

### KUDAR K. V. FEATURES OF PERSONAL MATURITY OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS WHO PERFORMED SERVICE AND COMBAT MISSIONS IN ATYPICAL CONDITIONS

Personal maturity is not so much the result of physical maturation as the result of the harmonious development of social and psychological traits of personality. As law enforcement officers of Ukraine are one of the key links in setting the conflict in the zone of anti-terrorist operation (ATO) in eastern Ukraine, it is important that they have an integrated picture of the environment and the opportunity to consciously adequately perform their assigned tasks in these difficult conditions, while avoiding the harm to their mental health.

The author of the article studies the personal maturity of the officers of the National Police of Ukraine and the National Guard of Ukraine. The differences in the following aspects of personal maturity as a sense of civic duty and life suggestions have been determined. The National Police officers are more motivated by their life suggestions, their insight and judgment, the National Guard officers are more likely to patriotic manifestations, and their behavior is largely determined by their emotions and feelings.

**Keywords:** *personal maturity, social and psychological maturity, personality, law enforcement officer, extreme conditions, the National Police of Ukraine, the National Guard of Ukraine, anti-terrorist operation.*

УДК 159.923.2

#### О. М. МІРОШНИЧЕНКО,

*кандидат психологічних наук, доцент,*

*начальник кафедри психології Академії Державної пенітенціарної служби;*

*ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8624-9397>*

### ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАДРІВ ДО ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Висвітлено сучасний стан проблеми професійно-психологічного відбору кадрів до Державної кримінально-виконавчої служби України та вимоги, що висуваються до кандидатів. Професійно-психологічний відбір розглянуто як безперервний керований процес, що включає в себе комплекс психодіагностичних заходів щодо виявлення рівня розвитку сукупності професійно важливих якостей особистості та наступного визначення придатності до ефективної професійної діяльності у структурі Державної кримінально-виконавчої служби України. Також розглянуто етапи професійно-психологічного відбору кандидатів на службу, особливості здійснення підбору психодіагностичного інструментарію та проведення психодіагностичного обстеження.

**Ключові слова:** *професійно-психологічний відбір, Державна кримінально-виконавча служба України, етапи психодіагностичного обстеження.*

Miroshnychenko, O.M. (2017), "Features of professional and psychological selection of personnel to the State Penitentiary Service of Ukraine" ["Osoblyvosti profesiino-psykholohichnoho vidboru kadriv do Derzhavnoi kryminalno-vykonavchoi sluzhby Ukrainy"], *Pravo i Bezpeka*, No. 1, pp. 140–145.

**Постановка проблеми.** Професійна діяльність персоналу Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України має свою специфіку, та висуває певні вимоги до рівня підготовки працівників, які за своїми моральними та діловими якостями, загальноосвітнім рівнем і фізичною підготовленістю мають бути здатними виконувати покладені на них обов'язки. Службова діяльність у пенітенціарних установах нерозривно пов'язана зі спілкуванням, яке з фактора, що супроводжує її, перетворюється на категорію професійно значущу. У процесі роботи спілкування виступає не як

звичайна форма людської взаємодії, а як категорія функціональна. Фахівці здійснюють не тільки свою професійну діяльність у соціумі, а й постійно взаємодіють з людьми несоціалізованими, дезадаптованими, які мають кримінальні цінності. Це обумовлює необхідність володіння працівником глибокими соціально-психологічними знаннями щодо життєдіяльності суспільства в цілому та субкультури засуджених зокрема. Працівникам ДКВС України часто доводиться діяти в екстремальних умовах, що підвищує вимоги до рівня розвитку професійних якостей. Це обумовлено здатністю

працівника розуміти та передавати інформацію, встановлювати й підтримувати необхідні контакти, розуміти ситуацію та предмет спілкування, вирішувати конфліктні та проблемні ситуації за оптимального використання ресурсів. Від наявності цих професійних якостей залежить не лише результативність виконання службових завдань, а й життя людей [1].

Придатність кандидата до служби визначається у процесі професійного психологічного відбору. Професійно-психологічний відбір – це сукупність спеціальних процедур, яка включає в себе медичне обстеження, соціально-психологічне вивчення та психофізіологічне обстеження. На основі результатів обстеження формується висновок про ступінь відповідності можливостей індивіда запитам конкретної професії. До професійно необхідних якостей, крім спеціальних знань, умінь і навичок, належать певні психологічні особливості, властивості особистості. Лише особи, які достатньою мірою володіють цими якостями, можуть ефективно виконувати свої службові обов'язки [2, с. 4].

**Метою** цієї статті є розгляд питання професійно-психологічного відбору кандидатів на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України, оцінка їх професійних якостей, встановлення цих якостей за умови відповідності вимогам професії та складання на цій основі прогнозу професійної придатності кандидатів.

Основними завданнями професійно-психологічного відбору, які розглянуті в нашому дослідженні, є:

- виключення осіб, які мають явні психологічні протипоказання до служби (емоційно нестійкі, схильні до депресії, суїцидів, мають високий рівень агресивності, низький рівень розвитку моральних якостей тощо);
- виявлення здібностей кандидатів до певного виду діяльності;
- вивчення індивідуально-психологічних особливостей, які необхідно враховувати, розвивати працівнику під час службової діяльності та навчання.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** складають положення психологічної науки про єдність свідомості та діяльності (Л. С. Виготський, А. В. Запорожець, Г. С. Костюк, О. М. Леонтьєв, К. К. Платонов, С. Л. Рубінштейн, Т. М. Титаренко, П. М. Якобсон та ін.), принцип системно-структурного підходу до аналізу професійної діяльності (С. П. Бочарова, Б. Ф. Ломов, С. Д. Максименко, Г. Г. Шевченко, В. Д. Шадріков та ін.), а також наукові положення про професійну діяльність у психо-

логії праці (Є. А. Климов, В. Г. Лоос, В. Д. Шадріков, В. А. Вайсман, Г. Мюнстерберг, О. Ліпман, В. Штерн, Ф. Тейлор, С. Г. Геллерштейн, Б. Ф. Ломов, Ю. А. Кіршин, В. Н. Бодров, В. Л. Покровский та ін.), професійний психологічний відбір у військовій сфері (А. П. Москаленко, Н. В. Макаренко, М. С. Корольчук, В. А. Кораблін, І. І. Приходько, О. В. Тимченко, С. І. Яковенко, Т. М. Яковенко) й у сфері управлінської діяльності (О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, О. В. Землянська).

**Виклад основного матеріалу.** Діяльність працівника ДКВС України є багатоплановою, полягає у виконанні певних функцій як відносно засуджених, так і відносно колег. У цій діяльності можна виділити основні підструктури: соціальну, юридичну, психолого-педагогічну (виховну), організаційно-управлінську. Розглянемо їх більш детально.

Соціальна підструктура діяльності передбачає постійний контакт персоналу із засудженими, які переважно є носіями злочинної субкультури, традицій, асоціальних установок і звичок. Все це може призвести до деформації особистості, неусвідомленого засвоєння персоналом установи традицій злочинного середовища. Так, деякі працівники прагнуть показати свою обізнаність у знанні жаргону, вживають його у своїй розмовній мові і сподіваються завоювати таким чином авторитет у засуджених. Професійний імунітет, внутрішнє неприйняття негативних проявів злочинного середовища – необхідні за таких умов якості співробітника. При цьому слід враховувати, що засуджені, будучи самі в моральному плані не бездоганні, дуже вимогливі до моральних якостей співробітника.

Юридична підструктура покликана забезпечити належне виконання покарання. У персоналу має бути сформоване правове мислення та вихована правова культура. Працівники повинні не тільки знати й виконувати закони, але й уміти здійснювати правове виховання засуджених, долати в них внутрішній опір і небажання сприймати правові знання (інфантилізм або нігілізм – негативне ставлення засуджених до формування своєї правосвідомості).

Психолого-педагогічна підструктура передбачає організацію індивідуально-виховного процесу, метою якого є викоренення негативних якостей і рис особистості в засуджених, схильностей і звичок, через які вони скоїли злочин. Сутність психолого-педагогічної діяльності полягає в тому, що існують:

- складність у виправленні особистості, яка має негативну спрямованість;

– психологічний опір соціально-виховному впливу;

– певна віддаленість результатів діяльності вихователя (для досягнення результатів потрібно багато часу, що вимагає розробки стратегії виправлення особистості, передбачення та прогнозування результатів роботи, виявлення при цьому оптимізму);

– відповідальність за наслідки своєї діяльності;

– швидка зміна педагогічних ситуацій, що вимагають миттєвої орієнтації та прийняття рішення;

– необхідність постійно вдосконалювати свою діяльність.

Організаційно-управлінська підструктура діяльності передбачає вміння управляти поведінкою засуджених, здійснювати управлінські функції, що означає вміння оцінювати конкретну ситуацію та приймати правильне рішення, чітко та зрозуміло доводити вказівки до відомих засуджених, контролювати хід виконання доручень.

У цілому професійна діяльність персоналу ДКВС України вимагає певної психолого-педагогічної підготовки, яка враховує не тільки оволодіння мінімумом психологічних і педагогічних знань, а й формування необхідних якостей особистості. Успішне функціонування колективу кримінально-виконавчої служби в цілому, а також успішна діяльність кожного окремого працівника вимагають значних зусиль для організації та координації діяльності всіх членів колективу. У структурі професійної діяльності працівників виправних установ можна виділити 4 провідні підструктури (пізнавальну, комунікативну, організаційно-управлінську та виховну) та 5 факторів професійної придатності:

- високий рівень соціалізації особистості;
- розвинені пізнавальні здібності;
- емоційно-вольову стійкість;
- комунікативну компетентність;
- виражені організаторські здібності.

Отже, всі перераховані вище особливості професійної діяльності й особистості працівників повинні враховуватися під час професійно-психологічного відбору кандидатів на службу, який повинні здійснювати працівники кадрових апаратів, психологи підрозділів ДКВС України, центри психофізіологічної діагностики військово-лікарських комісій (далі – ЦПД ВЛК) [3].

Професійно-психологічний відбір слід здійснювати в 3 етапи:

- 1) попередній;
- 2) основний;
- 3) заключний.

Попередній етап професійно-психологічного відбору повинен здійснюватися безпосередньо психологом установи або органу ДКВС України. Передумовою для здійснення цього етапу відбору є направлення співробітника кадрового апарату установи чи органу виконання покарань або заявка керівника підрозділу. Під час проведення цього етапу психолог повинен упевнитися в тому, що на обстеження з'явився саме направлений відділом кадрів кандидат на службу. Також психолог може вимагати в досліджуваного документи, пов'язані із проходженням строкової служби у збройних силах, трудовою діяльністю, а також інші документи й відомості, необхідні для виявлення індивідуально-психологічних особливостей. Первинний етап професійно-психологічного відбору здійснюється спільно із працівниками кадрового апарату, керівником структурного підрозділу, де планується подальша служба кандидата. На цьому етапі психолог проводить первинну діагностику кандидата на службу, в ході якої з'ясовуються мотиви вступу на службу в ДКВС України, ціннісні орієнтації, моральні якості, соціальні установки, рівень інтелекту, емоційної стійкості, комунікативні якості, уявлення про службу, ставлення сім'ї та друзів до майбутньої роботи кандидата, інтереси й захоплення. На основі цього формуються перші враження про особистість кандидата, його культурний та інтелектуальний рівні розвитку, адекватність розуміння особливостей майбутньої діяльності.

За необхідності проводиться професійна орієнтація та переорієнтація кандидата. Об'єктивно викладаються труднощі майбутньої служби, а також перспективи й переваги в порівнянні з іншими видами діяльності. Основними завданнями психолога на цьому етапі є визначити професійні здібності кандидатів на службу, а також виявити осіб, які мають явні протипоказання до майбутньої службової діяльності. Під час проведення професійно-психологічного відбору психолог використовує різноманітні методи вивчення особистості: спостереження, бесіду, анкетування, психологічне тестування.

У процесі підбору тестових методик психолог не повинен використовувати психодіагностичний інструментарій, який використовується експертами-психологами ЦПД ВЛК. Підібрані методики повинні бути науково обґрунтовані й адаптовані до використання у ДКВС України. Рекомендується використовувати методики, які виключають «ефект соціальної бажаності» та дають достовірний результат. Під час вибору психодіагностичного інструментарію необхідно дотримуватися таких правил:

- включати в батарею тестів інтегральний особистісний опитувальник, який охоплює великий діапазон індивідуально-психологічних особливостей;

- підбирати методики, спрямовані на вивчення різних особистісних сфер;

- використовувати проєктивні методи вивчення особистості.

За результатами попереднього вивчення кандидата психолог готує висновок, який передається до кадрового підрозділу та долучається до другої частини особової справи. У цьому документі психологом робиться один із двох висновків: «рекомендований як кандидат на службу в ДКВС України» або «не рекомендований як кандидат на службу в ДКВС України».

За умови виявлення психологічних протипоказань до майбутньої служби рішення про припинення подальшого професійного відбору або його продовження приймає начальник відповідної установи. Висновок психолога не є підставою для відмови у подальшому психологічному обстеженні в ЦПД ВЛК. Другий примірник висновку за результатами первинного психологічного вивчення кандидата на службу в ДКВС відправляється разом із направленням на психодіагностичне обстеження в ЦПД ВЛК, що є підставою для початку основного етапу професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ДКВС України. Подальше психологічне обстеження кандидати на службу проходять в ЦПД ВЛК [4]. Процедури психологічного обстеження в ЦПД ВЛК стандартизовані та акцентують увагу на виявленні осіб із психічними захворюваннями (граничними психічними станами), вивченні психофізіологічних та індивідуально-характерологічних особливостей, які можуть ускладнити адаптацію до умов і характеру майбутньої діяльності. Основне завдання центрів психофізіологічної діагностики – професійно-психологічний відбір, основна мета якого полягає у:

- виявленні серед кандидатів на службу, навчання, а також серед працівників під час переміщення на різні посади в ДКВС України осіб із нервово-психічною нестійкістю або таких, які знаходяться у стані психічної дезадаптації;

- оцінці психологічної придатності кандидатів до різних видів діяльності в ДКВС і працівників під час переміщення на посади, а також у прогнозі академічної та професійної успішності кандидатів на навчання;

- оцінці рівня професійної адаптації кандидатів на службу після проходження випробувального терміну (початкової підготовки) і працівників під час переміщення;

- виявленні осіб з асоціальними установками, корисливо-утилітарною мотивацією, а також тих, хто вживає психоактивні речовини.

На обстеження в ЦПД ВЛК після проходження стажування кандидати направляються за рішенням психологів підрозділу. Перебуваючи в підпорядкуванні ВЛК, експерти-психологи виконують дуже важливу функцію, пов'язану з фільтрацією осіб із різними психічними аномаліями та потенційно можливою деструктивною поведінкою. Однак керівники підрозділів оцінюють підлеглих за іншими критеріями, пов'язаними зі здатністю ефективно вирішувати професійні завдання. У зв'язку з цим, психологічному відбору, крім допоміжної функції (виявлення латентної психопатології, асоціальних установок і корисливо-утилітарної мотивації), необхідний самостійний аспект, зміст якого направлено на підбір виду діяльності, що відповідає здібностям, перевагам, індивідуальним характеристикам та особистісним якостям кандидата. На відміну від жорсткого підходу, характерного для соціально-правового та медичного етапів професійного відбору, що приймає однозначне рішення – «придатний – не придатний» до служби, психологічний відбір повинен трансформуватися в процедуру розподілу персоналу за основними видами діяльності в ДКВС України. У цьому випадку питання про придатність повинно трансформуватися в інше: який вид діяльності найбільше підходить кандидату, який успішно пройшов соціально-правовий і медичний етапи професійного відбору. Можливо, подібний підхід сприятиме більш успішному професійному розвитку працівників, прийнятих у різні служби ДКВС України. За результатами обстеження фахівцями ЦПД оформлюються висновки для ВЛК, кадрового апарату та психолога підрозділу. Висновок для кадрових апаратів і психологічної служби має містити розгорнуту психологічну характеристику кандидата й один із наступних висновків про його професійну придатність до конкретного виду діяльності.

1. Висновок «рекомендується в першу чергу» (повністю відповідає вимогам передбачуваної посади) виноситься стосовно кандидатів, у яких виявлені індивідуальні особливості, що забезпечують оптимальну адаптацію до умов і характеру майбутньої діяльності, включаючи екстремальні ситуації. У них прогнозується успішність служби, низька вірогідність розвитку поведінки, що відхиляється від норми, або професійних захворювань (ідеальний кандидат на службу).

2. Висновок «рекомендується» (в основному відповідає вимогам передбачуваної посади)

вноситься стосовно кандидатів, у яких індивідуальні особливості можуть ускладнити (подовжити) період адаптації до служби в найбільш відповідальних або екстремальних ситуаціях. Для цієї категорії кандидатів важливим моментом профілактики порушення адаптації або поведінки в екстремальних ситуаціях є вироблення стійких професійних навичок.

3. Висновок «рекомендується умовно» (мінімально відповідає вимогам передбачуваної посади) вноситься стосовно кандидатів, у яких індивідуальні особливості не дозволяють надійно прогнозувати успішність служби на передбачуваній посаді. Вони в більшості випадків відносяться до «групи ризику» і вимагають активного спостереження з боку психолога підрозділу. Їм може бути відмовлено у прийомі на стажування на конкретній посаді або в прийомі на службу після незадовільного завершення випробувального терміну як стажера.

4. Висновок «не рекомендується» (не відповідає вимогам передбачуваної посади) вноситься стосовно кандидатів, які мають виражені ознаки нервово-психічної нестійкості з високою ймовірністю розвитку захворювань, незадовільну мотивацію до служби, негативні особистісні особливості, асоціальні форми поведінки.

Висновок психолога та фахівців ЦПД ВЛК для кадрового апарату має рекомендаційний характер. Рішення про придатність до служби щодо психічного здоров'я кандидата приймає лікар-психіатр ВЛК з урахуванням представлених йому результатів обстеження, висновків психолога та ЦПД ВЛК. Якщо виникають розбіжності між висновками експерта-психолога ЦПД ВЛК і лікаря-психіатра ВЛК, питання про придатність кандидата вирішується на комісії під головуванням начальника ВЛК за обов'язкової участі експерта-психолога або начальника ЦПД ВЛК і лікаря-психіатра ВЛК.

Працівники ЦПД ВЛК і психологи зобов'язані проводити психологічне консультування кандидата за результатами проведеної психодіагностики, якщо він звернувся з відповідним запитом. Мета консультування – надання допомоги кандидату в усвідомленому виборі професії з урахуванням його індивідуально-психологічних особливостей. Після прийняття начальником установи рішення про прийом кандидата на службу починається завершальний етап професійно-психологічного відбору, який здійснює психолог установи або органу. Цей етап припадає на період стажування і становить 3 місяці. За позитивної динаміки адап-

тації на підставі рапорту безпосереднього керівника період стажування може бути скорочено. У випадку виникнення труднощів в адаптаційний період до умов майбутньої службової діяльності період стажування може бути збільшений до 6 місяців. Загальна мета психологічного супроводу стажиста – успішна його адаптація до майбутньої службової діяльності. Психологічний супровід періоду стажування здійснюється в таких напрямках:

- 1) консультування наставника та безпосереднього керівника щодо оптимізації процесу адаптації стажиста на основі його індивідуально-психологічних особливостей;
- 2) поглиблене психодіагностичне обстеження;
- 3) підвищення загальної професійної та психологічної культури стажиста;
- 4) консультування стажиста із професійно-службових і особистісних проблем;
- 5) формування професійно-необхідних особистісних якостей під час психокорекційної роботи;
- 6) профілактика прояву деструкцій у поведінці.

Після завершення заключного етапу психолог готує психологічний висновок за результатами випробувального терміну кандидата на службу в ДКВС України, в якому зазначаються такі характеристики: ставлення кандидата до служби в ДКВС України; ступінь адаптованості до посади; взаємини з колегами; індивідуально-психологічні та особистісні властивості. У документ психологом вноситься один із висновків: «рекомендується використовувати на посаді», «рекомендується перемістити на інший вид діяльності з урахуванням психологічних особливостей», рекомендується припинити подальше проходження служби». Якщо записати останній висновок, працівник направляється в ЦПД ВЛК для додаткового обстеження. Висновок передається до кадрового підрозділу та враховується під час вирішення питання про прийом кандидата на службу до ДКВС України по завершенні випробувального терміну, долучається до матеріалів особової справи кандидата. Також необхідно відзначити, що висновки психолога мають рекомендаційний і конфіденційний характер і посилення на висновки психолога за відмови у прийомі кандидата на службу не припустиме.

**Висновок.** Таким чином, професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в ДКВС України є початковою ланкою у психологічному супроводі персоналу, і важливістю цього етапу службової діяльності не варто нехтувати.

Від комплексного й ефективного відбору кандидатів на службу залежить потенціал кадрового складу Державної кримінально-виконавчої служби України та можливість вирішувати поставлені перед відомством завдання в різних умовах службової діяльності.

### Список бібліографічних посилань

1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: закон України від 23.06.2005 № 2713-IV // База даних (БД) «Законодавство України»/Верховна Рада (ВР) України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 09.02.2017).
2. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія. Київ: Ніка-Центр, 2002. 296 с.
3. Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції: наказ МВС України від 17.12.2015 № 1583 // БД «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0037-16> (дата звернення: 09.02.2017).
4. Про затвердження Положення про діяльність військово-лікарської комісії та Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС України: наказ МВС України 06.02.2001 № 85 // БД «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z0165-01> (дата звернення: 09.02.2017).

Надійшла до редколегії 16.02.2017

### МИРОШНИЧЕНКО О. Н. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАДРОВ В ГОСУДАРСТВЕННУЮ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНУЮ СЛУЖБУ УКРАИНЫ

Освещено современное состояние проблемы профессионально-психологического отбора кадров в Государственную уголовно-исполнительную службу Украины и требования, предъявляемые к кандидатам. Профессионально-психологический отбор рассмотрен как непрерывный управляемый процесс, включающий комплекс психодиагностических мероприятий по выявлению уровня развития совокупности профессионально важных качеств личности и последующего определения пригодности к эффективной профессиональной деятельности в структуре Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Также рассмотрены этапы профессионально-психологического отбора кандидатов на службу, особенности осуществления подбора психодиагностического инструментария и проведения психодиагностического обследования.

**Ключевые слова:** профессионально-психологический отбор, Государственная уголовно-исполнительная служба Украины, этапы психодиагностического обследования.

### MIROSHNYCHENKO O. M. FEATURES OF PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL SELECTION OF PERSONNEL TO THE STATE PENITENTIARY SERVICE OF UKRAINE

Professional activity within the penal system makes certain requirements for the level of training of employees, who being officials with certain rights and duties, must possess the necessary erudition, broad outlook, professional knowledge, the ability to communicate with people and the ability to maintain their mental health. Besides, the employees often have to act in extreme conditions, which increase the requirements for the level of development of professional qualities.

Professional and psychological selection is a continuous managed process, which includes a complex of psycho-diagnostic measures to identify the level of development of a set of professionally important qualities of a person and the subsequent determination of suitability for effective professional activity in the structure of the State Penitentiary Service of Ukraine.

The author of the article has studied the current state of the problem of professional and psychological selection of personnel to the State Penitentiary Service of Ukraine and the requirements for candidates. The author has also studied the stages of professional and psychological selection of candidates for service, the features of realizing the selection of psycho-diagnostic tools and the conduction of psycho-diagnostic examination.

**Keywords:** professional and psychological selection, State Penitentiary Service of Ukraine, stages of psycho-diagnostic examination.