

Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону  
УДК 354.54+35.74(477)

**Біличенко Валерій Віталійович**

*старший викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки  
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

**Биличенко Валерій Витальевич**

*старший преподаватель кафедры тактико-специальной подготовки  
Днепропетровский государственный университет внутренних дел*

**Bilichenko Valeriy**

*Senior Lecturer at the Department of Tactical Special Training  
Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*

**ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ  
ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ  
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА БУДУЩИХ ПОЛИЦЕЙСКИХ  
THEORETICAL ASPECT OF PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF  
THE SYSTEM OF PROFESSIONAL SELECTION OF FUTURE POLICE  
OFFICERS**

*Анотація.* 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 психологічного відбору співробітників поліції. У зв'язку з цим вивчення зарубіжного досвіду набуває особливого значення. Однією з найбільш результативних систем такого відбору, що

заслужила світове визнання, є система професійного відбору на службу в поліцію України.

**Ключові слова:** підготовка поліцейських, професійний відбір, курсанти, поліцейські.

**Анотація.** Проблема формування кадрового потенціала поліції, которая состоит из высококвалифицированных специалистов, обладающих всеми необходимыми для успешного осуществления профессиональной деятельности компетенции, очень актуальна для отечественных правоохранительных органов. Кадры это приоритетный фактор эффективного функционирования любой организации. Очевидно, что решающее значение при этом играет создание эффективной системы профессионального психологического отбора сотрудников полиции. В связи с этим изучение зарубежного опыта приобретает особое значение. Одной из наиболее результативных систем такого отбора, заслужила мировое признание, является система профессионального отбора на службу в полицию Украине.

**Ключевые слова:** подготовка полицейских, профессиональный отбор, курсанты, полицейские.

**Summary.** The problem of forming the human resources of the police, consisting of highly qualified specialists who have all the necessary competencies for the successful implementation of professional activities, is very important for domestic law enforcement agencies. Personnel is a priority factor in the effective functioning of any organization. It is obvious that the creation of an effective system of professional psychological selection of police officers is crucial. In this regard, the study of foreign experience becomes especially important. One of the most effective systems of such selection, which has earned worldwide recognition, is the system of professional selection for service in the police of Ukraine.

**Key words:** police training, professional selection, cadets, police.

**Постановка проблеми.** Професійний 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.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичний аспект відбору майбутніх поліцейських в різні часи був предметом дослідження багатьох відомих учених, а саме: В. Б. Авер'янов, О. М. Бандурка, Д. М. Бахрах, Ю. П. Битяк, А. С. Васильєва, І. П. Голосніченко та ін.

**Формулювання цілей статті (постановка завдань).** Аналіз різнобічних наукових праць та досліджень. Систематизування складників професійного відбору.

**Виклад основного матеріалу.** 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.

Науковий підхід до професійного відбору пов'язаний з ім'ям Френсіса Гальтона, який в кінці ХІХ в. заснував в Лондоні першу психофізіологічну лабораторію, де за кілька років обстежив понад 10 тис. чоловік. Ф. Гальтон і К. Пірсон провели велику роботу з дослідження здібностей людини, наблизилися до розуміння когнітивної складності інтелекту, сутності творчих і сенсорних можливостей особистості, розробили основи кореляційного аналізу, математико-статистичного методу оцінки форми, знака і тісноти зв'язку досліджуваних ознак.

Наукові висновки засновників психодіагностики і психометрики почали широко застосовуватися на практиці з метою професійного відбору кадрів для промисловості, військових потреб, в галузі освіти, спорту і т.д. На сьогодні професійний психологічний відбір є невід'ємною складовою частиною комплектування кадрів для поліції.

Метою професійного відбору є залучення на службу в поліцію найбільш гідних кандидатів, що володіють необхідними моральними якостями і особистісними здібностями. Співробітник поліції повинен вміти вибудувувати 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 («соціальні компетенції»). Для успішного здійснення своєї професійної діяльності йому потрібен дуже високий рівень розвитку вольових якостей і нервово-психічної стійкості. У ситуації конфлікту він не повинен дозволяти себе провокувати, але повинен вміти тримати себе в руках і конструктивно реагувати. Поліцейський повинен бути надзвичайно здібним до навчання, і йому необхідно швидко адаптуватися до різних стресових обставин, що виникають в процесі служби.

У статті 51 Закону України «Про Національну поліцію» зазначено, що під час відбору та просування по службі поліцейських має бути забезпечене об'єктивне оцінювання їх професійного рівня й особистих якостей [3].

В основному професійний добір в Україні являє собою чотири послідовні етапи: соціальний, медичний, психологічний та конкурсно-екзаменаційний. Під час відбору на деякі служби використовується так звана професійна проба або стажування, тобто заключне рішення щодо прийому на службу приймається тільки після спостереження за роботою

кандидата протягом певного часу. Кожен вид професійного відбору здійснюють чотири різні групи експертів.

За результатами зазначеного психодіагностичного обстеження фахівці виділяють кілька груп кандидатів, індивідуально-психологічні особливості яких не відповідають вимогам більшості поліцейських професій. Наведемо приклади таких груп: Група 1. Показники по тесту Равена менше 36 балів (занижений інтелектуальний рівень). Група 2. Показники по тесту ММРІ мають підйоми вище 70 Т-балів за шкалами 2 (песимістичність), 7 (тривожність), 8 (індивідуалістичність) - астеничний тип дезадаптації, депресія. Група 3. Показники ММРІ мають підйоми вище 70 Т-балів за шкалами 4 (імпульсивність), 6 (ригідність), 8 (індивідуалістичність), 9 (оптимістичність) - гіперстенічна тип дезадаптації. Група 4. Показники ММРІ мають підйоми вище 70 Т-балів за шкалами 7 (тривожність) та 8 (індивідуалістичність) - ендогенна тривога. Група 5. Показники в профілі ММРІ мають підвищення до 80 Т-балів за будь-якою шкалою. Група 6. Показники колірної тесту Люшера: два і більше додаткових кольору (0, 6, 7) знаходяться на перших двох позиціях або поєднуються з основними кольорами. Група 7. Показники тесту Люшера мають істотну негативну динаміку між двома виборами (переміщення 2-3 основних кольорів з перших позицій). Група 8. Психосоматичні і вегетативні розлади (нервово-емоційна нестійкість, психічний інфантилізм та ін.).

Проблема професійного відбору молодих майбутніх поліцейських, які вступають до ВНЗ МВС України в широкому плані на цей час ще практично не вивчалася, а методика її дослідження потребує коригування з урахуванням вимог сьогодення, загальної фізичної підготовленості правоохоронців, стану їх здоров'я, залежить процес засвоєння ними бойових прийомів єдиноборств, який в більшості випадків вирішує долю заходів по припиненню протиправних посягань [1].

**Висновки.** Отже, багатоступенева система відбору спрацьовує недостатньо ефективно. Соціально-правовий етап націлений, головним чином, на чистоту анкетних даних, медичний - на виявлення соматичної і психічної патології, конкурсno-екзаменаційний - на визначення рівня загальноосвітніх знань. Психологічний відбір, спрямований на залучення до лав поліції найбільш інтелектуально та мотиваційний підготовленої молоді, зараз знаходиться на етапі становлення, він ще не має достатньої самостійності, критеріїв і правового забезпечення. Але не тільки цим пояснюється низька результативність психологічного відбору в ОВС України.

Нагальною проблемою, що існує на даний час є те, що кандидати на посаду поліцейського в більшості випадків не можуть скласти базові нормативи з фізичної підготовки тому під час навчання вони не покращують свої навички а намагаються довести свої фізичні здібності до рівня вступних іспитів. Тому, на нашу думку важливо приймати на службу кандидатів, які фізично та психологічно відповідають стандартам. Після таких змін, кількість майбутніх кадрів для місцевих органів поліції зменшиться але рівень підготовки та професійності збільшиться [2].

Поняття відбору передбачає можливість вибору найкращих, з точки зору певних критеріїв, осіб з досить великої кількості кандидатів. У наш час при прийомі багатьох служб органів внутрішніх справ не йдеться про підбір найбільш здібних і підготовлених, адже нерідко відсутня конкурс, не вистачає кандидатів. Наприклад, особовий склад дільничних інспекторів поліції в Києві на четвертому не укомплектований, під час відбору працівників цієї служби здійснюється відсів тільки осіб, які не придатних до служби в ОВС, в основному через медичні протипоказання. На психологічну неготовність кандидатів до професійної діяльності в НП зазвичай просто закривають очі; власні дослідження показали, що серед зарахованих на посади дільничних інспекторів четверта частина має

знижений проти норми інтелект, несприятливі для діяльності значення інших психологічних особистісних рис (інтроверсії, тривожності, ригідності і т.п.). Подібний стан характерно і для багатьох інших поліцейських служб.

Отже, важливим резервом підвищення ефективності професійного психологічного відбору в НП є поліпшення профорієнтаційної роботи, піднесення престижу поліцейських професій в суспільстві, створення умов, при яких збільшилася б кількість молоді, яка бажає пов'язати своє життя і кар'єру зі службою в системі МВС України.

### **Література**

1. Зозуля Є.В. Підготовку сучасного правоохоронця – на рівень європейських стандартів // Наукова бібліотека. 2014. № 4. С. 4.
2. Журавель О.В. Методичні матеріали з фізичної підготовки. Київ : РВЦ КНУВС, 2008. 46 с.
3. Про Національну поліцію: закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 06.10.2020).
4. Конституція України прийнята 28.06.1996. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
5. Дисциплінарний статут Національної поліції України від 15.03.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19>
6. Заярін Г. О. Загальна спеціальна фізична підготовка працівників міліції: підручник. Донецьк: ДІВС, 2002. 304 с.
7. Пасько О. Система підготовки майбутніх працівників для Національної поліції // Национальный юридический журнал: теория и практика. 2016. Октябрь. С. 191–194.
8. Добрянський О. А. Психологічна готовність слідчих до професійної діяльності: монографія. О. А. Добрянський, С. М. Томчук. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2014. 176 с.