

Вагіна О. В. кандидат психологічних наук,
доцент кафедри забезпечення державної безпеки
київського факультету Національної академії
Національної Гвардії України,
<http://orcid.org/0000-0002-8934-4752>

Барко В. І. доктор психологічних наук,
головний науковий співробітник
Державного науково-дослідного інституту МВС України
<https://orcid.org/0000-0003-4962-0975>

ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ (ВІДДІЛІВ)

Стаття присвячена дослідженню психологічної характеристики діяльності сучасного керівника територіального підрозділу (відділу) поліції, яка розглядається як комплекс особистісних перемінних, які зумовлюють ефективність управлінської діяльності, а також низка вимог, які висуваються посадою до виконавця (психограма). В основу дослідження покладено використання низки методів (у тому числі, психологічної діагностики), за допомогою яких обстежено біля дев'ятисот керівників поліцейських підрозділів. В результаті дослідження визначено основні компоненти психограми керівника. Одержані дані опрацьовано із застосуванням методів математичної статистики, завдяки чому виявлено кількісні і якісні характеристики професійно важливих якостей, які необхідні для оволодіння професією керівника підрозділу поліції, а також психологічні протипоказання до успішної діяльності на керівній посаді. Отримані експериментальні дані сприятимуть покращанню процесу професійного добору і призначення осіб на керівні посади Національної поліції, а також професійного навчання управлінського персоналу.

Ключові слова: керівник поліцейського підрозділу; особистість; психологічна характеристика; психодіагностичні методи; здібності, мотивація.

Вступ. Національна поліція України (НПУ) нині перебуває на етапі становлення, який супроводжується докорінним реформуванням застарілих правових засад правоохоронної діяльності. Ознаками нових підходів є оновлення нормативно правової бази діяльності поліції, орієнтація на сервісну функцію, відкритість і прозорість діяльності, підзвітність суспільству, структурна перебудова, демілітаризація, тісне партнерство з населенням, зміни у системах управління та нові підходи до оцінки ефективності роботи структурних підрозділів [1]. Нові завдання поліції породжують низку нових вимог до керівників територіальних поліцейських підрозділів (далі – поліцейських керівників), рівня їх професійно-психологічної готовності до службової діяльності. Від сучасних поліцейських керівників очікується суттєве підвищення ефективності управлінської діяльності, забезпечення підбору персоналу з високим рівнем професійної придатності до служби, досягнення високих результатів у справі професійного навчання і мотивації, професійного і особистісного розвитку

поліцейських, налагодженні ефективного лідерства і командної роботи у підрозділах. Особливого значення набуває завдання покращання психологічного забезпечення їх діяльності. Відповідно до законодавства, поліцейські керівники виконують важливі управлінські функції у складі Національної поліції України, тому до особистісних якостей, знань і умінь поліцейських менеджерів висуваються підвищені вимоги (В. Барко, Т. Нещерет, В. Остапович) (2007); І. Дубова) (2018) [1-3].

Проте, як свідчать наукові дослідження, рівень практичної і психологічної готовності поліцейських керівників до службової діяльності часто є недостатнім [4; 5]. Через недоліки управління мають місце конфлікти у підрозділах, значна плінність персоналу, випадки порушення прав і свобод людини, перевищення поліцейськими службових повноважень тощо. Якість індивідуальних якостей, а також спеціальних знань і умінь поліцейських керівників не завжди відповідають вимогам, які висуває професія до особистості управлінця [6; 7].

З огляду на наведене, актуальності набуває окреслення психологічної

характеристики сучасного поліцейського керівника як комплексу описових перемінних, які якісно і кількісно характеризує управлінські можливості поліцейського керівника в термінах психологічної діагностики. Психологічна характеристика фіксує (описує) стратегію управлінської діяльності керівника і формується на основі трьох основних складових – загальних здібностей, характерологічних особливостей і спрямованості особистості (В. Барко, Ю. Ірхін, О Шаповалов) (2007) [5]. Розробка психологічних характеристик загалом дозволить покращити якість професійного добору поліцейських керівників, визначити напрями їх подальшої професійно-психологічної і службової підготовки, підвищити ефективність управлінської діяльності.

Мета статті - обґрунтувати й надати психологічну характеристику професійної діяльності сучасного керівника поліцейського підрозділу. *Завдання статті* – розкрити методологію підготовки психологічної характеристики діяльності керівника; представити вимоги посади до загальних здібностей, характерологічних особливостей і мотиваційної сфери керівника; розробити узагальнену психограму поліцейського керівника з показниками професійної придатності до діяльності.

Теоретичне підґрунтя.

Аналіз вітчизняних наукових праць у галузі юридичної психології, теорії управління, психології управління, соціальної психології (В. Барко, В. Криволапчук, Ю. Ірхін, Т. Нещерет, О. Шаповалов) [3; 5]. показує, що існуючі досягнення і результати розробок не розкривають особливостей управління персоналом в підрозділах поліції. Це пояснюється наявністю принципових специфічних характеристик цільових та посадових функцій поліцейських керівників, особливих механізмів і закономірностей міжособистісної взаємодії суб'єктів поліцейської правоохоронної діяльності, специфіки змісту, організації та результатів управління в поліції. Серед зарубіжних науковців можливо виділити таких дослідників, як Г. Баррет, С. Боучард, С. Блейр, М. Дюнетт, У. Борман, Р. Кокрейн, Р. Тетт, Р. Мигуель, С. Луеке, Дж. Херд, Дж. Тан та ін. [6-9]. Вчені досліджували важливі

психологічні аспекти поліцейської правоохоронної діяльності, пов'язані з професійною мотивацією поліцейських, вивченню ефективності дій, розробці етичних стандартів поведінки поліцейських, проведенням професійного психологічного добору персоналу поліції, підготовкою до дій в особливих і екстремальних умовах тощо.

Автори відзначають, що службова діяльність керівників висуває підвищені вимоги до індивідуально-психологічних особливостей, а також знань, умінь і компетентностей фахівців. Проте психологічні аспекти діяльності керівників підрозділів поліції, зокрема, вимоги професії до індивідуальних особливостей, критерії оцінювання їх професійної придатності, особливості психологічної готовності особи до діяльності, залишаються недостатньо вивченими. Тому дослідження психологічної характеристики поліцейських керівників, розробка психограми цієї посади визначення показників професійної придатності до діяльності є актуальною теоретичною й прикладною проблемою.

Результати нашого дослідження суттєво доповнюють існуючі на цей момент публікації, оскільки в них уперше представлені якісні і кількісні показники психологічної придатності особи до управлінської діяльності на посаді керівника поліцейського підрозділу, протипоказання для оволодіння професією, наведений оптимальний психодіагностичний інструментарій для проведення професійного психологічного добору і призначення кандидатів на керівні посади в поліції.

Методи дослідження.

В експериментальному дослідженні, яке проводилось упродовж 2020 року, взяли участь 880 поліцейських керівників (усі – чоловіки, вік – від 27 до 40 років, спеціальні звання – від майора до полковника поліції, визначені оцінками експертів як успішні). Кількісний показник вибірки є репрезентативним (генеральна сукупність поліцейських керівників середньої управлінської ланки становить біля восьми тисяч осіб, отже, при довірчому рівні ймовірності 0.95; статистична похибка не перевищує 5%). Тестування здійснювалось бланковим методом в групах по 10-12 осіб у першій половині дня. Обстежувані були вмотивовані попередньою інформацією про

психологічну перевірку їх професійних здібностей, результати оброблялись за допомогою «ключів» до методик. Основними методами дослідження стали аналіз законодавства і нормативно-правової бази діяльності НПУ, об'єктивні й суб'єктивні психодіагностичні методи, статистичний аналіз даних проводився з використанням програм Microsoft Excell та SPSS Statistics.

Для досягнення мети дослідження було застосовано низку психодіагностичних методик:

1. Для вивчення рівня і структури інтелекту використаний тест Р. Амтхауера (Yeliseyev, 2006). Субтести №2 і №3 дозволяють встановити рівень вербального інтелекту, субтест №6 дозволяє визначити рівень невербальної складової інтелекту. Для осіб обраної вікової групи (27-40 років) середній рівень інтелекту становить 103-109 балів IQ, показники нижче і вище діапазону вважаються низкими і високими відповідно. З метою вивчення рівня і структури емоційного інтелекту застосовано опитувальник М. Манойлової, який уможливує діагностику міжособистісного і внутрішньо особистісного компонентів емоційного інтелекту (Манойлова, 2004). Знання числових значень компонентів емоційного інтелекту, а також інтегрального показника дозволяють прогнозувати ступінь придатності поліцейського менеджера до професійної діяльності. Для досліджуваної вибірки середній рівень за шкалами міжособистісного і внутрішньо особистісного компонентів становить 1,0-3,0 балів, інтегральний показник коливається в межах 1,0-4,0 балів; показники нижче і вище діапазону вважаються низкими і високими відповідно. Креативність вивчалась за допомогою методики В. Меде і К. Піорковського, яка передбачає оцінювання швидкості і оригінальності мислення на основі складання речень, які включають в себе три заданих слова (Yeliseyev, 2006). Для обраної вибірки середній рівень швидкості становить 3-4 бали, оригінальності – 4-6 балів, показники нижче і вище діапазону вважаються низкими і високими відповідно.

2. Для виявлення провідних тенденцій особистості використаний Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО), розроблений під керівництвом Л. М. Собчик у 2003 році (Sobchik, 2003). Провідні

тенденції утворюють ортогональну модель, яка об'єднує вісім основних шкал, контрастних за своїми властивості: екстраверсія – інтроверсія; спонтанність – сензитивність; агресивність – тривожність; ригідність – лабільність/емотивність. Крім зазначених, опитувальник містить контрольні шкали брехні й агравації. Опитувальник уможливує визначення типу реагування поліцейського (стенічного чи гіпостенічного), для досліджуваної вибірки середній рівень за основними шкалами становить 4-7 балів, показники нижче і вище діапазону вважаються низкими і високими відповідно.

3. Для визначення загальної структури особистості за допомогою п'яти факторів (екстраверсії, поступливості, сумлінності, нейротизму і відкритості досвіду) застосований Опитувальник великої п'ятірки (BFI; John, Naumann, & Soto, 2008). Зазначені фактори є важливими показниками готовності особи до професійної діяльності, для обраної вибірки середній рівень за шкалами нейротизму і поступливості становить 15-24 балів, за шкалами екстраверсії, сумлінності і відкритості – 20-33 балів, показники нижче і вище діапазону вважаються низкими і високими відповідно.

4. Для дослідження рівня толерантності особи до невизначеності використаний опитувальник С. Баднера, який дозволяє визначити основні складові толерантності до невизначеності (новизна, складність, нерозв'язність), а також загальний індекс (Budner, 1962). Для досліджуваної вибірки середній рівень за шкалами становить 12-37 балів, загальний індекс перебуває в межах 51-70 балів; показники нижче і вище вказаного діапазону вважаються низкими і високими відповідно.

5. Для вивчення мотиваційної спрямованості особи використаний тест Річі-Мартіна, який дозволяє визначити дванадцять основних потреб, які людина бажає реалізувати в роботі: матеріальна винагорода; хороші умови праці; структурування роботи; соціальні контакти; підтримка стосунків; визнання; досягнення складних цілей; впливовість і влада; різноманітність і зміни; креативність; самовдосконалення й розвиток; суспільно корисна праця (Richi, & Martin, 2004). Тест дозволяє встановити провідні мотиви

Питання психології

професійного вибору поліцейських керівників.

На першому етапі дослідження визначалась структура професійно-психологічного потенціалу поліцейських керівників, яка конкретизувалася в індивідуально-психологічних якостях особистості як основних складових психограми цієї посади. Далі, з комплексним використанням низки достатньо валідних і надійних психодіагностичних методик, встановлено вимоги до складових психограми (рівня і структури тестометричного та емоційного інтелекту, креативності, особливостей нервових процесів, характерологічних особливостей та мотивації); результати опрацьовано із застосуванням методів математичної статистики. На третьому етапі визначений перелік професійно важливих якостей, необхідних для оволодіння професією поліцейського керівника, а також психологічні протипоказання до її освоєння,

тобто надано психологічну характеристику і психограму посади керівника.

Результати і обговорення.

Використання низки наведених психодіагностичних методик дало змогу одержати результати щодо показників загальних здібностей, характерологічних особливостей та мотиваційної сфери особистості успішного поліцейського керівника.

Загальні здібності. Встановлено, що посада висуває певні вимоги до загальних здібностей поліцейських керівників. Аналіз результатів, отриманих за методикою «Тест Амтхауера» свідчить, що їм властивий середній рівень вербального інтелекту (усереднене значення за вербальними тестами №2 і №3 становить 12,24 «сирих балів» (106 одиниць IQ); високе значення невербального (усереднене значення невербального або практичного інтелекту становить 15,6 «сирих» балів або 114 одиниць IQ,) (Табл. 1).

Таблиця 1.

Рівень тестометричного інтелекту поліцейських керівників

Статистичні показники	Субтест №2		Субтест №3		Субтест №6	
	Бали	IQ	Бали	IQ	Бали	IQ
Середнє арифметичне значення	12.0	105.0	12,48	107.0	15.6	114.0
Стандартна похибка	0.17	0.56	0.23	0.55	0.31	0.86
Медіана	13	110	11	102	15	115
Мода	13	110	12	104	18	125
Стандартне відхилення	2.59	8.80	3.65	8.49	4.88	13.19

Щодо емоційного інтелекту, оцінюваного за допомогою *опитувальника М. Манойлової*, то дослідження показало, що респондентам властивий проміжний рівень ЕІ за шкалами внутрішньоособистісного компоненту ЕІ (№1 – усвідомлення своїх емоцій і почуттів та №2 – управління власними емоціями) - усереднене значення становить 1,60 балів, усереднене значення моди становить 1,50 балів. Аналіз

результатів за шкалами міжособистісного компоненту ЕІ показав, що керівникам також властиві проміжні значення шкал №3 (усвідомлення емоцій і почуттів інших) та №4 (управління емоціями інших) – усереднене значення становить 1,86 балів, усереднене значення моди становить 1 бал. Загальний (підсумковий) рівень ЕІ керівників становить 5,34 балів (Табл. 2).

Таблиця 2.

Рівень емоційного інтелекту керівників

Статистичні показники	Внутрішньоособистісний компонент		Міжособистісний компонент		Підсумковий результат
	Усвідомлення емоцій	Управління емоціями	Усвідомлення емоціями	Управління емоціями	
Середнє арифметичне значення	2,82	-1,22	2,87	0,87	5.34
Стандартна похибка	0,12	0,11	0,12	0,11	-
Медіана	3	-1	3	1	-
Мода	3	0	3	-1	-
Стандартне відхилення	3,59	3,32	3,65	3,42	-

Питання психології

Наявні результати не суперечать теоретичним очікуванням, зокрема, отримані значення за шкалами внутрішньоособистісного компоненту відображають здатність керівників до розуміння власних емоцій і почуттів, а також емоцій і почуттів інших людей. Оцінки за цими шкалами вказують на відповідальність, стриманість, поміркованість, емоційну зрілість, здатність об'єктивно оцінювати ситуації, досвідченість. Помірні оцінки за шкалами міжособистісного компоненту ЕІ свідчать про важливість для керівників поліції рис, які дозволяють розуміти емоції інших і скеровувати їх. Для керівників з розвинутим міжособистісним компонентом ЕІ властиві комунікабельність, активність, екстраверсія, спонтанність. Такі особи вміють легко та швидко вступати у контакти, мають комунікативний досвід. Отримані результати, на нашу думку, відображають професійно важливі якості, властиві ефективним керівникам. Успішний керівник здатний переконувати, впливати на співрозмовника, бути відповідальним за свої дії й розпорядження, давати об'єктивну оцінку діям та вчинкам інших, поєднувати ділові та особистісні контакти, привертати увагу і зацікавлювати людей, викликати в них почуття довіри; швидко встановлювати контакти з новими людьми; знаходити необхідний тон розмови, потрібну форму спілкування залежно від психологічного стану та індивідуальних властивостей співрозмовника. Водночас важливою є

здатність керівника співвідносити власні дії з діями інших осіб та можливими наслідками, а також відстоювати власну позицію.

Вивчення креативності (творчого потенціалу) поліцейських за методикою В. Меде і К. Піорковським продемонструвало, що для них характерним є середній рівень (показник швидкості дивергентного мислення – 2,99 балів) і середній рівень оригінальності – 5,0 балів).

Індивідуально-психологічні особливості.

Характерологічні особливості. Аналіз усередненого профілю особистості поліцейських керівників з використанням *Індивідуально-типологічного опитувальника (ІТО)* дозволяє охарактеризувати їх як осіб зі стеничним типом реагування, високою активністю і високим рівнем домагань, вираженими емоційними реакціями, які, водночас, достатньо контрольовані. Фахівцям притаманні лідируючий стиль поведінки, здатність до ризику при значній стійкості до стресу. Інтегративна усереднена оцінка особистісного профілю дозволяє віднести тип профілю до лінійного, розташованого в межах від 3 до 7 балів. Провідними піками в профілі є шкали 1 (екстраверсія - 7,26 балів); 2 (спонтанність - 6,22 бали) і 8 (лабільність - 6,22 бали), що дозволяє описувати особистість у характеристиках переважання стеничних характеристик і сили нервових процесів (Табл. 3).

Таблиця 3.

Результати дослідження керівників за опитувальником ІТО

Статистичні показники	Шкали ІТО									
	L	A	1	2	3	4	5	6	7	8
Середнє арифметичне	3,44	0,26	7,26	6,22	4,7	6,12	2,09	4,72	2,94	6,22
Стандартна похибка	1,74	0,54	1,75	1,37	1,368	1,37	1,73	1,49	1,53	1,16
Медіана	3	0	8	6	5	6	2	5	3	6
Мода	3	0	9	7	5	7	1	5	2	7
Стандартне відхилення	1,74	0,54	1,75	1,37	1,36	1,37	1,73	1,49	1,53	1,16

Примітка: назви шкал: L – брехня; A – агравація; 1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сензитивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність.

Помірне підвищення цих шкал у профілі свідчить про виражену тенденцію до самореалізації та протидії впливу середовища. Особистості керівника властиві такі стійкі характерологічні особливості, як екстраверсія, спонтанність, помірні імпульсивність.

Подібні риси властиві особам із сильним типом нервової системи і високою лабільністю нервових процесів. Поліцейський керівник повинен мати *сильний тип нервової системи*, що пов'язано з необхідністю витримувати значне емоційне навантаження,

Питання психології

долати почуття страху, невпевненості, невизначеності; високу психофізіологічну витривалість і працездатність; високу лабільність нервових процесів.

У міжособистісних відносинах керівники характеризуються як відповідальні, владні, лідируючі, незалежні, їм властиві відкритість і комунікабельність. Проте профіль має в своїй конфігурації незначні підвищення за шкалами 4 (ригідність - 6,12 бали) і 6 (сензитивність - 4,72 бали), що може свідчити про здатність контролювати власні емоції і можливі прояви імпульсивності.

Аналіз результатів досліджень дозволяє дійти висновку про те, що для поліцейських керівників характерні наступні варіації типів профілів:

а) відмічається підвищення за шкалами 1 і 2 – для таких осіб характерна деяка імпульсивність, тенденція до ризику і пошуку небезпеки; вони сміливі, мужні; у взаємовідносинах дещо імпульсивні, холеричні, з недостатньою соціальною конформністю і труднощами самоконтролю;

б) провідними у профілі є шкали 2 і 8; це означає, що у характері таких керівників

на першому плані стоїть тенденція до лідерства, активність, наполегливість, раціональність, послідовність та цілеспрямованість;

в) особистісний профіль має провідні шкали 2, 4 і 6 – таким керівникам притаманна врівноваженість стеничних і егоцентричних характеристик; вони виявляють високий рівень домагань і мотивації досягнення;

г) у профілі переважають показники шкал 2 і 4; для таких керівників властива дещо завищена самооцінка, ігнорування труднощів, активність, ентузіазм, здатність до тривалих зусиль і зростання ефективності діяльності в умовах конкуренції.

За результатами використання *Опитувальника Великої П'ятірки (ОВП)* встановлено, що поліцейським керівників властиві такі особистісні якості, як сумлінність (шкала 2 становить 39,94 балів); відкритість досвіду (шкала 5 - 35,11 балів); екстравертованість (шкала 1 - 32,02 балів); помірний поступливість (34,55 балів); низький рівень нейротизму (середнє значення за шкалою 4 - 13,76 балів) (Табл.4).

Таблиця 4.

Результати дослідження керівників за опитувальником ОВП

Статистичні показники	Шкали ОВП				
	1	2	3	4	5
Середнє арифметичне значення	32,02	34,56	39,94	13,77	35,11
Стандартна похибка	0,11	0,12	0,13	0,12	0,15
Медіана	32	35	41	13	35
Мода	33	35	42	14	37
Стандартне відхилення	3,23	3,45	3,81	3,73	4,63

Примітка: назви шкал: 1- екстраверсія; 2 – поступливість; 3 – сумлінність; 4 – нейротизм; 5 – відкритість досвіду

На основі обстеження респондентів за допомогою *Опитувальника толерантності до невизначеності С. Баднера (ТНБ)* встановлено, що керівники продемонстрували досить високий загальний індекс толерантності до невизначеності (66,47 балів, значення моди

– найчастіше фіксованого показника - становить 68 балів). За окремими шкалами опитувальника зареєстровано найвищий показник за шкалою 2 (складність - 38,75 балів), а також проміжні показники за шкалами 1 (новизна – 15,32 балів і 3 (нерозв'язність – 12,39 балів) (Табл. 5).

Таблиця 5.

Результати дослідження за опитувальником ТНБ

Статистичні показники	Шкали ТНБ			
	1	2	3	4
Середнє арифметичне значення	15.32	38.75	12.39	66.47
Стандартна похибка	0.21	0.18	0.11	0.21
Медіана	15	41	12	66
Мода	16	42	11	68
Стандартне відхилення	3,73	3,54	3,81	6.48

Примітка: назви шкал: 1- новизна; 2 – складність; 3 – нерозв'язність; 4 – підсумкове значення;

Питання психології

Це означає, що поліцейські керівники в цілому є толерантними до невизначеності, розглядають будь-яку невизначену ситуацію як можливість вибору, розвитку, набуття нового досвіду, не відчувають деструктивної тривоги в невизначених ситуаціях, здатні активно і продуктивно діяти в них. Особливо це виявляється при розв'язанні складних проблем. Для керівників властиві здатність протистояти складним проблемам, а також діяти в умовах, коли завдання здається новим, і до того ж, нерозв'язним. Отримані результати узгоджуються із раніше виявленими на основі Індивідуально-типологічного опитувальника рисами керівників (висока працездатність, стресостійкість, сміливість, активність, екстраверсія, спонтанність і рішучість; вміння вступати у контакти тощо).

Отримані за допомогою особистісних опитувальників (ІТО, ОВП, ТНБ) дані свідчать про важливість для поліцейських керівників таких якостей, як сумлінність у роботі, жага до здобуття нових знань і умінь, комунікабельність, прагнення до лідерства, енергійність, активність, оптимістичність, толерантність до невизначеності. Водночас, їм властиві контрольованість поведінки і діяльності, самовладання, наполегливість, старанність, ретельність, організованість, дисциплінованість, товариськість. Значною мірою керівники характеризуються зацікавленістю, сприйнятливістю інформації та усього нового, наявністю широких

інтересів, гнучкого розуму, незалежності мислення, орієнтованістю на пошук нових шляхів вирішення проблем, оригінальністю сприйняття. Також успішним керівникам потрібні доброзичливість, альтруїстичність, схильність підпорядковувати особисті інтереси потребам групи, орієнтованість на співробітництво; відмічаються тенденції до раціоналізму, стресостійкості, витриманості, спокійного ставлення до подій. Поліцейським керівникам також притаманні такі риси, як сміливість, самостійність, розумний ризик, домінантність, помірна агресивність, ініціативність, наполегливість.

Мотиваційна сфера. Аналіз усередненого мотиваційного профілю поліцейських керівників дозволяє дійти висновку про те, що їм притаманні наступні мотиви діяльності: 1) бажання високої заробітної плати та матеріальної винагороди, мати роботу з гарним набором пільг та надбавок (середній показник становить 44,7); 2) прагнення до цікавої та суспільно-корисної праці (38,5 балів); 3) прагнення до самовдосконалення та розвитку (34,6); 4) прагнення до визнання з боку інших (33,9); 5) бажання чіткого структурування роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє оцінити результати роботи (31,6); 6) бажання різноманітної роботи і уникнення рутини (30,4); 7) постановки і досягнення сміливих, складних цілей (29,0); 8) прагнення до хороших умов праці (27,1) (Табл.6).

Таблиця 6.

Результати дослідження мотиваційної сфери керівників

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Среднее	44,7	29,0	31,6	23,2	22,7	33,9	29,0	17,5	30,4	27,1	34,6	38,5
Стандартна похибка	1,09	0,90	0,85	0,63	0,61	0,71	0,62	0,71	0,69	0,73	0,58	0,84
Медіана	42	28	32	24	24	33	29	17	30	27	34	38
Мода	33	31	36	28	24	33	29	0	32	27	32	34
Стандартне відхилення	17,5	14,4	13,6	10,1	9,81	11,3	9,97	11,3	11,1	11,6	9,38	13,5

Примітка: основні мотиви професійної діяльності поліцейських керівників: 1 – матеріальна винагорода, 2 – хороші умови праці, 3 – структурування роботи, 4 – соціальні контакти, 5 – підтримка стосунків, 6 – визнання, 7 – досягнення складних цілей, 8 – впливовість і влада, 9 – різноманітність і зміни, 10 – креативність, 11 – самовдосконалення й розвиток, 12 – суспільно корисна праця.

Підсумкові показники психологічної характеристики керівника в узагальненому вигляді представлені в таблиці 7.

Підсумкові показники психологічної характеристики керівника (психограма)

№	Параметри для оцінювання	Методики дослідження	Показники професійної придатності		
			Оптимальні (а)	Допустимі (б)	Недопустимі (непридатність) (с)
1	Загальні здібності (рівень вербального і невербального і емоційного інтелекту)	Тест Амтхауера	Високий рівень вербального інтелекту (12 і більше балів, або 106 і більше одиниць IQ); високий рівень невербального інтелекту (12 і більше балів, або 106 і більше одиниць IQ)	Середній рівень вербального інтелекту – 10-11 балів (100-103 одиниць IQ); середній рівень невербального інтелекту – 10-11 балів (100-103 одиниць IQ)	Знижений рівень вербального інтелекту - менше 11 балів (менше 100 одиниць IQ); знижений рівень невербального інтелекту - менше 11 балів (менше 103 одиниць IQ)
		Тест Маноїлової	Високий рівень емоційного інтелекту (загальний показник – більше 6,0 балів; усереднені показники шкал внутрішньоособистісного і міжособистісного компонентів – більше 3,0 балів)	Середній рівень EI (загальний показник – 6,0- 4,0 балів; усереднені показники шкал внутрішньоособистісного і міжособистісного компонентів – 3,0-1, 5 балів)	Низький загальний рівень EI (загальний показник – менше 4,0 балів; усереднені показники шкал внутрішньоособистісного і міжособистісного компонентів менше 1, 5 балів)
2	Особливості творчого потенціалу (рівень креативності)	Тест Меде–Піорковського	Високий рівень креативності (показник кількості речень – 4 і більше; а оригінальності – 8 і більше)	Середній рівень креативності (показник кількості речень – 3-4; а оригінальності – 5-7)	Низький рівень креативності (показник кількості речень менше 3; а оригінальності - менше 5)
3	Характерологічні особливості	Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО)	Стенічний тип реагування. Показники усіх шкал провідних тенденцій у діапазоні 3-4 балів, а шкал L і K – не більше 3 балів.	Характерологічний профіль стенічного типу, в профілі показники шкал 1, 2, 4, 8 – у діапазоні 5-8 балів; шкал 3, 5, 6, 7 – 5-7 балів. Шкала L – 4-5 балів	Характерологічний профіль гіпо або гіперстенічного типу, показники шкал 1, 2, 4, 8 – перевищують 8 балів; шкал 3, 5, 6, 7 – перевищують 7 балів. Шкала L перевищує 5 балів.
		Опитувальник великої п'ятірки (ОВП)	Значення нейротизму менше 18 балів; поступливості – менше 37; сумлінності – більше 38, відкритості – більше 37	Значення нейротизму 18-20 балів; поступливості – 37-40; сумлінності – 35-38, відкритості – 34-37	Значення нейротизму вище 20 балів; поступливості – вище 40; сумлінності – менше 35, відкритості – менше 34
		Опитувальник толерантності до невизначеності Баднера (ОТНБ)	Загальний показник толерантності – більше 55 балів; новизни – більше 11; складності – більше 24; нерозв'язності – більше 12 балів	Загальний показник толерантності – 51-55 балів; новизни – 9-11; складності – 21-24; нерозв'язності – 9-12 балів	Загальний показник толерантності – менше 51 балів; новизни – менше 9; складності – менше 21; нерозв'язності – менше 9 балів
4	Спрямованість особистості	Тест Річі–Мартіна	На перших позиціях – соціально-значущі мотиви (орієнтованість на цікаву і суспільно корисну працю; досягнення складних цілей; чітке структурування роботи; самовдосконалення; визнання своїх досягнень, креативність; соціальні контакти)	На перших позиціях – орієнтованість на довгострокові взаємини; хороші умови праці, різноманітність роботи, владу; матеріальну винагороду	На перших позиціях – домінування мотивів індивідуалістичного спрямування (прагнення влади, матеріальної винагороди, хороших умов праці, визнання, взаємин з іншими, різноманітності роботи)

Отримані у дослідженні результати, загалом, відповідають даним, які опубліковані в науковій літературі. У багатьох роботах відзначається, що професія поліцейського будь-якої спеціалізації висуває підвищені вимоги до індивідуально-психологічних якостей працівників. Нормативними документами МВС України також передбачено, що кожен поліцейський повинен мати високу достатньо високу силу і лабільність нервових процесів, чутливість аналізаторів; розвинений вестибулярний апарат, добре сформовані когнітивні

процеси. Зарубіжні дослідники також відзначають, що поліцейським менеджерам притаманні певні індивідуально-психологічні якості. Професійна діяльність поліцейського менеджера висуває доволі високі вимоги до рівня інтелектуальних властивостей особи; науковці відмічають, що предикторами успішної професійної діяльності є характерологічні особливості, такі, як емоційна стабільність, сумлінність, відкритість, соціабельність, екстравертованість (за результатами використання Опитувальника Великої

П'ятірки [Big Five Inventory] і Каліфорнійського особистісного опитувальника [CPI]) [6; 7; 9].

Науковці підкреслюють, що поліцейський керівник – це, у першу чергу, поліцейський, отже він повинен володіти відповідними якостями нервової системи, когнітивних процесів (мати такі якості уваги, як стійкість, концентрація, переключення, розподіл і обсяг; розвинену оперативну і довготривалу пам'ять; добрі показники зорової, слухової, рухової, словесно-логічної та образної пам'яті, бути спроможним легко запам'ятати словесно-логічний матеріал, колір, форму, величину, рух та розташування об'єктів, особливості зовнішнього вигляду людини; вміти чітко відтворювати інформацію) [8; 9]

Висновки. За результатами проведених досліджень виявлено, що оволодіння професією керівника поліцейського підрозділу значною мірою залежать від ступеня сформованості головних *професійно важливих якостей*, що визначається такими ознаками (*перераховані за рангом важливості*):

1) високий або середній рівень загальних здібностей (вербального, невербального та емоційного інтелекту, креативності);

2) сформованість характерологічних рис (спонтанність, сміливість, екстравертованість, сумлінність, відкритість досвіду, упевненість, оптимізм, наполегливість, самоконтроль, толерантність до невизначеності); достатній рівень комунікативних здібностей;

3) адекватна структура мотиваційної спрямованості особистості;

4) сформованість емоційно-вольових якостей (здатність долати труднощі, брати на себе відповідальність, емоційна стійкість у стресових ситуаціях); достатня чутливість аналізаторів; достатній рівень розвитку пізнавальних процесів.

Рекомендовані для професійної управлінської діяльності поліцейського керівника якісні та кількісні психологічні й психофізіологічні показники представлені таким чином:

- високий або середній рівень вербального інтелекту, тобто не менше 10 балів (100 одиниць IQ) за вербальними субтестами тесту Амтхауера; високий або середній рівень невербального інтелекту за тестом Амтхауера, тобто не менше 11 балів (103 одиниць IQ);

- високий або середній рівень емоційного інтелекту (загальний показник EI – не менше 4,0 балів; усереднені показники шкал внутрішньоособистісного і

міжособистісного компонентів – не менше 1, 5 балів);

- високий або середній рівень креативності (показник кількості речень за тестом Меде-Пюрковського – не менше 3; показник оригінальності – не менше 5 балів);

- характерологічний профіль стенічного типу: за тестом ІТО показники шкал 1, 2, 4, 8 – у діапазоні 4–8 балів; а шкал 3, 5, 6, 7 – не більше 7 балів; за опитувальником ОВП значення нейротизму – не вище 20 балів; поступливості – не вище 40; сумлінності – не менше 35, відкритості – не менше 34; за опитувальником ТНБ загальний показник толерантності – не менше 51 балів; новизни – не менше 9; складності – не менше 21; нерозв'язності – не менше 9;

- адекватна мотиваційна спрямованість особистості (на перших місцях у мотиваційному профілі – прагнення до цікавої та суспільно-корисної праці (36-40 балів); прагнення до самовдосконалення та розвитку (34-37 балів); прагнення до визнання з боку інших (32-34 балів); бажання чіткого структурування роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дозволяє оцінити результати роботи (31-33 бали); бажання різноманітної роботи і уникнення рутини (30-32 бали); прагнення до постановки і досягнення сміливих, складних цілей (28 і більше балів).

Психологічні та психофізіологічні протипоказання до професійної діяльності на посаді поліцейського керівника (критерії професійної непридатності):

- низький рівень будь-якої зі складових інтелектуального потенціалу (вербального, невербального інтелекту – показник менше 100 одиниць IQ); емоційного - загальний показник – менше 4,0 балів; усереднені показники шкал внутрішньоособистісного і міжособистісного компонентів – менше 1,5 балів; креативності – менше 3 балів;

- негативні характерологічні риси: наявність в особистісному профілі ІТО підвищених індексів шкал гіпостенічного типу реагування: 7 (тривожності), 6 (сензитивності), 5 (інтроверсії) – більше 7 балів, завищені показники шкал стенічного типу реагування: 2 (спонтанності), 3 (агресивності), 4 (ригідності) – більше 8 балів; за опитувальником ОВП значення нейротизму - вище 20 балів; поступливості – вище 40; сумлінності – менше 35, відкритості – менше 34; за опитувальником ТНБ загальний показник толерантності – менше

51 балів; новизни – менше 9; складності – менше 21; нерозв'язності – менше 9;

- неадекватна мотиваційна спрямованість особистості (домінування мотивів індивідуалістичного спрямування - прагнення влади, хороших умов праці; визнання, взаємин з іншими тощо; негативні емоційно-вольові якості (конфліктність, побоювання труднощів, нездатність брати на себе відповідальність, емоційна нестійкість у стресових ситуаціях тощо).

Таким чином, наданий якісна і кількісна психологічна характеристика сучасного поліцейського керівника, як комплексної перемінної, у якій фіксуються управлінські

можливості особи в термінах психологічної діагностики. Психологічна характеристика визначає стратегію управлінської діяльності керівника і ґрунтується на основі трьох базових компонентів – загальних здібностях, характерологічних особливостей і спрямованості особистості. Психологічна характеристика кандидатів на керівні посади НПУ є необхідним елементом у системі підбору і призначення найбільш придатних і підготовлених управлінців. Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі полягають у розробці психологічних характеристик і профілів масових професій сектору безпеки і оборони України.

Список використаних джерел

7. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41 (від 09.10.2015). Ст. 379. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 03.02.2020).

2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Поточна редакція від 30.09.2016 // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30 (від 23.07.1996). Ст. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr> (дата звернення: 03.02.2020).

3. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ. посіб. / В.П. Остапович, І.О. Дубова, В.І. Барко та інші; за заг. ред. проф. В.О. Криволапчува. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П., 2018. 244 с.

4. Собчик Л. М. Психология индивидуальности / Собчик Л. М. СПб.: Изд-во «Речь», 2003. 624 с.

5. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України: практ. посіб. / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет, О. В. Шаповалов. Київ: КНУВС, Друкарня МВС, 2007. 100 с

6. Bouchard C. Physical activity and health / C. Bouchard, S. N. Blair, W. L. Haskell. – Champaign : Human Kinetics, 2007. – 410 p

7. Cochaine R. E., Tett R., L. Vandecreek. Psychological Testing and the Selection of Police Officers A National Survey. Criminal Justice and Behavior, 30(5):511-537 · October 2003. <https://www.researchgate.net/publication/247743668>

8. Dunnette M. D., Borman W. C. Personnel Selection and Classification Systems. Annual Review of Psychology. 1979. Vol. 30, No. 1. Pp. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401>

9. Gerald V. Barrett, Rosanna F. Miguel, Jennifer M. Hurd, Sarah B. Lueke and James A. Tan. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection. Public Personnel Management Volume 32 No. 4 Winter 2003. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>

References

1. Pro Natsionalnu politsiiu [On the National Police of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 02.07.2015 № 580-VIII // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2015. № 40–41 (vid 09.10.2015). St. 379. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (data zvernennia: 03.02.2020) (in Ukraine).

2. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. Potochna redaktsiia vid 30.09.2016 // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1996. № 30 (vid 23.07.1996). St. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr> (data zvernennia: 03.02.2020) (in Ukraine).

3. Profesiogramy za osnovnymy vydamy politseiskoi diialnosti [Profesiograms for the main types of Police activities]: nauk.-prakt. posib. / V.P. Ostapovych, I.O. Dubova, V.I. Barko ta inshi; za zah. red. prof. V.O. Kryvolapchuva. Kyiv: DNDI MVS Ukrainy; FOP Kandyba T.P., 2018. 244 s. (in Ukraine).

4. Sobchik L. M. Psykholohyia yndyvudalnosti [Psychology of Individual] / Sobchik L. M. SPb.: Yzd-vo «Rech», 2003. 624 s. (in Russian).

5. Profesiografichniy opis osnovnykh vydiv diialnosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy: prakt. Posib [Professional description of the main activities in the bodies of internal affairs of Ukraine] / V. I. Barko, Yu. B. Irkhin, T. V. Neshcheret, O. V. Shapovalov. Kyiv: KNUVS, Drukarnia MVS, 2007. 100 s (in Ukraine).

Резюме

Вагіна О. В. доцент кафедри забезпечення державної безпеки киевського факультета Національної академії Національної Гвардії України
Барко В. І. головний науковий співробітник Державного науково-дослідницького інституту МВС України

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
(ОТДЕЛОВ) НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ**

Статья посвящена исследованию психологической характеристики деятельности современного руководителя территориального подразделения полиции, которая рассматривается как комплекс личностных переменных, обуславливающих эффективность управленческой деятельности, а также в качестве ряда требований, предъявляемых должностью к исполнителю (психограмма). В основу исследования положено использование ряда методов (в том числе, психологической диагностики), с помощью которых обследовано около девяти сот руководителей полицейских подразделений. В результате определены основные компоненты психогаммы руководителя. Полученные экспериментальные данные будут способствовать улучшению процесса профессионального отбора и назначения лиц на руководящие должности Национальной полиции, а также профессионального обучения управленческого персонала.

Ключевые слова: руководитель полицейского подразделения; личность; психологическая характеристика; психодиагностические методы; способности; мотивация.

Summary

Vagina O. Associate Professor of the Department of State Security of the Kiev Faculty of the National Academy of the National Guard of Ukraine

Barko V. Main Researcher, State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine

**PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTIC OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF
MANAGERS OF UKRAINIAN NATIONAL POLICE UNITS**

Introduction. The article is dedicated to discussion of some questions connected with the study of psychological aspects of the professional activity of police units' managers in the context of the implementation of their professional responsibilities. Using the different methods (theoretical analysis and generalization of scientific literature, observation, questionnaires, psychological diagnostics, mathematical statistics) the article considers theoretical foundations of studying of the professional activity of police units' managers, requirements for their general and professional abilities. Based on an experimental study involving about 900 police managers from different regions of the country, psychological characteristic of the profession police units' manager has been developed.

Purpose. This psychological characteristic includes a set of traits that qualitatively and quantitatively describe the manager's personality in terms of psychological diagnosis. The psychological characteristic reveals a qualitative traits, a list and a certain quantitative range of parameters that characterize a successful specialist, a professional in a particular field of professional activity; such characteristic is a thorough psychological description of a person and is used in legal psychology to predict possible human actions and behavior. The authors make some proposals concerning arrangement and realization of psychological selection of police units' managers with the purpose of appointment officers with high level of motivation, ability to resist to stresses, conflicts and other risk factors.

Methods. The main research methods were analysis of legislation, surveys, general psychodiagnostic methods (tests, questionnaires) and statistical methods.

Originality. It has been established that the professional activity of police managers is associated with the performance of a number of important tasks and places higher demands on individual psychological characteristics, as well as knowledge, skills and competencies of police officers. The article highlights the main requirements of the profession to general and special abilities of police managers, presents the requirements for the cognitive processes, general and special abilities, communicative features and the most important individual psychological characteristics (character, temperament, etc.). It has been shown that a police manager needs to have a high level of general abilities. The structure of motivation of police managers to professional activity is revealed. The generalized psychogram of police manager is presented as well.

Conclusion. The results of the study revealed a list of professionally important qualities that a police units' manager should possess, as well as psychological contraindications to mastering the profession. The obtained data can be used in the conduct of professional psychological selection of police offices and their appointment to the positions of police units' managers.

Key words: manager of police unit; personality; psychological characteristic; psychodiagnostic methods; abilities; motivation.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 14.01. 21.