвиток особистісної й соціальної зрілості. Задля її формування доцільно застосовувати авторські методи та засоби індивідуального розвитку загальних здібностей і креативності поліцейських, розробки життєвих планів, які ґрунтуються на методології особистісноорієнтованого підходу, а також розроблену технологію професійного й особистісного зростання персоналу та розвитку здібностей менеджерів.

9. Міжособистісна взаємодія є невід'ємною складовою менеджменту поліцейського персоналу. Успішний менеджер має володіти знаннями принципів соціального сприйняття, комунікації та зворотнього зв'язку. З метою елімінації помилок і недоліків у організації взаємодії поліцейських менеджеру важливо дотримуватися низки психологічних умов: а) уникнення надмірного контролю службової діяльності поліцейських; б) уникнення образ; в) уникнення проявів байдужості; г) уникнення спонукань; д) уникнення частого використання владних повноважень. *Лідерство* в поліцейській організації є феноменом менеджменту, який полягає в спонтанному регулюванні діяльності колективу, яке здійснюється лідером. Лідер – це особистість, яка організовує, мобілізує і веде за собою працівників. *Сучасний тип лідера (трансформний)* здатний ефективно

впливати на колектив, корегуючи поведінку і стиль керівництва, цінності працівників, активізуючи потреби персоналу в самореалізації. Термін «команда» означає малу контактну групу, яка перебуває на високому щаблі розвитку і має певні характеристики. Команда поліцейського підрозділу проходить декілька етапів: початок, нормалізація, оптимізація, припинення діяльності. Характер діяльності менеджера при цьому різниться: на початку він спрямовує роботу (директивний стиль); на другому етапі – стимулює (авторитарний стиль); на етапі нормалізації – радить (демократичний стиль); на етапі оптимізації – здійснює делегування повноважень. Визначені психологічні *принципи колективної діяльності поліцейського підрозділу*: а) вміння менеджера володіти собою; б) повага до підлеглих; в) знання їх психологічних особливостей; г) доступ персоналу до інформації; д) підтвердження очікувань; е) розкриття перспектив. *Групова роль* поліцейського в колективі являє собою комплекс прав і обов'язків, які визначають характер дій особи в колективі й залежать від індивідуально-психологічних особливостей працівника, мети та специфіки діяльності групи.

10. *Психологічні особливості* дій менеджера в ситуації назрівання конфлікту такі: а) установлення осіб конфлікту; б) визначення сутності їх вимог; в) установлення сутності колективної проблеми; г) пошук можливих варіантів розв'язання конфлікту; д) пошук найбільш раціонального способу. Установлено *психологічні умови* ефективності профілактичного впливу менеджера: вживання точних і переконливих термінів; знання індивідуальних особливостей працівників; вибір способів і засобів аргументації; наголошення на перевагах пропонованих дій; уникнення образ; пред'явлення фактичних доказів. Задля превенції дистресів поліцейським менеджерам доцільно використовувати можливості прийому психологічного дебрифінгу та авторську технологію професійно-психологічного тренінгу.

11. *Правове забезпечення менеджменту* – це становлення, підтримка та розвиток в необхідних межах дієвих організаційних (функціональних) особливостей систем такого менеджменту шляхом реалізації регулятивного впливу комплексу юридичних засобів. Установлено, що нормотворча діяльність у сфері менеджменту має забезпечити *досягнення низки завдань*: а) юридичне закріплення наявних у менеджменті відносин та їх правове регулювання; б) формування нових відносин, важливих для виконання перспективних завдань; в) елімінування відносин та ситуацій, які гальмують розвиток прогресивних тенденцій. Визначені *завдання правового забезпечення функціонування систем поліцейського менеджменту*: а) забезпечення точного розподілу функціональних ролей поліцейських менеджерів різного рівня, їхніх прав та обов'язків; б) розмежування й розподіл збирання, обробки інформації, надсилання результатів аналізу на різні рівні менеджменту; в) раціональна побудова системи прийняття рішень і співвіднесення її з інститутом відповідальності; г) нормативне визначення компетенції менеджерів при прийнятті рішень; г) упорядкування розподілу часу для виконання функцій поліцейськими; зв'язку результатів праці із критеріями оцінки її ефективності.

12. Підвищення ефективності менеджменту персоналу Національної поліції України потребує вдосконалення її нормативно-правового і психологічного забезпечення. З метою якомога повнішої реалізації вимог Закону України «Про Національну поліцію» вбачається актуальною розробка низки нормативно-правових актів, які б урегульовували питання, пов'язані з організацією і проведенням професійного психологічного добору поліцейських, конкурсного призначення осіб на керівні посади, атестування, професійної психологічної підготовки поліцейських, психопрофілактичної роботи з персоналом тощо.

13. Напрями вдосконалення правового регулювання правових та психологічних основ менеджменту персоналу НПУ: а) включення психологічного тестування до переліку етапів перевірки кандидатів на службу в поліції; б) удосконалення процедур атестування поліцейських шляхом проведення атестування за кожною із займаних посад кожні чотири роки; в) запровадження психологічного тестування креативності і структури мотиваційної сфери особи при призначенні на посади в поліцію та просування по службі; г) усунення обмежувального строку переміщення поліцейських на вищі посади протягом шести місяців з дня притягнення до адміністративної чи дисциплінарної відповідальності; г) доповнення переліку видів тестування тестуванням мотиваційної сфери особистості і креативності; д) врахування результатів тестування особистісних характеристик кандидата при визначенні його рейтингу; е) встановлення переліку професійно важливих якостей поліцейських і методів їх психодіагностики; є) визначення процедури проведення співбесіди як процесу, спрямованого на з'ясування переліку провідних компетенцій кандидата. Запропоновано: 1) затвердити методичні рекомендації для членів поліцейських комісій щодо проведення психологічного тестування і співбесіди із кандидатами із дотриманням встановлених правил, обґрунтування рішення про відмову в наданні рекомендації кандидатам, обґрунтування встановлення рейтингу кандидатів на основі оцінювання всіх етапів конкурсу; 2) включити до видів службової підготовки поліцейських професійну психологічну підготовку як окрему складову й передбачити в ньому перелік знань і навичок, якими оволодіває поліцейський, методичні аспекти проведення занять (авторський варіант тексту змін наведено в дисертації); 3) передбачати проведення низки заходів організаційного й науково-методичного забезпечення; практичного забезпечення професійної психологічної підготовки; психологічного супроводу персоналу; профілактики професійної деформації тощо (авторський проект Інструкції наведений в дисертації); 4) узгодити окремі положення з чинною нормативно-правовою базою; 5) імплементувати європейські стандарти в законодавство України у сфері менеджменту персоналу Національної поліції; упровадити апробовані в розвинених країнах технології менеджменту персоналу поліції; розробити та затвердити методику визначення рівня довіри населення до поліції як основного критерію оцінки ефективності її діяльності; упроваджувати активні форми та методи навчання поліцейських із метою набуття ними спеціальних навичок, необхідних для виконання

повноважень; підвищити якість професійного навчання та службової підготовки поліцейського персоналу.

14. З метою реалізації запропонованих напрямів удосконалення правового регулювання правових та психологічних основ менеджменту персоналу НПУ доцільно:

I. Внести зміни:

1) до Закону *«Про Національну поліцію України»*, де:

– у п. 1 Статті 50 *«Перевірка кандидата на службу в поліцію»* передбачити включення психологічного тестування до переліку етапів перевірки кандидатів на службу в поліції;

– у п. 2 Статті 57 *«Атестування поліцейських»* закріпити вдосконалення процедур атестування поліцейських шляхом проведення атестування за кожною із займаних посад кожні чотири роки;

– у п. 2 Статті 65 *«Переміщення поліцейських в органах, закладах та установах поліції»* передбачити психологічне тестування креативності і структури мотиваційної сфери особи при призначенні на посади в поліцію та просування по службі;

2) до Закону України *«Про дисциплінарний статут Національної поліції України»*, який:

– доповнити п. 3 таким дисциплінарним стягненням як догана,

– вилучити п. 4, а пп. 5, 6, 7, 8, 9 вважати відповідно пп. 4, 5, 6, 7, 8;

3) до *Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженого наказом МВС України від 25.12.2015 № 1631*, де:

– п. 3 Розділу 4 *«Організація проведення конкурсу»* доповнити переліком видів тестування тестуванням мотиваційної сфери особистості і креативності;

– Розділ 6 *«Тестування особистісних характеристик (психологічний тест)»* доповнити врахуванням результатів тестування особистісних характеристик кандидата;

– у п. 10 Розділу 5 *«Тестування»* закріпити перелік професійно важливих якостей поліцейських і методів їх психодіагностики;

– до п. 3 Розділу 8 *«Співбесіда»* включити визначення процедури проведення співбесіди з метою з'ясування переліку провідних компетенцій;

4) до *Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України*, затвердженого наказом МВС України від 26.01.2016 № 50, яке:

– доповнити розділом 10 *«Проведення занять з професійної психологічної підготовки»*, у якому включити до видів службової підготовки поліцейських професійну психологічну підготовку як окрему складову передбачивши в ньому перелік знань і навичок, якими оволодіває поліцейський, методичні аспекти проведення занять;

5) до *Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських (затвердженої наказом МВС України від 17.11.2015 № 1465)*, де:

– у Розділі 1 «Загальні положення» п. 3 «Атестування поліцейських проводиться» запропоновано доповнити підпунктом «1» такого змісту: «за кожною із займаних посад через чотири роки»);

– п. 16 Розділу V «Порядок організації, підготовки, проведення тестування» доповнити тестуванням мотиваційної сфери особи і креативності;

II. Розробити та прийняти:

– *Комплексну програму організації та проведення професійної психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України*, у якій визначити пріоритетні напрями такої підготовки, її завдання, етапи, форми, терміни, методи і засоби, категорії суб'єктів тощо;

– *Інструкцію про порядок організації і проведення психопрофілактичної роботи з персоналом органів і підрозділів Національної поліції*, у якій передбачити проведення низки заходів організаційного і науково-методичного забезпечення, практичного забезпечення професійної психологічної підготовки, психологічного супроводу персоналу; профілактики професійної деформації тощо;

– *Проект наказу МВС України «Про затвердження Порядку присвоєння спеціальних звань поліції, пониження у спеціальних званнях на один ступінь та позбавлення спеціальних звань»*, у зв'язку з тим, що після видання наказу МВС України від 12.03. 2016 № 177 у 2017 році був прийнятий Закон України «Про дисциплінарний статут Національної поліції України», до п. 5 ст. 23 якого включено норму про пониження у спеціальних званнях на один ступінь.

ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ ВІДОБРАЖЕНО В НАСТУПНИХ ПУБЛІКАЦІЯХ АВТОРА:

Монографії

1. Остапович В. П. Психологічно-правові засади підвищення ефективності управлінської діяльності керівників підрозділів Національної поліції України : монографія. Київ : ДНДІ МВС України, 2018. 352 с.

2. Остапович В. П. Юридико-психологічні особливості призначення осіб на керівні посади Національної поліції України : монографія. Київ : ДНДІ МВС України, 2019. 188 с.

3. Остапович В. П. Legal peculiarities and ways to improve professional psychological training of police officers of the National Police of Ukraine / Nauka i Pravookhorona: Psychological of Law Enforcement Activities : monograph / V. O. Kryvolapchuk, M. H. Verbenskyi, V. D. Bondarenko, I. V. Opryshko, etc. – Lviv : Liha-Press. 2019. P. 133–154. ISBN 978-966-397-102-5.

Статті в наукових фахових виданнях України

1. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Досвід психологічного забезпечення діяльності поліції (за матеріалами зарубіжних інформаційних джерел). *Право і безпека*. 2016. № 2 (61). С. 113–120.

2. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Вимоги до керівника як до суб'єкта збереження психологічного здоров'я поліцейських Національної поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 3 (62). С. 113–120.

3. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Концептуальні засади професійно-психологічного тренінгу «Збереження психологічного здоров'я поліцейських Національної поліції України». *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 104–109.

4. Барко В. І., Остапович В. П., Криволапчук В. О., Барко В. В. Шляхи вдосконалення нормативно-правового забезпечення психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України. *Наука і правоохорона*. 2016. № 1 (31). С. 5–11.

5. Остапович В. П., Бабенко В. Г. Управлінські аспекти при оцінці можливостей та аналіз ризиків під час проведення спортивних заходів. *Наука і правоохорона*. 2016. № 1 (31). С. 121–127.

6. Остапович В. П., Барко В. В. Психологічні умови оптимізації управління персоналом підрозділів Національної поліції України. *Наука і правоохорона*. 2016. № 2 (32). С. 191–198.

7. Бабенко В. Г., Остапович В. П. Психологічна готовність поліцейського до застосування зброї. *Наука і правоохорона*. 2016. № 3 (33). С. 299–308.

8. Остапович В. П., Барко В. В. Роль керівника у справі збереження психологічного здоров'я поліцейських Національної поліції України. *Наука і правоохорона*. 2016. № 3 (33). С. 324–332.

9. Бабенко В. Г., Остапович В. П. Професійно-психологічна підготовка персоналу Національної поліції України: перспективи розвитку. *Наука і правоохорона*. 2016. № 4 (34). С. 246–254.

10. Остапович В. П. Правовий аналіз проектів законів України з питань проведення опитувань із використанням поліграфа. *Наука і правоохорона*. 2016. № 4 (34). С. 265–269.

11. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Напрями покращання нормативного забезпечення психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ. 2016. № 4 (75). С. 244–253.

12. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 12–19.

13. Барко В. І., Остапович В. П., Кирієнко Л. А. Структурна модель професійної управлінської компетентності керівника підрозділу Національної поліції України. *Наука і правоохорона*. 2017. № 1 (35). С. 224–230.

14. Барко В. І., Остапович В. П. Психологічні можливості використання структурованого інтерв'ю з метою вивчення керівного персоналу Національної поліції України. *Наука і правоохорона*. 2017. № 2 (36). С. 224–233.

15. Барко В. І., Остапович В. П. Значення принципу невизначеності у поліцейському менеджменті. *Наука і правоохорона*. 2017. № 3 (37). С. 204–211.

16. Барко В. В., Барко В. І., Остапович В. П. Психолого-правові засади проведення поліграфних опитувань у системі МВС України. *Наука і правоохорона*. 2017. № 3 (37). С. 212–217.

17. Остапович В. П. Шляхи підвищення ефективності професійної психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України (юридико-психологічний аспект). *Наука і правоохорона*. 2017. № 3 (37). Ч. 2. С. 156–162.

18. Остапович В. П. Теоретичні засади проведення конкурсу на заняття керівних посад у Національній поліції України. *Наука і правоохорона*. 2017. № 4 (38). С. 258–264.

19. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Напрями підвищення ефективності професійної психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ. 2017. № 2 (77). С. 237–244.

20. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Напрями вдосконалення професійної психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України. *Психологічний часопис*. 2018. № 4 (14). С. 9–18. DOI: <https://doi.org/10.31108/2018vol14iss4pp9-18>. (Index Copernicus).

21. Остапович В. П., Дубова І. О., Кирієнко Л. А. Дієві підходи щодо надання психологічної допомоги працівникам Міністерства внутрішніх справ (МВС) України, що брали участь у антитерористичній операції (АТО). *Психологічний часопис*. 2018. № 5 (15). С. 113–128. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2018.5.15.8> (Index Copernicus).

22. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Професійна психологічна підготовка поліцейських Національної поліції України. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки». 2018. Вип. 2. Т. 1. С. 176–181. (Index Copernicus).

23. Остапович В. П. Оцінювання профпридатності працівників Національної поліції України за допомогою методу співбесіди. *Наука і правоохорона*. 2018. № 1 (39). С. 360–367.

24. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Теоретичні і прикладні засади розробки професіограми оперуповноваженого карного розшуку Національної поліції України. *Наука і правоохорона*. 2018. № 2 (40). С. 280–288.

25. Остапович В. П. Психологічні детермінанти поведінкових стратегій керівників підрозділів Національної поліції України. *Наука і правоохорона*. 2018. № 2 (40). С. 289–295.

26. Остапович В. П. Теоретичні аспекти розробки професіограми дільничного офіцера Національної поліції України. *Наука і правоохорона*. 2018. № 3 (41). С. 247–255.

27. Остапович В. П. Правові та психологічні аспекти використання поліграфних опитувань у Національній поліції України. *Наука і правоохорона*. 2018. № 4 (42). С. 71–79.

28. Остапович В. П. Юридико-психологічні засади розробки профілю професії оперуповноваженого карного розшуку Національної поліції України. *Право і безпека*. 2018. Т. 68. № 1. С. 50–55. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2018.1.06>. (Index Copernicus).

29. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Можливості використання «Опитувальника великої п'ятірки» психологами Національної поліції України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Т. 2. № 3. С. 181–186. URL: http://pj.kherson.ua/file/2018/psychology_03/ukr/part_2/33.pdf (Index Copernicus).
30. Остапович В. П. Професіограма керівника підрозділу дільничних офіцерів Національної поліції України. *Психологічний часопис*. 2018. Т. 4. № 9 (19). С. 68–79. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2018.9.19.5>. (Index Copernicus).
31. Остапович В. П., Барко В. І., Барко В. В. Профіль професії оперуповноваженого карного розшуку Національної поліції України. *Бюлетень з обміну досвідом роботи*. 2018. № 4 (216). С. 90–104 /таємно/.
32. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Шляхи покращення професійної психологічної підготовки поліцейських Національної поліції України. *Теорія і методика виховання: науково-педагогічний вісник*. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. Вип. 9. С. 4–7.
33. Остапович В. П., Бабенко В. Г. Професійно-психологічні й педагогічні перспективи підготовки працівників Національної поліції України. *Теорія і методика виховання: науково-педагогічний вісник*. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. Вип. 9. С. 33–38.
34. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Можливості використання «Опитувальника великої п'ятірки» психологами Національної поліції України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Т. 2. № 3. С. 181–186. URL: http://pj.kherson.ua/file/2018/psychology_03/ukr/part_2/33.pdf (Index Copernicus).
35. Остапович В. П., Барко В. І., Барко В. В. Профіль професії дільничного офіцера поліції Національної поліції України. *Бюлетень з обміну досвідом роботи*. 2019. № 2 (218). С. 108–121 /дск/.
36. Барко В. І., Остапович В. П., Криволапчук В. О. Психолого-правові засади вдосконалення професійного відбору персоналу Національної поліції України. *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5. № 1 (21). С. 22–40. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2019.1.21.2>. (Index Copernicus).
37. Барко В. І., Остапович В. П. Українськомовна адаптація опитувальника рівня і структури емоційного інтелекту з метою психологічного добору поліцейських. *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5. № 3 (23). С. 9–25. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2019.3.23>. (Index Copernicus).
38. Барко В. І., Остапович В. П. Українськомовна адаптація опитувальника Баднера для використання в Національній поліції. *Психологічний часопис*. 2019. № 8. С. 249–263.
39. Остапович В. П., Барко В. В. Особистісний профіль професії дільничного офіцера поліції Національній поліції України. *Наука і правоохорона*. 2019. № 3 (45). С. 185–197.
40. Остапович В. П. Сучасний стан наукових досліджень юридико-психологічних засад поліцейського менеджменту. *Наука і правоохорона*. 2019. № 1 (43). С. 278–287.

41. Остапович В. П. Правові та психологічні особливості організації психопрофілактичної роботи керівниками підрозділів НПУ. *Наука і правоохорона*. 2019. № 4 (46). С. 417–426.

42. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Дослідження індивідуальних особливостей поліцейських за допомогою українськомовного опитувальника рівня і структури інтелекту. *Теорія і методика виховання: науково-педагогічний вісник*. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2019. Вип. 11. С. 4–7.

43. Рядінська В. О., Остапович В. П., Карпушова О. В. До прозорості процедури тестування особистих морально-психологічних якостей та загальних здібностей при кваліфікаційному оцінюванні суддів. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 279–284.

44. Остапович В. П. Правові підстави діяльності поліцейських патрульної поліції НПУ. Європейські перспективи. *Науково-практичний журнал*. 2020. № 1. С. 108–118.

45. Остапович В. П. Психологічні особливості службової діяльності водія наряду реагування поліції охорони. *Наука і правоохорона*. 2020. № 1 (47). С. 364–378.

46. Остапович В. П., Барко В. В., Мойсєєва О. Є. Психологічні аспекти професійної діяльності поліцейського наряду реагування поліції охорони. *Психологічний часопис*. 2020. Том 6. № 2. С. 173–182. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2019.1.21.2> (Index Copernicus).

47. Остапович В. П. Юридико-психологічні аспекти професійної діяльності керівника поліції охорони. *Психологічний часопис*. 2020. Т. 6. № 1 (23). С. 152–162. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2019.1.21.2>. (Index Copernicus).

48. Барко В., Остапович В. Психологічно-правові особливості службової діяльності поліцейських патрульної поліції. *Вісник Львівського університету*. Серія психологічні науки. Вип. 6. Львів : Видавничий дім «Гельменевтика», 2020. С. 3–9.

Статті в зарубіжних наукових періодичних виданнях

1. Барко В. І., Барко В. В., Остапович В. П., Процьк Л. С. Пути оптимизации профессионального отбора персонала Национальной полиции Украины (психолого-правовой аспект). *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. VII (76). Issue: 187. 2019 (Feb.). P. 71–77. URL: <https://doi.org/10.31174/SEND-PP2019-187VII76> (Index Copernicus).

2. Остапович В. П., Барко В. В., Процьк Л. С. State of the problem of preventing child abuse in Ukraine / *European Science; European institute of further education*. Za Humnami s. 508/28, 941 48, Podhájska Slovakia (Index Copernicus).

3. Остапович В. П. Правове забезпечення прийняття управлінських рішень керівниками підрозділів Національної поліції України. Volodymyr Ostapovych. Legal providing approval of management decisions by heads of departments in national police of Ukraine / *Knowledge, Education, Law and Management. Institut Spraw Administracji Publicznej*. No 1 (25). 2019. P. 128–140. DOI 10.5281/zenodo.3332630 (Index Copernicus).

4. Остапович В. Правові та психологічні аспекти вдосконалення професійного призначення на посади офіцерів Національної поліції України. Ostapovich, V. (2019). Legal and psychological aspects of improving of professional assignment of police officers of the national police of Ukraine. Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools, 36 (6), 86–92 (Index Copernicus).

5. Vadym Barko, Volodymyr Ostapovich, Iryna Koval, Vitalii Lunov, Alexander Kocharian, Natalia Barinova, Liana Onufriieva. Professional Competence of Supervisory Staff of the National Police of Ukraine. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE). Vol. 8 Issue-4S, November 2019. P. 135–142.

6. Остапович В. П. Правова характеристика професійної діяльності управлінського персоналу поліції охорони. *Верховенство права. Міжнародний науковий журнал*. Кишинев. 2020. № 1. С. 111–118.

7. Volodymyr Ostapovich, Vadym Barko, Ivan Okhrimenko, Olena Yevdokimova, Yana Ponomarenko, Kostiantyn Prontenko, Olena Antonova, Ninel Sydorchuk, Oleh Sokolovskyi, Ihor Bloshchynskyi. Psychological Profile of Successful Criminal Police Officer. International Journal of Applied Exercise Physiology. Vol. 9. No 3. 2020. P. 120–133.

Опубліковані праці апробаційного характеру

1. Остапович В. П. Професійний розвиток курсантів у процесі навчання у ВНЗ МВС України / Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки в діяльності вищих навчальних закладів МВС України: матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 квіт. 2015 р.) / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків : ХНУВС, 2015. С. 96–98.

2. Остапович В. П. Особливості управління персоналом ОВС в умовах розбудови демократичного суспільства / Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку: зб. матеріалів VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 16–17 трав. 2015 р.) / Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. Суми, 2015. С. 190–192.

3. Остапович В. П. Особливості професійно-психологічної підготовки поліцейських до дій в екстремальних умовах / Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 17 березня 2016 р.) / Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. Дніпропетровськ : ДДУВС, 2016. С. 200–202.

4. Остапович В. П. Особливості соціальної та психологічної реабілітації учасників бойових дій / Психологічна допомога особам, які беруть участь в антитерористичній операції: матеріали міжвідомчої наук.-практ. конф.: у 2 ч. (м. Київ, 30 берез. 2016 р.) / [ред. кол.: В. В. Черней, М. В. Костицький, О. І. Кудерміна та ін.]; Національна академія внутрішніх справ. Київ : НАВС, 2016. С. 74–77.

5. Остапович В. П. Управлінське спілкування як соціальна психолого-педагогічна необхідність системи фізичного виховання і спорту працівників органів внутрішніх справ України / Психологічні, педагогічні та медико-

біологічні аспекти фізичного виховання і спорту: зб. матеріалів VII Міжнар. заочної наук.-практ. конф. (м. Одеса, 25–29 квіт. 2016 р.) / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського. Одеса : ПНПУ, 2016. С. 4–9.

6. Остапович В. П. Особливості професійного розвитку особистості в правоохоронній сфері / Донецький юридичний інститут: 55 років на теренах освіти і науки: матеріали наук.-метод. конф. (м. Кривий Ріг, 13 трав. 2016 р.) / Державний юридичний інститут. Кривий Ріг : ДЮІ, 2016. С. 220–223.

7. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Збереження психологічного здоров'я як умова ефективності професійної діяльності поліцейських Національної поліції України / Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 21 жовт. 2016 р.) / упор.: Н. М. Бамбурак; Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів : ЛьвДУВС, 2016. С. 25–30.

8. Остапович В. П. Формування правосвідомості в процесі профілактики правопорушень серед неповнолітніх / Правові, психологічні та педагогічні проблеми профілактики правопорушень: матеріали наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 жовт. 2016 р.) / Одеський державний університет внутрішніх справ. Одеса : ОДУВС, 2016. С. 74–79.

9. Барко В. В., Остапович В. П. Профілактика корупційних правопорушень в службовій діяльності НПУ (психологічний аспект) / Правові, психологічні та педагогічні проблеми профілактики правопорушень: матеріали наук.-практ. конф. (м. Одеса, 28 жовт. 2016 р.) / Одеський державний університет внутрішніх справ. Одеса : ОДУВС, 2016. С. 35–40.

10. Барко В. І., Барко В. В., Остапович В. П. Використання тренінгових технологій у професійно-психологічній підготовці поліцейських Національної поліції України / Стан та перспективи реформування сектору безпеки і оборони України: матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 25–26 листоп. 2016 р.). Київ : ПАЛИВОДА А.В., 2016. С. 31–35.

11. Барко В. В., Остапович В. П., Барко В. В. Психологічні аспекти проведення когнітивного інтерв'ю при здійсненні професійного відбору правоохоронців / Стан та перспективи реформування сектору безпеки і оборони України: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24 листоп. 2017 р.) / Інститут управління державної охорони України КНУ імені Тараса Шевченка. Київ : Інст-т УДО КНУ, 2017. С. 51–53.

12. Остапович В. П. Психолого-педагогічні основи фізичного самозахисту в агресивному середовищі / Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали I Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 15 лют. 2018 р.). Кривий Ріг, 2018. С. 157–161.

13. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Теоретико-психологічні засади розробки професіограм за основними видами діяльності в Національній поліції України / Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: матеріали I Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 15 лют. 2018 р.). Кривий Ріг, 2018. С. 176–181.

14. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Критерії оцінювання психологічної готовності поліцейського менеджера до управлінської діяльності / Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез. 2018 р.) / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків: ХНУВС, 2018. С. 128–131.

15. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Деякі методи дослідження професійної діяльності поліцейських Національної поліції України / Бочаровські читання: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю підготовки психологів у Харківському національному університеті внутрішніх справ (м. Харків, 13 квіт. 2018 р.) / МВС України; Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2018. С. 40–45.

16. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Психологічна готовність керівника поліцейського підрозділу до управлінської діяльності / Інтеграційний розвиток особистості та суспільства: психологічний і соціологічний виміри: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 31 трав. – 1 черв. 2018 р.) / Одеса: Нац. ун-т «Одеська юридична академія»; Фенікс, 2018. С. 17–20.

17. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Напрями забезпечення психологічного здоров'я поліцейських Національної поліції України / Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах: матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 7 черв. 2018 р.) / Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського. Київ: НУОУ, 2018. С. 27–30.

18. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Теоретико-психологічні і прикладні засади збереження психологічного здоров'я поліцейських Національної поліції України / Спільні дії військових формувань і правоохоронних органів держави: проблеми та перспективи: матеріали П'ятої Всеукр. наук.-практ. конф. (Одеса; Військова академія, 13–14 верес. 2018 р.). Одеса, 2018. С. 241–243.

19. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Теоретичні основи тренінгу збереження психологічного здоров'я поліцейських НПУ / Психічне здоров'я особистості у суспільстві: зб. тез III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 19 жовт. 2018 р.) / Львів: ЛьвДУВС, 2018. С. 26–31.

20. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Емоційний інтелект, як компонент управлінських здібностей поліцейського менеджера / Стан та перспективи реформування сектору безпеки і оборони України: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 30 листоп. 2018 р.) / Інститут УДО КНУ імені Тараса Шевченка. Київ, 2018. С. 62–65.

21. Остапович В. П., Барко В. І., Барко В. В. Емоційний інтелект і ефективність діяльності поліцейських менеджерів / Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5 квіт. 2019 р.). Харків: ХНУВС, 2019. С. 121–124.

22. Барко В. І., Барко В. В., Остапович В. П. Психологічні умови підвищення ефективності управління персоналом підрозділів Національної поліції України / Особистість, суспільство, закон: тези доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., присвячена пам'яті професора С. П. Бочарової (м. Харків, 25 квіт. 2019 р.) / МВС України, ХНУВС. Харків, 2019. С. 228–232.

23. Остапович В. П. Психологічна діагностика емоційного інтелекту поліцейських Національної поліції України за допомогою адаптованого українськомовного опитувальника М. Манойлової / Теоретико-методологічні засади розроблення професіограм працівників системи МВС України: зб. тез Міжнар. наук.-практ. круглого столу (м. Київ, 26 верес. 2019 р.). Київ, 2019. С. 104–107. URL: http://dndi.mvs.gov.ua/files/pdf/Zbirnyk_tez_2019_09_26.pdf (дата звернення: 28.11.2019).

24. Остапович В. П. Особливості психолого-педагогічної підготовки до окремих тактичних і спеціальних заходів, які проводить Національна поліція України / Перспективи розвитку озброєння та військової техніки Сухопутних військ: матеріали Міжнар. наук.-техн. конф. (м. Львів, 16–17 трав. 2019 р.). Львів : Національна академія Сухопутних військ, 2019.

25. Остапович В. П. Психограма керівника підрозділу поліції охорони. Актуальні питання вдосконалення правоохоронної діяльності: за мат. 16 Міжн. виставки «Зброя та безпека-2019» (м. Київ 8–11 жовтня 2019 р.): збірник тез / за заг. ред. М.Г. Вербенського. Київ : ДНДІ МВС України, 2020. С. 198–203.

АНОТАЦІЯ

Остапович В. П. Правові та психологічні основи менеджменту персоналу Національної поліції України. Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія. – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2020.

В дисертації презентовано результати теоретико-експериментального дослідження правових та психологічних основ менеджменту персоналу Національної поліції України. Розкрито юридико-психологічну сутність і зміст основних понять цього напрямку наукових пошуків, правові та психологічні особливості сучасного менеджменту персоналу поліції. Визначено поняття, зміст, методи механізму правового регулювання та юридико-психологічні особливості реалізації мети та функцій менеджменту персоналу Національної поліції України, виявлено правові та психологічні ресурси оптимізації основних його компонентів. Установлено організаційно-правові умови ефективного прийняття й реалізації управлінських рішень менеджерами, здійснено професіографічне вивчення їх діяльності. Визначено структуру професійної придатності поліцейських менеджерів до діяльності, яка включає показники рівня сформованості загальних здібностей, особистісних характеристик, спрямованості; обґрунтовано й розроблено структурно-логічну схему психологічного прогнозу успішності професійної діяльності кандидатів на керівні посади в Національній поліції. Визначено

структуру професійно-управлінської компетентності менеджера. Запропоновано дефініцію й визначено завдання правового забезпечення функціонування систем поліцейського менеджменту; систематизовано понятійний апарат для характеристики процесів менеджменту персоналу; обґрунтовано пропозиції щодо внесення змін до нормативно-правових актів МВС України, спрямованих на підвищення ефективності психологічного забезпечення менеджменту персоналу.

Ключові слова: поліція, персонал, менеджмент, правові та психологічні засади, правове регулювання, професіографічне дослідження, мотивація, особистісний розвиток.

SUMMARY

Ostapovych V. P. Legal and Psychological Foundations of Personnel Management of the National Police of Ukraine. Manuscript. Thesis for the Doctor of Law degree in specialty 19.00.06 – Legal Psychology. Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2020.

Thesis presents the results of theoretical and experimental study of legal and psychological foundations of personnel management of the National Police of Ukraine. Legal and psychological essence and content of the basic concepts of the mentioned field of research are revealed, legal and psychological features of modern police personnel management are figured out and its theoretical model as a self-propelled system is developed. The author considers the concept, content, methods of the mechanism of legal regulation, legal and psychological features of the purpose and functions of personnel management of the National Police of Ukraine. The organizational and legal preconditions for the effective making and implementation of management decisions by managers of police departments have been established; professional study of the activities of managers of police units is carried out. The structure of professional and managerial competence of a manager as a generalized personal formation is also determined. Thesis substantiates the legal and psychological concept of motivation, professional and personal development of police personnel; the psychological preconditions of the organization by the manager of an effective interpersonal interaction in collective and his influence on psychological climate of the organization. Legal and psychological preconditions for forming a team of the National Police of Ukraine are considered. Study also defines and determines the tasks of legal support for the functioning of police management systems; several proposals on the amendments to the regulations of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine aimed at the improvement of the effectiveness of psychological support for the Police management are substantiated.

Key words: Police, personnel, management, legal and psychological foundations, legal regulation, professiographical research, motivation, personal development.

АННОТАЦИЯ

Остапович В. П. Правовые и психологические основы менеджмента персонала Национальной полиции Украины. Рукопись. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 19.00.06 – юридическая психология. – Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2020.

В диссертации представлены результаты теоретико-экспериментального исследования правовых и психологических основ менеджмента персонала Национальной полиции Украины. Раскрыта юридико-психологическая сущность и содержание основных понятий данного направления научных изысканий, раскрыты правовые и психологические особенности современного менеджмента персонала полиции и разработана его теоретическая модель как самодвижущейся системы, определены цель, методологические основы, принципы, психологическое содержание и структура. Автором определены понятие, содержание, методы механизма правового регулирования, юридико-психологические особенности реализации цели и функций менеджмента персонала Национальной полиции Украины, выявлены правовые и психологические ресурсы оптимизации основных его компонентов на основе сочетания гуманистических, поведенческих и психоаналитических концепций. Установлены организационно-правовые условия эффективного принятия и реализации управленческих решений менеджерами подразделений полиции; осуществлено широкое профессиографическое изучения деятельности менеджеров полицейских подразделений. Установлена структура профессиональной пригодности полицейских менеджеров к деятельности, включающая в себя показатели уровня сформированности общих способностей, личностных характеристик, особенностей нервной системы и нервных процессов, направленности, обоснована и разработана структурно-логическая схема составления психологического прогноза успешности профессиональной деятельности кандидатов на руководящие должности в Национальной полиции. Также определена структура профессионально-управленческой компетентности менеджера как обобщенного личностного образования, включающая владение руководителем сформированными компетенциями, обоснована психолого-правовая концепция профессионального психологического отбора полицейских и назначения лиц на руководящие должности Национальной полиции Украины на основе учета психологической готовности личности к служебной деятельности. В диссертации обоснована юридико-психологическая концепция мотивации, профессионального и личностного развития персонала Национальной полиции Украины; установлены психологические условия организации менеджером эффективного межличностного взаимодействия в коллективе и влияния на психологический климат организации, особенности действий менеджера в ситуации назревания конфликта и условия эффективности его профилактического воздействия. Установлены правовые и психологические

условия построения команды подразделения Национальной полиции Украины, характер и стиль деятельности менеджера на каждом этапе формирования команды, методы определения групповых ролей, функции, виды и специфику современного лидерства, психологические принципы коллективной деятельности полицейских. Также дана дефиниция и определены задачи правового обеспечения функционирования систем полицейского менеджмента; систематизированы понятийный аппарат для характеристики процессов менеджмента персонала Национальной полиции Украины; обоснованы предложения по внесению изменений в нормативно-правовые акты МВД Украины, направленные на повышение эффективности психологического обеспечения менеджмента персонала Национальной полиции Украины. К основным направлениям совершенствования правового регулирования правовых и психологических основ менеджмента персонала полиции отнесены: включение психологического тестирования в перечень этапов проверки кандидатов на службу в полиции; совершенствование процедур аттестации полицейских путем проведения аттестации по каждой из занимаемых должностей каждые четыре года; введение психологического тестирования креативности и структуры мотивационной сферы личности при назначении на должности в полицию и продвижения по службе; устранение ограничительного срока перемещения полицейских на высшие должности в течение шести месяцев со дня привлечения к административной или дисциплинарной ответственности; дополнение перечня видов тестирования тестированием мотивационной сферы личности и креативности; учет результатов тестирования личностных характеристик кандидата при определении его рейтинга; установление перечня профессионально важных качеств полицейских и методов их психодиагностики; определение процедуры проведения собеседования как процесса, направленного на выяснение перечня ведущих компетенций кандидата. Предложено также утвердить методические рекомендации для членов полицейских комиссий по проведению психологического тестирования и собеседования с кандидатами с соблюдением установленных правил; включить в состав видов служебной подготовки полицейских профессиональную психологическую подготовку как отдельную составляющую; предусмотреть проведение ряда мероприятий организационного и научно-методического обеспечения, практического обеспечения профессиональной психологической подготовки и психологического сопровождения персонала, профилактики профессиональной деформации; имплементировать европейские стандарты в законодательство Украины в сфере менеджмента персонала Национальной полиции; внедрить апробированные в развитых странах технологии менеджмента персонала полиции; разработать и утвердить методику определения уровня доверия населения к полиции как основного критерия оценки эффективности ее деятельности.

Ключевые слова: полиция, персонал, менеджмент, правовые и психологические основы, правовое регулирование, профессиографическое исследование, мотивация, личностное развитие.