

*Захаренко Людмила Миколаївна,*  
старший науковий співробітник наукової  
лабораторії з проблем психологічного  
забезпечення та психофізіологічних  
досліджень ННІЗДН Національної  
академії внутрішніх справ, кандидат  
психологічних наук

## **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В АНТИКОРУПЦІЙНОМУ АСПЕКТІ**

Відповідно до наказу МВС України від 06.02.2019 № 88 «Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських» однією із функцій психологів поліції є проведення психологічне вивчення поліцейських [2].

Психологічне вивчення особистості поліцейських в антикорупційному аспекті повинно стосуватись поліцейських, які вперше прийняті на службу в поліції, та призначаються на посади в порядку просування по службі під час добору (конкурсу) та просування їх по службі, для проведення оцінки ступеня їх антикорупційної стійкості, прогнозування поведінки в умовах корупційного тиску.

У ході проведення такого дослідження можуть використовуватись формалізовані та малоформалізовані методики. Потрібно звернути увагу, що залежно від джерел та умов буття людини як соціальної істоти, сутність зовнішніх поведінкових форм потенційного корупціонера обумовлюється: 1) впливом на психіку соціуму (мікро- та макросередовища); 2) умовами соціалізації (засвоєнням соціальних норм у процесі навчання і виховання; 3) індивідуально-психологічними властивостями; 4) біологічними засадами формування особистості [4; с. 52]. Саме тому психологічне вивчення особистості поліцейського в антикорупційному аспекті повинно включати вивчення його біографічних, ділових і особистісних якостей; морально-етичних принципів, цінностей, установок, Я-концепції, характеристики психічних процесів (пам'ять, увага, мислення, особливості сприйняття); нервово-психічної стійкості, адаптивних можливостей; мотивації обрання служби та проведення порівняльного аналізу отриманих матеріалів психологічного вивчення з професіограмою відповідного напрямку поліцейської діяльності.

Визначення ступеня антикорупційної стійкості поліцейського та прогнозування його поведінки в умовах корупційного тиску можна здійснити за допомогою психологічного дослідження з використанням формалізованих методик (мотиваційний тест Ф. Герцберга, методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича, методика В. В. Скворцова), комплексно проаналізувавши отримані результати [4]. Однак важливо пам'ятати, що лише 17% респондентів характеризуються високим рівнем

антикорупційної стійкості, оскільки мають активну антикорупційну установку [4]. Виходячи з цього, результати психодіагностичного дослідження мають виключно рекомендаційний характер.

Психологічне вивчення особистості поліцейського можна здійснити з використанням малоформалізованих методик (спостереження, бесіда, інтерв'ю).

Згідно із законодавством передбачена участь психологів поліції у складі робочих груп, створених атестаційними та поліцейськими комісіями органів Національної поліції України, а також у проведенні засідань зазначених комісій у разі включення психологів поліції до їх складу [2]. Поліцейська комісія уповноважена проводити співбесіду з кандидатом на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, з метою з'ясування його професійних, морально-ділових якостей, управлінсько-організаторських здібностей [3].

Важливо враховувати той факт, що постановка під час співбесіди й інтерв'ю прямих запитань («Які якості Ви у себе вважаєте найбільш важливими?» тощо) неефективна через велику вірогідність отримання від кандидатів соціально бажаних відповідей [1; с. 221–222]. Орієнтовний перелік питань для співбесіди повинен включати:

1) питання, які непрямим чином вказують на те, що актуальними для кандидата є поліпшення добробуту, налагоджене комфортне життя («Що дає Вам робота?») «У складних, неоднозначних ситуаціях, що Ви виберете: «службу» або «дружбу»? тощо);

2) твердження щодо самооцінки кандидата, його задоволеності соціальним статусом та матеріальним становищем, що потребують відповіді «так» чи «ні» («Найчастіше я відчуваю, що заслуговую більшого»; «Я люблю речі», «Я турбуюся, що залишуся ні з чим» тощо).

Доцільним також є проведення бесід за певною тематикою:

1) вивчення мотивації та цінностей («Опишіть ідеальну роботу», «Як Ви думаєте, що стимулює людей працювати найбільш ефективно», «Порівняйте своє попереднє і нинішнє місце роботи», «Що Ви очікуєте від нового місця роботи», «Навіщо, як Ви думаєте, люди прагнуть зробити кар'єру» тощо);

2) вивчення рис характеру і нормативності поведінки («Які якості в інших людях вам подобаються, а які ні ... На яких принципах ви будете відносини з іншими людьми», «Як ви дієте в ситуації, коли не можете досягти мети», «В яких ситуаціях виправдана брехня» тощо).

3) поліцейськими, які призначаються на посади в порядку просування по службі, доцільніше проводити інтерв'ю на основі компетенцій (або інтерв'ю для з'ясування «поведінкових прикладів») [1]. У процесі інтерв'ю поліцейський у вільній формі зможе відповісти на різноманітні запитання, що стосуються його досвіду в подоланні чи вирішенні службових і життєвих ситуацій. Головна мета такого інтерв'ю – оцінка наявності і міри розвитку провідних компетенцій у керівника поліцейського підрозділу (або кандидата на посаду), оцінка його схильності до вибору корупційного варіанту поведінки в ситуації корупційного тиску.

Керівникові поліцейського підрозділу важливо мати такі чотири провідні компетенції (залежно від складності роботи й умов здійснення їх може бути більше) [1]:

1) планування і контроль (для з'ясування цієї компетенції необхідно задавати запитання «Чи були у Вас ситуації, коли доводилося виконувати термінову роботу в гранично стислі терміни? Наведіть приклад. За рахунок чого Вам удалося впоратися з цією роботою? Які висновки Ви для себе зробили?»);

2) ухвалення рішень і відповідальність (запитання «Які рішення є для Вас найлегшими? Чому? А які рішення є для Вас найважчими? Чому? Чи доводилося Вам приймати такі важкі рішення? Наведіть приклад»);

3) командна робота та мотивування персоналу (запитання «Як Ви в цілому оцінюєте психологічний клімат і атмосферу у Вашому колективі? З якими конфліктними ситуаціями в колективі Вам доводилося стикатися? Як Ви виходили з цих конфліктів? Чи брали активну участь у цьому?»);

4) стресостійкість (запитання «Чи були у Вас серйозні невдачі? Наведіть приклад, розкажіть, що сталося, і як Ви реагували на це. Як до Вас поставилося Ваше оточення у цей період?»).

Первинні ознаки лояльного відношення [1] поліцейського до поліції:

1. Більша зацікавленість інтересами справи, ніж враженням, яке він створює у керівника. Більша турбота про свій «зовнішній» імідж, враження, яке він справляє на сторонніх людей як представник поліції.

2. Відсутність негативної реакції на справедливі, навіть критичні оцінки (однак зачіпають несправедливі оцінки його діяльності).

3. Однакова поведінка у присутності чи при відсутності керівників, інших значущих для нього осіб.

4. Чітке уявлення мети діяльності, висловлювання чітких суджень на теми щодо цілей та цінностей служби, обґрунтування власної точки зору.

5. Ототожнення себе з підрозділом, який представляє (у мовленні часто вживають слова «ми» і «наші»). Активність та ініціативність у справах.

6. При відповіді на запитання про свої плани (без уточнення тематики) часто говорить на теми, актуальні для служби.

Таким чином, психологічне вивчення особистості поліцейського у антикорупційному аспекті є одним із напрямів профілактики проявів корупційної поведінки поліцейських.

### ***Список використаних джерел***

1. Барко В. І. Барко В. І. Психологічні можливості використання структурованого інтерв'ю з метою вивчення керівного персоналу Національної поліції України / В. І. Барко, В. П. Остапович // Наука і правоохорона. 2017. № 2. С. 224–232. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip\\_2017\\_2\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nip_2017_2_34).

2. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських: наказ МВС України від 06.02.2019 № 88 // Верховна Рада України. Законодавство України: [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19> (дата звернення: 18.11.2019).

3. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631 (із змінами та доповненнями) // Верховна Рада України. Законодавство України: [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z0049-16> (дата звернення: 18.11.2019).

4. Психологічні засади запобігання корупційним правопорушенням в органах державної влади та місцевого самоврядування / О. І. Кудерміна, Л. І. Казміренко, В. Г. Андросюк // Навч. посібник. Київ.: Нац. акад. внутр. справ, 2019. 184 с.

*Запорожець Руслана Андріївна,*  
інспектор відділення навчально-методичної роботи Київського центру КЦППП «Академія поліції», кандидат юридичних наук

## **ОСОБЛИВОСТІ ВІКТИМОЛОГІЧНОГО ЗАПОБІГАННЯ ГРАБЕЖАМ**

Сучасні реалії життя, а саме економічна криза, нестабільна політична ситуація, високий рівень безробіття призводять до підвищення рівня злочинності. Аналіз структури злочинності в державі за перше півріччя 2019 року свідчить про збільшення числа кримінальних правопорушень, скоєних проти власності. Великий інтерес серед науковців спостерігається до запобігання грабежам. Згідно ст. 186 КК України, грабіж – це відкрите викрадення чужого майна у присутності потерпілого або інших осіб, які усвідомлюють протиправний характер дій винної особи, яка у свою чергу усвідомлює, що її дії помічені і оцінюються як викрадення [1]. Проте не досить чітко та повно розкрита тема віктимної поведінки жертв злочину, досить мало рекомендацій щодо того, як не стати жертвою даних злочинів.

Що стосується кримінологічної характеристики грабежів, то вона включає: спосіб (73 % нанесення ударів руками і ногами по всьому тілу потерпілого, 13 % – здушення ший, 14 % – інші способи, а саме: залякування, погроза застосування насильства); місце (вулиця 63,2 %, приміщення 37,8 %); час вчинення (пора року та дні): весна (33,7 %), літо (33,3 %), зима (19 %), осінь (14 %), а також будні дні (66,5 %), вихідні (33,5 %); із них на святкові дні підпадає лише 9,5 %; час доби (проміжок годин) – вечір (з 18 до 22 години) майже 52 % та нічний час