

СЕКЦІЯ 3

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 159.9:351.741(477)

Вадим Іванович БАРКО,

головний науковий співробітник

науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення

Державного науково-дослідного інституту МВС України (м. Київ),

доктор психологічних наук, професор;



<https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>;

Володимир Петрович ОСТАПОВИЧ,

завідувач науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення

Державного науково-дослідного інституту МВС України (м. Київ),

кандидат юридичних наук

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ КЕРІВНИКА ТЕРИТОРІАЛЬНОГО ПІДРОЗДІЛУ ПОЛІЦІЇ ОХОРОНИ

Присвячено питанню визначення й узагальнення психологічних і правових аспектів професійної діяльності керівників територіальних підрозділів поліції охорони в контексті реалізації їхніх повноважень в управлінській сфері. Викладено теоретичні основи необхідних загальних і професійних компетентностей, складові частини професіограми та психограми. Результати дослідження виявили перелік необхідних компетентностей, якими має володіти керівник територіального підрозділу поліції охорони.

Одним із підрозділів Національної поліції України (НПУ), на який покладено завдання щодо надання послуг з охорони власності та громадян, є поліція охорони (ПО). Необхідність і невідкладність розв'язання проблем управлінської діяльності органів і підрозділів Національної поліції України висувають підвищені вимоги і до керівників ПО. Вітчизняні науковці присвятили чимало уваги вивченню психологічних аспектів поліцейської діяльності. Дані проблематиці присвятили наукові статті, монографії й посібники Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, О. М. Бандурка, В. І. Барко, Л. Ф. Бурлачук, О. В. Землянська, Л. І. Казміренко, П. В. Макаренко, Ю. Б. Ірхін, В. С. Медведєв, Т. В. Нещерет, О. В. Шаповалов, Г. О. Юхновець, С. І. Яковенко, G. V. Barrett, R. F. Miguel, J. M. Hurd, S. B. Lueke, J. A. Tan. та інші (3–10). У наукових працях авторів розкривається психологічний зміст правоохоронної діяльності, представлені

професіограми і психограми масових професій системи органів внутрішніх справ. Наразі в нашій державі практично немає досліджень, присвячених вивченню й узагальненню професійно важливих якостей і компетентностей керівників підрозділів поліції. Тому розробка психологічного профілю керівника територіального підрозділу ПО є актуальним дослідженням сьогодення.

Мета наукової статті полягає у визначенні й узагальненні психологічних і правових аспектів професійної діяльності керівників територіальних підрозділів поліції охорони в контексті реалізації їхніх повноважень в управлінській сфері.

Експериментальне дослідження з охопленням більш як 200 керівників підрозділів ПО з двадцяти областей держави, проведене у 2019 році, дозволило встановити, що якісне та ефективне виконання керівником територіального підрозділу ПО службових обов'язків потребує багатьох індивідуально-психологічних якостей, знань і спеціальних умінь. *Загальнопрофесійними компетентностями керівника територіального підрозділу ПО є:* знання основ конституційного права; дотримання вимог забезпечення прав і свобод людини та громадянина; знання основ антикорупційного законодавства; дотримання норм професійної етики; дотримання толерантності та принципу недискримінації в роботі; здатність ефективно спілкуватися; стресостійкість; здатність ефективно взаємодіяти з населенням на засадах партнерства; дотримання вимог законодавства щодо охорони рухомого та нерухомого майна (об'єктів) суб'єктів господарювання різних форм власності, вантажів, що перевозяться, об'єктів права державної власності; дотримання положень законодавства про охорону праці та безпеки життєдіяльності; знання правових та організаційних основ діяльності Національної поліції України; уміння правильно оформляти службові документи [1].

Професія керівника територіального підрозділу ПО висуває певні вимоги до сенсорно-перцептивної сфери його психіки. Він повинен мати достатній рівень функціональної активності мозку, високу чутливість зорового, слухового, дотикового і нюхового аналізаторів; розвинений вестибулярний апарат, добре орієнтуватися у просторі та часі. Професійна діяльність керівника територіального підрозділу ПО пред'являє підвищені вимоги до рівня психомоторних властивостей психіки. Керівникові потрібно мати достатньо високу швидкість простої реакції та реакції на рухомий об'єкт; високу точність і координованість рухів. Також йому необхідно володіти розвинутими пізнавальними процесами. Керівник територіального підрозділу ПО повинен мати хорошу оперативну і довготривалу пам'ять; високі показники зорової, слухової, рухової словесно-логічної та образної пам'яті; здатність чітко відтворювати інформацію в необхідний момент; спроможність легко запам'ятати словесно-

логічний матеріал; належний рівень пам'яті на зовнішність людини, а також колір, форму, величину, рух та розташування об'єктів.

Високі вимоги також висуваються до якостей мислення: керівники територіального підрозділу ПО потрібно мати високу швидкість, гнучкість й оригінальність мислення. Керівник має володіти добре розвинутими мовленнєвими функціями: значним словниковим запасом, чіткою вимовою, здатністю точно і лаконічно висловити думку.

Професія керівника висуває певні вимоги до загальних і спеціальних професійних здібностей працівників. Так, дослідження за тестом Р. Амтхауера показало, що керівникам властивий високий і середній рівень вербального інтелекту. Так, усереднене значення невербального (числового) інтелекту становить 117 одиниць IQ (високий рівень), вербального – 112,5 одиниць, що також відповідає високому рівню. Вивчення креативності поліцейських показало, що їм властивий вищий за середній рівень швидкості дивергентного мислення (4,54 балів), а також оригінальності мислення (8,92).

Професійна діяльність керівника територіального підрозділу ПО потребує також розвинутих комунікативних здібностей. Обстеження за допомогою тесту Лірі показало, що в профілі домінують октанти: 1 (владно-лідуючий) – 9,32 балів, 7 (співпрацюючий-конвенціональний) – 8,88 балів, 8 (відповідальний) – 8,46 балів, 2 (незалежно-домінуючий) – 5,79 балів. Натомість низькі показники зафіксовано за октантами 4 (недовішливо-скептичний) та 5 (покірно-сором'язливий) – відповідно 1,96 та 3,63 балів. Значущими для професійної діяльності керівника є також організаційні і управлінські здібності.

Керівник територіального підрозділу ПО повинен мати сильний тип нервової системи, для керівників характерні декілька типів профілів за результатами тепінг-тесту. Приблизно половина обстежених (46,15 %) демонструють середньо-сильний тип ВНД, третя частина обстежених (30,77 %) має сильний тип ВНД. Приблизно чверть працівників (23,08 %) демонструють профіль, характерний для середньо-слабкої нервової системи і жодному з респондентів не властивий слабкий тип нервової системи. Переважна більшість керівників мають високі (92,31 %) показники лабільності нервових процесів.

Аналіз усередненого мотиваційного профілю керівників дозволяє дійти висновку про те, що їм властиве прагнення: 1) цікавої та суспільно-корисної праці (середній показник становить 40,17 балів); 2) високої заробітної плати та матеріальної винагороди, бажання мати роботу з гарним набором пільг та надбавок (38,71); 3) ставити для себе сміливі цілі та досягати їх, бути самовмотивованим (35,71); 4) чіткого структурування роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє оцінити результати роботи (35,58); 5) самостійності, автономності та самовдосконалення (35,21).

Аналіз профілю особистості керівників з використанням індивідуально-типологічного опитувальника (ІТО) (Собчик, 2003) дозволяє охарактеризувати їх як осіб зі стеничним типом реагування, високою активністю і високим рівнем домагань, вираженими емоційними реакціями, які, водночас, достатньо контрольовані. Фахівцям притаманні лідируючий стиль поведінки, здатність до ризику при значній стійкості до стресу. Інтегративна усереднена оцінка особистісного профілю дозволяє віднести тип профілю до лінійного. Провідними піками в профілі є шкали 1, 2 і 8, що дозволяє описувати особистість у характеристиках переважання збудливих рис і сили нервових процесів. У міжособистісних відносинах керівники територіальних підрозділів ПО характеризуються як відповідальні, владні, лідируючі, незалежні, їм властиві відкритість і комунікабельність. Проте профіль має в своїй конфігурації незначні підвищення за шкалами 4 (4,62 бали) і 6 (4,43 бали), що може свідчити про здатність контролювати прояви імпульсивності.

За результатами використання Опитувальника Великої П'ятірки (ОВП) встановлено, що керівникам територіальних підрозділів ПО властиві такі особистісні якості, як сумлінність (41,57 балів); екстравертованість (34,48 балів); поступливість (37,45); відкритість досвіду (33,29). Середні значення за шкалою нейротизму низькі (17,81 балів). Отримані за допомогою особистісних опитувальників дані свідчать про важливість для керівників територіальних підрозділів ПО таких якостей, як контрольованість поведінки і діяльності, самовладання, наполегливість, старанність, ретельність, організованість, дисциплінованість, товариськість, комунікабельність, прагнення до лідерства, енергійність, активність, оптимістичність.

Успішність діяльності керівника територіального підрозділу ПО значною мірою залежать від ступеня сформованості головних професійно важливих якостей, що визначається такими ознаками (перераховані за рангом важливості): 1) сильний або середньо-сильний тип нервової системи, високий або середній рівень її лабільності; 2) високий або середній рівень загальних здібностей (вербального і невербального інтелекту, креативності); 3) високий рівень розвитку спеціальних професійних здібностей; 4) високий або середній рівень комунікативних здібностей; 5) високий рівень психомоторних властивостей (простої реакції та реакції на руханий об'єкт); 6) високий рівень самоактуалізації та мотивації досягнення; 7) сформованість характерологічних рис (спонтанність, сміливість, екстравертованість, упевненість, оптимізм, наполегливість, самоконтроль, адекватна самооцінка тощо); 8) сформованість емоційно-вольових якостей (здатність долати труднощі, брати на себе відповідальність, емоційна стійкість у стресових ситуаціях); 9) достатня чутливість аналізаторів (зорового, слухового, дотикового, нюхового);

10) достатній рівень розвитку пізнавальних процесів (сприйняття, уваги, пам'яті, мислення);

Таким чином, психологічні та психофізіологічні протипоказання до оволодіння професійною управлінською діяльністю керівниками територіальних підрозділів ПО наступні: недостатній рівень функціональної активності мозку (величина омега-потенціалу або нижча за 20 мВ, або перевищує 40 мВ); недостатня швидкість ПЗМР – перевищує 230 мс, недостатня швидкість РРО – середнє значення величини відхилень перевищує 50 мс; слабкий або середньо-слабкий тип нервової системи; низький рівень лабільності нервової системи; недостатній рівень розподілу і швидкості переключення уваги (при виконанні тесту Грюнбаума час перевищує 20 с, кількість помилок більше 2); низький рівень будь-якої зі складових інтелектуального потенціалу (креативності, вербального або невербального інтелекту – показник менше 100 одиниць IQ); акцентуації характеру і темпераменту (за опитувальником Леонгарда-Шмішека, більше 16 балів за будь-якою шкалою); негативні характерологічні риси: наявність в особистісному профілі ІТО підвищених індексів шкал гіпостенічного типу реагування: 7 (тривожності), 6 (сензитивності), 5 (інтроверсії) – більше 5 балів, підвищені показники шкал стенічного типу реагування: 2 (спонтанності), 3 (агресивності), 4 (ригідності) – більше 7 балів за ІТО; негативні емоційно-вольові якості (конфліктність, побоювання труднощів, нездатність брати на себе відповідальність, емоційна нестійкість у стресових ситуаціях тощо); низький рівень сформованості комунікативних здібностей (за тестом Лірі, показники октантів 1, 2, 3, 4, 8 в профілі перевищують 8 балів; показники октантів 5, 6, 7 перевищують 5 балів; низький рівень самоактуалізації (менше 37 балів за тестом Джонса-Крендалла), домінування мотивів, не пов'язаних зі змістом службової діяльності; низький рівень розвитку спеціальних професійних здібностей; дефекти і порушення діяльності аналізаторів (зорового, слухового, дотикового, нюхового); порушення або низький рівень сформованості пізнавальних процесів (сприйняття, уваги, пам'яті, мислення).

Список бібліографічних посилань

1. Про організацію службової діяльності поліції охорони з питань забезпечення фізичної охорони об'єктів : Наказ МВС України від 07.07.2017 № 577 // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0989-17> (дата звернення: 20.01.2020).

2. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 21.01.2020).

3. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет та ін. Київ : РВЦ КНУВС ; Друкарня МВС, 2007. 100 с.

4. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності : наук.-практ. посіб. / В. П. Остапович, І. О. Дубова, В. І. Барко та ін. ; за заг. ред. В. О. Криволапчува. Київ : ДНДІ МВС України ; ФОП Кандиба Т. П., 2018. 244 с.
5. Собчик Л. М. Психология индивидуальности. СПб. : Речь, 2003. 624 с.
6. Галян І. М. Психодіагностика : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2011. 464 с.
7. Bouchard C., Blair S. N., Haskell W. L. Physical activity and health. Champaign : Human Kinetics, 2007. 410 p.
8. Cochraine R. E., Tett R., Vandecreek L. Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*. 2003. No. 30 (5). URL: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (дата звернення: 20.01.2019).
9. 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>.
10. Barrett G. V., Miguel R. F., Hurd J. M., Lueke S. B., Tan J. A. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*. 2003. Vol. 32, No. 4. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>.

Отримано 24.02.2020



УДК 159.9-057.87:328.18

Олена Олександрівна ЄВДОКІМОВА,

завідувач кафедри соціології та психології факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ,

доктор психологічних наук, професор;



<https://orcid.org/0000-0003-4211-7277>

АНТИКОРУПЦІЙНА СПРЯМОВАНІСТЬ СТУДЕНТІВ: ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ

Представлено науково-дослідницькі та педагогічні кроки з формування антикорупційної спрямованості студентів. Виявлено основні характеристики розвитку особистості, які значною мірою впливають на схильність останньої до корупційної поведінки. Запропоновано етапи та критерії системи моніторингу процесу формування антикорупційної спрямованості особистості студента.

Незважаючи на усвідомлення високої актуальності питань, пов'язаних з корупцією, треба визнати, що психологічна система оцінки як самого явища, так і показників антикорупційної спрямованості особистості, не сформована. Оскільки без чітких психологічних уявлень щодо корупції психолого-педагогічний вплив не може принести бажаних результатів, було поставлено завдання розробки системи моніторингу антикорупційної спрямованості особистості студентів вищих навчальних закладів.