

09.02.2016 № 90 // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0306-16> (дата звернення: 20.04.2020).

3. 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: 20.04.2020).

4. Про фізичну культуру і спорт : Закон України від 24.12.1993 № 3808-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12> (дата звернення: 20.04.2020).

5. Савельєва І. В. Підготовка кадрів для Національної поліції України як складова державної політики у сфері вищої освіти. *Lex portus*. 2018. № 1. С. 72–82.

Отримано 23.04.2020



УДК 351.74:37

МОСКАЛЕЦЬ А. П.,

викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ;

АЛМАНОВ Д. В.,

курсант 2 курсу факультету економіко-правової безпеки

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Поливанюк В. Д.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри тактико-спеціальної підготовки

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0003-3295-4434>

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

У роботі розглядаються питання професійного відбору та професійної придатності кандидатів до вступу до Національної поліції вивчаючи закордонний досвід.

Ключові слова: професійний відбір, професійна придатність, психологічний відбір, служба в поліції.

Під професійним відбором зазвичай розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення та оцінки придатності того чи іншого кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності і успішного виконання обов'язків як в звичайних, так і в екстремальних умовах; систему засобів, що забезпечують прогностичну оцінку відповідності людини і професії в тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих умовах, вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, працездатності, емоційно-вольової регуляції. Професіональний відбір тісно пов'язаний з проблемою професійної придатності, під якою розуміють наявність у кандидата комплексу знань, умінь і особистісних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності відповідно до вимог до її ефективності.

Професійна придатність визначається взаємодією комплексу змінних особистості і діяльності, яка призводить до успіху або невдачі в професійній діяльності і відбивається в показниках ефективності діяльності і задоволеності нею. Професійний відбір широко поширений у всіх країнах світу і протягом тривалої історії свого розвитку пройшов кілька етапів, починаючи з ініціативного підбору кандидатів на певну професійну діяльність до створення статистичних норм, заснованих на кількісних і якісних вимірах індивідуально-психологічних якостей представників конкретних професій. Наукові висновки засновників

психодіагностики і психометрики почали широко застосовуватися на практиці з метою професійного відбору кадрів для промисловості, військових потреб, в галузі освіти, спорту тощо. На сьогодні професійний психологічний відбір є невід'ємною складовою частиною комплектування кадрів для поліції в усіх розвинених країнах світу. Так, наприклад, поліція США запозичила досвід промисловості і бізнесу щодо попереднього тестування і визначення психологічного типу кандидатів на роботу, пов'язану з високим ступенем ризику і напруги.

В останні роки поліція США практикує поетапний процес відбору. В першу чергу виключаються кандидати, які не в змозі читати, писати, розуміти та обробляти інформацію у достатній кількості для поліції. Для проведення базового кваліфікаційного тесту потрібні лише папір та олівець. Далі йде тест з фізичної підготовки, орієнтований на вказану професійну діяльність. Тест відтворює реальні ситуації, в яких перевіряється фізична підготовка кандидата до виконання майбутніх робіт. Наприклад, пропонується витягнути манекен з людського тіла, подолати перешкоди, які можуть виникнути під час переслідування злочинця.

Наступний крок - психологічний тест, який складається з декількох компонентів. Спочатку діагностуються когнітивні здібності, включаючи рівень логічного мислення, особливості пам'яті, вербальний та невербальний інтелект. Особлива увага приділяється здатності робити логічні висновки та працювати в умовах інтелектуального перевантаження. Далі йде психологічний тест рис характеру за допомогою персональної анкети розробленої у Мінесоті, багатофакторної особистої анкети (MMRI), яка включає 567 питань. Результати цього тесту визначають можливі психічні відхилення особистості: параноя, депресія, маніакальність, істерія тощо. Крім того, це дає можливість глибоко заглянути в особу кандидата, визначити ступінь його командної роботи, енергії, чесності, вміння виконувати та віддавати команди, вміння контакту з людьми та багато іншого.

На завершальному етапі, кандидату необхідно заповнити інформаційний лист про його попередню діяльність, який включає питання про досвід роботи, цілі, плани на кар'єру. Після цього психолог опитує віч-на-віч кандидата, під час чого уточнює результати тесту та візуально визначає ситуації, які можуть призвести до конфліктів у спілкуванні. У деяких департаментах поліції США використовують тест структурного інтелекту Amthauer (1ST) під час вибору кандидатів на роботу, який діагностує такі компоненти здібностей, як обчислення, логічне мислення, просторове сприйняття та пам'ять. Для вивчення індивідуальних рис особистості також використовується особистий тест Ісаака EPQ для дослідження основних характеристик: екстраверсія - інтроверсія, нейротизм - агресія.

Таким чином, при різних професійно-діагностичних проблемах на першому етапі процесу прийняття рішень насамперед здійснюється «негативний» відбір кандидатів, тобто ідентифікація абсолютно непридатних для цієї роботи. З цією метою застосовуються загальні диспозитивно-орієнтовані методи (наприклад, глобальна оцінка розвідки). На пізніх етапах процесу прийняття рішень мова йде про тестування кандидатів на їх придатність до діяльності з більш конкретних тем. У цьому випадку використовуються спеціалізовані методи, мета яких - діагностувати стійкі індивідуально-психологічні риси - психічну рівновагу, самоконтроль, а також усталену поведінку - стиль спілкування.

Нарешті, процес прийняття рішень закінчується вибором одного або декількох професіоналів, придатних для діяльності з добре описаних предметів, які вимагають високої кваліфікації та висувують високі вимоги до особистих якостей кандидатів. Остаточний відбір персоналу в конкретні підрозділи поліції США здійснюється з урахуванням усіх вищезазначених етапів. Цікаво, що всіх кандидатів для поліцейських робіт на остаточному відборі перевірки просять пройти тестування на поліграфі (детекторі брехні), під час якого вони запитують про причини прийняття рішення, влаштування на службу до поліції, ставлення людини до наркотиків, алкоголю та можливих злочинів та правопорушень, вчинених у минулому тощо. За даними літератури, тестовий сеанс проходить 25 – 30 % кандидатів.

Отже, американський досвід професійного відбору досяг великого успіху, Україна у своїй більшості переймає позитивний приклад обізнаної держави і також тяжіє до великого професіоналізму.

Список бібліографічних посилань

1. Курко М. Н. Діяльність Міністерства внутрішніх справ України щодо європейської інтеграції: організаційно-правові засади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2008. 229 с.
2. Заросило В. О. Порівняльний аналіз адміністративної діяльності міліції України та поліції зарубіжних країн (Великобританії, США, Канади та Франції) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2002. 20 с.

Отримано 09.04.2020



УДК 34.08

ФУРСА В. В.,

викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ;

ЛУКОМСЬКА А. А.,

курсант факультету підготовки фахівців для органів досудового розслідування

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

*Виокремлено основні етапи відбору кандидатів на службу в поліції.
акцентовано увагу на необхідності вдосконалення етапу психологічного
відбору кандидатів на посади в підрозділах Національної поліції.*

Ключові слова: *кадри, вимоги до кандидатів, професійний відбір, етапи відбору.*

Проблема формування кадрового потенціалу поліції, що складається з висококваліфікованих фахівців, що володіють усіма необхідними для успішного здійснення професійної діяльності компетенції, дуже актуальна для вітчизняних правоохоронних органів. Кадри є пріоритетним фактором ефективного функціонування будь-якої організації. Очевидно, що вирішальне значення при цьому відіграє створення ефективної системи професійного відбору майбутніх співробітників поліції.

Під професійним відбором звичайно розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення й оцінки придатності того чи іншого кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності й успішного виконання обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах; систему засобів, які забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини та професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативне заданих умовах, що вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, працездатності, емоційно-вольової регуляції [1].

Процес відбору до Національної поліції України регламентований ст. 47-57 Закону України «Про Національну поліцію» та Наказами МВС України № 1631 від 25.12.2015р., № 1583 від 17.12.2015 р., № 90 від 09.02.2016 р. Зокрема у статті 49 Закону України «Про Національну поліцію» зазначені основні вимоги до кандидатів на службу в поліції, а в ст. 51 цього ж нормативного акту, що під час відбору та просування по службі поліцейських має бути забезпечене об'єктивне оцінювання їх професійного рівня й особистих якостей. У перерахованих наказах МВС також закріплені специфічні вимоги які висуваються до кандидатів на службу в поліції.

Аналіз перерахованих нормативних актів з впевненістю дає підстави стверджувати, що метою професійного відбору є залучення на службу в поліцію найбільш гідних кандидатів, що володіють необхідними моральними якостями і особистісними здібностями, оскільки поліцейський повинен вміти вибудовувати ефективне спілкування з будь-якими категоріями громадян, грамотно використовувати свої навички спілкування в напружених і конфліктних ситуаціях, працювати у великій команді і самостійно приймати життєво важливі рішення.