
PSYCHOLOGY

Пути оптимизации профессионального отбора персонала Национальной полиции Украины (психолого-правовой аспект)

В. И. Барко, В. В. Барко, В. П. Остапович, Л. С. Процык

Государственный Научно-исследовательский институт Министерства внутренних дел, Киев, Украина
Corresponding author. E-mail: barkoua@ukr.net; barkowork@ukr.net; vp1967@ukr.net; protsyk14@gmail.com

Paper received 30.01.19; Accepted for publication 08.02.19.

<https://doi.org/10.31174/SEND-PP2019-187VII76-17>

Аннотация. Статья посвящена проблематике поиска психологических и правовых возможностей оптимизации осуществления профессионального отбора персонала Национальной полиции Украины. Проанализирован зарубежный и отечественный опыт проведения психологического отбора полицейских, рассматривается типичный психодиагностический инструментарий, который при этом используется. Делается вывод о том, что существующая в государстве нормативная база проведения отбора полицейских нуждается в совершенствовании в направлении оптимизации психологической ее составляющей – разработки научно обоснованного комплекса психодиагностических методик, определении психологических требований профессии к личности полицейского, установлении показателей психологической пригодности к полицейской деятельности. В статье, на основе системного подхода, теории черт и теории ведущих тенденций обосновывается целесообразность внедрения трехкомпонентной системы психологического отбора полицейских, предусматривающей психодиагностику направленности, способностей и характерологических сферы личности кандидатов на должности полицейских, предлагается оптимальный комплекс психодиагностических методик для определения профпригодности личности к полицейской деятельности.

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

Введение. Национальная полиция Украины (НПУ) – это новый государственный правоохранительный орган. В соответствии с Законом Украины «О Национальной полиции» от 2 июля 2015 г., целью ее деятельности является реализация государственной политики в сфере защиты прав, свобод и законных интересов граждан Украины, иностранных граждан, лиц без гражданства; защита объектов права собственности; противодействие преступности; охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности. В отличие от ее предшественника – милиции – Национальная полиция Украины построена по образцу полиций ведущих западноевропейских стран; сотрудники украинской полиции выполняют служебные задачи в тесном взаимодействии с населением, действуют на основе неукоснительного соблюдения законности, прав человека и гражданина [1].

Составной частью НПУ являются подразделения участковых офицеров и патрульной полиции, деятельность которых основывается на взаимодействии с населением на принципах партнерства и направлена на сотрудничество с гражданами, обеспечение общественного порядка и безопасности лиц, защиты их прав, свобод и законных интересов, предотвращения уголовных, административных правонарушений; предупреждение, выявление и пресечение правонарушений, случаев насилия в семье и т. п. Эти подразделения являются наиболее многочисленными, приближенными к населению и выполняют превентивные и сервисные правоохранительные функции. Служебная деятельность полицейских относится к сложным видам, условия работы полицейских нередко приводят к появлению психологических проблем: конфликтов, недовольств, посттравматических стрессовых расстройств, склонности к девиантному поведению и профессиональной деформации [3-5]. От полицейских

ожидается существенное улучшение и повышение эффективности деятельности. Такое повышение должно основываться на подборе персонала с высоким уровнем профессиональной пригодности и психологической готовности к выполнению сложных служебных обязанностей. Зарубежные авторы отмечают, что профессиональная подготовка современного полицейского является затратным процессом (на трехмесячное начальное обучение патрульного полицейского в США тратится более 100 тыс. долларов), поэтому ошибка при отборе кандидата дорого стоит обществу [11].

Действующая нормативная база деятельности Национальной полиции Украины предусматривает проведение комплексной процедуры профессионального отбора кандидатов. Для вступления в должность кандидату необходимо иметь полное среднее образование, возраст 18 лет. В соответствии с приказом МВД Украины от 25.12.2015 № 1631 «Об организации отбора (конкурса) и продвижения по службе полицейских» дальнейший отбор включает в себя медицинский осмотр, профессиональный тест на знание законодательной базы, проверку общих способностей и навыков, личностных характеристик кандидатов, собеседование с полицейской комиссией, проверку физической подготовленности, проверку с использованием полиграфа [2]. Психологическое тестирование является важной составляющей отбора. С целью диагностики общих способностей используются тесты уровня и структуры интеллекта, для определения характерологических особенностей – субъективные опросники. Тестирование личностных характеристик проводится с целью выявления черт, типов темперамента и характера, стиля поведения кандидата и пригодности к службе в условиях повышенного психологической нагрузки. В соответствии с Законом Украи-

ны «О Национальной полиции» процедуру конкурсного отбора осуществляют независимые Полицейские комиссии, в состав которых обязательно входят представители общественности. Однако пока отсутствует теоретическое обоснование подбора психодиагностических методик отбора полицейских, не определен их перечень, отсутствуют научно обоснованные показатели профессиональной пригодности личности к полицейской деятельности.

Краткий обзор публикаций по теме. Исследованиями психолого-правовых основ профессионального отбора полицейских в нашей стране и за рубежом занимались юристы, психологи и социологи: Д. Александров, А. Бандурка, В. Барко, Дж. Барретт, М. Дюнэтт, Е. Землянская, Р. Кохрэйи, А. Кудермина, Т. Малкова, В. Петров, А. Сошников, Р. Тетт, А. Шаповалов, С. Яковенко и другие [3-12]. За последние 20 лет разработаны профессиограммы массовых милицейских профессий, методики профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в МВД Украины. В публикациях представлена информация об индивидуальных психологических, социальных и психофизиологических свойствах и качествах личности, необходимых для овладения профессиональной правоохранительной деятельностью [4; 5]. Зарубежные исследователи также уделяли значительное внимание психологическому отбору полицейских, разработали многочисленные методики психологической диагностики профпригодности кандидатов и критерии ее оценки [8; 10; 11-14]. Анализ зарубежных научных источников показал, что в демократических странах Запада психологическому отбору в ряды полиции уделяется значительное внимание. Проводятся многодневные процедуры, в ходе которых кандидаты обязательно проверяют на уровень сформированности общих способностей, мотивацию профессионального выбора и характерологические особенности, стрессоустойчивость и готовность к действиям в сложных условиях. Среди психодиагностических методов зарубежные психологи чаще всего используют опросники NEO PI (Опросник Большой пятерки) и NEO PI-R (Модифицированный опросник Большой пятерки); IPI (Личностный опросник Инвальда); EPQ (Личностный опросник Г. Айзенка); MMPI (Миннесотский многофакторный личностный опросник); CPI (Калифорнийский личностный опросник); PCI (Личностный характерологический опросник); 6 PF (16-факторный опросник Р. Кэттэлла); тесты IQ (уровень интеллекта) Р. Амтхауера, Д. Векслера, Г. Айзенка и т. п.; из проективных методов диагностики на западе чаще всего используется тест Г. Роршаха [11; 13]. Лояльность кандидата исследуется при помощи опросов с использованием полиграфа. Многочисленные исследования подтверждают положительную корреляционную связь между успеваемостью профессиональной деятельности полицейских и уровнем интеллекта, а также личностными чертами, такими, как добросовестность, экстравертированность, эмоциональная стабильность, спонтанность, коммуникабельность, открытость опыту и т.д. ($r = 0,20-0,65$), а также отрицательная связь между успеваемостью и такими качествами, как тревожность, интроверсия, сензитивность, ригидность,

депрессивность, демонстративность [13]. Теоретической основой психодиагностических исследований в полиции является бихевиористическая теория черт (свойств), согласно которой поведение человека является функцией черт и ситуации, знания черт полицейского позволяет прогнозировать его поведение в широком классе ситуаций [7; 17]. Однако научных исследований, посвященных обоснованию психологическим требованиям к профессиональному отбору полицейских Национальной полиции Украины, до настоящего времени не проводилось.

Целью данного исследования является выяснение возможных направлений совершенствования психологической составляющей профессионального отбора полицейских НПУ Украины на основе разработки оптимального психодиагностического инструментария отбора лиц на должности полицейских НПУ, определение психологических особенностей деятельности полицейских, профессионально важных качеств успешного полицейского, психодиагностических показателей профпригодности для проведения профессионального отбора полицейских.

Материалы и методы. С целью изучения психологических особенностей служебной деятельности полицейских и профессионально важных качеств специалистов в течение 2018 года проведено экспериментальное исследование. В нем приняли участие 720 полицейских подразделений патрульной полиции и участковых офицеров из 20 областей Украины; 505 полицейских составляли мужчины, 215 – женщины. Возраст обследованных колебался от 19 до 26 лет, специальные звания респондентов – рядовые, капралы и сержанты полиции. Стаж работы респондентов в полиции от 1 до 3 лет. В процессе исследования использовались методы наблюдения и включенного наблюдения за деятельностью полицейских, хронометража служебных действий, звуко- и видеозаписи, анкетирование, психологической диагностики, тестирования, интервьюирования, экспертной оценки, критических инцидентов, математической статистики. Пути совершенствования отбора в полицию определялись с учетом принципа *оптимизации*, что означает выбор наиболее подходящих к конкретным условиям методов и методик психологического отбора. Данный принцип опирается на психологически обоснованное принятие и осуществление наиболее рационального для данных условий решения. От начала и до его принятия реализовывались основные этапы процесса (продумывание вариантов; ознакомления с результатами сравнения способов решения похожей задачи, сокращение количества вариантов до двух; сравнения ожидаемых расходов, выбор одного варианта, соответствующего критериям оптимизации). Также оптимизация означает определение рационального количества психодиагностических методик, позволяющих при минимальных затратах времени и ресурсов диагностировать главные составляющие профессиональной пригодности человека и прогнозировать успешность профессиональной деятельности. С оптимизацией тесно связан принцип *комплексности* профессионального отбора, означающий необходимость охвата диагностической процедурой основных профессионально важных качеств кандидатов. Комплексность

требует взаимного дополнения результатов, полученных от использования различных методик. Такое взаимодополнение увеличит точность прогноза и позволит снизить вероятность ошибок отбора. Последнее требование весьма важно, американские исследователи (Дж. Барретт с коллегами) подчеркивают, что далеко не всегда названия опросников и наименования шкал измеряют один и тот же психологический конструкт [13, с. 500].

Результаты и их обсуждение. Наши исследования показали, что существующие отечественные системы психодиагностики профпригодности полицейских характеризуются отсутствием четких методологических ориентиров. Анализ четырехлетнего опыта профессионального психологического отбора кадров украинской полиции показал, что в процессе изучения кандидатов внимание обращалось на незначительное количество личностных характеристик. Также недостаточно внимания уделялось использованию методов, которые позволяют оценить добросовестность, принципиальность, лояльность кандидата, коммуникативный потенциал, способности и т. п. В целях дальнейшей оптимизации и комплексности отбора персонала полицейских подразделений принципиально важно определить исходные методологические позиции. Психодиагностика профессиональной пригодности традиционно основана на представлении о свойствах (чертах), как относительно устойчивых характеристиках человека, мало меняющихся во времени и позволяющих прогнозировать его поведение (Р. Кэттэлл). Математическое сказанное можно представить формулой: $B = f(p, s)$,

Где: B – поведение, p – черта, s – ситуация.

Под чертой (*trait*), или качеством (*personal quality*), понимаем устойчивую описательную переменную, которая предопределяет поведение человека и формируется под влиянием организмического, индивидуального и личностного уровней. Формы поведения, которые соответствуют качествам (характеристикам), достаточно устойчивы и проявляются в различных ситуациях, определяет их трансситуативную стабильность. Подсистема конституциональных черт не является культурно и популяционно специфической, их психодиагностика позволяет прогнозировать поведение человека в широком классе ситуаций. Сторонники теории черт разработали несколько моделей личности, среди которых наиболее известны модели Г. Айзенка, Р. Кэттэлла, Л. Собчик.

Теория Г. Айзенка построена по иерархическому принципу и включает описание трехфакторной модели психодинамических свойств (экстраверсия-интроверсия, нейротизм-стабильность и психотизм) первые два фактора являются исходными, модель Г. Айзенка является ортогональной, факторы независимы друг от друга. Модель личности Л. Собчик несколько отлична, базовыми ортогональными чертами здесь являются экстраверсия-интроверсия и нейротизм-агрессивность, они дополняются ортогональными факторами: ригидность-эмотивность и сензитивность-спонтанность. Теория Р. Кэттэлла исходит из построения личностного профиля на основе черт, позволяющего прогнозировать поведение человека. В структуре личности он выделял исходные и поверх-

ностные черты, по функциональному признаку выделял темпераментные, характерологические и динамические [7, с. 45; 9, с. 57].

Дальнейшие исследования индивидуальных различий, классификация их по категориям личностных качеств с использованием факторного анализа позволила исследователям выделить пять факторов, проявляющих стойкость в различных выборках и социокультурных условиях (П. Коста, Дж. Мак Кра (Paul Costa, Jeff McCrae). Полученная структура личности называется «Большая пятерка» и состоит из следующих измерений (в скобках приводятся прилагательные, получившие наибольшие факторные нагрузки): 1) экстраверсия (коммуникабельный, энергичный, активный); 2) уступчивость (сензитивный, добросердечный, доверчивый, склонный к сотрудничеству, неконфликтный); 3) добросовестность (настойчивый, добросовестный, ответственный, дисциплинированный, организованный); 4) нейротизм (беспокойный, невротический, подавленный); 5) открытость опыту (интеллект, фантазия, независимость мышления, нестандартность). На основе пятифакторной модели личности разработаны личностные опросники NEO PI и NEO PI-R (П. Коста и Дж. Мак Кра). О. Джон, Л. Науман и С. Сото в 2008 году разработали свой вариант опросника – BFI «Big Five Inventory» («Опросник Большой пятерки», адаптация В. Барко) [5; 15].

В процессе исследования была выдвинута гипотеза о том, что все указанные теории могут объединяться в пределах общего методологического подхода на основе идей Г. Айзенка и Л. Собчик. Этот подход основывается на ортогональной модели личности и может быть назван «Концепция ведущих тенденций». Авторы статьи придерживались концепции, в которой определяющей типологической чертой является присутствие на всех уровнях личности эмоционально-динамического паттерна, проявляющегося одной или несколькими ведущими тенденциями. Ведущая тенденция представляет собой устойчивое качество личности, уходящее корнями к типу высшей нервной деятельности, конституционально заданным свойствам; далее – определяет индивидуальные свойства адаптационных механизмов, стиль мышления, межличностного поведения, силу потребностей и мотивации, тип реакции на стресс. Стойкая ведущая тенденция влияет на формирование более высоких уровней ориентации личности – социальной направленности, иерархии ценностей, сознательной мотивации, нравственных ориентиров. Интегративным центром этого конструкта является самосознание. В соответствии с этим, индивидуально-личностная типология при определении профессиональной пригодности личности к деятельности базируется на противопоставлении восьми контрастных свойств, являющихся ортогональными и соотносящимися с параметрами нервной системы: активированность-инактивированность, лабильность-инертность, динамичность возбуждения-динамичность торможения, сила-слабость [8, с. 41].

В целях проверки гипотезы проведено экспериментальное исследование, направленное на определение связи между базовыми шкалами некоторых личностных опросников в пределах ортогональной модели.

Для исследования выбраны достаточно надежные и валидные психодиагностические методики, позволяющие осуществлять диагностику черт личности, а именно: 1) «Индивидуально-типологический опросник», ИТО (Л. Собчик, украиноязычная адаптация В. Барко), содержит восемь шкал (1 – экстраверсия, 2 – спонтанность, 3 – агрессивность, 4 – ригидность, 5 – интроверсия, 6 – сенситивность, 7 – тревожность, 8 – лабильность); 2) «Стандартизированный метод исследования личности», СМЛ (Л. Собчик), включает десять основных шкал (1 – сверхконтроль, 2 – депрессивность, 3 – демонстративность, 4 – импульсивность, 5 – женственность, 6 – ригидность, 7 – тревожность, 8 – индивидуалистичность, 9 – оптимизм, 0 – социальная интроверсия); 3) проективный тест «Портретные выборы» (Л. Сонди), содержит восемь шкал влечений (1 – сексуальная недифференцированность, 2 – садизм, 3 – эпилептоидность, 4 – демонстративность, 5 – кататонические проявления, 6 – паранойяльные тенденции, 7 – депрессивность; 8 – маниакальность), 4) Опросник Большой Пятерки, ОБП (О. Джон, Л. Науман и С. Сото, адаптация В. Барко) представленный пятью шкалами (1 – экстраверсия, 2 – уживчивость, 3 – добросовестность, 4 – нейротизм, 5 – открытость опыту); 5) опросник «Диагностика межличностных отношений», ДМВ (Т. Лири), дифференцирует восемь типов межличностных отношений (1 – властно-лидирующий, 2 – независимо-доминирующий, 3 – прямолинейно-агрессивный, 4 – недоверчиво-скептический, 5 – покорно-скромный, 6 – зависимый-послушный, 7 – конвенциональный, 8 – ответственно-великодушный). Основной методикой определения ведущих тенденций выбран опросник ИТО (Л. Собчик), со шкалами этого опросника проводилось сопоставление шкал других тестов. Опрос проводился на добровольных началах в групповой форме, использовались двуязычные (украинский и русскоязычный) варианты.

Выявленные связи в целом подтвердили теоретические представления и выдвинутую гипотезу. Базовые шкалы ортогональной модели личности по ИТО коррелируют с соответствующими шкалами использованных в исследовании методик ($r = 0,39-0,65$; $p = 0,01$). Так, экстраверсия положительно коррелирует со шкалой 9 (оптимизм) опросника СМЛ, шкалой 8 (маниакальность) теста Л. Сонди, шкалой 1 (экстраверсия) ОБП, октантом 1 (властно-лидирующий) и 8 (ответственно-великодушный) опросника ДМО. Тревожность связана положительными коэффициентами корреляции со шкалой 7 (тревожность) опросника СМЛ, шкалой 7 (депрессия) метода портретных выборов Л. Сонди, шкалой 4 (нейротизм) ОБП и октантом 6 (зависимо-послушный) опросника ДМО, отрицательно коррелирует со шкалой 2 (садизм) теста Л. Сонди. Ригидность положительно коррелирует со шкалами 6 (ригидность) и 8 (индивидуалистичность) по СМЛ, шкалой 6 (паранойяльность) теста Л. Сонди, шкалой 3 (добросовестность) ОБП и октантом 4 (недоверчиво-скептический) опросника ДМО.

Полученные значимые коэффициенты корреляции еще раз подтверждают конструктивную валидность использованных в исследовании опросников, а также

правильность подхода на основе теории ведущих тенденций в целях психологической диагностики личностных черт. Прослеживается взаимодополняемость комплекса методик, а также то, что ортогональная модель соответствует требованиям оптимальности. Примененный комплекс методик вписывается в модель индивидуальности, предполагающей диагностику трех основных составляющих личности (по С. Рубинштейну): подсистемы конституциональных свойств, характерологических черт и способностей, высших социально-психологических личностных проявлений (направленности).

Значимые корреляционные связи между шкалами опросников ИТО, СМЛ и ДМО были ожидаемыми (исследование подтвердило результаты, ранее полученные Л. Собчик). Выявление статистически значимых корреляций между шкалами ИТО и ОБП (в частности между шкалами сенситивности и уживчивости (0,56), а также шкалами ригидности и добросовестности (0,57) позволяет сделать вывод о том, что использование ОБП подтвердило целесообразность применения теории ведущих тенденций и правильность выбранной концепции поиска психодиагностики профпригодности полицейских.

Комплексное изучение личности полицейского, помимо типологических особенностей, должно включать исследования степени развития общих способностей, а также компонентов субъективной готовности к деятельности, в частности мотивов. Поэтому для проведения прикладных исследований в оптимальный психодиагностический комплекс целесообразно включать субъективные характерологические опросники, объективные методики изучения компонентов способностей, а также тесты для исследования мотивационной сферы.

Дальнейшее изучение трудовых функций полицейских показало, что сотрудник осуществляет свою деятельность на принципах верховенства права, соблюдения прав и свобод человека, законности, открытости и прозрачности, политической нейтральности, взаимодействия с населением на принципах партнерства. Полицейские руководствуются в работе: Конституцией Украины, законами Украины «О Национальной полиции», «О предотвращении и противодействии домашнему насилию», «Об административном надзоре за лицами, освобожденными из мест лишения свободы», «О социальной адаптации лиц, отбывающих или отбывших наказание в виде ограничения свободы или лишения свободы на определенный срок», «Об участии граждан в охране общественного порядка и государственной границы», другими актами законодательства Украины, нормативно-правовыми актами МВД Украины.

Функции, выполняемые полицейским, заключаются в том, что он: осуществляет патрулирование территории обслуживания с целью обеспечения охраны общественного порядка, общественной безопасности, контроля над соблюдением правил дорожного движения; осуществляет профилактическую работу, направленную на предотвращение совершения правонарушений; выявляет причины и условия, приводящие к их совершению, принимает меры по их устранению; предпринимает меры, направленные на устра-

нение угроз жизни и здоровью физических лиц и публичной безопасности; осуществляет реагирование на заявления об уголовных, административных правонарушениях; осуществляет производство по делам об административных правонарушениях, принимает решение о применении административных взысканий и обеспечение их выполнения; доставляет задержанных лиц, подозреваемых в совершении правонарушения, принимает меры для оказания неотложной помощи лицам, пострадавшим в результате правонарушений, несчастных случаев; принимает меры для предотвращения домашнего насилия и т. п.

Установлено, что деятельность полицейских связана с высокой физической и психоэмоциональной напряженностью. Большинство опрошенных (78%) считают свой труд тяжелым, степень сложности профессии выражается в таких показателях: ненормированный рабочий день; значительные нервно-психические перегрузки; плохое питание во время службы; ночные дежурства; необходимость принятия решений в короткие сроки; чрезмерное количество контактов с людьми, необходимость значительное время работать стоя и т. п.

Обобщение содержания и характера деятельности полицейских позволяет определить *основные её характеристики*. К ним относятся: широкий спектр задач профессиональной деятельности; высокая ответственность за принятие решений; властные полномочия; высокая интенсивность профессиональных взаимодействий; значительные пространственные перемещения. Профессиональную деятельность сопровождает ряд *негативных факторов*: значительные физические и психические нагрузки, необходимость координации различных по содержанию видов деятельности; нарушения регламентированного режима труда и отдыха; нарушение режима питания; частые стрессовые и конфликтные ситуации; необходимость профессиональных контактов с опасной и социально запущенной категории правонарушителей, враждебное отношение к себе, риск заражения опасными заболеваниями.

Утвержден в установленном порядке стандарт профессионального образования полицейского, в котором приведен перечень его ключевых компетенций, а именно способность: ответственно относиться к служебной деятельности, работать в команде, предотвращать конфликтные ситуации и находить пути их решения, самостоятельно принимать решения, действовать в нестандартных ситуациях, планировать служебную деятельность, выделять главное в служебной деятельности и достигать поставленной цели, способность к адаптивности, стрессоустойчивости, самосовершенствованию путем приобретения новых знаний, умений и навыков, соблюдения профессиональной этики.

Как отмечалось, авторский подход к определению психологических параметров профессионального отбора полицейских основывался на идее С. Рубинштейна о том, что личность определяется через триединство: чего человек хочет (направленность), что он может (способности) и что он представляет собой на самом деле (характер). Эти модальности образуют динамическое целое: в жизнедеятель-

ности, человек проявляет свою направленность, реализует способности и формирует характер. Направленность определяется использованием опросников структуры мотивации; общие способности диагностируются тестами вербального и невербального интеллекта, креативности; специальные – тестами определения особенностей типа высшей нервной деятельности, психомоторики, познавательных процессов; характерологические особенности – субъективными опросниками акцентуаций характера и темперамента, типологических особенностей личности и типа межличностного взаимодействия.

Исследование психологических особенностей деятельности полицейского с использованием предлагаемого комплекса методик показало, что профессия предъявляет повышенные требования к сенсорно-перцептивной сфере полицейского. Он должен иметь высокую чувствительность анализаторов; развитый вестибулярный аппарат, хорошо ориентироваться в пространстве и времени; владеть развитыми познавательными процессами. Специалисту присущи качества *внимания* – устойчивость, концентрация, переключение, распределение и объем; способность замечать изменения. Он должен иметь хорошую оперативную и долговременную *память*; хорошие показатели зрительной, слуховой, двигательной словесно-логической и образной памяти. Высокие требования предъявляются к качествам *мышления*: нужно иметь высокую скорость, гибкость и оригинальность мышления.

Профессиональная деятельность предъявляет повышенные требования к уровню *психомоторных свойств* полицейского. Ему необходима высокая скорость простой реакции и реакции на движущийся объект; достаточная точность и координация движений. Он должен обладать значительным словарным запасом, четким произношением, способностью точно и лаконично выразить мысль.

Анализ профиля личности полицейского с помощью ИТО позволяет охарактеризовать его как линейный, расположенный в диапазоне 3-6 баллов, что свидетельствует о гармоничности личности, уравновешенность качеств. Вариабельность профилей незначительна ($\sigma=1,80-1,20$), что оказывает сбалансированность разнонаправленных тенденций. Усредненный профиль содержит три подъема: по шкалам: 1 (6,88 баллов), 8 (5,68 баллов), 2 (5,51 баллов). Полицейских можно охарактеризовать как людей со стеничным типом реагирования, высокой активностью и уровнем притязаний, контролируемостью эмоциональных реакций. Им присущи лидерство, способность к быстрому формированию навыков, стрессоустойчивость, тенденция к самореализации и противодействия влиянию среды. Исследование индивидуальных профилей позволило выделить три их типа: а) с ведущими шкалами 1 и 2 – характерные экстравертированность и спонтанность, такие полицейские хорошо взаимодействуют с населением, умеют общаться; б) с доминированием шкал 1 и 8 – такие полицейские имеют тенденцию к лидерству, упорны, прилежны, рациональны; в) с преобладанием шкал 2 и 6 – полицейским свойственна сбалансированность разнонаправленных тенденций, спонтанность, актив-

ность, высокий уровень притязаний, мотивация достижения. Использование опросника Леонгарда-Шмишека показало отсутствие акцентуаций характера и темперамента, в усредненном профиле полицейских зафиксированы некоторые повышения по шкалам 5 (гипертимность) – 14,76; 1 (демонстративность) – 14,58; 2 (застывание) – 12,43. Показатели тревожности, возбудимости, дистимичности находятся в пределах нормы.

Таким образом, профессия предъявляет определенные требования к мотивационной сфере, общим и специальным профессиональным способностям и характерологическим особенностям полицейских.

Выводы. Концептуальную схему оптимальной психологической диагностики и прогнозирования эффективности деятельности персонала полиции целесообразно строить на концепции ведущих тенденций; учитывать необходимость определения фундаментальных типологических особенностей человека. Психологические методики диагностики пригодности полицейских должны взаимно дополняться; к ним целесообразно отнести: *характерологические опросники* – индивидуально-типологический опросник ИТО (Л. Собчик, адаптация В. Барко), опросник диагностики межличностных отношений ДМВ (Т. Лири), опросник большой пятерки ОБП (О. Джон, Л. Науман и С. Сото, адаптация В. Барко); *тесты изучения общих способностей* – уровня и структуры интеллекта Р. Амтхауэра, дивергентного мышления Дж. Гилфорда; *тесты направленности личности* – опросник самоактуализации Джонса-Крэндалла, опросник структуры мотивации Ричи-Мартина, метод портретных выборов (МПВ, Л. Сонди). Исследование подтвердило, что успешное овладение профессией полицейского в значительной мере зависит от степени сформированности *главных профессионально важных качеств*: 1) средний и выше среднего уровень общих способностей; 2) высокий или средний уровень коммуникативных способностей; 3) средне-сильный тип нервной системы, высокий или средний уровень ла-

бильности; 4) высокий уровень развития специальных способностей; 5) сформированность характерологических черт (спонтанность, смелость, экстравертированность, добросовестность, уверенность, оптимизм, открытость опыту, самоконтроль); 6) средний или высокий уровень самоактуализации; 7) сформированность эмоционально-волевых качеств (способность преодолевать трудности, брать на себя ответственность, эмоциональная устойчивость); 8) достаточный уровень развития познавательных процессов и психомоторных свойств; 9) достаточная чувствительность анализаторов. *Установлены психологические и психофизиологические противопоказания к овладению профессиональной деятельностью* (критерии профессиональной непригодности): слабый тип нервной системы; низкий уровень ее лабильности; недостаточная скорость реакции; недостаточный уровень распределения и скорости переключения внимания; недостаточный уровень адаптивных резервов организма; низкий уровень интеллектуального потенциала; низкий уровень развития специальных и коммуникативных способностей; неблагоприятные для деятельности акцентуации характера; низкий уровень самоактуализации и мотивации достижения; неблагоприятные характерологические черты. Рекомендуемый перечень психодиагностических методик для проведения психологического отбора лиц в полицию, а также перечень показателей психологической пригодности к службе целесообразно отразить в нормативных документах МВД Украины, в частности, внести соответствующие изменения в «Типовой порядок проведения конкурса на службу в полицию и/или занятия вакантной должности», который утверждается соответствующим приказом Национальной полиции Украины. В дальнейшем представляется целесообразным изучить возможности использования с целью психологического отбора полицейских современных методик диагностики эмоционального интеллекта, методик диагностики толерантности к неопределенности и проективных методик, в частности, теста Г. Роршаха.

ЛИТЕРАТУРА

1. Про Національну поліцію: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41 (від 09.10.2015). СТ.379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звертання 21.01.2019).
2. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631 // Офіційний вісник України. 2016. № 6 (від 29.01.2016). Стр. 156. Ст. 320. Код акту 80463/2106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення 21.01.2019).
3. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Профессионализм и лидерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : Титул, 2006. – 578 с.
4. Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Нещерет Т. В. та ін. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет та ін. – Київ : РВЦ КНУВС ; ДП «Друкарня МВС», 2007. – 100 с.
5. Барко В. І., Кирієнко Л. А., Барко В. В. Професійний психологічний відбір на службу до поліції з використанням адаптованого індивідуально-типологічного опитувальника // В. І. Барко, Л. А. Кирієнко, В. В. Барко. – Право і безпека. Харків: ХНУВС, 2017. № 3 (66). – С. 125–132.
6. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е. А. Климов. – М. : Наука, 1995. – 186 с.
7. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики / Б. В. Кулагин. – Львов : Медицина, 1984. – 216 с.
8. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. : учеб. пособие. 7-е изд. СПб. : Питер, 2004. – 539 с.
9. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л. Н. Собчик. – СПб. : Речь, 2003. – 624 с.
10. Сошников А., Пеленицын А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы / А. Сошников, А. Пеленицын. – М. : Эксмо, 2009. – 240 с.
11. Cochraine R. E., Tett R., L. Vandecreek. Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. Criminal Justice and Behavior, 30(5):511-537 · October 2003. <https://www.researchgate.net/publication/247743668>
12. Dunnette M. D., Borman W. C. Personnel Selection and Classification Systems. Annual Review of Psychology. 1979. Vol. 30, No. 1. Pp. 477–525. DOI:

- <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>.
13. Gerald V. Barrett, Rosanna F. Miguel, Jennifer M. Hurd, Sarah B. Lueke and James A. Tan. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management Volume 32 No. 4 Winter 2003*. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>.
 14. Howard P. J., Medina P. L., Howard J. M. The Big Five locator: A quick assessment tool for consultants and trainers // *The 1996 Annual*. V. 1. San Diego: Preiffer & Company, 1996. – P.410–462.
 15. John O. P., Naumann L. P., Soto C. J. Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues // O. P. John, R. W. Robins, L. A. Pervin (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press, 2008. – P. 114–158.
 16. Antanas Janusauskas, PhD. How to Develop a Professional Police Officer? *Journal of Education and Human Development*, Vol. 2 No. 2, December 2013 ©American Research Institute for Policy Development www.aripd.org/jehd.
 17. McCormick E. J. Job and task analysis // *Handbook of industrial and organizational psychology / M. D. Dunnette (ed.)*. Chicago : Rand McNally, 1976. – P. 651–696.

REFERENCES

1. About the National Police: Law of Ukraine dated December 10, 2015 № 889-VIII // *Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 2015. No. 40-41 (dated 09.10.2015). ST.379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (application date 21.01.2019).
2. About the organization of selection (competition) and promotion in the service of the police officers: the Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 12.25.2015 № 1631 // *Official Bulletin of Ukraine*. 2016. No. 6 (dated January 29, 2016). P. 156. Art. 320. Code of the act 80463/2106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (application date 21.01.2019).
3. Bandurka A. M., Bocharova S. P., Zemlyanska E. V. *Professionalism and Leadership*. A. M. Bandurka, S. P. Bocharova, E. V. Zemlyanskaya. – Harkov : Titul, 2006. – 578 p.
4. Barko V. I., Irkhin Y. B., Nechervet T. V. and others. Professional description of the main types of activity in the Internal affairs bodies of Ukraine. / V. I. Barko, Y. B. Irkhin, T. V. Nescheret ta In. – Kyiv: RVC KNUU; State Enterprise «Printing House of the Ministry of Internal Affairs», 2007. – 100 p.
5. Barko V.I., Kiriyyenko L.A., Barko V.V. Professional psychological selection for service to the Police using an adapted Individual-typological questionnaire. Right and safety // V. I. Barko, L. A. Kiriyyenko, V. V. Barko. – Kharkiv: KHNUVS, 2017. No. 3 (66). – 125–132 pp.
6. Klimov E. A. The image of the world in different types of professions. / E. A. Klimov. –M. : Science, 1995. – 186 p.
7. Kulagin B.V. Fundamentals of professional psychodiagnostics. / B. V. Kulagin. – Lviv : Medicine, 1984. – 216 pp.
8. Muchinski P. *Psychology, profession, career: study / P. Muchinski*. – allowance 7th ed. St. Petersburg : Peter, 2004. – 539 p.
9. Sobchik L. N. *Psychology of personality. Theory and practice of psychodiagnostics*. / L. N. Sobchik. –St. Petersburg : Speech, 2003. – 624 p.
10. Soshnikov A., Pelenitsyn A. Evaluation of personnel: psychological and psychophysiological methods. / A. Soshnikov, A. Pelenitsyn. –M.: Exmo, 2009. – 240 p.

The ways of improving the professional selection of personnel of the National Police of Ukraine (psychological and legal aspect)

V. I. Barko; V. V. Barko; V. P. Ostapovich; L. S. Protsyk

Abstract. The article is devoted to the problems of searching for psychological and legal opportunities to optimize the implementation of the professional selection of personnel of the National Police of Ukraine. The authors analyze the foreign and domestic experience of psychological selection of police officers, consider the typical psychodiagnostic tools, which are used in this regard as well as the connection of the scales of the main psychodiagnostic methods with the success of the police professional activity. It is concluded that the existing regulatory framework for the selection and appointment of police officers in the state requires improvement in the direction of optimizing its psychological component - developing a scientifically based set of psychodiagnostic methods, determining the psychological requirements of a profession for a policeman, establishing indicators of psychological fitness for a police law enforcement officer's activities. Based on a systems approach, the theory of traits and the theory of leading trends, the article substantiates the expediency of introducing a three-component system of psychological selection of police officers, which provides psychodiagnostics of direction, abilities and characterological sphere of candidates for police officers, offers an optimal set of psychodiagnostic methods for determining professional suitability. On the basis of a wide experimental study of the characteristics of professional activities of patrol police officers and district police officers from twenty-five regions of the state, the article provides qualitative and quantitative psychological indicators of the police professional qualifications for service, i.e. the psychogram of police profession. The psychogram includes a complete description of the actual psychological characteristics and professionally important personal qualities of a specialist, determines the qualitative and quantitative psychological and psychophysiological indicators recommended for professional activity, as well as psychological and psychophysiological contraindications to mastering the professional activities of a policeman. It is concluded that it is advisable to build a conceptual scheme of psychological diagnostics and prediction of professional suitability on the basis of the concept of leading trends; the optimal set of psychodiagnostic methods for the selection of policemen is complementary and includes tests for determining the orientation of the personality; subjective characterological questionnaires, as well as tests to study the general abilities of candidates for posts.

Keywords: National Police of Ukraine, police officer, professional psychological selection, psychological diagnostics, professional suitability, psychogram.