

## ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПЕДАГОГІКА. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 159.9

**Барко Вадим Вадимович,**кандидат педагогічних наук, старший дослідник,  
старший науковий співробітник ДНДІ МВС України,  
м. Київ, Україна

ORCID ID 0000-0002-3836-2627

**Барко Вадим Іванович,**доктор психологічних наук, професор,  
заслужений діяч науки і техніки України,  
головний науковий співробітник ДНДІ МВС України,  
м. Київ, Україна

ORCID ID 0000-0003-4962-0975

**Остапович Володимир Петрович,**доктор юридичних наук, старший дослідник,  
завідувач науково-дослідної лабораторії  
ДНДІ МВС України,  
м. Київ, Україна

ORCID ID 0000-0002-9186-0801

### ВИЗНАЧЕННЯ СТУПЕНЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ І КУРСАНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ ДО СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Стаття присвячена висвітленню результатів експериментальних досліджень, покликаних визначити психологічну придатність поліцейських і курсантів закладів вищої освіти МВС України зі специфічними умовами навчання до вибору поліцейської спеціалізації. Зазначені спільні ознаки, властиві для усіх видів поліцейської діяльності, а також основні відмінності за базовими критеріями і показниками професійної придатності особистості до службової діяльності, сформульовано висновки щодо вдосконалення механізмів психологічного вивчення курсантів, а також професійного добору поліцейських і призначення їх на посади.*

**Ключові слова:** Національна поліція України, психограма, індивідуально-особистісні особливості, психологічний добір, психологічна діагностика, професійна придатність.

Національна поліція України (НПУ) перебуває у стані реформування діяльності і сьогодні потребує суттєвого покращання роботи в напрямі оптимізації

системи психологічного вивчення працівників. Це необхідно з метою підвищення ефективності професійного добору персоналу і призначення поліцейських на посади з усебічним урахуванням рівня професійної придатності особи до службової діяльності [1]. Упродовж останніх років науковці системи МВС України чимало зробили в цьому напрямі, зокрема розробили професіограми основних поліцейських професій, а також здійснили україномовну адаптацію низки поширених зарубіжних діагностичних методик. Розроблені професіограми і психограми дозволили розширити можливості психологів НПУ у роботі з персоналом, покращити систему психологічного забезпечення діяльності поліції, встановити психологічні критерії і показники, що уможливають надання науково обґрунтованих рекомендацій при призначенні поліцейських на посади. Проте проблема вивчення психологічної придатності поліцейських і курсантів закладів вищої освіти МВС України з метою оптимального підбору для них подальшої поліцейської спеціалізації до цього часу не вирішена, що обмежує можливості психологів і поліцейських комісій при проведенні професійного добору персоналу і призначенні осіб на конкретні посади, наданні курсантам рекомендацій щодо обрання спеціалізації.

Вітчизняні науковці за роки незалежності держави приділили чимало уваги питанням розробки професіограм і психограм професій системи органів внутрішніх справ України. Перші спроби зробили на початку 2000-х років В.І. Барко, Ю.Б. Ірхін, Т.М. Нещерет, О.В. Шаповалов та ін., в останні роки їх розробляли В. Барко, І. Дубова, О. Євдокимова, В. Остапович, В. Криволапчук, Л. Кириєнко, І. Пампура та ін. [2–4]. Дослідники зарубіжних країн також підіймали у своїх публікаціях питання психологічного вивчення професійної діяльності працівників правоохоронних органів (Barrett G.V., Miguel R.F., Hurd J.M., Lueke S.B., Tan J.A., Cochraine R. E., Tett R., Vandecreek L., Ono M., Sachau D.A., Deal W.P., Englert D.R., Taylor M.D., Chibnall J.T., Detrick P., Luebbert M.C., Wolfe S.E., Mclean K., Rojek J., Alpert G.P., Smith M. R.) [7–32].

Для проведення психографічних досліджень у демократичних країнах використовують різні методи й засоби – психодіагностичні методи (опитувальники NEO-FFI і NEO-PI (Costa & McCrae), Hogan Resonal Inventory (HPI); Californian Psychological Inventory (CPI); Working Readiness and Adaptation Profile (WRAP); Survey of Life Experience (SOLE); Invalid Personality Inventory (IPI); Gilford-Zimmerman Temperament Survey (GZTS), Position Analysis Questionnaire (PAQ) та інші, спостереження, інтерв'ю, метод критичних інцидентів, факторний аналіз тощо [6–32]. Співробітники лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України за останні три роки провели україномовну адаптацію деяких валідних і надійних методик психодіагностичного вивчення особистості, зокрема, Індивідуально-типологічного опитувальника (Собчик); Опитувальника Великої п'ятірки (Джон, Науман, Сото); Опитувальника толерантності до невизначеності (С. Баднера), рівня і структури емоційного інтелекту (М. Манойлова) [2–4] та ін., що дозволило значно покращити систему психологічного забезпечення НПУ. Встановлені деякі кореляційні зв'язки між успішністю правоохоронної діяльності і ступенем прояву індивідуальних особливостей (інтроверсії, нейротизму, відкритості досвіду, сумлінності тощо). Проте результати порівняльного аналізу психологічних особливостей професійної

діяльності поліцейських, професійно важливих якостей фахівців різних видів поліцейської діяльності (спеціальностей) у літературних джерелах відсутні, що перешкоджає успішному призначенню працівників на посади і вибору курсантами правильної спеціалізації.

*Метою нашого дослідження* є розроблення методики психологічної діагностики психологічної придатності поліцейських і курсантів ЗВО МВС України до певного виду діяльності і вибору поліцейської спеціалізації.

Для досягнення мети потрібно виконати такі *завдання*: а) визначити методологію, критерії і психодіагностичний апарат вивчення профпридатності особистості до діяльності; б) здійснити порівняння психogram за основними критеріями і показниками професійної придатності працівників до діяльності; в) встановити спільні ознаки і відмінності між показниками професійної придатності поліцейських різних підрозділів; г) сформулювати рекомендації щодо встановлення психологічної придатності поліцейських і курсантів до певного виду діяльності.

У дослідженні вперше представлена методика психодіагностики психологічної придатності поліцейських і курсантів до вибору спеціалізації за основними видами поліцейської діяльності.

Дослідження проводилось упродовж 2019–2021 років, охоплюючи більше тисячі поліцейських за основними видами діяльності (патрульної, кримінальної поліції, дільничних офіцерів поліції (ДОП), поліції охорони тощо), віком від 22 до 46 років) із 20 областей України; 78 % респондентів – чоловіки. Спеціальні звання працівників поліції: від капрала до полковника поліції. За результатами експертного оцінювання 80 % обстежених охарактеризовані як успішні працівники. Враховуючи обсяг обстежених поліцейських і генеральної сукупності, кількісний показник вибірки є репрезентативним (при довірчому рівні ймовірності – 0,99 із теоретичною статистичною похибкою 0,01).

Серед критеріїв профпридатності виокремлено три головних: *загальні здібності; особистісні характеристики; мотиваційна спрямованість*. Психодіагностичне вивчення працівників поліції здійснювалось із використанням адаптованих українською мовою тестів *загальних здібностей*: Р. Амтхауера (тестометричний інтелект), Манойлової (емоційний інтелект); Меде-Піорковського (креативність); особистісних характеристик: Опитувальників ІТО (Собчик, провідні тенденції), Великої П'ятірки (Джон, Науман, Сото, характерологічні особливості), структури темпераменту: (Русалов, Леонгард); *мотиваційної спрямованості*: Річі-Мартіна (структура мотивації), Джонса-Крендалла (рівень самоактуалізації). У статті представлені результати обстеження саме групи *успішних* працівників поліції.

*Методи дослідження*: вивчення і аналіз літературних джерел, присвячених теоретичним і прикладним аспектам розроблення психogram поліцейських професій; психологічна діагностика; опитування та інтерв'ювання поліцейських і курсантів, експертне оцінювання, кореляційний аналіз. Статистичний аналіз даних проводився з використанням програм Microsoft Excel та SPSS Statistics.

*Об'єкт* дослідження – психологічна придатність поліцейських і курсантів до вибору поліцейської діяльності; *предмет* – діагностика психологічної придатності поліцейських і курсантів ЗВО МВС до вибору спеціалізації за основними видами поліцейської діяльності.

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

У цьому дослідженні ми сконцентрувались на вивченні й оцінці психологічної придатності поліцейських і курсантів до діяльності як складової професійної придатності. Ми зважали на те, що на кожному етапі становлення професіонала професія висуває певні вимоги до інтелекту, мислення, пам'яті, уваги, особистісних якостей та інших психічних функцій особистості. Психологічна придатність особи відображає 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).

У якості критеріїв психологічної придатності виокремлено головні: *загальні здібності* (конкретизуються у показниках властивостей нервової системи, рівня тестометричного й емоційного інтелекту, креативності); *особистісні характеристики* (особливості темпераменту, характеру, міжособистісної взаємодії); *мотиваційна спрямованість* (мотиви професійного вибору, рівень самоактуалізації). Розглянемо їх окремо.

1. Критерій загальних здібностей. Встановлено, що залежно від виду поліцейської діяльності професії висувають специфічні вимоги до *загальних здібностей* працівників поліції. Дослідження за тестом Р. Амтхауера показало, що найвищий рівень властивий працівникам слідства – 110 одиниць IQ (вербальний); 115 (невербальний) й аналітичних підрозділів – 115 одиниць IQ (вербальний); 120 (невербальний), оперуповноваженим кримінальної поліції – 104 і 110 одиниць IQ відповідно. Далі за цим показником (у порядку зменшення) – поліцейські поліції охорони (103 і 110 одиниць IQ відповідно); патрульної поліції і (107–106 одиниць IQ) і дільничні офіцери (100 і 105 одиниць IQ), яким притаманні дещо нижчі індекси інтелекту. Вивчення *креативності* показало, що найвищий рівень властивий для поліцейських патрульної поліції (4,88 швидкість і 9,14 – оригінальність), органів досудового розслідування (4,29 – швидкість і 8,40 оригінальність); дільничним офіцерам (4,19 і 8,34 відповідно), оперуповноваженим (4,04 і 8,34). Дещо меншими показниками оригінальності мислення характеризуються поліцейські поліції охорони (4,16 і 7,12). Отже, усім поліцейським бажано мати середній або вищий за середній рівень вербального та невербального інтелекту, середній або вищий рівень креативності.

2. Критерій особистісних характеристик. *Характерологічні особливості*. Дослідження особистісних характеристик із використанням Опитувальника Великої

П'ятірки дозволило висновувати про те, що поліцейським властиві такі риси, як сумлінність (середнє значення – 35,6 бали); відкритість новому досвіду (32,9 бали); помірна поступливість (31,3 бали) та екстравертованість (30,0 бали), низький рівень нейротизму (14, 5 бали). Показники тестування поліцейських різних підрозділів є близькими між собою, відмінності статистично незначущі ( $p=0,001$ ). Аналіз усереднених профілів особистості поліцейських, отриманих на основі використання Індивідуально-типологічного опитувальника (ІТО), дозволяє охарактеризувати їх як лінійний, розташований у діапазоні 3–7 балів, що свідчить про гармонійність особистості поліцейських, урівноваженість особистісних якостей. Варіабельність профілів незначна (0,10–0,26), що свідчить про збалансованість різноспрямованих тенденцій. Усереднений профіль містить чотири підйоми за шкалами: 1 (екстраверсія), 8 (лабільність, емотивність), 2 (спонтанність), 4 (ригідність). Найнижчі індекси зафіксовано за шкалами 5 (інтровертованість) і 7 (тривожність). Показники тестування дуже подібні, відмінності між даними статистично незначущі ( $p=0,001$ ). Поліцейські є екстравертами з помірними показниками спонтанності, агресивності та ригідності. Сензитивність і емотивність представлені індексами в межах норми. Інтровертованість і тривожність є мало вираженими.

Найвищі показники стеничних шкал – спонтанності й агресивності, властиві оперуповноваженим карного розшуку (5,84 і 4,91 відповідно). Доволі високі показники цих шкал, а також ригідності (5,78) відзначені також у працівників органів досудового слідства, що свідчить про такі риси, як наполегливість, певну педантичність і схильність ретельно перевіряти отриману інформацію. Найвищі індекси шкали гіпостеничного типу – 6 (сензитивність) виявлено у працівників патрульної поліції (4,35), що є свідченням певної емоційної теплоти поліцейських, чутливості, емпатії і тенденції до компромісів.

Результати, отримані за допомогою опитувальника Леонгарда–Шмішека, свідчать про відсутність акцентуацій характеру і темпераменту у поліцейських. В усередненому профілі поліцейських зафіксовані деякі підвищення за шкалами 5 (гіпертимність); 1 (демонстративність); 3 (педантичність). Показники тривожності, збудливості, дистимічності є незначними (у межах 4,80 – 9,0 балів). Найвищі показники гіпертимності (5 шкала) властиві оперуповноваженим і слідчим (15,69 і 15,28), найнижчі – дільничним і поліцейським поліції охорони (14,76 і 14,66); найвищі індекси демонстративності (1 шкала) – дільничним офіцерам і слідчим (14,58 і 14, 29), найнижчі – працівникам поліції охорони (12,73). Високі показники за шкалою 2 (застрагання) демонструють слідчі і оперуповноважені (12,61 і 12,46), найнижчі – працівники патрульної поліції (9,60). Отже, поліцейським (особливо слідчим і оперуповноваженим) притаманні такі риси, як принциповість, твердість переконань, стриманість, почуття обов'язку, обов'язковість. За шкалою 3 (педантичність) найвищі показники зафіксовано у поліцейських патрульної поліції (12,36), а також поліції охорони (10,73), у поліцейських інших підрозділів індекси в межах коридору норми. У поліцейських помірно виражені шкали емотивного (9) і циклотимного (10) типу (найбільше – у патрульних (10,87 і 11,43 відповідно) і слідчих (10,78 і 9,68). Отже, поліцейським, особливо патрульним і слідчим, властиві риси змішаного типу реагування.

Опитування з використанням ОСТ (В. Русалов) у цілому підтвердили попередні дані і дають підстави стверджувати, що поліцейським властиві високі індекси за шкалами предметного і соціального темпу (4 і 5) – 10.07–8.12 відповідно; а також шкалами предметної та соціальної ергічності (1 і 2) – 10.18–7.10 відповідно. Найвищі показники за зазначеними шкалами виявили працівники карного розшуку і слідчі (10.07–10.18), далі – ДОП і працівники патрульної поліції (9.53–9.22). Також усім поліцейським властиві високі показники предметної пластичності (шкала 3) – 9.31–9.10, що свідчить про легкість переключення з одного виду діяльності на інший, швидкий перехід з одних форм мислення на інші, прагнення до різноманітності в предметній діяльності. Встановлено, що більшості працівників поліції притаманні невисокі показники емоційності (шкали 7 і 8) – 2.92–2.02. Це означає, що поліцейським у цілому не властиві емоційність і чутливість, вони упевнені в собі в ситуаціях спілкування, емоційно стійкі. Найстійкішими емоційно є оперуповноважені карного розшуку (2.02), працівники поліції охорони (2.10).

Аналіз психологічних профілів, отриманих за методом ДМО, дозволяє висноувати про те, що більшість поліцейських є особами, у яких склалися гармонійні відносини з оточенням (більшість шкал не перевищують 8 балів). Октанти стеничного типу реагування (1–3), які відображують такі риси міжособистісної взаємодії, як лідерство, упевненість (1), незалежність, суперництво (2), прямолінійність, імпульсивність (3) найбільш виражені у поліцейських патрульної поліції (8,33–6,09), слідчих (7,93–5,41) і поліцейських охорони (7,90–5,50); меншою мірою – в оперуповноважених карного розшуку (6,50–4,69). Октанти гіпостеничного типу (5 і 6), які свідчать про тенденції до поступливості, скромності, уникнення конфронтації, залежності від інших, нерішучості в міжособистісних стосунках, у цілому мало виражені і найбільше виявляються у патрульних (4,18 і 5,60), а також поліцейських поліції охорони (4,15 і 5,40); найменше вони виражені в оперуповноважених (2,59 і 3,83 відповідно). Те ж саме спостерігається із результатів, отриманих за шкалою змішаного типу реагування (8 – відповідально-великодушний тип). Найвищі значення демонструють працівники патрульної поліції і поліції охорони (6,89 і 6,60 відповідно), що свідчить про важливість для професійної діяльності таких рис, як готовність допомагати іншим, почуття відповідальності за доручену справу, альтруїзм тощо. Найвищі індекси стеничного і гіпостеничного типу взаємодії зафіксовані у поліцейських патрульної поліції, що може пояснюватись значним діапазоном їх обов'язків і, відповідно, широким коридором комунікативних якостей особистості.

3. Критерій мотиваційної спрямованості. Аналіз результатів опитування поліцейських із використанням тесту Річі-Мартіна дозволив визначити специфіку мотиваційної спрямованості працівників поліції різних підрозділів.

Найвищі індекси задоволення потреб у процесі службової діяльності отримала потреба у *високій заробітній платні* та матеріальній винагороді (1) – 44,9–38,3. Найбільше матеріальні стимули мають значення для працівників поліції охорони (44,9), найменше – для оперуповноважених і слідчих (38,3 і 40,7 відповідно). На наступних позиціях за популярністю вибору знаходяться потреби у *цікавій суспільно корисній праці* (8) – 40,1–35,7, причому найвищий результат демонструють оперуповноважені й слідчі (40,1 і 39,1 відповідно), найнижчий – 35,7 і 36,7 –

поліцейські поліції охорони і ДОП. На третьому й четвертому місцях за поширеністю вибору знаходяться потреби у *чіткому структуруванні роботи* (3) і *визнанні з боку інших* – 43,5–31,6 і 35,8–33,2 відповідно. Найбільше потреба у структуруванні виражена у працівників поліції охорони (43,5), найменше – у поліцейських патрульної поліції і слідчих (31,6 і 32,2). Високі й помірні показники потреби до самовдосконалення у поліцейських (33,9–30,3), особливо у слідчих (33,9) і патрульних (33,7), є свідченням прагнення до самостійності й незалежності в роботі. Наступною за значущістю йде потреба *ставити сміливі, складні цілі й досягати їх* (33,5–27,9). Найбільше вона виражена в оперуповноважених і слідчих (33,5 і 32,5), найменше – у представників поліції охорони (27,9). Високі індекси за цією потребою свідчать про бажання діяти самостійно, викладатися на роботі, працювати понаднормово тощо. Достатньо вираженою є потреба у *різноманітності* (9) – 29,4–26,3. Найбільше вона виражена в оперуповноважених і патрульних (29,4 і 28,9). Потреба бути *креативним* (10) також виявляється доволі часто (26,4–21,9). Найвираженішою вона є у слідчих, патрульних і оперуповноважених, найменш вираженою – у представників поліції охорони. На останніх місцях у структурі мотиваційної спрямованості розташовані потреби, які мало пов'язані зі змістом правоохоронної діяльності – у *соціальних контактах* (4), *стабільних стосунках* (5) і у *впливовості та владі* (8). За рівнем самоактуалізації поліцейські різних підрозділів також розподіляються. Усі обстежені працівники мають достатньо високий рівень самоактуалізації, який перевищує 40 балів (із 60 можливих). Найвищий ступінь виявили слідчі і працівники патрульної поліції (45,8 і 44,9 відповідно).

Таким чином, з позицій психології поліцейська діяльність має низку спільних (інваріантних ознак), зумовлених специфікою цієї правоохоронної діяльності, так і значною їх варіативністю залежно від конкретного виду службової діяльності (поліцейської спеціальності). Дослідження показало, 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 непрямым 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 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 (5,78) відзначені також у працівників органів досудового слідства. Найвищі індекси шкали гіпостеничного типу 6 (сензитивність) виявлено у працівників патрульної поліції (4,35). Найвищі показники гіпертимності (5 шкала) властиві оперуповноваженим і слідчим, найнижчі –

дільничним і поліцейським поліції охорони; найвищі індекси демонстративності (1 шкала) – дільничним офіцерам і слідчим, найнижчі – працівникам поліції охорони. Високі показники за шкалою 2 (застрагання) демонструють слідчі і оперуповноважені, найнижчі – працівники патрульної поліції. За шкалою 3 (педантичність) найвищі показники зафіксовано у поліцейських патрульної поліції, а також поліції охорони. Найвищі показники за шкалами ергічності і темпу (за опитувальником ОСТ) виявили працівники карного розшуку і слідчі, далі – ДОП і працівники патрульної поліції. Найстійкішими емоційно є оперуповноважені карного розшуку і працівники поліції охорони. Октанти стічного типу реагування (1–3) (за опитувальником ДМО), 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 гіпостічного типу (5 і 6), які свідчать про тенденції до поступливості, скромності, уникнення конфронтації, залежності від інших, нерішучості в міжособистісних стосунках у цілому мало виражені і найбільше виявляються у патрульних, а також поліцейських поліції охорони; найменше вони виражені в оперуповноважених.

За критерієм мотиваційної спрямованості (за опитувальником Річі-Мартіна) найвищі потреби у *цікавій, суспільно корисній праці* (8) 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 (33.9–30,3), особливо у слідчих (33.9) і патрульних (33.7) 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.

З метою оцінювання ступеню психологічної придатності поліцейських і курсантів до обрання певного виду поліцейської діяльності доцільно використати дані таблиці 1, розроблені на основі порівняльного аналізу різних психogram. У таблиці представлено параметри для її оцінювання, перелік психодіагностичних методик для їх оцінювання і виміру, а також конкретні показники психологічної придатності, що уможливають обґрунтоване надання рекомендацій поліцейським і курсантам щодо вибору оптимального виду поліцейської діяльності (спеціалізації).



Шкала оцінювання психологічної придатності поліцейських і курсантів ЗВО МВС  
(підсумкові критерії і показники)

№	Параметри оцінювання	Методики дослідження	Поліцейські спеціалізації				показники, які свідчать про потребу розвитку
			патрульні	слідчі	оперуповноважені	дільничні офіцери	
1	Особливості провідних тенденцій	Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО)	Шкала 2–8 балів; шкала 3–8 балів; шкала 4–8 балів; шкала 7–8 балів; показники шкал L і K – 0–4 балів	Шкала 2–1–5 балів; шкала 3–1–4 бали; шкала 4–1–4 бали; шкала 7–5–7 балів; показники шкал L і K – 0–4 балів	Шкала 2–6 балів; шкала 3–7 балів; шкала 4–7 балів; шкала 7–0–2 бали; показники шкал L і K – 0–4 балів	Шкала 2–7 балів; шкала 3–5–6 балів; шкала 4–5–6 балів; шкала 7–3–4 бали; показники шкал L і K – 0–4 балів	Шкали: 2, 3, 4, 7–9 балів. Показники шкал L і K – більше 5 балів
2	Особливості акцентуацій	Опитувальник Леонгарда–Шмішека	Шкала 1–18–19 балів; шкала 5–18–19; шкала 6–13–17; шкала 7–8–9 балів	Шкала 1–4–9 балів; шкала 5–4–10 балів; шкала 6–9–12 бали; шкала 7–6–7 балів	Шкала 1–12–17 бали; шкала 5–14–17 балів; шкала 6–2–6 бали; шкала 7–1–3 бали	Шкала 1–10–11; шкала 5–11–13 балів; шкала 6–7–8 бали; шкала 7–4–5 балів	Показники шкал 1, 5 перевищують 19 балів; 6 – перевищують 17 балів; 7– перевищують 9 балів
3	Особливості характеру	Опитувальник Великої п'ятірки (ОВП)	Значення поступливості – 41–43 балів; сумлінності – 33–30 балів; відкритості – 25–23 балів	Значення поступливості – 37–40 балів; сумлінності – 42–45 балів, відкритості – 34–45 балів	Значення поступливості – 23–32 балів; сумлінності – 39–41 балів, відкритості – 31–33 балів	Значення поступливості – 33–36 балів; сумлінності – 34–38 балів; відкритості – 26–30 балів	Значення поступливості – вище 43 балів; сумлінності – менше 30, відкритості – менше 23
4	Мотиваційний профіль	Тест Річі–Мартіна	Шкала 12–32 і менше балів; шкала 11–29 і менше балів; шкала 10–20 балів і менше; шкала 7–29 і менше балів;	Шкала 12–37 і більше балів; шкала 11–34 і більше балів; шкала 10–25–26 балів; шкала 7–34 і більше балів;	Шкала 12–35–36 балів; шкала 11–32–33 балів; шкала 10–27 і більше балів; шкала 7–32–33 балів;	Шкала 12 – 33–34 балів; шкала 11 – 30–31 балів; шкала 10 – 21–24 балів; шкала 7 – 30–31 балів;	Жодна з шкал (12, 11, 10 і 7) не представлена в профілі на перших чотирьох місцях (позиціях)
5	Рівень самоактуалізації	Тест Джонса–Крендалла	Рівень самоактуалізації менше 33–28 балів	Рівень самоактуалізації 45–60 балів	Рівень самоактуалізації 40–44 балів	Рівень самоактуалізації 34–39 балів	Рівень самоактуалізації менше 28 балів
6	Властивості пам'яті	Методика "10 слів"	З першої спроби – 5 слів	З першої спроби – 9 і більше слів;	З першої спроби – 8 слів;	З першої спроби – 6–7 слів;	З першої спроби – менше 5 слів
7	Загальні здібності (рівень вербального і невербального інтелекту)	Тест Амтхауера	Середній рівень вербального і невербального інтелекту (86–90) одиниць IQ);	Високий рівень вербального інтелекту (113–130 одиниць IQ); Високий рівень невербального інтелекту (більше 112 одиниць IQ);	Середній або вищий за середній рівень вербального і невербального інтелекту (106–112) одиниць IQ);	Середній рівень вербального і невербального інтелекту (91–105) одиниць IQ);	Низький рівень вербального або невербального інтелекту (менше ніж 86 одиниць IQ);
8	Особливості творчого потенціалу (рівень креативності)	Тест Меде–Піорковського	Показник кількості речень – 2	Показник кількості речень – 6–10;	Показник кількості речень – 4–5;	Показник кількості речень – 3;	Показник кількості речень – менше 2
9	Комунікативні здібності (тип міжособистісної взаємодії)	Тест Лірі	Октант 3–0–2 балів; Октант 4–9–11 балів; Октант 5–9–11 балів; Октант 8–0–2 бали;	Октант 3–3–4 бали; Октант 4–0–2 балів; Октант 5–3–5 бали; Октант 8–7–11 балів	Октант 3–8–11 бали; Октант 4–3–5 бали; Октант 5–0–2 бали; Октант 8–5–6 балів	Октант 3–5–7 балів; Октант 4–6–8 балів; Октант 5–6–8 балів; Октант 8–3–4 бали;	Показники будь-якого з октантів перевищують 11 балів

Підбір діагностичних методик для психологічного обстеження осіб ґрунтувався на принципах системності, комплексності й оптимізації, що дозволяє здійснити усебічне вивчення особистості поліцейського (курсанта), сформулювати на цій основі науково обґрунтований висновок щодо ступеня психологічної придатності (схильності) особи до поліцейської службової за певним її видом (спеціалізацією).

Розглянемо три *послідовні етапи* процедури оцінювання психологічної придатності особи.

### 1. Визначення груп респондентів за результатами тестування.

Результати тестування за допомогою використання низки запропонованих психодіагностичних методик уможливають розподіл респондентів на декілька груп: а) особи, що схильні до службової діяльності в поліцейських підрозділах патрульної поліції; б) особи, що схильні до слідчої діяльності; в) особи, що схильні до службової діяльності в оперативних підрозділах кримінальної поліції; г) особи, схильні до службової діяльності в підрозділах дільничних офіцерів поліції.

До додаткової групи (колонка таблиці “Показники, які свідчать про потребу в розвитку”) особа потрапляє у тому випадку, коли за результатами тестування респондент отримує несприятливий для прогнозу успішної службової діяльності результат (знижений рівень інтелекту, пам’яті, креативності, надмірні акцентуації характеру чи темпераменту, несприятливий мотиваційний профіль і особливості інтерперсональної взаємодії).

Такі особи потребують розвитку чи психологічної корекції деяких індивідуально-особистісних якостей.

### 2. Встановлення переважної професійної спрямованості особи.

Досвід пілотного обстеження курсантів із використанням зазначеного комплексу психодіагностичних методик показує, що, зазвичай, особа виявляє схильність одразу до декількох видів поліцейської діяльності, до якогось – більшу, до якогось – меншу (таблиця 2).

Таблиця 2

Розподіл осіб за ступенем психологічної придатності до службової діяльності

Посада	Придатний	Потребує розвитку	Слідчий	Оперуповноважений	Дільничний офіцер	Патрульний
1. Курсант	69.57 %	30.43 %	25.00 %	25.00 %	31.25 %	18.75 %
2. Курсант	84.00 %	16.00 %	26.32 %	26.32 %	36.84 %	10.53 %
3. Курсант	70.83 %	29.17 %	58.82 %	17.65 %	17.65 %	5.88 %
4. Курсант	68.00 %	32.00 %	11.76 %	29.41 %	17.65 %	41.18 %
5. Курсант	79.17 %	20.83 %	29.41 %	47.06 %	23.53 %	0.00 %
6. Курсант	76.19 %	23.81 %	50.00 %	14.29 %	21.43 %	14.29 %
7. Курсант	80.00 %	20.00 %	27.78 %	22.22 %	33.33 %	16.67 %
8. Курсант	76.19 %	23.81 %	28.57 %	28.57 %	42.86 %	0.00 %
9. Курсант	66.67 %	33.33 %	33.33 %	25.00 %	16.67 %	25.00 %
10. Курсант	80.95 %	19.05 %	40.00 %	20.00 %	26.67 %	13.33 %
11. Курсант	83.33 %	16.67 %	38.89 %	22.22 %	27.78 %	11.11 %
12. Курсант	76.00 %	24.00 %	36.84 %	36.84 %	5.26 %	21.05 %
13. Курсант	88.00 %	12.00 %	45.00 %	5.00 %	30.00 %	20.00 %
14. Курсант	80.00 %	20.00 %	40.00 %	35.00 %	10.00 %	15.00 %

З таблиці видно, що в деяких випадках особа виявляє приблизно рівний розподіл за ступенем психологічної придатності до діяльності з незначною перевагою на користь певної поліцейської спеціалізації (курсанти 1; 2; 7; 9). Такі особи, очевидно, здатні виконувати практично будь-який вид службової поліцейської діяльності, проте бажано надати їм можливість обирати той, до якого виявлено найбільший відсоток придатності (схильності) до роботи. В інших варіантах розподілу спостерігається чітка перевага спрямованості в бік певного виду діяльності (курсант 3–58,8 % – слідчий; 5,9 % – патрульний; курсант 5–47 % – оперуповноважений; 0 % – патрульний; курсант 13–40 % – слідчий; 10 % – дільничний). Зрозуміло, що в таких випадках доцільно дати особі можливість обрати для подальшого навчання саме ту спеціалізацію, до якої виявлений найбільший рівень психологічної придатності. З таблиці також видно, що більшість респондентів виявили достатньо високий відсоток психологічної придатності до службової діяльності (від 88 до 70%). Водночас практично усі опитані потребують розвитку окремих індивідуально-особистісних особливостей (від 30 до 12 %).

*3. Віднесення особи до певної категорії розвитку за характером індивідуальних особливостей.*

Аналіз особливостей відповідей респондентів на тестові завдання дозволив зробити висновок про те, що розвитку потребують різні індивідуально-особистісні властивості, проте можливо згрупувати респондентів у чотири категорії (за характером виявлених у процесі тестування психологічних особливостей): 1. Особи, які за результатами тестування виявили знижений рівень загальних здібностей (інтелекту, креативності, пам'яті); 2. Особи, які за результатами виконання особистісних опитувальників продемонстрували гіперстенічний тип реагування (надмірні показники за шкалами агресивності, спонтанності, ригідності, демонстративності); 3. Особи, які за результатами психологічної діагностики продемонстрували гіпостенічний тип реагування (високі показники за шкалами поступливості, емотивності, дистимності, тривожності). 4. Особи, які за результатами тестування виявили несприятливий тип мотиваційної спрямованості (низький рівень самоактуалізації, домінування утилітарних мотивів вибору професії).

До першої категорії слід віднести осіб, які за результатами тестування параметрів 6 (Властивості пам'яті), 7 (Загальні здібності), 8 (Особливості творчого потенціалу) отримали низькі показники, що наведені у графі "Показники, які свідчать про потребу в розвитку": *показники запам'ятовування – менше 5 слів у першій спробі; показники вербального й невербального інтелекту за тестом Амтхауера менше 86 балів; показник творчого потенціалу за тестом Меде-Піорковського – менше двох речень.*

З такими курсантами упродовж навчання у ЗВО необхідно проводити додаткову розвивальну роботу, спрямовану на покращання пізнавальних процесів, підвищення рівня вербального й невербального інтелекту, а також креативності.

До другої слід віднести курсантів, які за результатами дослідження параметрів 1 (Особливості провідних тенденцій), 2 (Особливості акцентуацій), 3 (Особливості характеру) продемонстрували показники *гіперстенічного* типу реагування (наведені у колонці "Показники, які свідчать про потребу в розвитку"): *показники шкал 2; 3; 4 опитувальника ІТО становлять 9 балів; показники шкал 1 і 5 опитувальника*

*Леонгарда становлять 19 балів; показники шкали сумлінності опитувальника ОВП менше 30 балів.*

З такими курсантами упродовж навчання потрібно проводити психокорекційну роботу, спрямовану на зменшення імпульсивності й агресивності, формування толерантності до оточення, розвиток здатності контролювати емоції, правильно поводити себе в конфліктних ситуаціях тощо.

До третьої категорії слід віднести курсантів, які за результатами дослідження параметрів 1 (Особливості провідних тенденцій), 2 (Особливості акцентуацій), 3 (Особливості характеру) продемонстрували показники *гіпостенічного* типу реагування (наведені у колонці “Показники, які свідчать про потребу в розвитку”): *показник шкали 7 опитувальника ІГО становить 9 балів; показники шкал 6 опитувальника Леонгарда перевищують 17 балів а шкали 7 перевищують 9 балів; показники шкали поступливості опитувальника ОВП перевищують 43 бали, показник шкали відкритості досвіду опитувальника ОВП – менше 23 балів.*

З такими курсантами упродовж навчання необхідно здійснювати психокорекційну роботу, спрямовану на розвиток упевненості в собі, формування адекватної самооцінки, розвиток комунікативних умінь, навичок роботи в колективі.

До четвертої слід віднести курсантів, які за результатами дослідження параметрів 4 (Мотиваційний профіль) і 5 (Рівень самоактуалізації) продемонстрували несприятливі показники (наведені у колонці “Показники, які свідчать про потребу в розвитку”): *в мотиваційному профілі жодна з шкал, що відображають соціально-значущі мотиви професійного вибору (7; 10-12) не представлена на перших 4-х місцях; рівень самоактуалізації за опитувальником Джонса-Крендалла – менший 28 балів.*

З такими курсантами потрібно проводити розвивальну роботу, спрямовану на вдосконалення структури мотивації вибору професії, формування мотивації досягнення, мотивації саморозвитку і творчості.

Таким чином, результати експериментального дослідження щодо вивчення й оцінки психологічної придатності особи до певної поліцейської діяльності на основі порівняльного аналізу психограм масових поліцейських професій дозволили встановити її найважливіші критерії і показники. При визначенні психологічної придатності особи до поліцейської діяльності психологу слід використовувати визначені критерії і показники, які представлені в таблиці 1, і на цій основі встановити, до якого виду діяльності поліцейський (курсант) найбільш схильний (придатний). Далі психологові необхідно віднести особу до певної категорії розвитку за характером індивідуальних особливостей: першої (потребує розвитку загальних здібностей), другої (потребує корекції гіперстенічних особистісних характеристик), третьої (потребує корекції гіпостенічних особистісних характеристик), четвертої (потребує корекції мотиваційної сфери). Також психологу важливо враховувати числовий показник графі “Потребує розвитку” таблиці 2 і виходити з того, що психокорекційної і розвивальної роботи першочергово потребують курсанти, у яких цей показник перевищує 20 %.

Використання пропонованої у статті методики оцінювання й вимірювання особливостей 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, що дозволить 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 звернення: 21.01.2019).
2. Барко В.І., Криволапчук В.О., Остапович В.П. Психолого-правові засади вдосконалення професійного добору персоналу Національної поліції України. Психологічний часопис: наук журнал. 2019. № 1. Вип. 21. С. 22–40.
3. Барко В.І., Ірхін Ю.Б., Нещерет Т.В. та ін. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. Київ: РВЦ КНУВС; ДП “Друкарня МВС”, 2007. 100 с.
4. Методики психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей працівників Національної поліції України: методичні рекомендації / В.О. Криволапчук, А.С. Сизоненко, В.П. Остапович, В.І. Барко. Київ: ДНДІ МВС України, 2020. 140 с.
5. Albritton, R.L. (1998). A new paradigm of leader effectiveness for academic libraries: An empirical study of the Bass (1985) model of transformational leadership, In: T.F. Mech & G.B. McCabe, dir., “Leadership and academic librarians”, Westport, CT: Greenwood, 1998. P. 66–82.
6. Allport G.W. (1967) Pattern and growth in personality. N. Y.: Holt, Rinehart & Winston, 593 p.
7. Bouchard C., Blair S.N., Haskell W.L. (2007). Physical activity and health. Champaign: Human Kinetics, 410 p.
8. Cochaine R.E., Tett R., Vandecreek L. (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*. No. 30(5). P. 511–537. URL: Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (дата звернення: 03.02.2020).
9. Dansereau F., Kim K., Kim I. (2002). Extending the concept of charismatic leadership: An illustration using Bass’ (1990) categories, In: Bruce J. Avolio, F. Yammarino, dir., “Transformational and charismatic leadership: The road ahead”, Oxford, UK: Elsevier Science. P. 143–172.
10. Dunnette M.D., Borman W.C. (1979). Personnel Selection and Classification Systems. Annual Review of Psychology. Vol. 30. № 1. P. 477–525.
11. Barrett G.V., Miguel R.F., Hurd J.M., Lueke S.B., Tan J.A. (2003). Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*. Vol. 32. № 4.
12. John O.P., Naumann L.P., Soto C.J. (2008) Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues / O.P. John, R.W. Robins, L.A. Pervin (Eds.). Handbook of personality: Theory and research. New York: Guilford Press, P. 114–158.
13. Howard P.J., Medina P.L., Howard J.M. (1996). The Big Five locator: A quick assessment tool for consultants and trainers. The 1996 Annual. V. 1. San Diego: Preiffer & Company.
14. Barko V., Beck A., Tatarenko A. (2002). Developing of Police Management Training in Post-Soviet Societies: Understanding the Context and setting the Agenda. *Police Quarterly*. Vol. 5. № 4. P. 447–469.
15. Barko, V., Okhrimenko, I., Medvediev, V. and other (2020). Professional Psychological Profile of a Modern Patrol Officer as the Basis of Efficient Official Activities. *Postmodern Openings*, № 11(3), P. 01–19. URL: <https://doi.org/10.18662/по/11.3/197> (дата звернення: 03.02.2020).
16. Barko, V., Okhrimenko, I., Ostapovich, V. and other (2020). Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, № 9(11). P. 203–214. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1196> (дата звернення: 03.02.2020).
17. Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O. and other (2020). Professional Skills and Competencies of the Future Police Officers. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, № 9 (5). P. 35–43. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/975> (дата звернення: 03.02.2020).

18. Interactional psychology and personality / Ed. By N.S. Endler, D. Magnusson. Wash.; L.: Hemisphere. 1976. 663 p.
19. *Ostapovich, V., Barko, V., Okhrimenko, I.* and other (2020). Psychological Profile of Successful Criminal Police Officer. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. № 9 (3). P. 120–133. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/755> (дата звернення: 03.02.2020).
20. Personality disorders and the five-factor model of personality / Ed. by P.T. Costa Jr., T.A. Widiger. Wash. (DC): Am. Psychol. Assoc. 1994. 390 p.
21. *Shvets, D., Yevdokimova, O., Okhrimenko, I.* and other (2020). The new police training system: Psychological aspects. *Postmodern Openings*. № 11(1Supl1). P. 200–217. URL: <https://doi.org/10.18662/по/11.1sup1/130> (дата звернення: 03.02.2020).
22. *Wolfe S.E., Mclean K., Rojek J.* and other. Advancing a Theory of Police Officer Training Motivation and Receptivity. *JusticeQuarterly*. 2019. № 4.
23. *Corr, P.J., Perkins, A.M.* (2006). Cognitive ability as a buffer to neuroticism: Churchill's secret weapon? *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, Issue 1: 39–51.
24. *Chibnall, J.T., Detrick, P., Luebbert, M.C.* (2005). Validity Study: Relationship between Personality and Academy Performance. *Applied HRM Research*. № 10(2). P. 99–102.
25. *Kitaeff, J. Weiss, P.A., Weiss, W.U.* (2011). Criterion-Related Validity in police Psychological Evaluations. (Ex.) *Handbook of police psychology*. New York: Routledge. P. 125–33.
26. *Ono, M., Sachau, D.A., Deal, W.P.* and other (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.
27. *Sanders, B.A.* (2008). Using personality traits to predict police officer performance". *Policing: An International Journal of Police Strategies Management*. 31(1): 129–47.
28. *Salgado, F.J.* (1998). "Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations: A European Perspective". *Human Performance*, 11(2, 3): 271–88.
29. *Kaczmarek, A., Packer, J.* (1997). "Determination of a job-related test battery for the psychological screening of police applicants". Payneham: National Police Research Unit, Report Series No. 124.2.
30. *Pleban, R.J., Allentoff, H.L., Thompson, T.J.* (1989). Preliminary Assessment of Selected Predictors of Special Forces Qualification Course Success. Alexandria: *U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences*, Research Report No.1539.
31. *Edwards, D.J., Grodevant, N.W., Lee, P.J.* and other. (2007). DNA-MAN: Dynamic Natural Attributes for Synthetic Military Forces. *Systems and Information Engineering Design Symposium, 2007*. SIEDS 2007. IEEE: 1-5.
32. *Chibnall, J.T., Detrick, P.* (2006). "NEO PI-R personality Characteristics of High- Performing Entry-Level Police Officers". *Psychological services*, 3(4): 274–85.

## REFERENCES

1. Pro Natsionalnu politsiiu. "On the National Police: Law of Ukraine dated 10.12.2015 No. 889-VIII. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine". 2015. No. 40–41 (as of October 9, 2015). Art. 379. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (Date of Application: 21.01.2019) [in Ukrainian].
2. *Barko V.I., Kryvolapchuk V.O., Ostapovych V.P.* (2019). Psykholoho-pravovi zasady vdoskonalennya profesiynoho doboru personalu Natsional'noyi politsiyi Ukrayiny. Psykholohichnyy chasopys. "Psychological and legal principles of improving the professional selection of personnel of the National Police of Ukraine". *Psychological Journal: Scientific Journal*. No. 1. Vol. 21. P. 22–40 [in Ukrainian].
3. *Barko V.I., Irkhin YU.B., Neshcheret T.V.* ta in. (2007). Profesiografichniy opys osnovnykh vydiv diialnosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy. "Professional description of the main types of activities in the internal affairs bodies of Ukraine". Kyiv: RVC KNUVS; SE "MV Printing House". 100 p. [in Ukrainian].
4. Metodyky psykholohichnoi diahnostyky indyvidualno-psykholohichnykh osoblyvostei pratsivnykiv Natsional'noi politsii Ukrainy. "Methods of psychological diagnosis of individual and psychological characteristics of employees of the National Police of Ukraine: methodological

recommendations” / V.O. Kryvolapchuk, A.S. Syzonenko, V.P. Ostapovich, V.I. Barko. Kyiv: DNDI of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, 2020. 140 p. [in Ukrainian].

5. *Albritton R.L.* (1998). A new paradigm of leader effectiveness for academic libraries: An empirical study of the Bass (1985) model of transformational leadership, In: T. F. Mech & G.B. McCabe, dir., “Leadership and academic librarians”, Westport, CT: Greenwood, 1998. P. 66–82 [in English].

6. *Allport G.W.* (1967) Pattern and growth in personality. N. Y.: Holt, Rinehart & Winston, 593 p. [in Ukrainian].

7. *Bouchard C., Blair S. N., Haskell W. L.* (2007). Physical activity and health. Champaign: Human Kinetics. 410 p. [in English].

8. *Cochrane R.E., Tett R., Vandecreek L.* (2003). Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*. No. 30(5). P. 511–537. URL: Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/247743668> (Date of Application: 03.02.2020) [in English].

9. *Dansereau F., Kim K., Kim I.* (2002). Extending the concept of charismatic leadership: An illustration using Bass’ (1990) categories, In: Bruce J. Avolio, F. Yammarino, dir., “Transformational and charismatic leadership: The road ahead”, Oxford, UK: Elsevier Science. P. 143–172. [in English].

10. *Dunnette M.D., Borman W.C.* (1979). Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*. Vol. 30. № 1. P. 477–525. [in English].

11. *Barrett G.V., Miguel R.F., Hurd J.M., Lueke S.B., Tan J.A.* (2003). Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. *Public Personnel Management*. Vol. 32. No. 4 [in English].

12. *John O.P., Naumann L.P., Soto C.J.* (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues / O.P. John, R.W. Robins, L.A. Pervin (Eds.). *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press, P. 114–158 [in English].

13. *Howard P.J., Medina P.L., Howard J.M.* (1996). The Big Five locator: A quick assessment tool for consultants and trainers. *The 1996 Annual*. V. 1. San Diego: Preiffer & Company [in English].

14. *Barko V., Beck A., Tatarenko A.* (2002). Developing of Police Management Training in Post-Soviet Societies: Understanding the Context and setting the Agenda. *Police Quarterly*. Vol. 5. No. 4. P. 447–469 [in English].

15. *Barko V., Okhrimenko I., Medvediev V. and other* (2020). Professional Psychological Profile of a Modern Patrol Officer as the Basis of Efficient Official Activities. *Postmodern Openings*, № 11(3), P. 01–19. URL: <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197> (Date of Application: 03.02.2020) [in English].

16. *Barko V., Okhrimenko I., Ostapovich V. and other* (2020). Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, № 9(11). P. 203–214. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1196> (Date of Application: 03.02.2020) [in English].

17. *Bondarenko V., Okhrimenko I., Yevdokimova O. and other* (2020). Professional Skills and Competencies of the Future Police Officers. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, No. 9 (5). P. 35–43. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/975> (Date of Application: 03.02.2020) [in English].

18. *Interactional psychology and personality* / Ed. By N.S. Endler & D. Magnusson. Wash., L.: Hemisphere. 1976. 663 p. [in English].

19. *Ostapovich V., Barko V., Okhrimenko I. and other* (2020). Psychological Profile of Successful Criminal Police Officer. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. No. 9 (3). P. 120–133. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/755> (Date of Application: 03.02.2020) [in English].

20. *Personality disorders and the five-factor model of personality* / Ed. by P.T. Costa Jr. & T.A. Widiger. Wash. (DC): Am. Psychol. Assoc. 1994. 390 p. [in English].

21. *Shvets D., Yevdokimova O., Okhrimenko I. and other* (2020). The new police training system: Psychological aspects. *Postmodern Openings*. No. 11(1Supl1). P. 200–217. URL: <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130> (Date of Application: 03.02.2020) [in English].

22. *Wolfe S.E., Mclean K., Rojek J. and other.* *Advancing a Theory of Police Officer Training Motivation and Receptivity*. *Justice Quarterly*. 2019. No. 4 [in English].

23. *Corr P.J., Perkins A.M.* (2006). Cognitive ability as a buffer to neuroticism: Churchill’s secret weapon? *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, Issue 1: 39–51 [in English].

24. *Chibnall J.T., Detrick P., Luebbert M.C.* (2005). Validity Study: Relationship between Personality and Academy Performance. *Applied HRM Research*. № 10(2). P. 99–102. [in English].

25. *Kitaeff J.* (2011). Weiss P.A., Weiss W.U. Criterion-Related Validity in police Psychological Evaluations. (Ex.) Handbook of police psychology. New York: Routledge. P. 125–33 [in English].

26. *Ono M., Sachau D.A., Deal W.P. and other* (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 [in English].

27. *Sanders B.A.* (2008). Using personality traits to predict police officer performance”. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 31(1): 129–47 [in English].

28. *Salgado F.J.* (1998). “Big Five Personality Dimensions and Job Performance in Army and Civil Occupations: A European Perspective”. *Human Performance*, 11(2, 3): 271–88. [in English].

29. *Kaczmarek A. & Packer J.* (1997). “Determination of a job-related test battery for the psychological screening of police applicants”. Payneham: National Police Research Unit, Report Series No. 124.2 [in English].

30. *Pleban R.J., Allentoff H.L., Thompson T.J.* (1989). Preliminary Assessment of Selected Predictors of Special Forces Qualification Course Success. Alexandria: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, Research Report No.1539 [in English].

31. *Edwards D.J., Grodevant N.W., Lee P.J. and other.* (2007). DNA-MAN: Dynamic Natural Attributes for Synthetic Military Forces. Systems and Information Engineering Design Symposium, 2007. SIEDS 2007. IEEE: 1–5 [in English].

32. *Chibnall J.T., Detrick P.* (2006). “NEO PI-R personality Characteristics of High- Performing Entry-Level Police Officers”. *Psychological services*, 3(4): 274–85 [in English].

UDC 159.9

**Barko Vadym V.,**Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Research Fellow,  
State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine,  
ORCID ID 0000-0002-3836-2627**Barko Vadym I.,**Doctor of Psychological Sciences,  
Full Professor, Honored Worker of Sciences and Technology of Ukraine,  
Chief Researcher, State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine,  
ORCID ID 0000-0003-4962-0975**Ostapovych Volodymyr,**Doctor of Juridical Sciences, Senior Researcher, Head of the Laboratory,  
State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine,  
ORCID ID 0000-0002-9186-0801

**DETERMINATION OF THE PSYCHOLOGICAL SUITABILITY LEVEL  
OF POLICE OFFICERS AND CADETS OF HIGHER EDUCATION  
INSTITUTIONS OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS  
OF UKRAINE FOR SERVICE ACTIVITY**

The article is devoted to the results of an experimental study to determine the psychological suitability of police officers and cadets of higher education institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine with specific training conditions for choosing a police specialization. Criteria and indicators of professional suitability of the individual to choose one of the mass police professions (criminal investigation officer, patrol police officer; pre-trial investigation body; district police officer),

© Barko Vadym V., Barko Vadym I., Ostapovych Volodymyr, 2022

DOI (Article): [https://doi.org/10.36486/np.2022.2\(56\).26](https://doi.org/10.36486/np.2022.2(56).26)

Issue 2(56) 2022

<http://naukaipravookhorona.com/>



which were developed in the process of large-scale psychographic research conducted in police officers from different units of the National Police. Psychograms were created on the basis of a systematic approach based on the usage of an optimal set of psychodiagnostic techniques, which made it possible to study the basic individual and personal characteristics of employees of the National Police of Ukraine. These psychological features determine the level of professional suitability of a person for activities according to the criteria of general abilities, personal characteristics, motivational orientation. Psychodiagnostic study of police officers was carried out using the Ukrainian-adapted tests of Amthauer (testometric intelligence), Manoilova (emotional intelligence); Mede-Piorkowski (creativity); Questionnaires ITO Sobchik, leading trends), the Big Five (John, Naumann, Soto, characterological features), temperament structures OST (Rusalov), Richie-Martin (motivation structure), Jones-Krendall (level of self-actualization). The article presents the results of a survey of a group of successful police officers. It is shown that policing has a number of common (invariant features), which are due to the specifics of this law enforcement activity, and their significant variability depending on the specific type of service activity. Some features common to all types of police work are presented in this article, as well as basic differences in the basic criteria and indicators of a person's suitability for the job. Based on the results obtained, conclusions were formulated on improving the mechanisms of psychological selection of police officers and their appointment to positions, as well as determining the psychological suitability of cadets for a particular police specialization.

**Keywords:** National Police of Ukraine, psychogram, individual personality traits, psychological selection, psychological diagnostics, professional suitability.

Отримано 07.06.2022