

6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов // Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2004. – 304 с.

7. Клибанівська Т.М. Особливості адаптації до навчальної діяльності студентів-правників // Організаційна психологія. Економічна психологія. № 1 (16) / 2019, С. 46–54. doi: <https://doi.org/10.31108/2.2019.1.16.5>.

Жидецький Юрій Цезарійович,

доцент кафедри Львівського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат педагогічних наук, доцент;

Пряхіна Наталія Олексіївна,

доцент кафедри Львівського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат педагогічних наук, доцент

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР КАНДИДАТІВ ДО ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Правоохоронна діяльність вважається однією з найбільш стресових професій. Робота правоохоронців зазвичай відбувається в екстремальних умовах. Вони постійно перебувають під впливом психологічних навантажень, здійснюють ризиковані дії під час виконання професійних обов'язків, піддаються високому рівню емоційно-фізіологічної напруги.

Сучасній професійній діяльності працівників правоохоронних органів притаманний професійний стрес, зумовлений високою складністю, відповідальністю, темпом виконання операцій, необхідністю постійного контролю та прийняття рішень за умови дефіциту часу.

Всесвітня Організація Охорони Здоров'я називає професійний стрес хворобою XXI ст., оскільки цей вид стресу властивий будь-якій професії світу і набув розмірів глобальної епідемії. Як стресори частіше згадують такі чинники: надмірне навантаження, тривалість робочого часу, конкуренція, занадто швидке службове зростання, мобінг, конфлікт між роботою й особистим життям, невпевненість у надійності свого становища на роботі [1].

Перш ніж стати поліцейським, кандидати повинні пройти випробування перед працевлаштуванням. Випробування перед прийняттям на роботу – це процес, який оцінює чи підходить кандидат для правоохоронних органів. В багатьох країнах під час

здійснення професійно-психологічного відбору використовуються психологічні інструменти які прогнозують можливу проблемну поведінку майбутніх працівників поліції. Ці методики можуть виявити такі проблеми у потенційних працівників поліції як міжособистісні труднощі в спілкуванні та негативні емоції.

Раніше, психологічні дослідження кандидатів, були спрямовані на виявлення можливих ознак психічних захворювань та розглядалися як додаткове медичне обстеження. Проте, в сучасних умовах багато країн змінило законодавство про інвалідність та особисті права громадян, що поставило ці методики в суперечність до правового поля [2].

Сьогодні, у США та ЄС під час здійснення професійного відбору використовують методики які визначають моделі поведінки майбутніх поліцейських. Досліджуються такі характеристики особистості як здатність управляти емоціями, відповідальність, доброчесність, стресостійкість тощо [3]. Практика засвідчує необхідність поєднання сучасних методик опитування в тандемі з клінічним інтерв'юванням. Зазвичай, типовий кандидат проводить більше часу, над набором тестів, ніж віч-на-віч із психологом. В багатьох з цих тестів містяться вбудовані заходи для виявлення невідповідності та перебільшення.

Клінічне інтерв'ювання сприяє можливості виявити у кандидатів нестабільні перепади настрою, самозакоханість, зловживання алкоголем, токсичними речовинами або наявність упередженого ставлення до громадян. Проте, в деяких випадках, формальне ставлення до проведення інтерв'ювання може призводити до негативних наслідків.

Під час службового розслідування насильницьких дій вчинених поліцейськими Балтімора (США), було з'ясовано що психологи здійснювали оцінку психічної стійкості офіцерів за 15 хвилин замість 45 хвилин, передбачених державним контрактом. Експерти стверджують, що 15 хвилин недостатньо, щоб адекватно проводити психологічні оцінки кандидатів для служби в поліції [4].

Отже, в багатьох країнах світу відводять належну роль використанню психологічних скринінгів у процесі добору кандидатів до правоохоронних органів. Це потребує належного наукового, матеріального забезпечення та правового контролю цього процесу.

Список використаних джерел

1. Bano, B., & Talib, P. (2017). Understanding police stress towards a secure and sustainable society. International Journal

of Police Science & Management, 19 (3), 159–170.
<https://doi.org.ezp.waldenulibrary.org/10.1177/1461355717713999>.

2. Villarama Kyle Predicting Personality Traits in Police Officer Candidates Using the M-PULSE. Walden University. 2020. URL: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10277&context=dissertations>

3. Ellingwood, H., Williams, K. M., Sitarenios, G., & Solomon, J. (2018). Psychometric properties of a contextualized, actuarially informed assessment for law enforcement personnel selection: The m-pulse inventory. Journal of Police and Criminal Psychology. <https://doi-org.ezp.waldenulibrary.org/10.1007/s11896-018-9290-0>

4. 5 stresses cops deal with that non-cops should know about / The incidents LEOs witness will change them on duty and off duty Jul 10, 2019. URL: <https://www.police1.com/family-home/articles/5-stresses-cops-deal-with-that-non-cops-should-know-about-mr5SAAz4RiM0j9CR/>.

Жук Наталія Анатоліївна,

психолог відділення психологічного
забезпечення відділу культурної
комунікації та психологічного
супроводження Національної академії
внутрішніх справ

ЗАСТОСУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТРУЛЬНИХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Опанування працівниками поліції навичок ефективної комунікації, їх досконале володіння повним спектром засобів професійного спілкування зі ЗМІ є необхідною умовою виконання НПУ поставлених перед нею завдань із забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [1].

Комунікативний характер діяльності поліції загалом визначає певний еталон поведінки поліцейського. Адже, комунікативність передбачає не лише повідомлення якоїсь інформації, але й спонування до дії інших осіб (потерпілих, свідків, правопорушників тощо), отримання інформації, передачі емоцій, впливу на людину та її емоційну поведінку.

Професійна компетентність працівника підрозділу ПП є структурою, у якій інтегровано досвід, теоретичні знання,