

УДК 159.922

В.П. Остапович,
кандидат юридичних наук,
завідувач лабораторії ДНДІ МВС України, м. Київ

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ЗАНЯТТЯ КЕРІВНИХ ПОСАД У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Стаття присвячена проблемі розробки теоретичних засад і методичного психодіагностичного інструментарію проведення процедури конкурсу на заняття керівних посад в системі Національної поліції України. Викладено теоретичні основи і внутрішню структуру процесу діагностики професійної придатності особистості до керівної діяльності. При розробці моделі психодіагностики проф-придатності і перевірки висунутої гіпотези реалізовано концепцію, у якій визначальною типологічною діагностичною ознакою є присутність на всіх рівнях особистості емоційно-динамічного патерну, який проявляється однією або декількома провідними тенденціями. Наведено результати експериментального дослідження, спрямованого на визначення ступеня зв'язку між базовими шкалами поширених особистісних опитувальників у рамках моделі, яка відображає контрастні індивідуально-психологічні властивості. Запропоновано комплекс психодіагностичних методик, які уможливають системне прогнозування професійної придатності кандидатів на керівні посади поліції.

Ключові слова: Національна поліція, психодіагностичні методики, психологічний відбір, конкурс, керівні посади, провідна тенденція, професійна придатність.

Статья посвящена проблеме разработке теоретических основ и психодиагностического инструментария проведения процедуры конкурса на занятие руководящих должностей в системе Национальной полиции Украины. Представлены теоретические основы и внутренняя структура диагностики профессиональной пригодности личности к руководящей деятельности. При разработке модели профессиональной пригодности реализована концепция, в которой определяющим типологическим диагностическим признаком является присутствие на всех уровнях личности эмоционально-динамического паттерна, проявляющегося одной или несколькими ведущими тенденциями. Представлены результаты экспериментального исследования, направленного на определение степени связи между базисными шкалами популярных личностных опросников в рамках модели, отражающей контрастные индивидуальные свойства. Предложен комплекс психодиагностических методик, которые позволяют системно прогнозировать профессиональную пригодность кандидатов на руководящие должности полиции.

Ключевые слова: Национальная полиция, психодиагностические методики, психологический отбор, конкурс, руководящие должности, ведущая тенденция, профессиональная пригодность.

Paper is dedicated to the problem of the development of theoretical basis, methodical and psychological instruments for conduction of competitive professional selection of candidates for police managers' positions in Ukraine. The author represents theoretical basis and internal structure of psychological diagnostic of professional suitability of

person for managing post. While development of model of professional suitability of manager for leading activity the author used theoretical conception of leading tendencies that reveals on each level of person. The results of experimental research, directed on finding of level of connection between main scales of well-known psychological questionnaires presented as well. Complex of Ukrainian-language adapted psychological methods and individual typological questionnaires is suggested with the purpose of improvement of professional selection of National Police managers. The author revealed the procedure and results of verification of validity of this method, developed new test standards and norms for police managers.

Keywords: *National Police, psychological methods, psychological selection, professional suitability, managing post, leading tendencies.*

Важливим напрямом підвищення ефективності діяльності Національної поліції України є вдосконалення системи професійного добору керівних кадрів. Дослідження показують, що існуючі вітчизняні системи психодіагностики і прогнозування придатності керівників-правоохоронців у ході професійного психологічного відбору характеризується фрагментарністю, відсутністю чітких методологічних орієнтирів. Тому все більш актуальною стає проблема теоретичного обґрунтування, розробки і підбору ефективних і надійних психодіагностичних засобів, використання яких уможливило б здійснення підбору і призначення керівників поліцейських підрозділів, які за своїми індивідуальними якостями найбільш відповідають професійним вимогам. Тому метою цієї статті є розкриття теоретичних підходів, які можуть бути покладені в основу розробки психологічного інструментарію для проведення конкурсу на заняття керівних посад у Національній поліції.

Питанням організації і здійснення професійного відбору керівного персоналу підрозділів поліції приділяли увагу вітчизняні й зарубіжні дослідники – О.М. Бандурка, В.І. Барко, О.В. Землянська, В.О. Криволапчук, В.О. Лефтеров, О.І. Кудерміна, О.М. Цільмак, С.І. Яковенко, М.І. Мягких, В.Є. Петров, А. Сошников, П. Айнсворт та інші [1; 3; 4; 6; 7]. Аналіз теорії і практики професійного психологічного відбору керівників поліції засвідчив, що у процесі вивчення особистості кандидатів на керівні посади традиційно увага зверталась на значну кількість якостей та індивідуальних рис поліцейських менеджерів. Так, у різні роки з метою діагностики профпридатності керівного складу використовувались численні бланкові методики визначення особливостей пізнавальних процесів, характеру, емоційно-вольової і мотиваційної сфери особистості, проте, нерідко, поза увагою залишаються фундаментальні індивідуально-психологічні характеристики, від яких, насамперед, залежить успіх управлінської правоохоронної діяльності – глибинні мотиви, емоційний інтелект, стресостійкість, толерантність до невизначеності тощо [7; 8]. Також недостатньо уваги приділялось використанню методів і засобів, які дозволяють оцінити лояльність і принциповість кандидата, його комунікативний потенціал і управлінські здібності.

З метою розробки дієвої системи психологічного відбору керівників поліцейських підрозділів варто, у першу чергу, визначити вихідні методологічні позиції. Відомо, що психодіагностика професійної придатності і надійності традиційно заснована на уявленні про властивості (риси), як відносно стійкі характеристики людини, які мало змінюються в часі і дозволяють прогнозувати її поведінку (Р. Кеттелл). Математично сказане можна представити формулою: $B = f(p, s)$, де B – поведінка, p – риса, s – ситуація.

Під рисою (*trait*), або якістю (*personal quality*), розуміється стійка описова перемінна, яка зумовлює поведінку людини і формується під впливом організмичного, індивідного й особистісного рівнів. Припускається, що форми поведінки, які відповідають якостям (рисам) досить стійкі і проявляються в різноманітних ситуаціях, що визначає їх транситуативну стабільність. Проте це основне положення теорії рис піддається справедливій критиці, оскільки поведінка в певній мірі ситуативно специфічна, тобто залежить не лише від рис, а й від особливостей конкретної ситуації. Слід зазначити, що підсистема конституціональних рис (властивостей) не є культурно і популяційно специфічною, отже, психодіагностика цих рис дозволяє прогнозувати поведінку людини лише в дуже широкому класі ситуацій. Прихильники теорії рис розробили декілька моделей особистості (точніше індивідуальності), серед яких найбільш відомими є моделі Г.Ю. Айзенка, Р. Кеттелла, Л.М. Собчик.

Теорія Г.Ю. Айзенка побудована за ієрархічним принципом і включає в себе опис трьохфакторної моделі психодинамічних властивостей (екстра-інтроверсія, нейротизм-стабільність і психотизм); перші два фактори є вихідними (суперрисами), модель Айзенка є ортогональною, тобто фактори є незалежними один від одного і некорелюючими. Згідно з Л.М. Собчик, базовими ортогональними рисами є екстраверсія – інтроверсія і нейротизм – агресивність, вони доповнюються також ортогональними факторами ригідність – емотивність і сенситивність – спонтанність. Теорія Р. Кеттелла виходить із побудови на основі рис особистісного профілю, тобто їх сукупності, яка дозволяє прогнозувати поведінку людини в певній ситуації. В структурі особистості Р. Кеттелл виділяв вихідні і поверхневі риси, за функціональною ознакою він виокремлював темпераментні, характерологічні і динамічні (ті, які забезпечують активність у досягненні мети).

Подальші дослідження індивідуальних відмінностей у поведінці, класифікація їх за категоріями особистісних якостей із використанням факторного і кластерного аналізу дозволила виокремити п'ять факторів, які виявили стійкість у різних вибірках і соціокультурних умовах (П. Коста, Р. Мак-Кра). Отримана структура особистості отримала назву “Велика п'ятірка” і складається з таких вимірів (в дужках наводяться прикметники, які отримали найбільші факторні навантаження): 1) екстраверсія (комунікабельний, енергійний, активний); 2) уживчивість (сенситивний, добросердечний, довірливий, схильний до співробітництва, неконфліктний); 3) добросовісність (наполегливий, добросовісний, відповідальний, дисциплінований, організований); 4) нейротизм (неспокійний, невротичний, пригнічений); 5) відкритість досвіду (інтелект, фантазія, незалежність мислення, нестандартність). На основі п'ятифакторної моделі особистості розроблений особистісний опитувальник NEO PI-R.

У процесі дослідження нами була висунута гіпотеза, згідно з якою усі зазначені теорії можуть об'єднуватись у рамках загального базового методологічного підходу, який ґрунтується на ідеях, розроблених Г. Айзенком і Л.М. Собчик. Цей підхід ґрунтується на ортогональній моделі особистості і умовно може бути названий “Концепція провідних тенденцій”. При розробці оптимальної моделі психодіагностики профпридатності і перевірці висунутої гіпотези ми дотримувались концепції, у якій визначальною типологічною ознакою є присутність на всіх рівнях особистості емоційно-динамічного патерну, який проявляється однією або декількома провідними тенденціями [6; 7].

Провідна тенденція – це стійка, стрижньова якість особистості, яка корінням сягає типу вищої нервової діяльності, конституціонально заданих властивостей нервової системи, надалі визначає індивідуальні властивості адаптаційних

механізмів, стиль мислення, міжособистісної поведінки, силу потреб і мотивації, тип реакції на стрес. Стійка провідна індивідуально-особистісна тенденція (тенденції) впливає на формування більш високих рівнів орієнтації особистості – соціальної спрямованості, ієрархії цінностей, свідомої мотивації, моральних орієнтирів. Інтегративним центром цього конструкта є самосвідомість, яка включає в себе усвідомлене “Я” в контексті соціальних відносин.

Відповідно до розглядуваного методологічного підходу індивідуально-особистісна типологія при визначенні професійної придатності особистості до діяльності має базуватись на протиставленні контрастних властивостей, які є ортогональними: інтроверсія – екстраверсія, тривожність – агресивність, лабільність – ригідність, сенситивність – спонтанність. Ці властивості співвідносяться з параметрами нервової системи: активованість – інактивованість, лабільність – інертність, динамічність збудження – динамічність гальмування, сила – слабкість).

З метою перевірки такої гіпотези нами проведено експериментальне дослідження, спрямоване на визначення ступеня зв'язку між базовими шкалами деяких поширених особистісних опитувальників у рамках ортогональної моделі, яка відображає зазначені контрастні індивідуально-психологічні властивості. Оскільки таких нараховується вісім, для дослідження обрано надійні і валідні психодіагностичні методики, які уможливають діагностику зазначеної кількості рис, а саме: **1. “Індивідуально-типологічний опитувальник”, ІТО** (Л.М. Собчик), містить вісім однойменних шкал (1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сенситивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність); **2. “Стандартизований метод дослідження особистості”, СМДО** (Л.М. Собчик), містить 10 основних шкал (1 – надконтроль; 2 – депресивність; 3 – демонстративність; 4 – імпульсивність; 5 – жіночість; 6 – ригідність; 7 – тривожність; 8 – індивідуалістичність; 9 – оптимізм; 0 – соціальна інтроверсія); **3. Проективний тест “Портретні вибори”** (Л. Сонді) містить вісім шкал ваблень (1 сексуальна недиференційованість; 2 – садизм; 3 – епілептоїдність; 4 – демонстративність; 5 – кататонічні прояви; 6 – паранояльні тенденції; 7 – депресивність; 8 – маніакальність); **4. Опитувальник “Локатор великої п'ятірки”, ЛВП** (Р. Коста), містить п'ять шкал: 1 – екстраверсія; 2 – уживчивість; 3 – добросовісність; 4 – нейротизм; 5 – відкритість досвіду); **5. Опитувальник “Діагностика міжособистісних відносин”, ДМВ** (Т. Лірі) передбачає вісім типів міжособистісних відносин: 1 – владно-лідуючий; 2 – незалежний-домінуючий; 3 – прямолінійно-агресивний; 4 – недовішливо-скептичний; 5 – покійно-скромний; 6 – залежний-слухняний; 7 – конвенціональний; 8 – відповідальний-великодушний). Основною методикою визначення провідних тенденцій є опитувальник ІТО, розроблений Л.М. Собчик саме з цією метою і який характеризується високою надійністю і валідністю; саме зі шкалами цього опитувальника проводилось зіставлення шкал інших тестів.

Вибірка складалась із керівників середньої ланки, які очолюють підрозділи патрульної та кримінальної поліції, що підвищували кваліфікацію на базі Харківського національного університету внутрішніх справ. Обстежено 60 осіб (усі – чоловіки, середній вік – 32 роки). Опитування здійснювалось на добровільних началах у груповій формі, використовувались двомовні (українсько- і російськомовні) тексти опитувальників. Результати представлені в таблиці 1.

Кореляції шкал ІТО зі шкалами інших психодіагностичних методик

№	Шкали ІТО	Шкали СМДО	Шкали Сонді	Шкали ЛВП	Шкали ДМВ
1	<i>екстраверсія</i>	0,59 (9)	0,61 (8)	0,49 (1)	0,48 (8) 0,44 (1)
2	<i>спонтанність</i>	0,68 (4)	0,55 (3)	-0,52 (2)	0,45 (2)
3	<i>агресивність</i>	0,66 (3)	0,64 (3)	-0,48 (2)	0,56 (3)
4	<i>ригідність</i>	0,63 (6) 0,66 (8)	0,70 (6) 0,48 (2)	0,57 (3)	0,51 (4)
5	<i>інтроверсія</i>	0,65 (9)	0,57 (1) 0,59 (5)	-0,54 (1)	0,47 (6)
6	<i>сенситивність</i>	0,55 (1) 0,58 (2)	0,68 (7) -0,60 (8)	0,56 (2)	0,55 (5)
7	<i>тривожність</i>	0,67 (7)	0,48 (7) -0,52 (2)	0,60 (4)	0,60 (6)
8	<i>лабільність</i>	0,65 (3)	-0,47 (6) 0,49 (8)	-0,50 (3)	0,51 (7)

Примітка: представлені статистично значущі коефіцієнти рангової кореляції Спірмена, $p < 0,05$; цифри в дужках означають номери шкал відповідних методик.

Як видно з таблиці, виявлені зв'язки в цілому підтверджують теоретичні уявлення і висунуту гіпотезу. Базові шкали ортогональної моделі особистості, діагностовані за методом ІТО, корелюють з більшістю відповідних шкал використаних у дослідженні методик. Так, екстраверсія позитивно корелює з шкалою 9 (оптимізм) опитувальника СМДО, шкалою 8 (маніакальність) тесту Сонді, шкалою 1 (екстраверсія) опитувальника ЛВП, октантами 1 (владно-лідуючий) і 8 (відповідально-великодушний) тесту ДМО. Тривожність пов'язана позитивними коефіцієнтами кореляції з шкалою 7 (тривожність) опитувальника СМДО, шкалою 7 (депресія) методу портретних виборів Сонді, шкалою 4 (нейротизм) опитувальника ЛВП і октантом 6 (залежний-слухняний) тесту ДМО, негативно корелює з шкалою 2 (садизм) тесту Сонді. Ригідність позитивно корелює з шкалами 6 (ригідність) і 8 (індивідуалістичність) за методом СМДО, шкалою 6 (паранояльність) тесту Сонді, шкалою 3 (добросовісність) опитувальника ЛВП і октантом 4 (недовірливо-скептичний) опитувальника ДМВ.

Представлені в таблиці значущі коефіцієнти кореляції підтверджують конструктну валідність використаних у дослідженні опитувальників, а також оптимальність теоретичного підходу щодо реалізації теорії провідних тенденцій з метою психологічної діагностики особистісних рис керівників поліції. Простежується взаємодоповнюваність запропонованого комплексу методик, а також те, що ортогональна модель особистості, спрямована на виявлення чотирьох протилежних полярних провідних тенденцій (екстра-інтроверсія, тривожність-агресивність, ригідність-лабільність, сенситивність-спонтанність), відповідає вимогам оптимальності. Застосований комплекс методик чітко вписується в модель індивідуальності, яка уможлиблює діагностику трьох основних складових особистості – підсистеми конституціональних властивостей (типу вищої нервової діяльності і темпераменту), характерологічних рис і здібностей (відношення до себе, інших, до справи і речей, особливості інтелекту), вищих соціально-

психологічних особистісних проявів (системи потреб і вищих мотивів, цінностей, особливостей міжособистісної взаємодії тощо).

Значущі кореляційні зв'язки між шкалами опитувальників ІТО, СМДО і ДМО були доволі очікуваними (наше дослідження, з деякими уточненнями, підтвердило дані, раніше отримані Л.М. Собчик), проте виявлення статистично значущих кореляцій між шкалами опитувальника ІТО і ЛБП, зокрема, шкалою сенситивності і уживчивості (0,56), а також шкалою ригідності і добросовісності (0,57) дозволяє зробити висновок про те, що опитувальник ЛБП, розроблений авторами на базі інших теоретичних підходів, також підтверджує універсальність теорії провідних тенденцій і правильність напряму пошуку оптимальної теоретичної концепції психодіагностики і комплексу психодіагностичних методик. Те ж стосується і виявлених зв'язків шкал ІТО з шкалами методу портретних виборів, який ґрунтується на психодинамічній моделі особистості. Значущі кореляції ІТО з вісьмома вабленнями МПВ також підтверджують універсальність ортогональної моделі особистості для психодіагностики і той факт, що пропонуваній теоретичний підхід здатний об'єднувати різні за призначенням методи.

Таким чином, концептуальна схема оптимальної психологічної діагностики і прогнозування ефективності і професійної придатності керівного персоналу поліції з метою профвідбору і подальшого психологічного моніторингу у ході професійної діяльності повинна будуватися з урахуванням наукових досягнень, базуватись на концепції провідних тенденцій; зокрема враховувати необхідність обов'язкової психодіагностики з метою профвідбору фундаментальних типологічних особливостей людини (типу реагування, рівня агресивності-тривожності, екстра-інтроверсії, ригідності-лабільності тощо). Комплексне вивчення особистості керівника поліції, окрім типологічних і характерологічних особливостей, повинно включати дослідження ступеня розвитку загальних здібностей, а також компонентів суб'єктивної готовності до діяльності, зокрема мотивів професійної діяльності. Тому для проведення прикладних досліджень оптимальний психодіагностичний комплекс має включати суб'єктивні характерологічні опитувальники, а також об'єктивні методики вивчення складових управлінських здібностей (у першу чергу, інтелектуальних) і тести для дослідження мотиваційної і комунікативної сфери. З метою вдосконалення психологічної складової відбору кадрів до поліції пропонуємо доповнити наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631 переліком методик, які доцільно використовувати для дослідження особистісних характеристик і загальних здібностей кандидатів на керівні посади.

Психологічні методики діагностики професійної придатності керівників поліції мають методологічно взаємодоповнюватися в руслі концепції провідних тенденцій; до них доцільно віднести: *характерологічні опитувальники* – стандартизований метод дослідження особистості СМДО та індивідуально-типологічний опитувальник ІТО (Л.М. Собчик), метод портретних виборів МПВ (Л. Сонді), опитувальник діагностики міжособистісних відносин ДМВ (Т. Лірі), опитувальник локатора великої п'ятірки ЛВП (Дж. Ховарда, П. Медини); *тести вивчення загальних здібностей* – вербальні і невербальні субтести тесту рівня і структури інтелекту Р. Амтхауера, тести дивергентного мислення (Дж. Гілфорда, Е. Торренса). З метою комплексного дослідження особистості керівника зазначений психодіагностичний інструментарій доцільно доповнити тестами діагностики емоційного інтелекту; тестами дослідження спрямованості особистості (опитувальник рівня самоактуалізації Джонса Крендалла, тест Г. Хекгаузена, тест С. Розенцвейга, опитувальник локусу контролю); а також опитувальником копінг-стратегій (С. Хобфол), опитувальником стилів керівництва (А. Петровська),

опитувальником толерантності до невизначеності Мак-Лейна (адаптація О.Г. Луковицької).

Дослідження підтвердили доцільність використання зазначеного психодіагностичного комплексу з метою прогнозування професійної придатності, ефективності та надійності керівного персоналу Національної поліції України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барко В.І., Зелений В.І., Ірхін Ю.Б. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект) : навч. посіб. Вінниця : Книга-Вега ; Вінниц. обл. друк., 2009. 248 с.
2. Практикум по психологии / под ред. А.Н. Леонтьева, Ю.Б. Гиппенрейтер. – Москва: Наука, 1972. 215 с.
3. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Профессионализм и лидерство. Харьков : ТИТУЛ, 2006. 578 с.
4. Кабаченко Т.С. Психология управления : учеб. пособие. Москва: Педагогическое общество России, 2003. 384 с.
5. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб. : Питер, 2004. 539 с.
6. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб. : Речь, 2003. 624 с.
7. Сошников А., Пеленицын А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. Москва: Эксмо, 2009. 240 с.
8. P. Ainsworth, K. Pease. Police work. The British Psychological Society and Methuen. London and New York, 2007. 176 p.

Отримано 20.11.2017