

## ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 159.922

**В.І. Барко,**

доктор психологічних наук, професор, головний науковий  
співробітник ДНДІ МВС України, м. Київ,  
ORCID ID 0000-0003-4962-0975

**І.О. Дубова,**

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник,  
заступник завідувача лабораторії ДНДІ МВС України, м. Київ

**В.В. Барко,**

кандидат педагогічних наук, старший науковий  
співробітник ДНДІ МВС України, м. Київ,  
ORCID ID 0000-0002-3836-2627

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ ПРОФЕСІОГРАМ ОСНОВНИХ ВИДІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена проблемі розробки теоретичних засад і методичного інструментарію проведення професіографічних досліджень у Національній поліції України. Викладено теоретичні основи і внутрішню структуру процесу професіографічного дослідження, розкрито можливості використання деяких методів і засобів професіографічного дослідження для розробки сучасних професіограм. У статті показано, що усебічне професіографічне вивчення різних видів професійної поліцейської діяльності є необхідною передумовою вирішення проблем, пов'язаних з ефективністю використання кадрового потенціалу, оптимізацією відбору до поліції найбільш придатних кандидатів, підготовки та перепідготовки кадрів, раціоналізацією праці, зниженням травматизму тощо.*

**Ключові слова:** Національна поліція, професіографічні дослідження, професіограма, психограма, психологічний відбір, професійна придатність.

*Стаття посвящена проблеме разработки теоретических основ и методического инструментария проведения профессиографических исследований в Национальной полиции Украины. Представлены теоретические основы и внутренняя структура процесса профессиографического исследования, раскрыты возможности использования некоторых методов и средств профессиографического исследования для разработки современных профессиограмм. В статье показано, что профессиографическое изучение различных видов профессиональной полицейской деятельности является необходимым условием решения проблем, связанных с эффективностью использования кадрового потенциала, оптимизацией отбора наиболее пригодных кандидатов, подготовки и переподготовки кадров, рационализацией труда, снижением травматизма.*

**Ключевые слова:** Национальная полиция, профессиографические исследования, профессиограмма, психограмма, психологический отбор, профессиональная пригодность.

На сучасному етапі розвитку правоохоронної системи українського суспільства все гостріше постає проблема забезпечення надійності функціонування Національної поліції України, яка, в першу чергу, залежить від спроможності персоналу на

належному рівні виконувати свої професійні обов'язки. Національна поліція України перебуває на шляху подальшого вдосконалення діяльності і реформування. Закон України "Про Національну поліцію" спрямовує діяльність нового правоохоронного органу на неухильне дотримання законності та прав людини, демілітаризацію, взаємодію з населенням, відкритість і профілактичний підхід, збільшення управлінської гнучкості, ініціативності персоналу й керівників, поліпшення системи професійного навчання персоналу. Від сучасної поліції очікується суттєве покращення й підвищення ефективності діяльності, яке ґрунтується на підборі персоналу з високим рівнем професійної придатності до виконання обов'язків, подальшому підвищенні готовності поліцейських до діяльності, досягнення вагомих результатів у справі боротьби зі злочинністю, охороні публічної безпеки і порядку, захисті конституційних прав і свобод громадян. Особливого значення набуває вирішення завдання професіографічного вивчення основних видів діяльності в Національній поліції України. Усебічне й глибоке професіографічне вивчення різних видів професійної діяльності є необхідною передумовою вирішення проблем, пов'язаних з ефективністю використання кадрового потенціалу, оптимізацією процесів відбору до лав поліції найбільш придатних кандидатів, підготовки та перепідготовки кадрів, раціоналізацією режимів і умов праці, зниженням травматизму. На сьогодні в нашій державі практично відсутні професіографічні матеріали, які стосуються діяльності працівників різних структурних підрозділів поліції. Не вистачає експериментальних досліджень, присвячених вивченню особливостей професійної діяльності поліцейських, їх трудових функцій і вимог до рівня знань, умінь та індивідуальних професійно важливих якостей, розробки критеріїв успішності службової діяльності тощо. В умовах дефіциту професіографічних досліджень працівники кадрових служб поліції і практичні психологи відчують серйозні ускладнення при визначенні психологічних вимог до працівників поліції, підборі психодіагностичного інструментарію при проведенні професійного підбору кадрів і призначенні осіб на вакантні посади. Тому *метою* статті є розкриття теоретичних засад проведення професіографічних досліджень у системі Національної поліції України, можливостей використання деяких методів і засобів професіографічного дослідження для розробки сучасних професіограм.

Метою професіографічного вивчення основних видів діяльності в Національній поліції України є визначення вимог, які вони висувають до індивідуальних психологічних, психофізіологічних і особистісних властивостей працівників, визначення сукупності професійно важливих якостей, необхідних для оволодіння професією, створення на їх ґрунті еталонної моделі професіонала-поліцейського. Професіографічними дослідженнями в нашій країні і закордоном займалися юристи, психологи і соціологи – Д.О. Александров, О.М. Бандурка, В.І. Барко, О.В. Землянська, Ю.Б. Ірхін, О.І. Кудерміна, Т.М. Малкова, О.В. Шаповалов, С.І. Яковенко, В.Є. Петров, А. Сошников, М. Дюнетт, Дж. Фланаган та інші [1–13]. Результатом професіографічного вивчення діяльності є професіограма – документ, у якому надано систему вимог, які висуваються до людини певною професією, інформацію про індивідуальні психологічні, соціальні та психофізіологічні властивості і якості особистості, які є необхідними і достатніми для успішного оволодіння професійною діяльністю та вдосконалення в ній. Професіограму також називають інформаційною моделлю професії або кваліфікаційною характеристикою.

Завдяки дослідженням вітчизняних науковців розроблено професіограми масових міліцейських професій, методики професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в МВС України. За наявності професіограми у роботодавця з'являється можливість примірити професію до людини, зіставити її інтереси, нахили, здібності з вимогами, які пред'являє професія до індивідуально-психологічних якостей особи. З метою створення єдиного підґрунтя для зіставлення особливостей професії та людини у професіограмі технологічні, санітарно-гігієнічні, організаційні та інші характеристики діяльності подаються із використанням соціально-психологічних і

психофізіологічних термінів і понять. Професіографічне вивчення різних видів діяльності передбачає також розгляд суттєвих зв'язків, відношень між людиною і професією з урахуванням їх змін і розвитку. У роботах науковців динамічність системи “людина – професія” зумовлюється, з одного боку, постійним удосконаленням різних компонентів професійної діяльності, а з іншого – зміною в процесі діяльності ролі тих чи інших професійно важливих якостей і перебудовою їх сукупності в цілому. Вивчення професій є багатоаспектним: воно відображає результати аналізу самої діяльності; умов, в яких виконується робота; особистості спеціаліста як суб'єкта діяльності; своєрідності і динаміки його психічного стану; соціальних і психологічних аспектів трудового процесу; професійних установок і ціннісних орієнтацій, значимих для професії. У професіографічному матеріалі елементи характеристики професійної діяльності показують не ізольовано, а як певну їх сукупність, яка утворює психологічну структуру професії [1–6].

З метою практичного використання кожен професіограму будують за типовою схемою з використанням єдиної термінології. Професіографічна характеристика професії, зазвичай, містить інформацію щодо загальної соціально-психологічної характеристики професії; санітарно-гігієнічних умов та безпека праці; вимог професії до працівника, психограми професії; вимог до загальноосвітньої та спеціальної підготовки; протипоказань до виконання професійних обов'язків та ін.

Важливим завданням професіографічного дослідження є визначення критеріїв і показників успішності діяльності, яка досліджується. Знання цих показників дозволяє контролювати обґрунтованість розроблених експериментальним шляхом психограм, ефективність методик визначення професійної придатності спеціалістів, а також оцінити загальну ефективність заходів професійного відбору і раціонального розподілу кандидатів. Професіографічний матеріал є основою професійної орієнтації молоді на професії системи МВС України, дає можливість більш ефективно вести практичну роботу з раціонального підбору, підготовки та перепідготовки кадрів. Професіограми і психограми професій є найважливішими засобами профорієнтаційної роботи кадрових апаратів з молоддю.

Вивчення різноманітних видів професійної діяльності в системі Національної поліції України за допомогою методів психології праці (аналіз посадових інструкцій, функціональних обов'язків, анкетування, спостереження, оцінка складності завдань, аналіз умов повсякденної діяльності тощо) дозволяє здійснити професіографічний опис основних видів діяльності та розробити критерії психологічної придатності до них. За виявленими особливостями діяльності, умовами проходження служби, складністю службових завдань та за рівнем відповідальності й особливостями прийняття рішень у службовій діяльності працівників поліції можна виокремити три базові види: оперативно-розшукову, слідчу і превентивну діяльність. Професіографічні дослідження дають можливість співвіднести дії і операції, оцінювані з допомогою тестів, з діями і операціями, які входять у структуру професійної діяльності. Дослідження професійної діяльності дозволяє визначити критерії її успішності, обґрунтувати процедуру вибору тестів для оцінки і прогнозування ефективності діяльності [1-4].

Дослідження показують, що професіографічне вивчення діяльності – це спеціально організований процес, в якому виділяють три основних етапи: 1) збір інформації про професійну діяльність; 2) обробка і узагальнення отриманої інформації; складання професіограми; 3) використання професіограми для вирішення теоретичних або практичних задач (вибір критеріїв успішності професійної діяльності, підбір тестів для її оцінки або прогнозування, класифікація професій тощо). Розглянемо деякі методи професіографії, які можуть бути використані для подібних досліджень у системі Національної поліції України.

*Вивчення документів і літератури.* Інформація про професійну діяльність може бути отримана з різних джерел. Важливо, в першу чергу, проаналізувати документи, в яких описана або регламентується діяльність. Одним з основних є Класифікатор

професій (далі – Класифікатор) призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу в трудові книжки працівників. За основу розроблення Класифікатора прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO 88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva), яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією. Кваліфікаційний рівень робіт визначається залежно від вимог до освіти, професійного навчання та практичного досвіду працівників, здатних виконувати відповідні завдання та обов'язки. У Класифікаторі застосовуються загальноживані терміни, зокрема, *робота* – це певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи мають бути виконані однією особою; *кваліфікація* – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи, вона визначається рівнем освіти та спеціалізацією. У дипломі кваліфікація визначається через назву *професії*, яка являє собою здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації. *Спеціалізація* пов'язана з необхідною галуззю знань, використовуваними інструментами чи устаткуванням, продукцією, яка виробляється, або надаваними послугами і відповідає певною мірою деталізованому колу професійних завдань та обов'язків. Структурно Класифікатор складається із кодів та назв класифікаційних угруповань (розділів, підрозділів, класів, підкласів та груп професій). У документі передбачена така професійна назва роботи, як поліцейський (за спеціалізаціями) [13].

В системі поліції України такими документами є Закон “Про Національну поліцію”, а також відповідні накази з питань організації службової діяльності фахівців різних підрозділів. Вивчення подібних наказів і затверджених ними відповідних інструкцій, настанов, програм дозволить познайомитись з особливостями діяльності, режимом і умовами праці, виділити найбільш відповідальні трудові функції тощо.

*Спостереження за діяльністю спеціалістів.* За допомогою цього методу можна отримати дані про інформаційні канали, емоційну напруженість праці, навантаження на аналізатори, процеси спілкування, умови оточуючого середовища, відповідність діяльності вимогам інструкцій і настанов, індивідуальні варіанти способів виконання трудових операцій і завдань. Спостереження може бути включеним, якщо спостерігач або експерт безпосередньо бере участь у трудовому процесі, і не включеним, коли спостереження ведеться з зовнішнього боку. Особливо корисним є спостереження за працівниками, які відрізняються за своєю професійною успішністю, оскільки це дозволяє виявити дії, операції і особистісні характеристики, які сприяють ефективній діяльності, і в подальшому сформулювати вимоги до профвідбору спеціалістів цієї професії.

*Бесіда (інтерв'ю)* зі спеціалістами є одним з основних методів збору інформації про професійну діяльність. Цінність бесіди визначається тим, що вона дозволяє використовувати для аналізу діяльності багаторічний досвід спеціалістів, які можуть навести приклади успішної і неуспішної роботи, розкрити фактори, що визначають відмінності в ефективності професійної діяльності. Бесіди можуть бути індивідуальними або груповими, вони можуть мати форму семінарів, під час яких обговорюються різні особливості професії.

Як методи професіографії можуть бути використані також *аналіз щоденників спеціалістів*, у яких зареєстровані значимі аспекти професійної діяльності, анкетування і опитування. Суб'єктивна інформація про професію може доповнюватись об'єктивним реєструванням професійної діяльності за допомогою фотографування, відео- і кінозйомки, хронометражу та інших прийомів. Зібрана інформація про професію узагальнюється в різних формах. Однією з них є описова характеристика професійної діяльності, в якій відбиваються її загальні особливості, основні дії та операції, їх послідовність, необхідна спеціальна підготовка працівника, знання і уміння, які від нього вимагаються, режим праці і відпочинку, санітарно-гігієнічні умови, характерні

психофізіологічні стани (вдома, напруженість емоцій, монотонність тощо), обсяг і характер перероблюваної інформації, фізичні навантаження, техніко-технологічні аспекти професійної діяльності та інші особливості. Описові характеристики професії бажано доповнювати кількісними оцінками елементів професійної діяльності. Елементи, на які розкладається аналізована діяльність, звичайно співвідносяться із загальною характеристикою здійснюваних операцій (сприйняття інформації, прийняття рішення, спілкування, типові рухи і дії тощо) (Ф. Маккормік, 1976).

Такий підхід є бажаним, оскільки він дозволяє виявляти подібні дії і операції не лише в схожих професіях, а й у таких, які сильно різняться. На заході отримав поширення опитувальник PAQ (Position Analysis Questionnaire), призначений для оцінки 182 елементів професійної діяльності (Ф. Маккормік, 1976). Елементи підрозділяються на 6 категорій: 1) вид інформації, яка пред'являється; 2) процес обробки інформації; 3) трудові операції і дії спеціаліста; 4) взаємодія і спілкування з людьми; 5) умови праці; 6) інші характеристики професійної діяльності [12]. Вираженість елементів конкретної професійної діяльності оцінюється експертами за допомогою оціночних шкал, в основу яких покладені різні критерії: значимість для досягнення мети діяльності, витрачений час, вірогідність небезпеки для здоров'я, ступінь використання елемента, характерність елемента для професії [12]. Опитування PAQ має досить високу надійність, про що свідчать кореляції оцінок різних експертів (Е. Прайен, 1997). PAQ дозволяє отримувати також порівнювальні оцінки різних професій. Професійна діяльність також може бути проаналізована на окремих завданнях – діях і операціях. Завдання включає в себе такі елементи: сигнал для початку активності, предмет активності, характер здійснюваних дій і операцій, показники адекватності і якості результату (зворотній зв'язок) [9]. Для аналізу професій складаються спеціальні опитувальники, які включають перелік завдань, що належать до певного виду професій. Завдання, як правило, ґрунтуються в обов'язки. Експерт, аналізуючи професію, відмічає завдання, які до неї входять, витрату часу, складність виконання, труднощі навчання, суб'єктивну "привабливість" тощо. Цей метод широко використовується у США (І. Морш, 1964).

Окрім цього, професійна діяльність може характеризуватись також вимогами, які пред'являються до *індивідуальних особливостей* працівників. З цією метою складаються переліки індивідуально-психологічних якостей спеціалістів. Значимість кожної якості (властивості) для виконання конкретного завдання, яке входить до структури професійної діяльності, визначається за допомогою оціночних шкал. Останні доповнюються прикладами завдань, для виконання яких особливе значення мають певні властивості [9].

У професіографічних дослідженнях також широко використовується *метод критичних інцидентів* (І. Фланаган, 1954). Суть методу полягає у тому, що добре обізнані з професією особи наводять приклади поведінки (дій) спеціалістів, які демонструють високу або, навпаки, низьку ефективність професійної діяльності. Ці приклади називаються критичними інцидентами. Вони можуть бути представлені у вигляді коротких розповідей, у яких відображується реальна поведінка, дії і операції професіоналів без посилань на властивості індивідуальності. Кожен приклад має містити таку інформацію: ситуація і передумови поведінки; точний опис поведінки працівника, яка вважається ефективною або неефективною; наслідки поведінки; залежність дій від працівника або від зовнішніх обставин [11].

Критичні інциденти формулюються експертами за результатами спостереження. Експерти мають бути знайомі з метою професійної діяльності і її результатами. Виділення критичних інцидентів проводиться за критерієм їх впливу на результати діяльності. Зібрані інциденти класифікуються. В основу класифікації можуть бути покладені різні критерії (залежно від мети дослідження). Для професійної психодіагностики найбільш прийнятною є класифікація, заснована на властивостях індивідуальності, які гіпотетично визначають критичні інциденти. Подібна класифікація

критичних інцидентів дозволяє сформулювати вимоги до спеціалістів і підібрати тести, які мають пройти перевірку на прогностичність, після чого вибір методик для дослідження стає більш обґрунтованим. Наприклад, у дослідженні з визначення вимог до пілотів цивільної авіації виділено 733 критичних інциденти, які класифікувались на групи, покладені в основу визначення професійних вимог і підбору тестів [11].

Результати аналізу професійної діяльності за методом Фланаган можуть використовуватись для формулювання критеріїв успішності професійної діяльності і складання відповідних оціночних шкал; розробки контрольних завдань, призначених для перевірки професійної підготовленості; вдосконалення професійного навчання. Метод високо оцінюється і вважається одним з основних досягнень у прикладній психології (М. Дюнетт, 1979) [10]. Розглянуті методи аналізу і узагальнення інформації про професійну діяльність визначають різні форми професіограми, яка може зводитись до описової характеристики; переліку елементів, завдань, які оцінені за різними критеріями; набору професійних вимог, отриманих за допомогою методу критичних інцидентів або іншим шляхом [10].

З позиції діяльнісного підходу професіографія передбачає виділення дій і операцій, які входять у структуру діяльності, вивчення динамічних складових діяльності, реалізованих мотивів і відносин особистості, визначення характеру регуляції і контролю діяльності. Об'єктом аналізу мають бути індивідуальні стилі діяльності, які проявляються в різній організації і послідовності дій і операцій. Індивідуальний стиль визначається рисами і властивостями працівника і об'єктивними умовами, заданими показниками діяльності, є продуктом їх взаємодії і утворюється при наявності позитивної мотивації. Такий аналіз діяльності дозволить обґрунтовано визначити професійні вимоги і вибрати методи і оцінки прогнозування професійної придатності [8].

Професіографічна інформація використовується для класифікації професій. Критерії класифікації залежать від її призначення. Класифікація, яка використовується в професійній психодіагностиці, має групувати професії за принципом подібності включених у них дій і операцій, їх регуляції і динамічних особливостей. Серед найпоширеніших класифікацій можна назвати типологію професій Є.О. Климова (1980), яка виділяє п'ять типів професійної діяльності за ознакою предмета праці: “людина – техніка”, “людина – природа”, “людина – людина”, “людина – художній образ” і “людина – знакова система”. Прогнозування відбуваються при використанні математичних алгоритмів [5].

Свого часу Е. Маккормік зі співробітниками застосували факторний аналіз для виділення типових професійних вимог [12]. Було обстежено 4000 професій, які оцінювались за 44 шкалами. Оцінювались показники, які відбивали різні параметри професійної діяльності: необхідну підготовку, роль психомоторних та інтелектуальних факторів, особливості фізичного розвитку, динамічних характеристик діяльності, спілкування; типові психофізіологічні стани, особливості обробки інформації; інтереси, які реалізуються в діяльності, несприятливі санітарно-гігієнічні умови праці. За результатами оцінки професій обчислювались кореляції між усіма показниками професійної діяльності. Далі проводився факторний аналіз, внаслідок чого було виділено 7 факторів професійних вимог: освіта, професійна підготовка і розумовий розвиток, швидкість і спритність дій, здатність до точного і вправного виконання трудових операцій, здатність до фізичної праці, комунікабельність, здатність до важкої праці. Для кожної з 4000 професій були обчислені оцінки за всіма 7 факторами. Професійні вимоги окремих професій визначались поєднанням факторних оцінок, розподілених за рівнями. Цей приклад представляє один з можливих підходів до класифікації професій. Важливі результати були отримані внаслідок факторного аналізу інтеркореляцій елементів професійної діяльності, визначених за допомогою PAQ. Зокрема, дослідники виділили 32 таких фактори [12].

Для класифікації професій використовуються також методи кластерного аналізу й інші математичні алгоритми. Як міру подібності професій використовують спеціальний коефіцієнт співвідношення (CCS), який відображає ступінь кореляції завдань, дій і операцій, які включені в порівнювані професії:

$$CCS = \frac{Id}{Id + U1 + U2},$$

де  $Id$  – кількість завдань, які збігаються;  $U1$  – кількість завдань, які властиві лише першій професії;  $U2$  – кількість завдань, які властиві лише другій професії [6, с. 112].

Таким чином, з метою створення надійного теоретичного підґрунтя для зіставлення особливостей професії та людини при розробці професіограм найважливіші технологічні, санітарно-гігієнічні, організаційні, особистісні та інші характеристики діяльності подаються із широким використанням соціально-психологічних, психофізіологічних термінів і понять, а також математико-статистичних методів.

Отже, професіографічне вивчення різних видів діяльності здійснюється з використанням багатьох методів і прийомів, передбачає розгляд суттєвих зв'язків, відношень між людиною і професією з урахуванням їх змін і розвитку. Динамічність системи “людина – професія” обумовлюється, з одного боку, постійним удосконаленням різних компонентів професійної діяльності (знарядь праці, предмета і умов праці та ін.), а з іншого, – зміною в процесі діяльності ролі тих чи інших професійно важливих якостей і перебудовою їх сукупності в цілому. Професіографічне вивчення професій є багатоаспектним: воно відображає результати аналізу самої діяльності; умов, у яких виконується робота; особистості спеціаліста як суб'єкта діяльності; своєрідності і динаміки його психічного стану; соціальних і психологічних аспектів трудового процесу; професійних установок і ціннісних орієнтацій, значимих для професії. У професіографічному матеріалі елементи характеристики професійної діяльності показують не ізольовано, а як певну їх сукупність, вкотре утворює психологічну структуру професії. З метою практичного використання кожен професіограму будують за типовою схемою з використанням єдиної термінології. Професіографічна характеристика професії, зазвичай, містить інформацію про загальну соціально-психологічну характеристику професії; санітарно-гігієнічні умови та безпеку праці; вимоги професії до працівника; психограму професії; вимоги до загальноосвітньої та спеціальної підготовки; протипоказання до виконання професійних обов'язків тощо. Важливим завданням професіографічного дослідження є визначення критеріїв і показників успішності діяльності, яка досліджується, їх знання дозволяє контролювати обґрунтованість розроблених психограм, ефективність методик визначення професійної придатності спеціалістів, оцінити загальну ефективність заходів професійного відбору і раціонального розподілу кандидатів. Професіографічний матеріал є основою професійної орієнтації молоді на професії Національної поліції України, дає можливість більш ефективно вести практичну роботу з раціонального підбору, підготовки та перепідготовки кадрів. Професіограми і психограми професій є найважливішими методичними засобами професіографічної роботи кадрових служб правоохоронних органів держави.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барко В.І., Зелений В.І., Ірхін Ю.Б. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навч. посіб. Вінниця: Книга-Вега; Вінниц. обл. друк., 2009. 248 с.
2. Барко В.І., Ірхін Ю.Б., Нещерет Т.В. та ін. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. Київ: РВЦ КНУВС, ДП “Друкарня МВС”, 2007. 100 с.
3. Бандурка А.М., Боцарова С.П., Землянская Е.В. Профессионализм и лидерство. Харьков: ТИТУЛ, 2006. 578 с.

4. *Кабаченко Т.С.* Психология управления: учеб. пособие. Москва: Педагогическое общество России, 2003. 384 с.
5. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях. Москва: Наука, 1995. 186 с.
6. *Кулагин Б.В.* Основы профессиональной психодиагностики. Ленинград: Медицина, 1984. 216 с.
7. *Мущински П.* Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб.: Питер, 2004. 539 с.
8. *Ньюстром Д.В.* Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. СПб.: Питер, 2000. 384 с.
9. *Сошников А., Пеленицын А.* Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. Москва: Эксмо, 2009. 240 с.
10. *Dunnette M.D., Borman W.C.* Personnel selection and classification systems. Annual Review Psychology. 1979. Vol. 30, № 1. P. 477–525.
11. *Flanagan J.C.* The critical incident technique. Psychological Bulletin. 1954. Vol. 5, № 1. P. 327–358.
12. *McCormick E.I.* Job and task analysis. Handbook of industrial and organizational psychology/Ed. M. D. Dunnette. Chicago, 1976. P. 651–696.
13. Классификатор профессий Украины. URL: <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html> (дата звернення: 03.03.2018).

#### REFERENCES

1. *Barko, V.I., Zeleny, V.I., Irkhin, Y.B.*, 2009, “Workbook of the Head of the Internal Affairs Department (psychological and pedagogical aspect)”: Manual, Vinnitsa, 248 p.
2. *Barko, V.I., Irkhin, Y.B., Neshcheret, T.V., Shapovalov, O.V.*, 2007, “Professional profile of main activities in the internal affairs bodies of Ukraine”, Kyiv, 100 p.
3. *Bandurka, A.M., Bocharova, S.P., Zemlyanska, Y.V.*, 2006, “Professionalism and Leadership”, Kharkiv, 578 p.
4. *Kabachenko, T.S.*, 2003, “Psychology of Management”: Textbook, Moscow, 384 p.
5. *Klimov, Y.A.*, 1995, “The Image of the World in Various Professions”, Moscow, 186 p.
6. *Kulagin, B.V.*, 1984, “Fundamentals of Professional Psychodiagnostics”, Leningrad, 216 p.
7. *Muchinsky, P.*, 2004, “Psychology, Profession, Career”, 539 p.
8. *Newstrom D.V.*, 2000, “Organizational Behavior. Human Behavior in the Workplace”, St. Petersburg, 384 p.
9. *Soshnikov, A, Pelenitsyn, A.*, 2009, “Staff Assessment: Psychological and Psychophysiological Methods”, Moscow, 240 p.
10. *Dunnette M.D., Borman W.C.* Personnel Selection and Classification Systems. Annual Review Psychology. 1979. Vol. 30, №1. P. 477–525.
11. *Flanagan J.C.* The Critical Incident Technique. Psychological Bulletin. 1954. Vol. 5, № 1. P. 327–358.
12. *McCormick E.I.* Job and task analysis. Handbook of industrial and organizational psychology/Ed. M.D. Dunnette. Chicago, 1976. P. 651–696.
13. Classifier of the professions of Ukraine. URL: <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html> (application date: 03.03.2018).

UDC 159.922

**V.I. Barko,**

Doctor of Psychology, Professor, Chief Researcher Scientist of the  
Laboratory of the State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv,  
ORCID ID 0000-0003-4962-0975,

**I.O. Dubova,**

Candidate of Psychology, Senior Researcher, Co-chief of the  
Laboratory of the State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv,

**V.V. Barko,**

Candidate of Pedagogy, Senior Researcher Scientist of the State  
Research Institute MIA Ukraine, Kyiv,  
ORCID ID 0000-0002-3836-2627

#### THEORETICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF PROFESSIOGRAMS OF MAIN ACTIVITIES IN THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Paper is devoted to the problem of the development of theoretical foundations and methodical tools for conducting professional research at the National Police of Ukraine.



It is manifested that today in our country practically there are no professional materials related to the activities of the employees of different structural units of the police. There is not enough experimental research devoted to the study of the specifics of the professional activities of the police, their labor functions and requirements to the level of knowledge, skills and individual professional qualities, the development of criteria for the success of the service, etc. In the context of a shortage of professional research, police staff and practical psychologists experience significant difficulties in determining psychological requirements for police officers, the selection of psycho-diagnostic tools during professional recruitment and the appointment of the individuals for vacant posts.

Paper deals with the theoretical foundations and internal structure of the process of professional research, reveals the possibilities of using several methods and means of professional research for the development of modern profессиograms. The professional study of various types of activities suggested by the authors involves consideration of the essential links, relationships between people and the profession, taking into account their changes and development. It is emphasized that the dynamism of the system “man–profession” is conditioned, on the one hand, by the continuous improvement of various components of professional activity, on the other – by the change in the process of the role of one or another professionally important qualities and restructuring their totality in general.

Study of professions in the paper is proposed to carry out multidimensional, since it reflects the results of the analysis of the activity itself, the conditions in which the paper is carried out, the personality of the specialist as the subject of activity, the originality and dynamics of the mental state, social and psychological aspects of the labor process, professional settings and values orientations meaningful for the profession. In the professional profile the elements of the characteristics of professional activity are shown not in isolation, but in the form of a certain set of them that forms a psychological structure of the profession.

It is concluded that comprehensive professional study of various types of professional police activity is a prerequisite for solving problems related to the efficiency of using personnel potential, optimizing the selection of the most suitable candidates for police, training and retraining of personnel, rationalization of work, reducing injuries, etc.

**Keywords:** National Police, profессиographic investigation, profессиogram, psychogram, pfessionnall selection, professional aptitude.

Отримано 13.03.2018