

Хить Ю. П.,
здобувач наукового ступеня доктора філософії,
аспірант кафедри юридичної психології,
Національна академія внутрішніх справ,
прокурор,
Спеціалізована антикорупційна прокуратура,
м. Київ

Науковий керівник:
Кудерміна О. І.,
доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри юридичної психології,
Національна академія внутрішніх справ,
м. Київ

ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ НА ЕТАПІ ДОБОРУ НА ПОСАДИ СЛІДЧОГО (ДЕТЕКТИВА), ПРОКУРОРА, ЯКІ ЗДІЙСНЮВАТИМУТЬ ДОСУДОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ КОРУПЦІЙНИХ ЗЛОЧИНІВ

Прокурорська і слідча діяльність відзначаються високими рівнями стресогенності та потребують наявності в працівників психологічних якостей, що визначають особистість як емоційно зрілу, вольову, врівноважену та впевнену в собі, тобто психологічно готову до професійної діяльності в правоохоронній системі особистість.

Як слушно зазначає М. Логачов, розвиток психосоматичних захворювань пов'язаний зі шкідливою, виснажувальною дією емоційних стресів, тобто негативних переживань, які травмують психічно і невротизують (страх, тривога, ненависть і т.д.). Негативний вплив частих стресів акумулюється в організмі і призводить до різноманітних фізіологічних і соматичних порушень, які сприяють розвитку професійної патології та зростанню загальної захворюваності [5, с. 16].

Під психологічною готовністю працівника розуміється сукупність якостей і властивостей особистості, що зумовлює стан мобілізованості психіки, настроєність на найбільш доцільні, активні та рішучі дії в складних чи небезпечних умовах виконання службових обов'язків. У свою чергу психологічна стійкість – це активно-дійовий стан особистості, що відображає зміст і умови професійного завдання і виявляється у здатності зберігати стан нормального функціонування психіки, доцільно діяти, незважаючи на перепони. Найбільш значними складовими такої здатності є вміння співробітника за допомогою волі подолати негативний вплив емоцій на діяльність, переборювати страх, нерішучість, а також зберігати самовладання при подальшому ускладненню ситуації [1, с. 6].

Психологічний аналіз особливостей юридичної діяльності свідчить, що вона здатна викликати у суб'єкта специфічний стан напруженості. Цей стан зумовлюється чинниками, що їх умовно можна поділити на постійні, діючі періодично та короточасні. Серед постійно діючих найважливішим є стресогенний характер самої діяльності. Постійно діючим чинником є також

необхідність постійного самоконтролю при спілкування з людьми, що викликають негативні емоції. До чинників, що діють періодично, можна віднести негативні зміни оперативної обстановки та зростання рівня злочинності, недостатню нормативну врегульованість діяльності (що робить ризик невід'ємною частиною виконання професійних обов'язків), кадрові та матеріально-технічні проблеми. Чинником, що діє короткочасно, є циклічний характер діяльності. Психологічна напруженість різко зростає (до максимуму) перед здійсненням вирішального завданням (з'являється тривога, неспокій), а після його завершення вона може зменшуватись [7, с. 31].

У зв'язку з цим потреба у вивченні психологічних якостей особистості набуває особливого значення, коли мова йде про відбір на посади прокурорів чи слідчих (детективів), які розслідуватимуть особливо тяжкі корупційні злочини, вчинені топ-чиновниками, впливовими людьми, які володіють міцними зв'язками з представниками владних груп, фінансовими та медійними ресурсами.

Варто зазначити, що при проведенні конкурсних відборів кандидатів на посади детективів Національного антикорупційного бюро України та прокурорів Спеціалізованої антикорупційної прокуратури проводяться відповідні тестування психологічних якостей особистості з використанням Мінесотського багатоаспектного особистісного опитувальника (відомого як ММПІ). Вказаний формалізований метод психологічної діагностики є одним із широко використовуваних в клініці і судовій психіатрії опитувальників. Він розроблений для використання психіатрами, психологами, криміналістами, які беруть участь в консультуванні юристами, прокурорами та суддями. Як і будь-який інший формалізований метод він дозволяє аналізувати психічні явища, що погано піддаються об'єктивізації (суб'єктивні переживання, особистісні смисли) чи є надзвичайно мінливими (динаміка станів, настроїв тощо).

У спеціалізованій науковій літературі структуру психологічної готовності працівників правоохоронних органів прийнято розглядати в розрізі п'яти основних компонентів – мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий, оціночний.

Кожний з вказаних компонентів потрібно детально оцінювати на етапі відбору на посади слідчого (детектива) та прокурорські посади. Своєчасна діагностика наявності відповідних психологічних задатків, або виявлення можливих протипоказань, дозволяють оптимізувати процедуру професійно-психологічного відбору кандидатів на службу та якість психологічного супроводження проходження служби.

За результатами аналізу психологічних якостей особистості складається остаточний письмовий висновок, який подається разом з іншими матеріалами на розгляд конкурсної комісії. Як правильно зазначаються українські науковці важливо, щоб висновок відповідав рівню підготовки тих, хто його отримує. Тому висновки, які подаються на розгляд членам конкурсних комісій складені максимально зрозумілою мовою, не навантажені зайвою професійною термінологією та коротко передають основну суть і якщо наявні проблемні моменти, виявлені в психологічному профілі кандидата на посаду. У висновку обов'язково зазначаються відмінні риси індивіда, тобто ті, які відрізняються від середніх показників. Саме вказані відмінні риси допомагають членам конкурсної

комісії краще орієнтуватися в майбутній професійній придатності кандидата на посаду слідчого (детектива) чи прокурора. Висновок містить інтерпретації даних спеціалістом психологом і в такому висновку повинно бути обов'язково зазначено, що наявні в ньому твердження не є абсолютними.

Спеціальних наукових досліджень, присвячених психологічному аналізу прокурорської діяльності, до останнього часу майже не проводилося. У підручниках з юридичної психології, зазвичай дається лише загальна психологічна характеристика розслідування злочинів та участі прокурора в суді, інші ж аспекти прокурорської діяльності практично не характеризуються [4, с. 234].

Психологічні аспекти добору прокурорів є актуальною темою в умовах реформування всієї системи органів прокуратури. Такий добір вимагає урахування психологічних якостей кандидатів на посади прокурорів. На жаль, поняття психологічної придатності до роботи в органах прокуратури не отримало законодавчого закріплення. Аналогічно в жодному нормативному документі чи відомчому акті не визначені особисті якості, якими повинні володіти кандидати на посаду прокурорів.

Як уже зазначалося в статті 6 чинний Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів, затверджений 27.04.2017 Всеукраїнською конференцією прокурорів висуває до прокурора вимоги морально-етичного характеру. Так, прокурор повинен ставитися до людей справедливо, уважно, доброзичливо, згідно з загальнолюдськими принципами моралі. Він повинен бути незалежним, самостійним, активним, політично нейтральним, діяти справедливо, неупереджено, дотримуватися вимог закону, постійно дбати про свою компетентність, професійну гідність, здійснювати службові повноваження сумлінно, компетентно, вчасно і відповідально [3].

Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014, не передбачає врахування психологічних якостей кандидатів на посаду прокурора. Як відомо стаття 29 цього закону визначає порядок добору прокурорів, який складається з 13 етапів. Однак, жоден з вказаних етапів не містить вимог до оцінки психологічних якостей кандидатів [2].

Як слушно зазначають українські науковці, робота з оцінки психологічних якостей кандидатів на посади прокурорів могла б проводитися на етапах здачі кваліфікаційних іспитів або ж проходження спеціальної підготовки в Національній академії прокуратури [6, с. 183].

На наш погляд, зазначена прогалина потребує врегулювання на законодавчому рівні, зокрема шляхом внесення відповідних змін в статтю 29 Закону України «Про прокуратуру», якими слід додати окремий пункт, щодо проходження кандидатами на посаду прокурорів оцінки психологічних якостей особистості на предмет їх професійної придатності.

Крім того, вважається за доцільне розроблення відповідними відомствами, зокрема Офісом Генерального прокурора методичних рекомендації з організації професійно-психологічного відбору прокурорів, які б включали в себе порядок організації заходів професійно-психологічного відбору, порядок проведення такого відбору, порядок роботи з результатами професійно-психологічного відбору,

Також, слід визначити можливість кандидатів ознайомлюватися з своїми результатами психологічного вивчення їх особистості та відповідного оскаржувати висновки спеціалістів.

Список використаних джерел

1. Александров Д. О., Давидова О. В. Діагностика особистості працівника оовс в системі психологічного супроводження. Частина VIII. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Навчально-методичний посібник. Міністерство внутрішніх справ України Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2015. 130 с.

2. Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>

3. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001900-17#Text>

4. Лапкін А. В. Психологічні аспекти добору прокурорів. Бочаровські читання. Харків, 2018. 235 с.

5. Логачов М. Г. Психологічна підготовка особового складу спеціальних підрозділів ОВС до дій в екстремальних ситуаціях : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія». Харків, 2001. 16 с.

6. Озерський І. В. Професійно-психологічна підготовка прокурорських працівників як складова системи кадрового забезпечення органів прокуратури. Часопис Київського університету права, 2010р. 280 с.

7. Психологія юридичної діяльності. Матеріали для самостійної роботи. Київ, 2016. 72 с.