

**Назаров О. А.** - головний психолог Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України, кандидат психологічних наук, доцент

## **ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДИ КЕРІВНОГО СКЛАДУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ЯК НАПРЯМ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ**

На сучасному етапі функціонування Національної поліції України пріоритетне значення мають завдання щодо виконання вимог Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції», удосконалення системи управління персоналом, підвищення надійності та ефективності професійного відбору, зміцнення дисципліни й законності, формування та закріплення професійного ядра. Підбір надійних, морально стійких і компетентних працівників, забезпечення збереження їх позитивних морально-ціннісних орієнтацій протягом усього періоду діяльності правоохоронця, а також раннє виявлення проявів девіацій поведінки, учинення корупційних дій та професійної деформації з кожним днем набувають своєї актуальності.

Загальновідомо, що результати успішної діяльності у будь-якій професії здебільшого залежать від того, чи відповідають індивідуальні особливості конкретного людини умовам і характеру діяльності, яку вона виконує. Адже саме ступінь цієї відповідності значною мірою і визначає вірогідність ефективного та успішного виконання професійних обов'язків. Усвідомлення значущості відповідності якостей людини вимогам конкретної професії для досягнення найвищої продуктивності праці прийшло не відразу. Для осмислення цієї проблеми знадобилося чимало років. Однак у процесі осмислення зв'язку між можливостями людини і тією трудовою діяльністю, яку вона може виконати найбільш успішно, і виник професійний психологічний відбір. На думку

О. М. Кретчак, під час визначення придатності кандидатів на керівну посаду на етапі професійного відбору, передусім, слід визначати й урахувати, окрім особливостей психічних процесів та лідерських якостей особистості, потенційну здатність кандидата формувати та зберігати готовність до успішних професійних дій у майбутньому, уникати вчинення протиправних, корупційних дій. Вчена зауважує, що професійний відбір на керівні посади, навіть здійснений на досить якісному рівні, не дасть змогу відшукати працівників, цілком готових до майбутньої керівної діяльності, що і впливає на плінність кадрів серед вже працюючих керівників у правоохоронних відомствах [1].

До того ж, одне з чільних місць серед пріоритетних завдань психологічного відбору належить професіографічному вивченню управлінської діяльності в Національній поліції України. Нині професіографічні матеріали не задовольняють запитів практики, які динамічно змінюються. Як свідчить аналіз таких матеріалів, експериментальних досліджень під час їх розробки майже не проводили, унаслідок чого вони мають суттєві недоліки, зокрема

відсутність чіткого переліку професійно важливих якостей і критеріїв їх оцінки.

7 серпня 2015 року в Україні набув чинності новий Закон України «Про Національну поліцію», який було введено в дію з 7 листопада 2015 року. Одним із найпринциповіших моментів, зафіксованих у документі, є фактична підзвітність поліції територіальним громадам. Уперше за часи існування незалежної України було передбачено механізм висловлення недовіри керівникам місцевих правоохоронних органів. Якщо 3/4 представників місцевої ради проголосують за недовіру керівникові поліції - це є підставою для його звільнення. Представники громадськості обов'язково входитимуть до складу конкурсних комісій, які вирішують, зокрема, питання кадрових призначень кандидатів на керівні посади. Згідно з цим нормативним документом, призначення на керівну посаду в поліцію може відбуватися двома шляхами: через конкурсний відбір або атестування (ст. 51 та 57 Закону України «Про Національну поліцію»).

Конкурс у Національній поліції України відбувається відповідно до Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади (ч. 5 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію України»). Прийнятий Закон є досить прогресивним для свого часу оскільки його новелами є те, що до складу конкурсної комісії для забезпечення прозорості в її роботі та об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного кандидата на керівну посаду, визначення перспектив їх службового зростання в органах поліції утворюються поліцейські комісії, які мають постійну дію (ч. 1 ст. 51 Закону України «Про Національну поліцію»). До складу таких комісій в апараті центрального органу управління поліції та територіальних органів поліції повинно входити п'ять осіб. У Центральному органі управління поліції - це: 1) два представники, визначені Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських; 2) один представник, визначений керівником поліції; 3) два представники громадськості, рекомендовані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет. У територіальному органі поліції: 1) один представник, визначений Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських; 2) один представник, визначений керівником поліції; 3) один представник, визначений керівником відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції; 4) два представники громадськості, обрані відповідною обласною радою, Верховною Радою АР Крим, Київською міською радою, Севастопольською міською радою з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет. Крім того, обов'язковою умовою перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана, є те, що поліцейські зобов'язані проходити підвищення кваліфікації за відповідним напрямом службової діяльності (п. 2 ч. 3 ст. 75 Закону України «Про Національну поліцію») [2].

У Законі також визначено вимоги, які висуваються до кандидата на керівні посади начальника, заступника начальника територіального органу поліції, який повинен: 1) відповідати загальним умовам вступу на службу в поліцію; 2) мати вищу повну юридичну освіту; 3) мати стаж роботи в галузі права не менш як п'ять років та 4) мати досвід роботи на керівних посадах не менше одного року.

Атестування поліцейських (ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію») під час призначення на керівну посаду проводять у тому разі, якщо заміщення цієї посади здійснюють без проведення конкурсу, до чого залучають атестаційну комісію. Загалом Закон України «Про Національну поліцію» є важливим кроком на шляху побудови професійних органів охорони правопорядку. Таким чином, аналізуючи основні завдання, що стоять перед психологічним відбором кандидатів на керівні посади в нових умовах сьогодення, особливу увагу, на нашу думку, потрібно звертати на реалізацію єдиної кадрової політики в Національній поліції України, формування професійних конкурсних та атестаційних комісій.

Особливого значення під час професійно-психологічного відбору кандидатів на керівні посади набуває можливість застосування в кадровій роботі поліграфа. Так, психофізіологічне дослідження із використанням поліграфа є обов'язковою умовою відбору в правоохоронних органах у США, Канаді, Литві, Латвії, Польщі, Словаччині, Росії, Білорусі, Молдові. В Україні запровадження поліграфологічних досліджень кандидатів на керівні посади можна здійснювати з метою, передусім, зміцнення кадрової політики та виконання вимог Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції». Зокрема, у ст. 9 цього Закону передбачено проведення спеціальної перевірки щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або органів місцевого самоврядування, у тому числі осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України. Зосереджуючи увагу на спеціальних перевірках, потрібно наголосити, що вони мають бути суто індивідуальними, об'єктивними і всебічними, а тому вважаємо, що обійтися без використання комп'ютерних поліграфів практично не можливо. Зазначене дослідження дає змогу здійснити перевірку певних відомостей, наданих кандидатом на керівну посаду (про джерела та зобов'язання фінансового характеру, зокрема за кордоном, щодо особи, яка претендує на посаду, та близьких їй осіб, наявність у особи та близьких їй осіб корпоративних прав, негативні звички й пристрасті тощо).

Тестування за допомогою поліграфа дасть змогу отримувати необхідну орієнтувальну та виявляти приховану кандидатом на керівну посаду інформацію, яку іншим шляхом отримати складно, або взагалі неможливо. Найбільш доцільною формою психофізіологічного дослідження із використанням поліграфа кандидатів на керівні посади може бути тестування (англ. **test** - випробування, перевірка). Умови та правила проведення тестування з метою виявлення негативних ознак кандидатів на керівні посади повинні відповідати загальним вимогам проведення психофізіологічного дослідження з використанням

поліграфа, що викладені в численних навчальних посібниках із застосування поліграфа в правоохронній діяльності [3], у тому числі в Інструкції про використання поліграфа в роботі з персоналом органів внутрішніх справ України, затвердженої наказом МВС України від 28 липня 2004 року № 842, згідно з п. 3.6 якої одним з основних напрямів використання поліграфа є саме проведення кадрових перевірок (скринінгів) осіб, кандидатури яких висувають на вищі службові посади або зараховують до резерву на висування.

У низці європейських країн активно запроваджують систему відбору, засновану на оцінці сформованих умінь і навичок кандидата, його способах реагування в різних ситуаціях. Прихильники застосування цього підходу слушно вважають, що саме оцінка умінь кандидата на керівні посади надає можливість не тільки діагностувати його професійно важливі особисті якості, а й прогнозувати з високим ступенем імовірності успішність його діяльності в тій або іншій службі. Перелік умінь і якостей, що підлягають перевірці, може бути досить значним - це особливості мотивації й самоконтролю; лідерські здібності, обачність, знання власних переваг і недоліків; здатність сприймати почуття інших і вміння впливати на них [4].

Для кандидатів на керівні посади поліцейської агенції створюють спеціальні, більш відповідальні з позиції вимог суспільства, критерії відбору. Так, у Великій Британії оцінку таких кандидатів здійснюють за двома комплексними категоріями - загальна компетенція та компетенція у спеціальних галузях. У межах загальної компетенції оцінюють такі якості, як знання професійних і етичних стандартів; комунікативні навички, особиста мотивація, вміння приймати необхідні рішення, творчий підхід та сприйнятливості до інновацій. Серед спеціальних якостей оцінюють лідерські якості кандидата, його вміння управляти персоналом і піклуватися про професійне зростання підлеглих, навички планування щоденної діяльності, елементи стратегічного мислення, толерантність до впровадження гендерної та етнічно-збалансованої кадрової політики.

Ураховуючи розглянуті наукові погляди щодо аналітичної оцінки зібраної інформації, вважаємо, що нові методи та засоби психологічного відбору кандидатів на керівні посади повинні ґрунтуватися на наукових дослідженнях із професіографічного вивчення управлінської діяльності в Національній поліції України, комплексної перевірки наявних у кандидата на керівну посаду умінь і навичок, особистих якостей, можливостей професійного зростання, особливостей реагування у різних ситуаціях за напрямками діяльності правоохоронних органів. До того ж, задля виконання вимог Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» за прикладом інших правоохоронних структур України та європейський країн варто впровадити в процедуру психологічного відбору кандидатів на посади керівного складу проведення тестувань із використанням поліграфа, що дасть змогу якісно підвищити ефективність прийняття рішень під час призначення кандидатів на керівні посади в Національну поліцію України та стане запорукою тих позитивних процесів у реформуванні правоохоронної системи, які вже тривають.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Кретчак О. М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення : автореф. дис. ... канд. психол. Наук / О. М. Кретчак. - Київ, 2003. - 20 с.
2. Про Національну поліцію [Електронний ресурс] : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580<sup>VI</sup>. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19>. - Назва з екрана.
3. Котляр Ю. В. Удосконалення професійно-психологічного відбору кадрів до підрозділів ОВС, де існує підвищений ризик вчинення працівниками міліції корупційних діянь : метод. рек. / Ю. В. Котляр, С. В. Кушнар'єв. - Київ, 2012. - 76 с.
4. Мартиненко О. Стратегія розвитку органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] / О. Мартиненко, Є. Захаров. - Режим доступу: <http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/odesa/uk/publish/article/187480>. - Назва з екрана.