

Барко В.В., кандидат педагогічних наук, старший дослідник, провідний науковий співробітник лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України;

Барко В.І., доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України

ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ ОСОБИ ДО ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В широкому сенсі професійна придатність – це сукупність психологічних і психофізичних властивостей, спеціальних знань, умінь і навиків, необхідні досягнення прийнятної ефективності праці. У поняття профпридатності також входить задоволення, яке переживає людина в процесі самої праці та в оцінці її результатів. Фахівці традиційно визначають професійну придатність як взаємну відповідність людини та професії, рівень відповідності професійних можливостей людини вимогам професії, співвідношення рівня розвитку професійно важливих якостей і рівня вимог діяльності. Під впливом вимог діяльності у ході оволодіння професією формуються професійно важливі якості людини, які забезпечують розвиток необхідних навичок, знань, умінь, що визначають кваліфікацію, майстерність.

В даному дослідженні ми сконцентрувались на вивченні й оцінці психологічної придатності поліцейських і курсантів до службової діяльності як складової професійної придатності. Ми виходили з того, що на кожному етапі становлення професіонала професія пред'являє певні вимоги до інтелекту, мислення, пам'яті, уваги, особистісних якостей та інших психічних функцій особистості. Психологічна придатність особи відображує саме відповідність індивідуально-особистісних особливостей людини вимогам службової діяльності (об'єктивний компонент придатності), а також узгодженість змісту діяльності з інтересами, потребами і схильностями особи (суб'єктивний компонент психологічної придатності). В якості критеріїв психологічної

придатності виокремлено три головних: загальних здібностей (конкретизується в показниках рівня тестометричного й емоційного інтелекту, креативності; діагностувався з використанням тестів Амтхауера, Манойлової і Меде-Піорковського); особистісних характеристик (особливості темпераменту, характеру, міжособистісної взаємодії; діагностувався на основі використання опитувальників Леонгарда-Шмішека, Структури темпераменту – ОСТ, Індивідуально-типологічного – ІТО, Великої п'ятірки – ОВП, міжособистісних відносин – ДМВ); мотиваційної спрямованості (мотиви професійного вибору діагностувався із використанням тесту Річі-Мартіна).

На основі експериментального дослідження з охопленням більш як тисячі поліцейських різних спеціальностей (слідчих, патрульних, оперуповноважених кримінального розшуку, дільничних офіцерів поліції тощо) встановлено, що з позицій психології, поліцейська діяльність має низку спільних (інваріантних ознак), які обумовлені специфікою цієї правоохоронної діяльності, так і значною їх варіативністю залежно від конкретного виду службової діяльності (спеціальності). Аналіз розроблених нами психограм поліцейських спеціальностей показав, що відмінності зафіксовано за багатьма критеріями і показниками психологічної придатності особистості до діяльності. Так, за критерієм загальних здібностей (показниками інтелекту) найбільші індекси продемонстрували працівники аналітичних і слідчих підрозділів, найнижчі властиві патрульним. Водночас, найвищий показник креативності властивий працівникам патрульної поліції, що є непрямим свідченням незалежності проявів тестометричного інтелекту і творчих можливостей особи. Найвищі індекси стеничного і гіпостеничного типу взаємодії зафіксовані у поліцейських патрульної поліції, що може пояснюватись значним діапазоном їх функціональних обов'язків і, відповідно, широким коридором комунікативних якостей особистості – від владних і домінуючих до компромісних тенденцій і навіть поступливості.

За критерієм особистісних характеристик встановлено, що найвищі показники стеничних шкал – спонтанності й агресивності за опитувальником ІТО

властиві оперуповноваженим карного розшуку, що є свідченням сильного «Я», наступальних тенденцій, напористості, пошукової активності, здатності протистояти впливам тощо. Доволі високі показники цих шкал, а також ригідності відмічені також у працівників органів досудового слідства. Найвищі індекси шкали гіпостенічного типу (сензитивність) виявлено у працівників патрульної поліції. За опитувальником Леонгарда-Шмішека найвищі показники гіпертимності властиві оперуповноваженим і слідчим, найнижчі – дільничним і поліцейським поліції охорони; найвищі індекси демонстративності – дільничним офіцерам і слідчим, найнижчі – працівникам поліції охорони. Високі показники за шкалою застрягання демонструють слідчі і оперуповноважені, найнижчі – працівники патрульної поліції. За шкалою педантичності) найвищі показники зафіксовано у поліцейських патрульної поліції, а також поліції охорони. Найвищі показники за шкалами ергічності і темпу (за опитувальником структури темпераменту – ОСТ) виявили працівники карного розшуку і слідчі, далі йдуть дільничні офіцери (ДОП) і працівники патрульної поліції. Найстійкішими емоційно є оперуповноважені карного розшуку і працівники поліції охорони. Октанти стенічного типу реагування (1-3) (за опитувальником діагностики міжособистісних відносин – ДМВ), які відображують такі риси міжособистісної взаємодії, як лідерство, упевненість, незалежність, суперництво, прямолінійність, імпульсивність найбільш виражені у поліцейських патрульної поліції, слідчих і поліцейських охорони; в меншій мірі – у оперуповноважених карного розшуку. Октанти гіпостенічного типу (5 і 6), які свідчать про тенденції до поступливості, скромності, уникнення конфронтації, залежності від інших, нерішучості в міжособистісних стосунках в цілому мало виражені і найбільше виявляються у патрульних, а також поліцейських поліції охорони; найменше вони виражені у оперуповноважених.

За критерієм мотиваційної спрямованості (за опитувальником Річі-Мартіна) найвищі потреби у цікавій, суспільно-корисній праці демонструють оперуповноважені й слідчі, найнижчі – поліцейські поліції охорони і ДОП. Найбільше потреба у структуруванні роботи виражена у працівників поліції

охорони, найменше – у поліцейських патрульної поліції і слідчих. Високі й помірні показники потреби до самовдосконалення у поліцейських, особливо у слідчих і патрульних є свідченням прагнення до самостійності й незалежності в роботі. Наступною за значущістю йде потреба ставити сміливі, складні цілі й досягати їх, найбільше вона виражена у оперуповноважених і слідчих, найменше – у представників поліції охорони. Як видно, найбільше значення при обранні поліцейської діяльності має реалізація потреби у достатньо високій заробітній платні. Далі (у порядку зменшення актуальності) йдуть потреби у суспільно-корисній праці, у чіткому структуруванні роботи, у самовдосконаленні, у визнанні, у постановці і досягненні складних цілей. Таким чином, матеріальні потреби є лідируючими серед інших, що цілком очікувано і зрозуміло. Позитивним є те, що більшість поліцейських при виборі професійної діяльності керуються соціально значущими потребами – у суспільно корисній праці, у постановці і досягненні складних цілей, а також потребами самореалізації – у самовдосконаленні, визнанні, креативності. Утилітарні потреби, які не мають відношення до змісту діяльності – у владі, різноманітності роботи, соціальних контактах перебувають на останніх місцях у рейтингу.

Отже, використання пропонованого підходу до оцінювання й вимірювання психологічної придатності особи допоможе психологам НПУ сформулювати обґрунтований прогноз щодо ефективності майбутньої професійної діяльності поліцейських при призначенні осіб на посади підрозділів НПУ, а також курсантів при виборі ними подальшої спеціалізації і тим самим значно підвищити ефективність психологічного супроводу службової діяльності поліцейських і навчання курсантів.

Список використаних джерел:

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. Барко В.І., Криволапчук В.О., Остапович В.П. Психолого-правові

засади вдосконалення професійного відбору персоналу Національної поліції України. Психологічний часопис. Наук журнал. №1. Вип.21. 2019. С.22-40.

3. Методики психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей працівників Національної поліції України: методичні рекомендації / Криволапчук В.О, Сизоненко А.С., Остапович В.П., Барко В.І.; Київ: ДНДІ МВС України, 2020. 78 с.

4. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ. посіб. / В.П. Остапович, І.О. Дубова, В.І. Барко та інші; за заг. ред. проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П., 2018. 244 с.

5. 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>

6. 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>

7. Ono, M., Sachau, D.A., Deal, W.P., Englert, D.R., Taylor, M.D. (2011). Cognitive Ability, Emotional Intelligence, and the Big Five Personality Dimensions as Predictors of Criminal Investigator Performance. Criminal Justice and Behavior, 38 (5): 471-91