

УДК 159:351.745.5

Литвин В. В. – здобувач кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, м. Київ

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КАДРІВ

Здійснено порівняльний аналіз психодіагностичного інструментарію професійно-психологічного відбору в Україні та зарубіжних країнах (США, Франція, Італія, Велика Британія, Російська Федерація). Висвітлено основні етапи відбору кандидатів на службу в Національній поліції України. Зазначено ключові психологічні якості кандидата, що мають відповідати вимогам до професії поліцейського.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір, психодіагностична методика, органи Національної поліції України, професіограма, психологічний профіль.

На сучасному етапі реформування всіх ланок органів виконавчої влади поживався інтерес до питання щодо вдосконалення діяльності Національної поліції. Трансформаційні процеси, розпочаті в правоохоронній сфері минулого року, покликані гарантувати стабільність, економічне зростання, безпеку громадян й держави. Це передбачає якісну зміну системи кадрового забезпечення, що ґрунтується передусім на професійному психологічному відборі кандидатів на службу в Національній поліції України.

Робота патрульного поліцейського є досить специфічною. Професійний психологічний відбір полягає у виявленні низки якостей, якими має оволодіти патрульний поліції, щоб успішно виконувати службові завдання. Стресостійкість, співчуття, самоконтроль, толерантність, здатність самостійно приймати рішення, спритність – це не вичерпний перелік рис, які мають бути притаманні поліцейському, ураховуючи вимоги сьогодення.

Професійний психологічний відбір є складовою професійної орієнтації як практичного напрямку психологічного забезпечення професійної діяльності. Вона становить систему форм, методів і

засобів впливу на кандидата з метою формування та оптимізації професійного самовизначення. Профорієнтація ґрунтується на врахуванні професійно важливих особистісних характеристик людини, потреб кадрового забезпечення органів і підрозділів Національної поліції України. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами й можливостями особи та потребами системи Національної поліції України у фахівців за основними видами діяльності [1, с. 8].

Розробленню питань професійного психологічного відбору, зокрема до правоохоронної сфери, присвятили праці загальновідомі вітчизняні та зарубіжні науковці, а саме: В. Андросюк, А. Алдвін, О. Бандурка, В. Барко, І. Бобкова, Б. Бовін, В. Бодров, Л. Бурлачук, В. Васильєв, К. Гуревич, Ю. Ірхін, Л. Казміренко, Б. Кулагін, Г. Литвинова, М. Мексон, П. Мучинський, М. Мягих, В. Петров, М. Свон, Л. Собчик, О. Столяренко, Ф. Хедоури, В. Цветков, Р. Чарльз, О. Шаповалов, Е. Янстронг та ін.

Загальновідомо, що професійний психологічний відбір спрямовано на визначення за допомогою психодіагностичних методик мотиваційної, психофізіологічної та соціально-психологічної придатності кандидатів до служби в Національній поліції України.

Метою цієї статті є висвітлення загальноприйнятих і найефективніших психодіагностичних методик професійно-психологічного відбору як в Україні, так і за кордоном (США, Італія, Велика Британія, Російська Федерація та ін.).

Приєм на службу до Національної поліції України є складовою професійної орієнтації населення, яку провадять відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року № 580-VIII, наказу МВС України «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України» від 26 січня 2016 року № 50, наказу МВС України «Про затвердження Порядку відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України» від 15 січня 2015 року № 29, наказу МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок відбору, вивчення, проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які приймаються на службу в органи внутрішніх справ України» від 31 травня 2001 року № 10, наказу МВС України «Про організацію професійної підготовки осіб

рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України» від 25 листопада 2003 року № 1444 тощо.

До лав Національної поліції України приймають на добровільних засадах. Будь-який громадянин України віком від 18 років, який має повну загальну середню освіту, незалежно від раси, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання має право на участь у конкурсному відборі до лав Національної поліції України [2].

Професійний психологічний відбір кандидатів здійснює безпосередньо підрозділ, у якому кандидат прагне проходити службу. Професійний відбір застосовано на принципах ґрунтовного та всебічного аналізу ділових, моральних, психологічних і психофізіологічних особливостей кандидата, що передбачає декілька етапів:

- попереднє вивчення кандидатів (співбесіда);
- психологічний відбір кандидатів (соціально-психологічне вивчення, психодіагностика тощо);
- спеціальна перевірка (встановлення кола інтересів, відомостей про трудову діяльність, відгуків, рекомендацій);
- проходження військово-лікарської комісії (перевірка фізичного та психічного здоров'я);
- прийняття рішення.

Професійний психологічний відбір – це комплекс заходів, спрямованих на здійснення якісного укомплектування посад на засадах забезпечення відповідності професійно важливих індивідуально-психологічних якостей і можливостей бажаних проходити службу в лавах Національної поліції України [1, с. 13]. Попереднє профорієнтаційне консультування, соціально-психологічне вивчення та аналіз психологічних процесів передують проходженню військово-лікарської комісії та проведенню подальших етапів відбору.

Інтервенти професійного психологічного відбору оцінюють:

- рівень розвитку пізнавальних та інших психічних процесів особистості;
- адаптаційний потенціал і нервово-психічну стійкість;
- рівень розвитку спеціальних професійно важливих якостей особистості;
- провідні мотиви професійної діяльності;
- поліцейсько-професійну спрямованість.

Психологічний відбір є процесом вивчення представниками центрів практичної психології особистісних, інтелектуальних якостей та висвітлення рівня інтелектуально-мотиваційної і психологічної готовності кандидатів до служби в Національній поліції України.

В Україні психологічний відбір здійснюють: центри практичної психології при МВС України, центри практичної психології при головних управліннях Національної поліції України, практичні психологи, психологи підрозділів психологічного забезпечення навчальних закладів МВС України.

У процесі психологічного відбору залежно від його завдань, характеру контингенту і професійних вимог може бути передбачено оцінку, по-перше, біологічно стійких психофізіологічних якостей (пороги відчуття та сприйняття, типологічні властивості вищої нервової діяльності, психомоторні якості тощо), по-друге, соціально-психологічних характеристик (наприклад, спрямованість особистості, комунікативність, схильність до лідерства, конформізм), по-третє, особливостей психічних процесів, станів і властивостей. Під час цього етапу акцентують на виявленні негативних рис особистості, які вказують на категоричну непридатність кандидата до служби в поліції. Зокрема, ідеться про:

- агресивність, надмірну емоційність, неврівноваженість;
- насильницьку мотивацію;
- депресивні стани, думки про самогубство тощо [3].

Психологічний відбір кандидатів на службу в поліції здійснюють за відповідними психодіагностичними методиками. Характерним для них залишається оцінка психічних професійних здібностей, інтелектуальної та мотиваційної готовності особи.

Оцінка психічних професійних здібностей полягає в порівнянні психологічного профілю конкретного працівника з психологічними професіограмами тих спеціальностей, за якими він планує працювати.

Психологічний профіль – це комплекс найважливіших характеристик психічних функцій, здібностей і якостей людини. У ньому відображено індивідуальні нахили й особливості особистості, які можна застосувати на відповідній роботі. З іншого боку, у профілі фіксують особисті недоліки людини, що можуть ускладнити виконання окремих видів службової діяльності або взагалі перешкоджати реалізації будь-яких службових завдань [4].

Традиційними є такі методики відбору кандидатів на службу в поліції: короткий орієнтований тест, тест Р. Кеттелла, тест на визначення спрямованості особистості Смекала–Кучера, психодіагностичний опитувальник Л. Т. Ямпольського, опитувальник FPI, восьмиколірний тест М. Люшера.

В Україні під час психологічного відбору кандидатів на службу в патрульній поліції протягом 2015–2016 років урахували три ключові вимоги до кандидата: ділові, особистісні та спеціальні фахові (професійні) якості.

Ділові якості – це певні властивості, які визначають здатність до виконуваної роботи: організаторські здібності, ерудованість у певних галузях, знання законодавчої бази, яка регулює його діяльність, тощо. Особистісні якості – емоційно-вольові риси, пов'язані з доброзичливістю, толерантністю, тактовністю, здатністю налагоджувати взаємини з колегами та населенням. Спеціальні фахові якості – це спеціальні знання й уміння, а також особистісні риси, необхідні для успішної реалізації функціональних обов'язків [1, с. 37].

Система психологічного відбору до нової патрульної поліції України передбачала такі складові:

- попереднє вивчення кандидата;
- психодіагностичне вивчення за допомогою опитувальника MMPI-2 (в модифікації Л. Ф. Бурлачука), спроможного з високим ступенем достовірності виявляти риси й типи характеру, визначати стиль поведінки та спілкування, діагностувати здатність до адаптації, приховані психічні відхилення, оцінити професійну придатність, вивчити емоційний стан і прояви стресу, прогнозувати ймовірність і зміст труднощів у різних видах трудової діяльності;
- співбесіда з кандидатом (за умови, що за результатами проведеної методики було виявлено певні відхилення від норми, навіть за однією зі шкал тесту MMPI-2);
- надання висновку про придатність чи непридатність до служби в патрульній поліції.

У США сучасна система професійного психологічного відбору передбачає декілька етапів:

- 1) попередня співбесіда, у межах якої застосовують базовий тест на виявлення загальних навичок (уміння читати, писати, рахувати тощо);

2) тестування фізичної підготовки кандидата. На цьому етапі особі пропонують визначити алгоритм дій у певній проблемній ситуації або запобігти їй (наприклад, звільнення заручників; затримання особи, яку застали під час вчинення тяжкого або особливо тяжкого злочину; рятування людини під час виникнення пожежі, автокатастрофи тощо);

3) психологічна діагностика, за якої кандидат має пройти тест, що складається з 567 питань (MMPI), унаслідок чого може бути виявлено певні відхилення в психічному здоров'ї особистості (депресія, істеричність, параноя тощо), здатних перешкоджати службі в підрозділах поліції США. Під час вивчення відповідей діагност аналізує приховані індивідуальні тенденції та психопатологічні переживання кандидата.

Окрім обов'язкового тесту MMPI, інколи застосовують тест Амтхауера (TSI), спрямований на визначення структури інтелекту, що виявлення здатності логічно мислити, запам'ятовувати певні деталі та нестандартно виконувати певні завдання. Затребуваним залишається тест Айзенка, який дає змогу виявити екстраверсію (прагнення до спілкування) – інтроверсію (сором'язливість) та нейротизм (емоційну стабільність).

Після успішного завершення зазначених етапів кандидатів пропонують пройти перевірку на поліграфі. Результати цієї перевірки мають рекомендаційний характер. Ініціатор опитування самостійно приймає рішення про доцільність чи недоцільність їх урахування [4].

Так, заходи професійно-психологічного відбору до лав поліції Італії передбачають попереднє психологічне обстеження, за результатами якого здійснюють детальне психологічне вивчення особи. Інструментарієм тут слугують визнані на світовому рівні Міннесотський багатопрофільний опитувальник особистості (MMPI), 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла (16 PF) та Каліфорнійський особистісний опитувальник (CPI).

Під час інтерв'ювання кандидата може бути застосовано тест так званих ділових ситуацій. Він полягає в наведенні певних прикладів службових ситуацій, щодо яких особі потрібно визначити алгоритм дій. Ураховуючи відповіді, діагност аналізує рівень усвідомлення кандидатом відповідальності цієї професії та окремі його ділові якості, зокрема вміння долати конфліктні ситуації, координувати дії колег, налагоджувати відносини з різними категоріями громадян, колегами та ін. [5].

У Великій Британії та Ірландії професійний психологічний відбір передбачає:

- вивчення освітнього рівня та психологічних якостей;
- визначення фізичних якостей та медичний огляд;
- спеціальну перевірку.

Перший етап конкурсного відбору триває близько п'яти годин. Його проводять у центрах відбору, що функціонують під егідою Національного агентства вдосконалення поліцейської діяльності. Тестові випробування, які розробляють психологи агентства, містять:

- структуроване інтерв'ю загальної компетентності (протягом 20 хвилин кандидат повинен відповісти на чотири запитання, що стосуються його соціальної компетентності, комунікабельності, особистої відповідальності, мотивації, уміння вирішувати проблемні ситуації, працювати в групі тощо);

- логічний числовий тест (протягом 12 хвилин потрібно виконати 25 завдань);

- вербальний тест логічних міркувань, який охоплює складається з 30 завдань. Особі пропонують певну ситуацію, додаткові дані, а також низку логічних висновків, що з цього випливають. Завдання полягає в тому, щоб вивчити ситуацію та протягом 25 хвилин аргументувати правильність чи хибність наведених логічних висновків;

- дві письмові вправи, в одній із яких кандидат має описати певну проблему, а в іншій – інцидент;

- чотири інтерактивні вправи. Кандидатові послідовно дають чотири письмові завдання. Після п'ятихвилинної підготовки він має зіграти роль певного співробітника, який працює з відвідувачами. Роль відвідувачів виконують спеціально підготовлені актори, що діють за чітко визначеним сценарієм.

Осіб, які успішно пройшли перший етап відбору, допускають до другого, у межах якого перевіряють їхні фізичні здібності, зокрема шляхом медичного обстеження. На третьому етапі кандидати підлягають спеціальній перевірці. Осіб, які успішно пройшли конкурсний відбір, приймають на службу із дворічним випробувальним терміном, упродовж якого вони проходять професійну поліцейську підготовку [5].

Професійний відбір до правоохоронних органів Російської Федерації також є поетапним. Рішення щодо непридатності

кандидата, прийняте на будь-якому етапі зазвичай припиняє подальшу процедуру його обстеження, тобто кожен етап відбору є самостійним відносно прийняття рішення щодо професійної придатності.

Першим етапом професійного відбору є соціально-правовий. Він полягає в перевірці відповідності кандидата певним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в армії), правовим і моральним нормам. Кадрові апарати на цьому етапі досить часто приймають рішення щодо непридатності кандидата до служби в поліції.

Другий етап передбачає відбір за медичними показниками. Він спрямований на виявлення можливої патології, що може перешкоджати професійній діяльності, зокрема поглиблене вивчення психіки кандидата з метою виявлення прихованих форм нервово-психічної патології. Медичний відбір здійснюють військово-лікарські комісії.

Наступним етапом професійного відбору є психологічний, який більше орієнтований на виявлення психопатології, ніж на визначення професійно важливих якостей.

Обов'язкове психодіагностичне обстеження здійснюють на підставі комплексу тестових завдань – тестової батареї, затвердженої відповідними наказами МВС, що вміщує:

- опитувальник ММРІ (адаптація Ф. Б. Березіна та М. П. Мірошникова);
- інтелектуальні тести, зокрема прогресивні матриці Равена і короткий орієнтовний тест;
- колірний тест Люшера.

За результатами тестування кандидат проходить додаткову співбесіду.

У практиці обстеження розроблено спеціальні критерії визначення «групи ризику» під час відбору кандидатів на службу. До таких груп належать, особи з низьким рівнем інтелекту (менше 28 балів за тестом Равена), несприятливим профілем особистості за тестом ММРІ (високі значення шкал тривожності, депресії, інтроверсії тощо) та вегетативними розладами [6].

Отже, зазначене дає змогу констатувати чималу кількість систем професійного відбору та професійної підготовки кандидатів до служби в них. Але основні завдання будь-яких правоохоронних органів залишаються однаковими для всіх:

захист прав і свобод громадян, антитерористична діяльність, надання сервісних послуг тощо.

Поліцейський нині є не просто правоохоронцем, діяльність якого стосується лише профілактики чи розслідування злочинів, а й виконує роль представника надзвичайної служби, покликаної надавати будь-яку допомогу (police service). Саме загальновизнані психодіагностичні методи (опитувальник ММРІ, короткий орієнтовний тест, опитувальник Р. Кеттелла, Каліфорнійський особистісний опитувальник тощо) дають змогу діагностам визначити відповідність професійно важливих, індивідуально-психологічних якостей кандидата вимогам професії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органи внутрішніх справ України : навч. посіб. / С. М. Ірхіна. – Київ : Київ. нац. ун-т внутр. справ, 2007. – 168 с.
2. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – 40–41. – Ст. 379.
3. Професійний психологічний відбір [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bibliograph.com.ua/psihologia-2-1/77.htm>. – Назва з екрана.
4. Баклицький І. О. Прогнозування успішності діяльності працівника [Електронний ресурс] / І. О. Баклицький // Бібліотека українських підручників : [сайт]. – Режим доступу: http://libfree.com/17401768_psihologiyaprognozuvannya_uspishnost_i_diyalnosti_pratsivnika.html. – Назва з екрана.
5. Асямов С. В. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров : учеб. пособие / С. В. Асямов, Д. М. Миразов, А. А. Таджикиев, А. С. Якубов. – Ташкент : Fanvatexnologiya, 2010. – 452 с.
6. Курс лекцій з навчальної дисципліни «Профорієнтація і профвідбір» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uad.exdat.com/docs/index-670664.html>. – Назва з екрана.

Стаття надійшла до редколегії 12.04.2017
