

СПІВБЕСІДА ЯК ЕТАП ДОБОРУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Сергій Олександрович ГАЙДУК,

*ад'юнкт відділу організації освітньо-наукової
підготовки Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Співбесіда є важливим етапом у процесі відбору кандидатів до Національної поліції України. Вона дозволяє оцінити професійні та особисті якості претендентів, їхню мотивацію, психологічну готовність до служби та відповідність критеріям правоохоронної діяльності.

Відбір кандидатів до Національної поліції є складним та багатоступеневим процесом, спрямованим на формування професійного складу правоохоронців. Одним із найважливіших етапів цього процесу є співбесіда, яка дозволяє оцінити відповідність претендента критеріям служби. Вона спрямована на визначення рівня морально-етичних якостей, психологічної стійкості та комунікативних навичок майбутнього поліцейського. Питання, які розглядаються під час співбесіди, охоплюють як правові аспекти, так і особистісні характеристики кандидата, що дозволяє комісії зробити всебічну оцінку.

Правові підстави для проведення співбесіди визначаються нормативними актами, які регулюють процедуру прийому на службу. Головним законодавчим актом є Закон України «Про Національну поліцію», що встановлює загальні вимоги до кандидатів. Цей документ окреслює основні принципи діяльності правоохоронних органів та закріплює обов'язкові критерії, яким повинні відповідати особи, що бажають приєднатися до лав поліції. Він містить норми щодо моральних, фізичних та професійних характеристик кандидатів, а також їхніх прав і обов'язків під час проходження конкурсного добору. Процедура відбору врегульована також Порядком проведення конкурсу на службу в Національній поліції, що визначає послідовність етапів оцінювання. Співбесіда проводиться після проходження попередніх тестувань і фізичних випробувань, дозволяючи комісії отримати додаткову інформацію про кожного претендента. Основна мета цього етапу – оцінити рівень мотивації, моральну стійкість, здатність діяти в екстремальних умовах, а також розуміння кандидатами специфіки служби в правоохоронних органах. Окрім загального законодавства, важливе місце займає Кодекс етики та професійної поведінки поліцейського, який визначає моральні засади діяльності співробітників поліції[1]. Цей документ містить критерії, за якими оцінюється відповідність кандидатів принципам доброчесності, чесності та поваги до прав людини. Під час співбесіди комісія перевіряє здатність майбутнього правоохоронця діяти відповідно до етичних стандартів, що є важливим аспектом роботи у сфері забезпечення правопорядку. Оцінювання кандидатів здійснюється спеціальною комісією, до складу якої входять представники кадрового підрозділу, психологи, а також керівники підрозділів, до яких здійснюється набір. Кожен член комісії

виконує свою функцію у процесі оцінювання: кадровики аналізують відповідність кандидата формальним вимогам, психологи визначають рівень емоційної стійкості, а представники керівного складу оцінюють професійну придатність. Завдяки комплексному підходу забезпечується всебічна оцінка кандидатів, що дозволяє відібрати найбільш підготовлених претендентів. Основними критеріями оцінювання є рівень правової обізнаності, здатність до швидкого прийняття рішень, комунікативні навички та мотивація до служби. Важливим фактором є також стійкість до стресу, оскільки поліцейські постійно працюють у складних умовах, що вимагає високої психологічної готовності. Під час співбесіди можуть бути поставлені ситуаційні запитання, що імітують реальні виклики в роботі правоохоронців. Це дозволяє визначити, як кандидат діятиме у складних або критичних ситуаціях, наскільки він здатний оперативно реагувати та приймати виважені рішення.

На нашу думку, співбесіда є важливим етапом у системі відбору до Національної поліції, оскільки дозволяє здійснити комплексну оцінку особистості кандидата. Завдяки нормативній базі, що регулює цей процес, забезпечується певний рівень об'єктивності та прозорості. Однак важливо постійно вдосконалювати процедуру оцінювання, зокрема розширювати критерії відбору, щоб гарантувати якісний добір персоналу та формування ефективного правоохоронного апарату.

Процес проходження співбесіди є важливим етапом у конкурсному відборі до Національної поліції, оскільки дозволяє оцінити особистісні та професійні якості кандидатів[2]. Однак, на практиці існує низка викликів, що можуть впливати на результати оцінювання претендентів. Вони пов'язані як із суб'єктивними факторами, так і з організаційними особливостями процедури. Однією з ключових проблем є суб'єктивність оцінювання кандидатів. Незважаючи на наявність загальних критеріїв, рішення комісії багато в чому залежить від індивідуального сприйняття членів комісії[3]. У різних ситуаціях однакові відповіді можуть трактуватися по-різному, що може призвести до неоднакових оцінок для кандидатів із подібними навичками та рівнем підготовки. Відсутність чітко регламентованої шкали оцінювання, яка враховувала б не лише словесні відповіді, а й поведінкові реакції та професійні здібності, може стати причиною нерівномірного підходу до відбору[4]. Психологічний фактор також відіграє важливу роль у процесі співбесіди. Багато кандидатів стикаються з сильним емоційним напруженням, що може вплинути на їхні відповіді. Навіть висококваліфіковані претенденти іноді демонструють невпевненість або не можуть сформулювати свої думки через хвилювання[5]. Така ситуація ускладнює завдання комісії, оскільки стрес може спотворювати реальну картину особистих і професійних якостей претендента. Відсутність механізмів психологічної підтримки для кандидатів або можливості проходження повторної співбесіди в разі обґрунтованого провалу ускладнює справедливе оцінювання. Ще однією проблемою є формальний підхід до оцінювання кандидатів[6]. Часто комісія зосереджується лише на відповідях, не звертаючи достатньої уваги на загальну поведінку, реакції та мотивацію особи. Такий підхід може призвести до ситуацій, коли кандидат, який добре знає теоре-

тичний матеріал, отримує високу оцінку, але не володіє необхідними навичками для ефективної служби. Натомість мотивовані, але менш досвідчені кандидати можуть бути недооцінені, що у майбутньому може позначитися на ефективності роботи поліції.

Важливим фактором є вплив особистих упереджень членів комісії. Незважаючи на намагання дотримуватися об'єктивності, людський фактор залишається присутнім у процесі ухвалення рішень. Можливі ситуації, коли симпатія чи антипатія до певного типу кандидатів впливає на оцінку, що може призвести до відхилення гідних претендентів або, навпаки, прийняття на службу осіб, які не відповідають вимогам[7]. У таких випадках необхідне впровадження чіткіших стандартів оцінювання, які б мінімізували вплив особистих уподобань на фінальний вердикт. Окрім суб'єктивних факторів, організаційні аспекти також створюють труднощі під час проведення співбесіди. Через велику кількість претендентів на кожного з них виділяється обмежений час, що може не дозволяти комісії повною мірою оцінити всі необхідні характеристики. У такому форматі складно приділити достатньо уваги кожному кандидату, що може спричинити недостатньо глибокий аналіз відповідей і поведінки. Це може призвести до прийняття рішень, які базуються на першому враженні, а не на об'єктивній оцінці особистих та професійних якостей.

Ми вважаємо, що реальні виклики під час проходження співбесіди вказують на необхідність удосконалення цього етапу відбору. Використання структурованих методів оцінювання, запровадження стандартних питань із чіткими критеріями відповідей, проведення додаткових тестів на стресостійкість і комунікативні навички можуть суттєво підвищити рівень об'єктивності процедури. Водночас застосування сучасних методик психологічного тестування та забезпечення більшої прозорості процесу допоможе уникнути ситуацій, коли особисті упередження чи формальний підхід впливають на остаточний вибір кандидатів. Удосконалення методів проведення співбесіди сприятиме формуванню більш професійного та морально стійкого складу правоохоронців, що позитивно вплине на ефективність служби в Національній поліції.

Отже, співбесіда є важливим етапом у процесі добору до Національної поліції України, оскільки дозволяє оцінити моральні, психологічні та професійні якості кандидатів. Водночас цей процес супроводжується певними викликами, серед яких суб'єктивність оцінювання, психологічний тиск, можливість формального підходу та людський фактор. Для підвищення ефективності співбесід необхідно вдосконалювати методики оцінювання, зокрема запроваджувати більш об'єктивні критерії та використовувати сучасні психологічні методи аналізу. Удосконалення цього етапу сприятиме формуванню професійного та морально стійкого складу правоохоронців, здатних якісно виконувати службові обов'язки.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко В. П. Психологічні аспекти відбору кандидатів до Національної поліції України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 3. С. 45–52.

2. Гончарук О. М. Правові засади проведення співбесід при прийомі на службу в поліцію. *Юридичний журнал*. 2021. № 2. С. 112–118.
3. Дмитренко С. В. Виклики та перспективи вдосконалення процедури відбору кадрів у Національній поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2022. Вип. 1. С. 98–104.
4. Єфремов І. А. Оцінка професійної придатності кандидатів на службу в поліції: сучасні підходи та методи. *Проблеми законності*. 2021. Вип. 154. С. 76–83.
5. Коваленко Т. Г. Етичні стандарти та їх роль у процесі відбору персоналу для Національної поліції. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2020. Вип. 45. С. 123–130.
6. Литвиненко О. В. Адміністративно-правові аспекти організації конкурсного відбору до Національної поліції України. *Часопис Київського університету права*. 2022. № 2. С. 59–65.
7. Мельник Р. С. Психофізіологічні методи оцінювання кандидатів на службу в поліції: ефективність та етичні питання. *Вісник психології та педагогіки*. 2021. № 3. С. 88–95.