

УДК 159.922

В. І. БАРКО,

*доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри соціології та психології
факультету № 6 (права та масових комунікацій)
Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4962-0975>;*

В. П. ОСТАПОВИЧ,

*кандидат юридичних наук,
завідувач лабораторії психологічного забезпечення
Державного науково-дослідного інституту МВС України;*

В. В. БАРКО,

*кандидат педагогічних наук,
науковий співробітник лабораторії психологічного забезпечення діяльності ОВС
Державного науково-дослідного інституту МВС України*

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ ДО НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Розкрито теоретичні засади оптимізації психодіагностичних методів і засобів, які застосовуються з метою здійснення професійного психологічного відбору поліцейських кадрів для Національної поліції України. Підкреслено доцільність використання досвіду професійного відбору поліцейських передових країн, де здійснюються поетапні багатоступінчаті процедури вивчення професійної придатності кандидатів на посади. Проаналізовано теорію та практику професійного психологічного відбору персоналу до Національної поліції України, запропоновано напрями вдосконалення цього процесу на основі реалізації комплексного підходу, який базується на теорії провідних тенденцій.

Ключові слова: *Національна поліція, оптимізація, професійний психологічний відбір, загальні здібності, мотивація, особистість, характерологічні якості, психологічна діагностика, провідні тенденції.*

Barko, V.I., Ostapovich, V.P. and Barko, V.V. (2017), "The ways to optimize professional psychological selection of the candidates for service to the National Police of Ukraine" ["Shliakhy optymizatsii profesiinoho psykholohichnoho vidboru kandydativ na sluzhbu do Natsionalnoi politsii Ukrainy"], *Pravo i Bezpeka*, No. 1, pp. 12–19.

Постановка проблеми. Професійний психологічний відбір найбільш придатних кандидатів є важливим етапом добору (конкурсу) на роботу в поліції. Для Національної поліції України проблема підбору працівників є вельми актуальною. Відповідно до закону України «Про Національну поліцію» на службу необхідно відібрати осіб, які здатні виконувати якісно нові правоохоронні функції із забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки та порядку, надання послуг громадянам тощо. Поліція здійснює свою діяльність на засадах відкритості та прозорості в межах, визначених Конституцією та законами України. Діяльність поліції здійснюється також у тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства і спрямована на задоволення їхніх потреб [1]. Нові функціональні обов'язки, відповідно, обумовлюють підвищені вимоги до відбору і професійної підготовки поліцейського персоналу. На сьогодні в Україні потреба у працівниках поліції є досить великою практично в усіх областях, районах і містах. Країні особливо необхідні спеціалісти підрозділів кримінальної, патрульної, спеціальної поліції, органів досудового розслідування та поліції особливого призначення.

Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій. У більшості розвинутих демократичних країн питанням професійного відбору правоохоронців і його психологічної складової приділяється серйозна увага. Вітчизняні та зарубіжні науковці (О. М. Бандурка, Б. Г. Бовін, В. О. Криволапчук, М. І. Мягких, В. С. Петров, О. В. Шаповалов, С. І. Яковенко, Т. Андерсон, Т. Бакер, Р. Роберт та ін.) присвятили чимало своїх праць цій проблематиці [2; 3; 5; 11–13]. У найбільш загальному вигляді схема набору на службу в поліції виглядає так: профорієнтаційна робота, реклама через газети, журнали, брошури, радіо, телебачення; об'яви про набір на роботу або навчання в поліцейському навчальному закладі; співбесіда кандидата з працівником кадрової служби МВС, перевірка відповідності кандидата деяким формальним критеріям (віковим, освітнім, правовим); спеціальна перевірка кандидата; медичний відбір; психологічний відбір; перевірка на поліграфі; вступні екзамени (для абітурієнтів навчальних

закладів системи МВС) [3; 5; 6; 8; 10]. Як бачимо, процедура професійного відбору до поліції досить складна. В Україні процедури професійного психологічного відбору кадрів до Національної поліції тільки формуються, а тому потребують оптимізації, метою якої є досягнення найкращого результату в короткі терміни за реально існуючих умов. Зупинимося на деяких істотних її аспектах, які дають можливість визначити напрями оптимізації професійного психологічного відбору поліцейських у нашій державі.

Виклад основного матеріалу. Під професійним відбором зазвичай розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення й оцінки придатності кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності та успішного виконання обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах. Передусім кандидат повинен відповідати низці формальних стандартів, закріплених законодавством певної країни, зокрема мати відповідний вік, освітній рівень, бути громадянином країни, мати певний зріст, вагу та фізичні кондиції, не мати медичних протипоказань для служби, не бути пов'язаним у будь-який спосіб із кримінальним світом. Ця інформація з'ясується в процесі бесід, аналізу документів, спеціальної перевірки та медичного огляду.

Науково обґрунтований психологічний відбір є важливим етапом профвідбору, оскільки стає перешкодою на шляху проникнення до лав поліції випадкових осіб, за своїми особистісними якостями не здатних досконало оволодіти професією. Водночас він покликаний оптимально розподілити кадри по різних службах і підрозділах системи МВС, здійснити раціональне призначення на посади, своєчасно діагностувати та спрогнозувати можливість профвідхилень. Відповідно до наказу МВС України від 25.12.2015 № 1631 конкурс на службу до поліції сьогодні здійснюється в апараті Національної поліції України, а також в її територіальних органах. Він проводиться в кілька етапів: а) тестування на знання законодавчої бази, загальні здібності й навички, особистісні характеристики (психологічний тест); б) перевірка рівня фізичної підготовки; в) співбесіда. Відбір (конкурс) на службу в органи поліції проводять поліцейські комісії – постійно діючі колегіальні органи в апараті Національної поліції

України та в її територіальних органах. Поліцейські комісії можуть створювати робочі групи – дорадчі органи, які організують проведення окремих етапів конкурсу.

У своїй діяльності комісії та робочі групи з профвідбору стикаються з низкою проблем суб'єктивного й об'єктивного характерів. Суб'єктивні труднощі пов'язані з науковими аспектами професійного відбору – проблемами відсутності кваліфікаційних характеристик і професіограм поліцейських спеціальностей, критеріїв оцінки рівня психологічної придатності до служби в поліції, надійних методик дослідження ступеня готовності особистості до професійної діяльності та навчання, методів дослідження мотивів професійної діяльності, прогнозування профдеформації тощо. Об'єктивні труднощі полягають у тому, що більшість видів службової діяльності поліцейських важко піддаються формалізованому опису, характеризуються багатфункціональністю, різноманітністю, відсутністю стереотипів, тісним контактом із різними категоріями людей. Поліцейському доводиться мати справу з важким у соціальному відношенні контингентом. Посади патрульних, дільничних, слідчих, оперуповноважених та інші належать до складних видів професійної діяльності, для яких характерні висока соціальна відповідальність за професійні помилки, наявність екстремальних службових ситуацій, виконання яких пов'язане з небезпечною для життя та здоров'я, різноманітністю і складністю професійних завдань, нелімітованістю робочого дня, високий рівень психічного напруження, жорсткі часові обмеження, ймовірність заподіяння шкоди іншим людям тощо.

Психологічний відбір тісно пов'язаний із проблемою професійної придатності, під якою розуміють наявність у кандидата комплексу знань, умінь і особистісних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності відповідно до вимог до її ефективності. Професійна придатність визначається взаємодією комплексу перемінних особистості та самої діяльності, рівень такої взаємодії веде до успіху або невдачі у службовій діяльності, відображається в показниках ефективності роботи та задоволеності нею й формується в процесі навчання та наступної професійної діяльності за наявності позитивної мотивації.

Професійна придатність тісно пов'язана з комплексним психологічним утворенням – здібностями, під якими розуміють індивідуальні психологічні особливості людини, від яких залежить успіх діяльності, та властивості, яких набувають лише в процесі певним чином орга-

нізованої діяльності. Професійна придатність означає наявність у людини здібностей, які дають їй змогу успішно виконувати діяльність, обумовлюють легкість і швидкість набуття нових знань і навичок, відрізняють одну людину від іншої.

Питання загальних і спеціальних здібностей розглядаються у працях психологів (Г. Ю. Айзенк, В. М. Дружинін, В. Д. Шадріков), які не погоджуються з поведінковими визначеннями феномена здібностей і прагнуть глибше розкрити його психологічну сутність. Наприклад, В. Д. Шадріков вважає, що поняття «здібності» є психологічною конкретизацією філософської категорії «властивість», що є більш загальним поняттям, яке описує психологічну реальність. Для характеристики здібностей науковець використовує також термін «психічна функціональна система». Функціонування цієї системи (психічний процес) забезпечує досягнення корисного людині результату. Згідно з такою концепцією здібності визначаються як властивості функціональних систем, що реалізують певні психічні функції, мають індивідуальну міру прояву в успішності та своєрідності освоєння й реалізації цих психічних функцій [9, с. 11]. Спеціальні здібності психологи пов'язують з окремими видами людської діяльності, причому про них може йтися в тих випадках, коли необхідні для діяльності психічні властивості обумовлені природними психофізіологічними властивостями людини або коли певна якість не може бути досягнута шляхом цілеспрямованого формування. Проте доведено, що людина з розвинутими загальними здібностями може успішно адаптуватися до більшості видів діяльності, а в жорстких умовах зміни режиму й умов діяльності загальні здібності мають потенційну можливість перетворюватися на спеціальні професійні. Тому важливим завданням професійного відбору до лав поліції є діагностика сформованості загальних (інтелектуальних) здібностей кандидатів на службу.

Сучасні досягнення психологічної науки певною мірою знайшли своє відображення в системі професійного відбору до Національної поліції України. Так, під час визначення професійної придатності особистості до служби звертається увага саме на рівень сформованості загальних здібностей. Як витікає з наказу МВС України від 25.12.2015 № 1631, з основних компонентів загальних здібностей – інтелекту, креативності й активності – на сьогодні досліджуються деякі сторони інтелекту (логічні, вербальні та математичні здібності кандидатів),

проте поза увагою залишаються характеристики креативності й загальної активності. Також наказом передбачено дослідження особистісних характеристик особи.

Фахівцями відділу психологічного забезпечення Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України розроблено структурно-логічну схему складання психологічного прогнозу успішності професійної діяльності кандидатів на посади, яка передбачає три послідовні етапи. Перший етап полягає у визначенні рівня логічних, вербальних і математичних здібностей кандидата, а також у виявленні його характерологічних рис, типів характеру, емоційного стану та стилю поведінки (перелік тестових завдань затверджений наказом Національної поліції України від 02.12.2016 № 1257). З метою проведення професійного психологічного відбору запропоновано використовувати оригінальний комплекс психодіагностичних методик. Для перевірки рівня загальних здібностей (інтелекту) кандидати виконують низку вербальних і невербальних субтестів із тестів структури інтелекту Р. Амтхауера, Д. Векслера та Г. Ю. Айзенка. Такий підбір тестів є методологічно обґрунтованим і виправданим, оскільки дозволяє виявити в досліджених рівень сформованості логічних розумових операцій порівняння, абстрагування, узагальнення, індукції, класифікації, аналізу, синтезу тощо. Тестовий матеріал представлений словесними, числовими та графічними стимулами. Також передбачено дослідження особистісних характеристик особи з використанням Індивідуально-типологічного опитувальника (ІТО), розробленого Л. М. Собчик. Таке рішення також видається обґрунтованим, оскільки опитувальник визначає 8 професійно значущих для службової діяльності провідних особистісних тенденцій кандидатів, які є полярними (екстраверсія – інтроверсія, тривожність – агресивність, сенситивність – спонтанність, ригідність – лабільність). Після консультацій із групою науковців, до якої увійшли професори О. В. Землянська, В. О. Лефтеров, С. І. Яковенко та один з авторів цієї статті В. І. Барко, з метою якнайповнішого дослідження особистісних характеристик кандидатів тестову батарею доповнено методиками дослідження властивостей нервової системи та нервових процесів, а також мотивації. Особливості нервової системи вивчаються за допомогою «Теплінг-тесту» (модифікація Є. П. Ільїна), який уможливує визначення важливих для професійної придатності поліцейського показників лабільності та сили нервових процесів. З метою дослідження особливостей мо-

тивації використано тест «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (автори – Ш. Річі та П. Мартін), який дозволяє визначити 12 основних потреб, що можуть задовольнятися в процесі трудової діяльності людини.

Другий етап складання психологічного прогнозу успішності професійної діяльності – це оцінка психологічних складових особистості та її соціальної компетентності з використанням вербальних (співбесіда) та інтерактивних (кейс-інтерв'ю, стресове інтерв'ю, тренінг, відеосюжети з наступним обговоренням тощо) методів. Незалежними експертами (психологами, працівниками кадрових підрозділів, представниками служб за напрямками діяльності Національної поліції) здійснюється оцінювання особистісних якостей кандидатів у процесі виконання ними практичних завдань. Психологами ДКЗ НПУ розроблено оригінальну методіку використання вербально-комунікативних та інтерактивних методів відбору.

Третій етап полягає в аналізі отриманих результатів тестування, співбесіди й інтерактивних методів оцінки. Він завершується складанням прогнозу успішності професійної діяльності кандидата та підготовкою довідки, яка передбачає три варіанти висновку: «рекомендується в першу чергу», «рекомендується в другу чергу», «не рекомендується».

На сьогодні процедура визначення професійної придатності особистості для роботи в поліції в Україні характеризується груповим характером обстеження, обмеженістю в часі, великим потоком кандидатів, автоматизованим (комп'ютеризованим) характером психодіагностичного обстеження. Однак достатньо чітких критеріїв визначення категорій придатності до служби в поліції поки що не існує, а тому прийняття рішення має суб'єктивний характер. Обґрунтованість прийнятого рішення може бути оцінена лише через певний проміжок часу, коли проявляються помилки першого роду (не рекомендувався за результатами профвідбору, але виявився успішним працівником) і помилки другого роду (рекомендувався за результатами відбору, але виявився непридатним для практичної діяльності). Великою проблемою, яку необхідно вирішити для успішного здійснення масового профвідбору кандидатів для роботи в поліції, є розробка моделі оптимального поліцейського, визначення своєрідного еталона професіонала, який би міг успішно виконувати основні види діяльності в Національній поліції й успішно оволодівати новими професійними знаннями та вміннями. Адекватно оцінити ефективність діяльності працівника

поліції досить важко через розпливчастість критеріїв такої оцінки та багатогранність службових функцій поліцейських більшості підрозділів. Чинні в законі України «Про Національну поліцію» та наказах МВС України приписи поки що не дають цілісного уявлення про психологічні якості та риси професійного працівника поліції.

Власні дослідження діяльності поліції та дані зарубіжних учених (Б. Г. Бовін, М. І. Мягких, В. Є. Петров, А. Д. Сафронова та ін.) дали можливість виділити певні професійно-важливі якості, що відображують службові функції поліцейських і професійно значущі аспекти діяльності поліції, зокрема: 1) загальні здібності та інтелектуальні якості (вільний і кристалічний, вербальний, невербальний і емоційний інтелект, індукція та дедукція, абстрагування, узагальнення, евристичність, швидкість мислення тощо); 2) загальна активність (екстраверсія, сила збуджувального процесу, сила гальмівного процесу, лабільність нервової системи); 3) креативність (генерування нових ідей, творча уява, гнучкість і оригінальність, здатність до дивергенції та асоціацій); 4) пізнавальні якості (сприймання, увага, оперативна та тривала пам'ять, логічне мислення); 5) комунікативні якості (комунікативність, відкритість, уміння працювати з людьми, здатність вирішувати конфлікти, доброзичливість); 6) домінантно-лідерські якості (упевненість, розкутість, відкритість, сміливість); 7) самоконтроль (стриманість, дисциплінованість, урівноваженість, серйозність, поміркованість); 8) професійно-ділові якості (надійність, працелюбність, цілеспрямованість, акуратність, правдивість, любов до справи, вміння працювати з документами); 9) фізичні якості (витривалість, сила, спритність, підтягнутість, загальний стан здоров'я). Науковцями західних країн також проведений факторний аналіз основних категорій професіоналізації працівників поліції, в результаті чого отримано 7 факторів, які, на думку вчених, досить точно описують структуру поведінкових характеристик: а) професіоналізм (включає в себе 21 характеристику); б) інтелект (3 характеристики); в) лідерство (8 характеристик); г) фізичний розвиток (6 характеристик); г) доступність (4 характеристики); д) самоконтроль (4 характеристики); е) конфліктність (9 характеристик) [6; 13].

Після розробки зовнішніх критеріїв оцінки ефективності діяльності працівника поліції необхідно розпізнати ці критерії за допомогою психологічних методів вимірювання для того, щоб у подальшому можна було використовувати отримані результати для прогнозування

психологічної придатності особистості до служби в поліції. При цьому слід враховувати, що ідеального поліцейського, який би володів усіма професійно важливими якостями, зазначеними в моделі, в реальному житті не існує. Так, в одній особі рідко поєднуються домінантні риси та якості самоконтролю, розвинутий вербальний і невербальний компоненти інтелекту, логіка та творчість тощо. Варто зважати також на те, що в процесі професійного відбору кадрів до поліції не доцільно орієнтуватися на максимальні значення характеристик, потрібно враховувати ті параметри особистості, які є найважливішими для діяльності певного поліцейського підрозділу.

Отже, в системі психологічного відбору персоналу поліції важливе значення має психодіагностика професійної придатності та здібностей особистості до правоохоронної діяльності. Становлення професійної придатності може мати значну кількість індивідуальних варіантів, у кожному з яких представлена властива йому психологічна структура, що виявляється в діяльності. Для успішного вирішення завдань професійного відбору та для прогнозування професійної придатності особистості важливо визначитися із загальним підходом до розуміння понять «індивідуальність» і «особистість». В індивідуальності традиційно виділяють соціальний і біологічний аспекти. Під соціальним розуміються властивості, в розвитку яких домінують соціальні фактори, а під біологічним – біологічно та спадково детерміновані особливості. Біологічний і соціальний аспекти з точки зору їх генези знаходяться в діалектичній єдності. О. М. Леонтьєв зазначав, що, якщо у вищих психічних процесах розрізняти, з одного, – їх форму, тобто чисто динамічні особливості, які залежать від морфологічної «фактури», а з іншого боку, їх зміст, тобто здійснювані ними функції та їх структуру, то можна сказати, що перше визначається біологічно, друге – соціально [4, с. 90]. Подальша конкретизація концепції рівнів індивідуальності дозволяє виділити в ній біологічний, соматичний, нейрофізіологічний і особистісний рівні. Процеси, що відбуваються на різних рівнях, відносно незалежні, нижчі рівні забезпечують можливість протікання процесів, які відносяться до розташованих вище рівнів, не визначаючи конкретного характеру та змісту цих процесів. Чим вищим є рівень, тим більше він відкритий впливу середовища, тим більше є пластичним і гнучким у забезпеченні адаптації.

Поняття «особистість» нами розглядається у зв'язку з вищим рівнем індивідуальності, вона

фіксує, перш за все, соціальні риси. У різних визначеннях особистість розуміється як продукт соціалізації людини, її життя в суспільстві, де вона існує та діє у складній системі суспільних відносин. У сучасній психології склався підхід, орієнтований на цілісне розуміння особистості як єдності біологічних і соціальних факторів. У його основі лежить положення С. Л. Рубінштейна, згідно з яким формування психіки під впливом соціального досвіду відбувається опосередковано, заломлюючись через індивідуально окреслені внутрішні умови людини. У цьому дослідженні ми підтримуємо концепцію особистості, запропоновану Л. М. Собчик, де визначальною типологічною ознакою є присутність на всіх рівнях особистості певного емоційно-динамічного патерну, який проявляється однією або декількома провідними тенденціями.

Провідна тенденція цієї концепції являє собою стійку, стрижневу якість особистості, яка корінням сягає типу вищої нервової діяльності, конституціонально заданих властивостей нервової системи, визначає індивідуальні властивості адаптаційних механізмів, стиль мислення, міжособистісної поведінки, силу мотивації та тип реакції на стрес. Ці стійкі провідні індивідуально-особистісні тенденції впливають на формування більш високих рівнів орієнтації особистості – соціальної спрямованості, ієрархії цінностей, свідомої мотивації, моральних орієнтирів. Інтегративним центром цього конструкта є самосвідомість, яка включає в себе усвідомлене «Я» в контексті соціальних відносин. Відповідно до розглядуваного методологічного підходу індивідуально-особистісна типологія під час визначення професійної придатності особистості базується на протиставленні контрастних властивостей, які є ортогональними: інтроверсія – екстраверсія, тривожність – агресивність, лабільність – ригідність, сенситивність – спонтанність. Ці властивості співвідносяться з параметрами нервової системи: активованість – інактивованість, лабільність – інертність, динамічність збудження – динамічність гальмування, сила – слабкість [7, с. 124].

Наочно структуру поняття особистості доцільно також представити у вигляді «дерева особистості» (Л. М. Собчик, 1990). Розглядаючи цю модель, перш за все слід виділити особливості ґрунту, на якому воно росте. Це сім'я й обумовлені генетичними характеристиками вроджені біологічні та психофізіологічні властивості, які живлять «корені дерева», створюючи основу й умови формування конституціональних особливостей індивіда. У процесі

взаємодії вроджених властивостей індивіда з оточуючим світом формується особистість. Фактори середовища, все багатство оточуючого світу, культури соціуму, моральні норми та цінності – все це відбивається у свідомості індивіда й опосередковується через індивідуальний стиль сприймання та переробки інформації. Індивідуальний тип переживання й осмислення явищ середовища, сягаючи корінням у генетичну підструктуру, з перших днів існування людини разом із соціальними аспектами буття формує те, що в подальшому отримує назву «особистість» [7, с. 250].

Продовжуючи портрет «дерева особистості», можна представити його основну частину – стовбур – як структуру, яка визначається провідною тенденцією чи сумою тенденцій і є основою індивідуально-типологічного конструкта, що надає силу і направленість мотивації, стилю спілкування, переживання і мислення, тобто є стійкою особистісною характеристикою – характером. Формування крони «дерева особистості» пов'язане з вищими рівнями особистості – соціальною спрямованістю, ієрархією цінностей, морально-етичними категоріями. Реальним базисом особистості є суспільні за своєю природою ставлення до світу, які реалізуються в системі її численних діяльностей і мають різні предмети (мотиви), вважав О. М. Леонтьєв. На думку вченого, головна відмінність ознака властивостей особистості – це їхня віднесеність не до окремих дій чи операцій, а до діяльності або системи діяльностей суб'єкта [4, с. 55].

Загальний підхід до розуміння сутності індивідуальності й особистості має безпосереднє значення для вирішення завдань професійного відбору до поліції. Як відомо, прогнозування професійної придатності засноване на врахуванні професійно важливих якостей людини, які виявляються шляхом співставлення показників властивостей із показниками незалежних критеріїв успішності професійної діяльності. Модель прогнозування може ґрунтуватися на певному математичному алгоритмі, але вона є всередненою для групи осіб і ефективна лише статистично. Середня прогностичність методів відбору завжди пов'язана з індивідуальними помилками прогнозування, що пояснюються недостатнім урахуванням особливостей індивідуальності як цілісної сутності, для якої характерні компенсаторні відношення властивостей, формування індивідуального стилю, інваріантні відносини.

Подолати недоліки статистичної моделі прогнозування професійної придатності може

розвиток типологічного підходу до дослідження особистості, заснованого на розглянутій вище концепції «дерева особистості», який дозволить виділити типові або функціональні поєднання властивостей. Для кожного типу особистості може бути побудована особлива модель прогнозування, яка більш повно враховує цілісні характеристики індивідуальності. Вважаємо, що типологічний підхід забезпечить підвищення прогностичності й ефективності методів відбору. Слід зазначити, що підсистема конституціональних рис (властивостей), тобто коріння «дерева особистості», не є культурно та популяційно специфічною, а отже, психодіагностика цих рис дозволяє прогнозувати поведінку людини в дуже широкому спектрі ситуацій (О. О. Бодальов, 1978). Збільшення точності прогнозу профпридатності можливе за рахунок дослідження характерологічних особливостей, здібностей людини, особливостей емоційно-вольової сфери та мотивації. Слід також враховувати, що на оцінку властивості (рис) сильно впливає стан людини на момент психодіагностичного обстеження, він є одним із джерел похибки процедури психодіагностичного вимірювання. Невід'ємними ознаками будь-якого стану є його відносна нестійкість, короткочасність та оборотність. Для вивчення станів, як і властивостей, використовується апарат кореляційного та факторного аналізу, але вихідним матеріалом для аналізу слугують не інтеркореляції тестових показників, а кореляції їх змін між двома моментами часу або інтеркореляції показників обстежуваного в різний час.

В умовах нинішньої системи відбору кандидатів на службу в поліцію у психологів Національної поліції України немає можливості тривалий час спостерігати обстежуваного. Тому дослідження проблематики на базі зазначених методологічних підходів дозволяє зробити висновок про доцільність оптимізації професійного психологічного відбору кадрів поліції за рахунок першочергового здійснення психодіагностики рівня психологічної придатності або готовності кандидатів до діяльності. Остання являє собою довготривалий психічний

стан і структурно складається з комплексу суб'єктивних та об'єктивних компонентів, враховує мотиви, інтереси, здібності, темпераментні та характерологічні особливості, знання й уміння, які в комплексі забезпечують здатність особи до успішної діяльності. Психологічна придатність (готовність) визначає ступінь відповідності людини вимогам професійної діяльності, її основою є об'єктивний компонент загальних здібностей (рівень і структура інтелекту, показники креативності, активності), а також професійно важливі темпераментні та характерологічні властивості. Також важлива роль належить психодіагностиці рівня суб'єктивної готовності до діяльності, яка визначає ступінь відповідності професії потребам та інтересам людини і ґрунтується на сформованості сфери потреб, інтересів і цінностей індивіда.

Дослідження також показало, що з метою оптимізації професійно-психологічного відбору поліцейських Національної поліції України доцільно використовувати запропонований психологами ДКЗ НПУ комплекс валідних і надійних психодіагностичних методик, який уможливорює визначення індивідуально-психологічних рис і властивостей, що входять до структури психологічної готовності до діяльності й адекватно відображають структуру особистості (її здібнісну, мотиваційну та характерологічну складові), – вербальних і невербальних тестів кристалічного та вільного інтелекту, мотивації професійної діяльності (Річі – Мартіна); тестів визначення сили та лабільності нервової системи (теппінг-тест): характерологічного опитувальника ІТО Л. М. Собчик. Вважаємо, що з метою подальшої оптимізації психодіагностичного обстеження та підвищення ефективності професійного психологічного відбору поліцейських запропонований комплекс доцільно доповнити проєктивними тестами ваблень і рис характеру (наприклад, Л. Сонді, Г. Роршаха), тестами креативності або дивергентного мислення (Дж. Гілфорда), методиками діагностики рівня емоційного інтелекту, а також апаратурними методами діагностики мотивації та правдивості особи, такими як опитування з використанням поліграфа.

Список бібліографічних посилань

1. Про Національну поліцію: закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
2. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Професионализм и лидерство. Харьков: Титул, 2006. 578 с.
3. Барко В. І., Клименко І. В., Криволапчук В. О. Профілактика адиктивної поведінки у працівників ОВС України: навч. посіб. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2009. 52 с.
4. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. М.: Изд-во полит. лит., 1975. 304 с.

5. Литвинова Г. А. Социально-психологическое обеспечение деятельности полиции Баварии (Германия). *Юридическая психология*. 2010. № 3. С. 32–36.
6. Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. СПб.: Алетейя, 2000. 296 с.
7. Собчик Л. Н. Введение в психологию индивидуальности. М.: ИПП-ИСП, 2000. 382 с.
8. Чарльз М. Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России. СПб.: Алетейя, 2000. 268 с.
9. Шадриков В. Д. Способности, одаренность, талант // Развитие и диагностика способностей. М.: Наука, 1991. С. 5–17.
10. Цветков В. Л. Полицейская психология: опыт Испании. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2014. № 4. С. 86–90.
11. Anderson T. D. Every officer is a leader. New York: St. Lucie Press, 2000. 422 p.
12. Baker T. Effective Police leadership. Scranton: Looseleaf Law Publications, 2000. 248 p.
13. Roberg R. R., Kuykendall J. Police organization and Management: Behavior, Theory and Processes. Pacific Grove, CA: Brooks, Cole Publishing Co, 1990. 412 p.

Надійшла до редколегії 23.12.2016

БАРКО В. И., ОСТАПОВИЧ В. П., БАРКО В. В. ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

Раскрыты теоретические аспекты усовершенствования психодиагностических методов и средств, применяемых в целях осуществления профессионального психологического отбора полицейских кадров для Национальной полиции Украины. Подчёркнута целесообразность использования опыта профессионального отбора полицейских передовых стран, где осуществляются поэтапные многоступенчатые процедуры изучения профессиональной пригодности кандидатов на должности. Проанализированы теоретические и прикладные аспекты профессионального психологического отбора персонала для Национальной полиции Украины, предложены направления усовершенствования этого процесса на основе реализации комплексного подхода, базирующегося на теории ведущих тенденций.

Ключевые слова: Национальная полиция, профессиональный психологический отбор, общие способности, мотивация, личность, характерологические качества, психологическая диагностика, ведущие тенденции.

BARKO V. I., OSTAPOVICH V. P., BARKO V. V. THE WAYS TO OPTIMIZE PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION OF THE CANDIDATES FOR SERVICE TO THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Theoretical principles of improving psycho-diagnostic methods and means used for the purpose of implementing professional psychological selection of police personnel for the National Police of Ukraine. The authors have stressed the usefulness of using professional experience of selecting police officers of advanced countries, which carry out step by step multi-stage procedures of studying professional qualifications of the candidates for the positions. The authors have analyzed the theory and practice of professional psychological selection of the personnel to the National Police of Ukraine, in particular the structural and logical scheme of making a psychological forecast for the successful professional activity of the candidates for the positions, which includes three successive stages.

The first is to determine the level of logical, verbal, mathematical abilities of a candidate, as well as to identify his characterological traits, character types, emotional state and type of behavior. The second stage – is the evaluation of psychological components of a personality and social competence using verbal (interview) and interactive (case interview, stress interview training, videos with the following discussion, etc.) methods. The third stage is the analysis of the test, interviews and interactive methods of assessment results; it is completed with the forecast of the success of professional activity of the candidates.

The authors of the article have offered the directions of the optimization of this process on the basis of the implementation of an integrated approach, which is based on the theory of the leading tendencies.

Keywords: National Police, professional psychological selection, general abilities, motivation, personality, characterological qualities, psychological diagnostics, leading tendencies.