

УДК 159.922

В.І. Барко,
доктор психологічних наук, професор,
С.В. Белогурова,
Л.А. Кирієнко

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАДРІВ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

У статті розкриваються теоретичні засади вдосконалення психодіагностичних методів і засобів, які застосовуються з метою здійснення професійного психологічного відбору поліцейських кадрів для Національної поліції України. Підкреслюється доцільність використання досвіду професійного відбору поліцейських провідних зарубіжних країн, де здійснюються поетапні багатоступінчаті процедури вивчення професійної придатності кандидатів на посади. Аналізуються теорія і практика професійного психологічного відбору персоналу до лав Національної поліції України, пропонуються напрями вдосконалення цього процесу на основі реалізації комплексного підходу, який базується на теорії провідних тенденцій.

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

В статье раскрываются теоретические аспекты усовершенствования психодиагностических методов и средств, которые применяются в целях осуществления профессионального психологического отбора полицейских кадров для Национальной полиции Украины. Подчеркивается целесообразность использования опыта профессионального отбора полицейских передовых зарубежных стран, где осуществляются поэтапные многоступенчатые процедуры изучения профессиональной пригодности кандидатов на должности. Анализируются теоретические и прикладные аспекты профессионального психологического отбора персонала для Национальной полиции Украины, предлагаются 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.

Paper describes the theoretical aspects of the improvement of psychological diagnostic methods and means that are used with the purpose of professional selection of candidates for the National Police of Ukraine. The authors underline the importance of using of foreign countries' experience in this field; because they practice multystep complicate procedures for the examination of professional abilities of the candidates for police service. The theoretical and practical aspects of professional psychological selection for the National Police of Ukraine are discussed as well, the authors suggest new directions for the optimization of selection process, based on the idea of complex approach and psychological theory of leading tendencies.

Keywords: *the National Police, professional psychological selection, general abilities, motivation, personality, personal traits, psychological diagnostics, leading tendencies.*

Професійний психологічний відбір найбільш придатних кандидатів є важливим етапом добору (конкурсу) на роботу в поліцію. Для Національної поліції України проблема підбору працівників є вельми актуальною, адже відповідно до Закону “Про Національну поліцію” для служби необхідно відібрати осіб, які здатні виконувати якісно нові правоохоронні функції із забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, надання послуг громадянам тощо. Поліція здійснює свою діяльність на засадах відкритості та прозорості в межах, визначених Конституцією та законами України. Діяльність поліції здійснюється в 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, зумовлюють підвищені вимоги до підбору і професійної підготовки поліцейського персоналу. Наразі в Україні потреба в працівниках поліції є досить великою практично в усіх областях, районах, містах. Країні особливо необхідні спеціалісти підрозділів кримінальної, патрульної, спеціальної поліції, органів досудового розслідування, поліції особливого призначення.

У більшості розвинутих демократичних країн світу питанням професійного відбору правоохоронців і його психологічній складовій приділяється серйозна увага. Вітчизняні і зарубіжні науковці (О.М. Бандурка, В.О. Криволапчук, С.І. Яковенко, О.В. Шаповалов, Б.Г. Бовін, М.І. Мягких, В.Є. Петров, Т. Андерсон, Т. Бакер, Р. Роберт та ін.) присвятили чимало робіт розглядуваній проблематиці [2; 3; 5; 11; 12; 13]. У найбільш загальному вигляді схема набору на службу в поліцію 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 в поліцію; медичний відбір; психологічний відбір; перевірка на поліграфі; вступні екзамени (для абітурієнтів навчальних закладів системи МВС) [3; 5; 6; 8; 10]. Як видно, процедура професійного відбору до поліції досить складна. Зупинимось на деяких істотніших її аспектах, які дозволять визначити напрями вдосконалення професійно-психологічного відбору поліцейських в державі.

Під професійним відбором звичайно розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення і оцінки придатності того чи іншого кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності і успішного виконання обов’язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах. У першу чергу, кандидат має відповідати ряду формальних стандартів, прийнятих законодавством цієї країни, зокрема, мати потрібний вік, освітній рівень, бути громадянином країни, мати певний зріст, вагу і фізичні кондиції, не мати медичних протипоказань для служби, не бути пов’язаним будь-яким чином із кримінальним світом. Ця інформація з’ясується в процесі бесід, аналізу документів, спеціальної перевірки, медичного огляду.

Науково обґрунтований психологічний відбір є важливим етапом профвідбору, оскільки саме він стає перешкодою на шляху проникнення до лав поліції випадкових осіб, за своїми якостями нездатних досконало оволодіти професією. Водночас він має оптимально розставити кадри по різних службах і підрозділах системи МВС, здійснити раціональне призначення на посади, своєчасно діагностувати й прогнозувати 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 декілька 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, що утворюються в апараті Національної поліції України та її територіальних органах. Поліцейські комісії можуть створювати робочі групи – спеціальні дорадчі органи, які організують проведення окремих етапів конкурсу.

У своїй діяльності комісії і робочі групи з профвідбору зустрічаються з низкою проблем суб'єктивного й об'єктивного характеру. 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 у поліції, методик дослідження ступеня готовності особистості до професійної діяльності і до навчання у навчальних закладах МВС, 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 багатофункціональністю, 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 небезпекою для життя і здоров'я; різноманітність і складність професійних завдань; нелімітованість робочого дня; високий рівень психічного напруження; жорсткі часові обмеження; імовірність заподіяння шкоди іншим людям тощо. Складні види поліцейської професійної діяльності пред'являють жорсткі вимоги до соматичного і психічного здоров'я, здібностей і особистих якостей кандидатів, які бажають пов'язати своє життя з роботою в поліції.

Психологічний відбір перебуває в тісному зв'язку з проблемою професійної придатності, під якою розуміють наявність у кандидата комплексу знань, умінь і особистісних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності згідно з вимогами до її ефективності. Професійна придатність визначається взаємодією комплексу перемінних особистості і самої діяльності, яка приводить до успіху або невдачі в службовій діяльності і відображується в показниках ефективності роботи і задоволеності нею. Професійна придатність формується в процесі навчання і наступної професійної діяльності за наявності позитивної мотивації.

Професійна придатність тісно пов'язана з комплексним психологічним утворенням – здібностями, під якими прийнято розуміти індивідуально-психологічні особливості людини, від яких залежить успіх діяльності, і властивості, які виробляються лише в процесі певним чином організованої діяльності. Професійна придатність означає наявність у людини здібностей, які, по-перше, дають їй змогу успішно виконувати діяльність, по-друге, зумовлюють легкість і швидкість набуття нових знань і навичок, по-третє, відрізняють одну людину від іншої. Питання загальних і спеціальних здібностей глибоко розглядаються в роботах психологів (В.М. Дружиніна, В.Д. Шадрікова, Г.Ю. Айзенка), які не погоджуються із поведінковими визначеннями феномену здібностей і прагнуть глибше розкрити

їх психологічну сутність. Наприклад, В. Шадриков вважає, що поняття “здібності” є психологічною конкретизацією філософської категорії “властивість”, вони є найбільш загальним поняттям, яке описує психологічну реальність. Для характеристики здібностей науковець використовує також термін “психічна функціональна система”, функціонування якої (психічний процес) забезпечує досягнення корисного людині результату. Згідно із цією концепцією здібності визначаються як властивості функціональних систем, що реалізують певні психічні функції, мають індивідуальну міру прояву в успішності і 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 у тих випадках, коли необхідні для діяльності психічні властивості зумовлені природними психофізіологічними властивостями людини і коли певна якість не може бути досягнута шляхом цілеспрямованого формування. Проте доведено, що людина із розвинутими загальними здібностями може успішно адаптуватись до більшості видів діяльності, а в жорстких умовах зміни режиму і умов діяльності загальні здібності мають потенційну можливість перетворюватись на спеціальні професійні. Тому важливим завданням професійного відбору до лав поліції є діагностика сформованості загальних (тобто інтелектуальних) здібностей кандидатів на службу.

Сучасні досягнення психологічної науки до певної міри відображені в системі професійного відбору до Національної поліції України. Так, при визначенні професійної придатності особистості до служби звертається увага саме на рівень сформованості загальних здібностей. Як впливає із наказу № 1631 МВС України, з основних компонентів загальних здібностей – інтелекту, креативності і активності – наразі 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 (ДКЗ НПУ) розроблено структурно-логічну схему складання психологічного прогнозу успішності професійної діяльності кандидатів на посади, яка передбачає три послідовні етапи. *Перший* полягає у визначенні рівня логічних, вербальних, математичних здібностей кандидата, а також виявленні його характерологічних рис, типів характеру, емоційного стану та стилю поведінки (перелік тестових завдань, затверджений наказом НПУ від 02.12.2016 № 1257). Психологами ДКЗ НПУ з метою проведення професійно-психологічного відбору запропоновано використовувати оригінальний комплекс психодіагностичних методик. Для перевірки рівня загальних здібностей (інтелекту) кандидати виконують низку вербальних і невербальних субтестів із відомих тестів структури інтелекту Р. Амтхауера, Д. Векслера, Г.Ю. Айзенка. Такий підбір тестів є методологічно обґрунтованим і виправданим, оскільки дозволяє виявити в обстежуваних рівень сформованості логічних розумових операцій порівняння, абстрагування, узагальнення, індукції, класифікації, аналізу й синтезу тощо. Тестовий матеріал представлений словесними, числовими, графічними стимулами. Також передбачено дослідження особистісних характеристик особи із використанням Індивідуально-типологічного опитувальника (ІТО), розробленого Л.М. Собчик. Це рішення теж є обґрунтованим, оскільки опитувальник визначає професійно значущі для службової діяльності провідні особистісні тенденції кандидатів, яких нараховується вісім і вони є полярними (екстраверсія-інтроверсія, тривожність-агресивність, сенситивність-спонтанність, ригідність-лабільність). Після консультацій з групою провідних психологів МВС

України, до якої увійшли професори О.В. Землянська, В.О. Лефтеров, С.І. Яковенко, В.І. Барко, з метою повнішого дослідження особистісних характеристик кандидатів тестова батарея доповнена методиками дослідження властивостей нервової системи і нервових процесів, а також мотивації. Особливості нервової системи вивчаються за допомогою “Теппінг-тесту” (модифікація Є.П. Ільїна), який уможливорює визначення важливих для професійної придатності поліцейського показників лабільності та сили нервових процесів. З метою дослідження особливостей мотивації використаний тест “Вивчення мотиваційного профілю особистості” (автори “ Ш. Річі і П. Мартін), який дозволяє визначити дванадцять основних потреб, які можуть задовольнятися в процесі трудової діяльності людини.

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

Третій етап полягає в аналізі отриманих результатів тестування, співбесіди та інтерактивних методів оцінки. Він завершується складанням прогнозу успішності професійної діяльності кандидата та підготовкою довідки, яка передбачає три варіанта 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 у часі; великим потоком кандидатів; автоматизованим (компютеризованим) характером психодіагностичного обстеження. Проте достатньо чітких критеріїв визначення категорій придатності до служби в поліції поки що не існує, і прийняття рішення носить суб'єктивний характер. Обґрунтованість прийнятого рішення може бути оцінена лише через певний проміжок часу, коли проявляються помилки першого роду (не рекомендувався за результатами профвідбору, а виявився успішним працівником) і помилки другого роду (рекомендувався за результатами відбору, але виявився непридатним під час практичної діяльності). Найважливішою 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 і успішно оволодівати новими професійними знаннями та вміннями. Адекватна оцінка ефективності діяльності працівника поліції представляє значні труднощі через розпливчастість критеріїв такої оцінки й багатогранність службових функцій поліцейських більшості підрозділів. Існуючі в Законі України “Про Національну поліцію” та наказах Міністерства внутрішніх справ України приписи поки що не дають цілісної уяви про психологічні якості й риси професійного працівника поліції.

Власні дослідження діяльності поліції і дані зарубіжних авторів (Б.Г. Бовін, М.І. Мягих, А.Д. Сафронова, В.Є. Петров та інші) дозволили виділити деякі професійно-важливі якості, які відображують службові функції поліцейських і професійно значимі аспекти діяльності поліції, а саме: 1) загальні здібності та інтелектуальні якості (вільний та кристалічний, вербальний, невербальний та емоційний інтелект, індукція і дедукція, абстрагування, узагальнення, евристичність, швидкість мислення тощо); 2) загальна активність (екстраверсія, сила збуджу-

вального процесу, сила гальмівного процесу, лабільність нервової системи); 3) креативність (генерування нових ідей, творча уява, гнучкість і оригінальність, здатність до дивергенції і асоціацій); 4) пізнавальні якості (сприймання, увага, оперативна та тривала пам'ять, логічне мислення); 5) комунікативні якості (комунікативність, відкритість, вміння працювати з людьми, здатність вирішувати конфлікти, доброзичливість); 6) домінантно-лідерські якості (упевненість, розкутість, відкритість, сміливість); 7) самоконтроль (стриманість, дисциплінованість, врівноваженість, 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 зарубіжних країн також проведений факторний аналіз основних категорій професіоналізації працівників поліції, в результаті чого отримано сім факторів, які, на думку авторів, досить точно описують структуру поведінкових характеристик. Це такі фактори: а) професіоналізм (включає в себе 21 характеристику); б) інтелект (3 характеристики); в) лідерство (8 характеристик); г) фізичний розвиток (6 характеристик); ґ) 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 діяльності в поліції. При цьому, слід враховувати, що ідеального поліцейського, який би володів усіма професійно-важливими якостями, зазначеними у моделі, в реальному житті не існує. Так, в одній особі рідко поєднуються домінантні риси і якості самоконтролю, розвинутий вербальний і невербальний компоненти інтелекту, логіка і творчість тощо. Варто зважати на те, що у процесі професійного відбору кадрів до поліції не слід орієнтуватись на максимальні значення характеристик, при підборі кандидатів слід враховувати ті параметри особистості, які є найважливішими для діяльності певного поліцейського підрозділу.

Отже, в системі психологічного відбору персоналу поліції важливе значення належить психодіагностиці професійної придатності і здібностей особистості до правоохоронної діяльності. Становлення професійної придатності може мати значну кількість індивідуальних варіантів, у кожному з яких представлена властива йому психологічна структура, яка виявляється в діяльності. Для успішного вирішення завдань професійного відбору і прогнозування професійної придатності особистості важливо визначатись із загальним підходом до розуміння понять індивідуальності і особистості. Сукупність індивідуальних властивостей людини прирівнюється до її індивідуальності, яка розуміється як унікальність, неповторність, розглядається як система, для якої характерна цілісність і автономність. В індивідуальності традиційно виділяють соціальний і біологічний аспекти. Під соціальним розуміються властивості, в розвитку яких домінують соціальні фактори, під біологічним – біологічно і спадково детерміновані особливості. Біологічний і соціальний аспект, з точки зору їх генезису, знаходяться в діалектичній єдності. О.М. Леонтьєв зазначав, що якщо у вищих психічних процесах розрізняти, з одного боку, їх форму, тобто суто 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 протікають на різних рівнях, відносно незалежні, нижчі рівні забезпечують можливість протікання процесів, які належать до розташованих вище рівнів, не визначаючи конкретного характеру і змісту цих процесів. Чим вищим є рівень, тим більше він відкритий впливу середовища, тим він є більш пластичним і гнучким у забезпеченні адаптації.

Поняття “особистість” нами розглядається у зв’язку з вищим рівнем індивідуальності і фіксує, перш за все, соціальні риси. У різних визначеннях особистість розуміється як продукт соціалізації людини, її життя в суспільстві, де вона існує і діє в складній системі суспільних відносин. У сучасній психології склався підхід, орієнтований на цілісне розуміння особистості як єдності біологічних і соціальних факторів. В основу підходу покладено 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 автори підтримують концепцію особистості, запропоновану Л.М. Собчик, у якій визначальною типологічною ознакою є присутність на всіх рівнях особистості певного емоційно-динамічного патерну, який проявляється однією або декількома провідними тенденціями.

Провідна тенденція в руслі цієї концепції – це стійка, стрижньова 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 і 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 при визначенні професійної придатності особистості до діяльності 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 особистість доцільно також представити у вигляді “дерева особистості” (Л.М. Собчик, 1990). Розглядаючи цю модель, слід, у першу чергу, виділити особливості ґрунту, на якому воно росте: це сім’я і зумовлені генетичними характеристиками вроджені біологічні і психофізіологічні властивості, які живлять “корені дерева”, створюючи основу і 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 і цінності – все це відбивається у свідомості індивіда і опосередковується через індивідуальний стиль сприймання і переробки інформації. Індивідуальний тип переживання і осмислення явищ середовища, сягаючи корінням в 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 сукупністю тенденцій і є основою індивідуально-типологічного конструкта, що надає силу і направленість мотивації, стилю спілкування, переживання і мислення,

тобто 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 по своїй природі відношення до світу, які реалізуються в системі її численних діяльностей і мають різні предмети (мотиви), вважав О.М. Леонт'єв. Головна відмінна ознака властивостей особистості, на думку вченого, – 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 і 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 з показниками незалежних критеріїв успішності професійної діяльності. Модель прогнозування може засновуватись на певному математичному алгоритмі, але вона є усередненою для групи осіб і ефективна лише статистично. Середня прогностичність методів відбору завжди пов'язана з індивідуальними помилками прогнозування, які пояснюються недостатнім врахуванням особливостей індивідуальності як цілісної сутності, для якої характерні компенсаторні відношення властивостей, формування індивідуального стилю, інваріантні відносини. Статистичний підхід до професійної придатності завжди пов'язаний зі спрощенням реального стану і відношень.

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 і ефективності методів відбору.

Повертаючись до моделі “дерева особистості”, слід зазначити, що підсистема конституціональних рис (властивостей), тобто “коріння” дерева, не є культурно і популяційно специфічною, отже психодіагностика цих рис дозволяє прогнозувати поведінку людини у дуже широкому класі ситуацій (А.А. 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 (риси) сильно впливає стан людини на момент психодіагностичного обстеження. Стан є одним із джерел похибки процедури психодіагностичного вимірювання. Невід'ємними ознаками будь-якого стану є його відносна нестійкість, короткочасність і оборотність. Для вивчення станів, так само як і властивостей, використовується апарат кореляційного і факторного аналізу, але вихідним матеріалом для аналізу служать не інтеркореляції тестових показників, а кореляції їх змін між двома моментами часу або інтеркореляції показників обстежуваного в різний час.

В умовах наявної системи відбору кандидатів на роботу в поліцію у психолога НПУ України немає можливості тривалий час спостерігати обстежуваного. Тому дослідження проблематики на базі зазначених методологічних підходів дозволяє зробити висновок про доцільність першочергового здійснення з метою професійного психологічного відбору психодіагностики рівня *психологічної придатності або готовності* кандидата до діяльності. Остання – це довготривалий психічний стан і структурно складається з комплексу суб'єктивних і об'єктивних компонентів, включає в себе мотиви, інтереси, здібності, темпераментні, 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 та структура інтелекту, показники креативності, активності), а також професійно важливі темпераментні і 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 та цінностей індивіда. Дослідження також показало, що з метою професійно-психологічного відбору поліцейських Національної поліції України доцільно використовувати запропонований психологами ДКЗ НПУ комплекс валідних та надійних психодіагностичних методик, який уможливорює визначення індивідуально-психологічних рис і властивостей, які входять до структури психологічної готовності до діяльності і адекватно відображують структуру особистості (її здібнісну, мотиваційну та характерологічну складові): вербальних і невербальних тестів кристалічного і вільного інтелекту, мотивації професійної діяльності (Річі-Мартіна); тестів визначення сили та лабільності нервової системи (тепінг-тест), характерологічного опитувальника ІГО Л. Собчик. Вважаємо, що з метою подальшого вдосконалення прогностичних можливостей діагностичного обстеження і підвищення ефективності професійного психологічного відбору поліцейських запропонований комплекс доцільно доповнити проєктивними тестами ваблень та рис характеру (Л. Сонді, Г. Роршаха), тестами креативності або дивергентного мислення (Дж. Гілфорда), методиками діагностики рівня емоційного інтелекту, а також апаратурними методами діагностики мотивації і правдивості особи, такими як опитування з використанням поліграфа.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2015. – № 40–41 (9 жовтня). – Стор. 1970. – Ст. 379.
2. Бандурка А.М. Професіоналізм и лидерство / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков : ТИТУЛ, 2006. – 578 с.
3. Барко В.І. Профілактика адиктивної поведінки у працівників ОВС України : навч. посібник / В.І. Барко, І.В. Клименко, В.О Криволапчук. – К. : НАВС, 2009. – 52 с.
4. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Изд-во полит. литературы, 1975. – 304 с.
5. Литвинова Г.А. Социально-психологическое обеспечение деятельности полиции Баварии (Германия) / Г.А. Литвинова // Юридическая психология. – 2010. – № 3. – С. 32–36.
6. Свон Р.Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России / Р.Д. Свон. – СПб. : Алетейя, 2000. – 296 с.
7. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности / Л.Н. Собчик. – М. : ИПП-ИСП, 2000. – 382 с.
8. Чарльз М.Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России / М.Т. Чарльз. – СПб. : Алетейя, 2000. – 268 с.
9. Шадриков В.Д. Способности, одаренность, талант / В.Д. Шадриков // Развитие и диагностика способностей. – М. : Наука, 1991. – С. 5–17.
10. Цветков В.Л. Полицейская психология : опыт Испании / В.Л. Цветков // Психопедagogика 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.

Отримано 13.02.2017