

**110****DECYZJA NR 478 KOMENDANTA GŁÓWNEGO POLICJI**

z dnia 14 września 2005 r.

**w sprawie prowadzenia badań psychologicznych testem MultiSelect osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji oraz oceny tych badań**

W celu ujednoczenia sposobu prowadzenia badań psychologicznych testem MultiSelect osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji oraz kryteriów oceny wyników tych badań postanawiam, co następuje:

**§ 1**

1. Wprowadzam instrukcję prowadzenia badań psychologicznych testem MultiSelect osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, zwanych dalej „kandydatami”, oraz oceny wyników tych badań, stanowiącą załącznik do decyzji.

2. Psycholodzy prowadzący badania psychologiczne kandydatów do służby w Policji są zobowiązani do postępowania zgodnie z instrukcją, o której mowa w ust. 1.

**§ 2**

Decyzja wchodzi w życie z dniem podpisania.

Komendant Główny Policji  
*gen. insp. Leszek Szreder*

**Załączniki**  
**do decyzji nr 478**  
**Komendanta Głównego Policji**  
**z dnia 14 września 2002 r.**

**INSTRUKCJA****prowadzenia badań psychologicznych testem Multi Select  
osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji  
oraz oceny wyników tych badań****I. ZASADY OGÓLNE PROWADZENIA BADAŃ PSYCHOLOGICZNYCH TESTEM MULTISELECT**

1. Badania testem MultiSelect prowadzone są indywidualnie – przy pojedynczych stanowiskach komputerowych. Zadaniem psychologa jest stworzenie i zagwarantowanie właściwej atmosfery do przeprowadzenia badań.
2. Przed przystąpieniem do badań psycholog zobowiązany jest do:
  - 1) sprawdzenia danych kandydata na podstawie dokumentu tożsamości ze zdjęciem i zawierającego numer PESEL. PESEL oraz numer kandydata z Centralnego Rejestru Doboru Kandydatów, oznaczonego jako „CRDK”, psycholog wpisuje w odpowiednie pola Karty Oceny Predyspozycji Psychologicznych Osoby Ubiegającej się o Przyjęcie do Służby w Policji, zwanej dalej „Kartą Oceny”, której wzór stanowi załącznik nr 1 do instrukcji;
  - 2) odstąpienia od wykonania badania w przypadku niespełnienia wymogów formalnych określonych w pkt1;
  - 3) przyjęcia od każdego z kandydatów pisemnego oświadczenia, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do instrukcji;
  - 4) odstąpienia od przeprowadzenia badania w przypadku, gdy kandydat zaznaczy w oświadczeniu pole „NIE”, co najmniej w jednym z podanych stwierdzeń;
  - 5) uzyskania informacji od kandydata na temat umiejętności posługiwania się komputerem. W razie potrzeby kandydat ma możliwość wielokrotnego ćwiczenia umiejętności na zadaniu poprzedzającym test właściwy.
3. Badanie rozpoczyna się podaniem przez psychologa instrukcji zawierającej ogólne informacje o przebiegu badania. Instrukcja ta dodatkowo powinna znajdować się w formie pisemnej przy każdym stanowisku pracy. Dokładne in-

strukcje dotyczące poszczególnych zadań stanowią integralną część testu i generowane są automatycznie w trakcie badania.

4. Integralną część metody badania stanowi wywiad, który powinien być przeprowadzony po etapie badania przy komputerze i uwzględnić wyniki uzyskane przez kandydata. Konfiguracja wyników w teście stanowi źródło hipotez do weryfikacji w wywiadzie. Opinię kandydata sporządza zawsze psycholog przeprowadzający wywiad.
5. Po przeprowadzonym badaniu psychologicznym wyniki uzyskane przez kandydata dopasowywane są do profilu stanowiska podstawowego w Policji. Wymagania na stanowisko podstawowe zostały opracowane przez sędziów kompetentnych – policjantów służby prewencyjnej i kryminalnej.

## II. KRYTERIA I ZASADY OCENY WYNIKÓW BADAŃ PSYCHOLOGICZNYCH TESTEM MULTISELECT

1. Wyniki kandydata opisywane są w czterech obszarach: zdolności intelektualne, stabilność, zachowania społeczne i postawa w pracy.
2. Podstawowym kryterium selekcyjnym są wyniki uzyskane przez kandydata w skali Ogólny Wskaźnik Negatywny, zwany dalej „skalą OWN”.

Wyniki znajdujące się poza wyznaczonym obszarem dopasowania powodują dyskwalifikację kandydata do dalszego psychologicznego opracowywania. W takim przypadku ocena psychologiczna stopnia dopasowania kandydata dotyczy jedynie obszaru zdolności intelektualnych. W obszarach stabilności, zachowań społecznych i postawy w pracy należy zaznaczyć pola „NIE” w kolumnie nr 3 Karty Oceny.

W części opisowej opinii dotyczącej obszaru osobowości należy umieścić informację o treści – „Wyniki uzyskane przez kandydata wskazują, że istnieje ryzyko wystąpienia nieprawidłowego funkcjonowania. W aktualnym badaniu kandydat nie spełnia wymagań stanowiska podstawowego”.

3. Kolejnym etapem interpretacji jest analiza skal wchodzących w skład OWN: Skali Reprezentatywności, zwanej dalej „Skalą R”, Skali Neurotycznego Poczucia Winy, zwanej dalej „Skalą NPW”, Skali Wrogości i Podejrzliwości, zwanej dalej „Skalą WP” oraz Skali Naiwnej Autoprezentacji, zwanej dalej „Skalą NA”:

- 1) w przypadku, gdy wyniki kandydata uzyskane w skalach: R, WP i NPW znajdują się w I lub IV kwartylu należy poddać je wnikliwej analizie i weryfikacji na podstawie danych uzyskanych z wywiadu. Psycholog indywidualnie podejmuje decyzję o interpretacji pozostałych wyników badania.

W przypadku, kiedy wyniki nie kwalifikują się do dalszej interpretacji ocena stopnia dopasowania kandydata dotyczy jedynie obszaru zdolności intelektualnych.

W obszarach stabilności, zachowań społecznych i postawy w pracy należy wypełnić pola „NIE” w kolumnie nr 3 Karty Oceny. W sytuacji podjęcia decyzji o dyskwalifikacji kandydata do dalszej analizy w treści opinii dotyczącej obszaru osobowości należy umieścić informację o treści „Wyniki uzyskane przez kandydata wskazują, że istnieje ryzyko wystąpienia nieprawidłowego funkcjonowania. W aktualnym badaniu kandydat nie spełnia wymagań stanowiska podstawowego”;

- 2) w przypadku uzyskania przez kandydata wyników odbiegających od normy w skali NA psycholog indywidualnie podejmuje decyzję, czy wyniki kandydata kwalifikują się do obiektywnej interpretacji.

W przypadku, kiedy wyniki nie kwalifikują się do obiektywnej interpretacji ocena stopnia dopasowania kandydata dotyczy jedynie obszaru zdolności intelektualnych.

W obszarach stabilności, zachowań społecznych i postawy w pracy należy wypełnić pola „NIE” w kolumnie nr 3 Karty Oceny.

W części opisowej należy umieścić informację o treści – „Wyniki uzyskane przez kandydata nie kwalifikują się do obiektywnej interpretacji. W aktualnym badaniu kandydat nie spełnia wymagań stanowiska podstawowego”.

4. Warunkiem otrzymania przez kandydata pozytywnej opinii psychologicznej jest:
  - 1) uzyskanie w skali OWN dopasowania 100%;
  - 2) uzyskanie w każdym z pozostałych badanych obszarów dopasowania minimum 50%;
  - 3) uzyskanie w obszarze zdolności intelektualnych dopasowania do wymagań w wymiarze: inteligencja (werbalna i niewerbalna), zdolność rozwiązywania problemów.
5. Istnieje możliwość uzyskania przez kandydata pozytywnej opinii psychologicznej, jeżeli nie uzyskał przewidzianego minimum 50% dopasowania w badanych obszarach.

Jest to możliwe jedynie w sytuacji, kiedy uzyskane wyniki w niewielkim stopniu odbiegają od wymaganego profilu, a wnikliwa analiza jakościowa pozwala przewidywać duże prawdopodobieństwo prawidłowego funkcjonowania w służbie. W takim przypadku psycholog podejmuje decyzję po wcześniejszej konsultacji z koordynatorem regionalnym systemu MultiSelect lub administratorem systemu i dokumentuje ją na arkuszu punktacji wywiadu. Dodatkowo w treści opinii należy umieścić informację o treści – „Decyzja podjęta po konsultacji z koordynatorem regionalnym systemu” lub „Decyzja podjęta po konsultacji z administratorem systemu”.
6. Zakres obowiązków koordynatorów regionalnych systemu MultiSelect stanowi załącznik nr 3 do instrukcji.
7. Część opisowa każdej opinii psychologicznej powinna zawierać dokładną i rzetelną analizę badanych dyspozycji dokonywaną na podstawie wyników testu, wywiadu oraz wiedzy psychologicznej.

8. W przypadku uzyskania przez kandydata pozytywnej opinii psychologicznej wyniki przeliczane są na punkty według wzoru dopasowania do stanowiska, który stanowi załącznik nr 4 do instrukcji. Uzyskane punkty wpisuje się do Karty Oceny w kolumnie nr 2. W przypadku uzyskania przez kandydata negatywnej opinii wypełniana jest jedynie kolumna nr 3 w Karcie Oceny.
9. Wyniki testu zachowują ważność przez okres 12 miesięcy od daty badania.
10. Jeżeli okres pomiędzy kolejnymi badaniami jest krótszy niż dwanaście miesięcy, wyniki badań kandydata z bazy danych należy dopasować do profilu wymagań stanowiska podstawowego. Opinię należy sporządzić według aktualnie obowiązującego wzoru i kryteriów selekcyjnych.
11. Psycholog przeprowadzający badania i sporządzający opinię bierze pod uwagę wyniki uzyskane przez kandydata we wszystkich poprzednich badaniach psychologicznych testem MultiSelect.

### **III. OGÓLNE ZASADY UŻYTKOWANIA TESTU MULTISELECT**

1. Celem przetwarzania danych z badań psychologicznych jest ocena predyspozycji psychologicznych kandydatów do służby w Policji. Administrator danych wyznacza osoby upoważnione do przetwarzania danych znajdujących się w bazach danych z badań psychologicznych. Osoba upoważniona do przetwarzania danych musi posiadać co najmniej tytuł magistra psychologii oraz odpowiednie przeszkolenie z zakresu stosowania testu MultiSelect. Aktualne listy osób upoważnionych do prowadzenia badań testem MultiSelect i przetwarzania wytworzonych w ramach tej procedury danych posiada administrator systemu MultiSelect.
2. Dane z badań psychologicznych są archiwizowane i przechowywane na nośnikach elektronicznych w zespołach (sekcjach) psychologów lub komórkach organizacyjnych, w których zatrudniony jest psycholog odpowiedzialny za prowadzenie badań psychologicznych w stosunku do kandydatów do służby w Policji. Dane te są przechowywane w sposób gwarantujący ich poufność, rozliczalność i dostępność, zgodnie z polityką bezpieczeństwa jednostki.
3. Administrator danych może udostępnić dane pochodzące z badań psychologicznych w sytuacjach uzasadnionych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
4. Jednostki testu zamawia i nadzoruje ich wykorzystanie psycholog odpowiedzialny za wykonywanie badań. Wzór arkusza zamówienia jednostek badań stanowi załącznik nr 5 do instrukcji.
5. Rozliczenie wykorzystanych jednostek testu należy przysyłać do administratora systemu dwa razy w roku – w terminie do dnia 15 stycznia i do dnia 15 lipca. Wzór rozliczenia wykorzystanych jednostek testu stanowi załącznik nr 6 do instrukcji.
6. Psycholog prowadzący badania jest zobowiązany do prowadzenia rejestru kandydatów do służby w Policji oraz wykazu alfabetycznego przebadanych kandydatów zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 7 do instrukcji.

## Załącznik nr 1 do instrukcji

**KARTA OCENY PREDYSPOZYCJI PSYCHOLOGICZNYCH  
OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O PRZYJĘCIE DO SŁUŻBY W POLICJI**

Identyfikator CRDK														
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Identyfikator PESEL														
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Wynik badania** (wstaw X w odpowiednią kratkę):

**Pozytywny**

(wypełnić kolumnę 2 wpisując ilości punktów)

**Negatywny**

(wypełnić kolumnę 3 wstawiając X w odpowiednim polu)

1	2	3	
Nazwa obszaru	Ilość punktów	Dopasowanie Czy spełnia wymogi:	
		Tak	Nie
Zdolności intelektualne			
Zachowania społeczne			
Stabilność			
Postawa w pracy			
Dopasowanie			
Inne			
<b>Suma punktów:</b>			

**Ocena psychologiczna:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
Data badania

.....  
Identyfikator kadrowy psychologa

.....  
Podpis psychologa

## Załącznik nr 2 do instrukcji

## OŚWIADCZENIE KANDYDATA

Po zapoznaniu się z celem i zakresem badania psychologicznego ja niżej podpisany(a) oświadczam, że:

		TAK*	NIE
1.	Jestem w dniu dzisiejszym w dobrej kondycji psychofizycznej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	W ciągu ostatnich 24 godzin nie spożywałem(am) napojów alkoholowych bądź innych środków o podobnym działaniu (leki, środki odurzające).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	W ciągu ostatnich 12 miesięcy nie byłem(am) badany(a) w ramach doboru do służby w Policji testem psychologicznym MultiSelect	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

.....  
(miejsowość, data)

.....  
(czytelny podpis kandydata)

\* należy zaznaczyć właściwą kolumnę: „TAK” lub „NIE”

## Załącznik nr 3 do instrukcji

**ZAKRES OBOWIĄZKÓW KOORDYNATORA REGIONALNEGO  
TESTU MULTISELECT**

Do obowiązków Koordynatora Regionalnego testu MultiSelect należy:

- 1) konsultowanie wyników badań w uzasadnionych przypadkach oraz udzielanie pomocy związanej ze stosowaniem testu psychologom zatrudnionym w Policji;
- 2) prowadzenie szkoleń i doskonalenia zawodowego dla nowych użytkowników testu;
- 3) nadzór i kontrola nad użytkowaniem testu, stosowaniem kryteriów i zasad oceny wyników badań psychologicznych oraz sposobem ich dokumentowania;
- 4) uczestnictwo w procesie budowania profili wymagań psychologicznych w ramach systemu MultiSelect na poszczególne stanowiska w Policji;
- 5) utrzymywanie stałego kontaktu z administratorem systemu.

## Załącznik nr 4 do instrukcji

## Metoda MultiSelect – Dopasowanie do wymagań stanowiska

## Dopasowanie do stanowiska (%)

Zdolności intelektualne	Zachowania społeczne	Stabilność	Postawa w pracy	Ogólny wskaźnik negatywny	Kompetencje dodatkowe	Ogólny wskaźnik dopasowania do stanowiska
100% = 2 pkt	100% = 2 pkt	100% = 2 pkt	100% = 2 pkt	-	-	-

min 0 pkt – max 8 pkt

## Zdolności intelektualne

Skala	Kwartył			
	I	II	III	IV
Inteligencja (werbalna i niewerbalna), zdolność rozwiązywania problemów	0	1	2	3
Motywacja do pracy umysłowej, myślowej, koncepcyjnej	0	1	2	3
Twórczość i oryginalność w myśleniu, nowatorstwo	0	1	2	3
Systemowe (całościowe) spostrzeganie problemów	0	1	2	3
Pamięć i spostrzeganie	0	1	2	3

max 15 pkt

## Zachowania społeczne

Skala	Kwartył			
	I	II	III	IV
Motywacja do pracy z ludźmi, kontaktów społecznych, ekstrawersja	0	1	2	3
Zdolność porozumiewania się, przekonywania i wpływania na ludzi	0	1	2	3
Rozumienie ludzi, wrażliwość, empatia	0	1	2	3
Konstruktywne działania wobec konfliktów, zdolności mediacyjne	0	1	2	3

max 12 pkt

## Stabilność

Skala	Kwartył			
	I	II	III	IV
Wiara we własne kompetencje i możliwości	0	1	2	2
Zdolność samokrytycyzmu i samokontroli	0	1	2	2
Odporność na trudne sytuacje zawodowe	0	1	2	3

max 7 pkt

## Postawa w pracy

Skala	Kwartył			
	I	II	III	IV
Aktywność, energia, łatwość działań zewnętrznych	0	1	2	2
Nastawienie zadaniowe, rzeczowo-techniczne	0	1	2	3
Nastawienie społeczno-organizatorskie	0	1	2	3
Nastawienie kontrolująco-egzekwujące	0	1	2	0
Zdolność podporządkowania się, dyscyplina	0	1	2	2
Utożsamianie się z rolą zawodową	0	1	2	2
Dokładność i staranność wykonywania zadań	0	1	2	2
Poziom aspiracji zadaniowych	0	1	2	2

max 18 pkt

SUMA max = 60 pkt

## UWAGA:

NA – jeśli wynik wyższy niż 85 (1 odchylenie standardowe od 100) = -4 pkt (odejmujemy 4 punkty)

NA – jeśli wynik mieści się w przedziale (0 – 84,9) = suma pozostaje bez zmian

## Załącznik nr 5 do instrukcji

## FORMULARZ ZAMÓWIENIA JEDNOSTEK BADAŃ MULTISELECT\*

<b>Jednostka</b>	
<b>Osoba zamawiająca</b>	
<b>Funkcja</b>	
<b>Wydział</b>	
<b>Telefon</b>	

## ZAMÓWIENIE:

Stanowiska komputerowe do badań testem MultiSelect**	Stan jednostek badań w dniu składania zamówienia	Liczba zamawianych jednostek badań
1.		
2.		
3.		

.....  
(data i podpis osoby zamawiającej)

\* Formularz zamówienia należy przesłać faksem do Zespołu Psychologa Koordynatora KGP – nr (72) 141 41.

\*\* Liczba wierszy poniżej powinna zgadzać się z liczbą stanowisk komputerowych przeznaczonych do badań psychologicznych testem MultiSelect.

## Załącznik nr 6 do instrukcji

Sprawozdanie dotyczące ilości przeprowadzonych badań  
oraz wykorzystanych jednostek testu MultiSelect

w .....\*  
przez .....\*\*

1	2	3	4	5
Ilość stanowisk komputerowych	Ilość przydzielonych jednostek MultiSelect	Ilość przebadanych kandydatów	Ilość wykorzystanych jednostek	Uwagi***

\* Należy podać okres, którego dotyczy sprawozdanie, np. w I połowie 2005 r., w II połowie 2005 r.

\*\* Należy podać komórkę odpowiedzialną za prowadzenie badań i rozliczanie jednostek badawczych.

\*\*\* Należy wpisać np. informacje wyjaśniające różnice pomiędzy kolumnami 2, 3 i 4.

**Załącznik nr 7 do instrukcji**

1. Rejestr kandydatów powinien zawierać następujące dane:

- 1) imię i nazwisko kandydata,
- 2) datę urodzenia kandydata,
- 3) datę badania testem MultiSelect,
- 4) wynik badania testem MultiSelect.

2. Rejestr kandydatów sporządza się według wzoru:

<b>Lp.</b>	<b>Imię i nazwisko</b>	<b>Data urodzenia</b>	<b>Data badania</b>	<b>Wynik badania testem MultiSelect*</b>
------------	------------------------	-----------------------	---------------------	--

3. Rejestr kandydatów należy prowadzić w systemie rocznym.

4. Skorowidz alfabetyczny przebadanych kandydatów powinien zawierać następujące dane:

- 1) nazwisko i imię kandydata,
- 2) datę badania,
- 3) numer kandydata w rejestrze kandydatów.

---

\* W przypadku uzyskania przez kandydata opinii pozytywnej należy wpisać liczbę uzyskanych punktów, w przypadku opinii negatywnej należy wpisać – „negatywny”.