

ПРОФЕСІОГРАМА КЕРІВНИКА ПІДРОЗДІЛУ ДІЛЬНИЧНИХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

УДК: 159.922

Остапович Володимир Петрович

Кандидат юридичних наук, завідувач лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ (Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9186-0801>

Анотація. Стаття присвячена проблемі розробки теоретичних засад і методичного інструментарію проведення професіографічних досліджень в Національній поліції України. Викладено теоретичні основи і внутрішню структуру процесу професіографічного дослідження, розкрито можливості використання деяких методів і засобів професіографічного дослідження з метою розробки сучасної професіограми керівника підрозділу дільничних офіцерів поліції. На основі експериментального дослідження автором представлено професіограму керівника підрозділу дільничних офіцерів поліції, наведено рекомендовані для службової діяльності показники і протипоказання до діяльності. У статті показано, що усебічне професіографічне вивчення 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.

Ключевые слова: Національна поліція, керівник підрозділу, дільничний офіцер поліції, професіографічні дослідження, професіограма, психограма, психологічний відбір.

Постановка проблеми. Важливого значення в сучасних умовах набуває вирішення завдання професіографічного вивчення професійної діяльності поліцейських Національної поліції України, у тому числі менеджерів (керівників) поліції. Таке вивчення є

передумовою ефективного використання кадрового потенціалу, оптимізації процесів відбору до лав поліції найбільш придатних кандидатів, підготовки та перепідготовки кадрів, раціоналізації режимів і умов праці поліцейських. На сьогодні в нашій державі відсутні про-

фесіографічні матеріали, які стосуються діяльності керівників різних структурних підрозділів поліції, у тому числі підрозділів дільничних офіцерів поліції (ДОП).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професіографічними дослідженнями правоохоронної діяльності в нашій країні і за кордоном займалися юристи, психологи і соціологи – Д. О. Александров, О. М. Бандурка, В.І. Барко, О. В. Землянська, Г.Є. Запорожцева, Ю. Б. Ірхін, О. І. Кудерміна, Т. М. Малкова, О. В. Шаповалов, С. І. Яковенко, В. Є. Петров, А. Сошников, М. Дюнэтт, Дж. Фланаган та інші [1-9]. Результатом професіографічного вивчення діяльності стали професіограми масових досліджень поліцейських професій [1-4]. *Професіограма* являє собою повний опис особливостей певної професії, вона розкриває зміст професійної праці, а також вимоги, які вона ставить перед людиною. Це документ, у якому подано комплексний, систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії і сукупності її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини [1, с.15]. Складовою частиною професіограми є психограма, що включає повний опис власне психологічних характеристик та професійно важливих особистісних якостей поліцейського [2, с.42]. Наразі в державі відсутні професіограми і психограми основних професій Національної поліції, що ускладнює процеси професійного відбору і підготовки поліцейського персоналу, у тому

числі керівного складу. Тому і стало темою нашого дослідження професіограми керівника підрозділу дільничних офіцерів національної поліції України.

Мета наукової статті полягає в розкритті теоретичних засад розробки професіограми службової діяльності керівників підрозділів дільничних офіцерів Національної поліції, визначення якісних і кількісних її показників.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження. Упродовж 2018 року проведено професіографічне вивчення більш як 300 дільничних офіцерів Національної поліції та їх керівників з 25 областей України. Дослідження проводилось із використанням низки релевантних методів – вивчення нормативно-правових документів і джерел, спостережень за діяльністю поліцейських, хронометражу трудових операцій, бесіди, анкетування, інтерв'ювання, тестування фахівців, експертного оцінювання, аналізу помилок, математичної статистики тощо. Дослідження показало, що професійна діяльність дільничних офіцерів поліції полягає у вирішенні завдань з охорони публічного порядку, попередженні правопорушень, а також сприянні і допомозі громадянам у реалізації їхніх прав й законних інтересів. В першу чергу діяльність спрямована на профілактичну роботу з населенням з метою подолання правопорушень та злочинності. Дільничний офіцер поліції *провадить свою діяльність щодо на принципах* верховенства права,

дотримання прав і свобод людини, законності, відкритості та прозорості, політичної нейтральності, взаємодії з населенням на засадах партнерства. Дільничні офіцери поліції *керуються в роботі*: Конституцією України, Законами України «Про Національну поліцію», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі», «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк», «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону», іншими актами законодавства України, нормативно-правовими актами Міністерства внутрішніх справ України.

Керівник підрозділу ДОП здійснює загальне керівництво діяльністю відповідного відділу (відділення), розподіляє обов'язки між особовим складом, очолює та контролює його роботу. Він формує та погоджує посадові інструкції особового складу; складає поточні та спеціальні плани роботи відділу (відділення), організовує та контролює їх виконання; забезпечує ефективну реалізацію завдань щодо боротьби із злочинністю, захисту інтересів суспільства і держави від протиправних посягань у межах повноважень відділу (відділення). Також він несе персональну відповідальність за результати роботи особового складу відділу (відділення), виконавську та службову дисципліну, дотримання режиму секретності, конс-

пірації та законності у службовій діяльності, прав та свобод людини та громадянина.

Керівник бере участь у здійсненні заходів спрямованих на боротьбу зі злочинністю, додержання законності в діяльності осіб особового складу поліції, підготовці відповідних рішень з цих питань. Відстежує та аналізує оперативне становище за напрямом діяльності відділу (відділення), узагальнює результати роботи підрозділу та подає їх на розгляд керівництву вищого рівня. Регулює роботу з ефективною взаємодією відділу (відділення) з іншими структурними підрозділами поліції при вирішенні питань правоохоронної діяльності, що належать до напрямів роботи відділу (відділення). За дорученням керівництва розглядає особисто або організовує та контролює своєчасний та якісний розгляд особовим складом відділу (відділення) звернень громадян, органів виконавчої влади, громадських об'єднань, підприємств, установ, організацій тощо з питань, що належать до компетенції відділу (відділення), подає керівництву пропозиції щодо вжиття відповідних заходів за результатами їх розгляду. Вирішує в межах своєї компетенції питання призначення та переміщення особового складу підрозділу, вживає заходів щодо зміцнення кадрів, визначає резерв на висунення та навчання. Забезпечує повноту, достовірність та своєчасність подання до керівних органів статистичних даних та інших відомостей про стан правоохоронної діяльності за напрямом роботи відділу (відділення). Здій-

снює контроль за професійним становленням молодих спеціалістів. Забезпечує високий рівень фізичної, вогневої та службової підготовки особового складу підрозділу. Аналізує стан виконавської дисципліни та вживає заходів щодо її зміцнення. Здійснює контроль за веденням діловодства у відділі (відділення), організовує роботу з документами у відповідності з чинним законодавством. Контролює додержання особовим складом законності та правомірності дій під час виконання службових обов'язків. Керівник виконує й інші функції, що належать до його посадових завдань.

Керівник має право представляти інтереси підрозділу поліції ДОП в інших органах державної влади та правоохоронних відомствах з питань, що належать до його компетенції. Заслуховувати звіти особового складу про виконання ними функціональних обов'язків. Брати участь в організації та проведенні інструктивних нарад, семінарів з питань, що належать до компетенції відділу (відділення). Вносити пропозиції керівництву щодо заохочення особового складу та накладення дисциплінарних стягнень на працівників відповідно до встановленого порядку. Вносити пропозиції керівництву вищого рівня щодо вдосконалення роботи відділу (відділення) за напрямом його діяльності. Він повинен знати основи Конституції України, акти законодавства, що стосуються діяльності Національної України; укази Президента України, постанови Верховної Ради України, постанови та розпоряджен-

ня Кабінету Міністрів України, розпорядчі документи МВС України, інші нормативно-правові акти, інструктивні та методичні документи, що регулюють діяльність відповідного органу поліції; основні засади державної політики щодо боротьби із злочинністю; практику застосування чинного законодавства щодо діяльності Національної поліції; методи аналізу оперативної обстановки на підпорядкованій території; основи економіки, фінансів, організації праці та управління; структуру, принципи, методи правоохоронної діяльності поліції, її правове забезпечення; основи психології; організацію планування роботи поліцейського підрозділу; системи інформації та зв'язку; методи аналізу та оцінки ефективності діяльності підрозділу поліції; правила ділового етикету та професійної етики; види та форми звітності; правила охорони праці та протипожежного захисту; відповідні фаховим завданням програмні засоби роботи на комп'ютері.

До *основних факторів*, які викликають втому в діяльності керівника підрозділу ДОП, належать: тривале перебування в стані емоційного і фізичного навантаження; значний обсяг і різноманітність функціональних обов'язків; велика кількість контактів із людьми; переважно індивідуальний характер роботи; ненормований робочий день, відсутність регулярних днів відпочинку.

Узагальнення змісту, характеру, методів діяльності керівника підрозділу дільничних офіцерів дозволяє визначити *основні її*

характеристики, які вирізняють її серед інших видів професійної діяльності. До них належать: широкий спектр завдань професійної діяльності; необхідність оперативного реагування на професійні ситуації, що можуть виникати одночасно, розмаїття локальних завдань; самостійність в організації процесу власної професійної діяльності; одноосібність у прийнятті рішень і висока відповідальність за них; владні повноваження; висока інтенсивність професійних взаємодій; виконання завдань, що можуть виходити за межі функціональних.

Професійну діяльність керівника підрозділу ДОП супроводжує низка *негативних чинників*, до яких належать: значні фізичні й психічні навантаження, обумовлені дефіцитом часу або інформації (необхідність координації різних за змістом видів діяльності (пошукової, аналітичної, комунікативної) та на різні проміжки часу (день, тиждень, місяць) із виділенням резерву часу на непередбачувані обставини; порушення регламентованого режиму праці і відпочинку; порушення режиму харчування; тривалість робочого часу може перевищувати встановлені нормативи, нерідко керівники працюють без вихідних днів, непоодинокими є випадки нічної роботи; часті стресові та конфліктні ситуації; необхідність професійних контактів із небезпечною категорією правопорушників, для якої характерна стійка кримінальна орієнтація, негативне ставлення до соціально корисної праці, низький моральний та

інтелектуальний рівень, вороже ставлення до представників влади, агресивність; ризик зараження в ході службової діяльності небезпечними захворюваннями.

Професія керівника підрозділу дільничних офіцерів поліції висуває підвищені вимоги до *сенсорно-перцептивної сфери* фахівця. Він повинен мати високу чутливість аналізаторів; розвинений вестибулярний апарат, добре орієнтуватися у просторі та часі. Також керівникові підрозділу поліції необхідно володіти розвинутими *пізнавальними процесами*, мати якості *уваги* - висока стійкість, концентрація, переключення, розподіл і обсяг; здатність помічати зміни. Він повинен мати хорошу оперативну і довготривалу *пам'ять*; добрі показники зорової, слухової, рухової словесно-логічної та образної пам'яті. Високі вимоги також висуваються до якостей *мислення*: керівникові підрозділу поліції потрібно мати високу швидкість, гнучкість й оригінальність мислення, розвинуті здібності до розумових операцій порівняння, узагальнення, систематизації, індукції.

Керівник підрозділу поліції має володіти розвинутими *мовленнєвими функціями*: значним словниковим запасом, чіткою вимовою, здатністю точно і лаконічно висловити думку. Професія висуває певні вимоги до *загальних і спеціальних професійних здібностей* керівників. *Загальні здібності*. Дослідження усереднених показників рівня розвитку загальних здібностей за тестами Р. Амтхауера і

Р. Кеттелла показали, що керівникові підрозділу поліції властивий середній рівень *вербального* інтелекту (IQ = 95–105), середній рівень невербального (числового) інтелекту (IQ = 96), середній і високий рівень розвитку *невербального* (просторового) інтелекту (IQ = 110–120). Вивчення креативності показало, що характерним є його середній рівень (M = 4,19 балів), середній і вищий за середній рівень оригінальності мислення (M = 8,34).

Професійна діяльність керівника підрозділу поліції потребує розвинутих *комунікативних здібностей*. Обстеження за допомогою тесту Лірі показало, що в його усередненому профілі переважають октанти № 1 (домінування) – 7,81 балів, № 7 (товариськість, компромісність) – 7,42 балів, № 8 (відповідальність) – 6,59 балів, № 2 (незалежність, самостійність) – 5,87 балів. Низькі показники зафіксовано за октантами № 4 (ригідність, підозрілість) – 2,33 балів, № 5 (покірність) – 3,29 балів. Отже, керівник підрозділу поліції повинен бути наполегливим і переконливим у спілкування, уміти здійснювати візуальну діагностику людини та її поведінки, надавати об'єктивну оцінку діям та вчинкам опонента, впливати на співрозмовника, привертати увагу і зацікавлювати людей, викликати в них почуття довіри; швидко встановлювати контакти з новими людьми; знаходити необхідний тон розмови, переконувати, визначати індивідуальні особливості співрозмовника, досягати поставленої мети в процесі

спілкування, відстоювати власну думку.

Індивідуально-психологічні особливості. Керівник підрозділу поліції повинен мати *сильний* або *середньо-сильний тип нервової системи*, що пов'язано з необхідністю витримувати значне емоційне навантаження, долати почуття страху, невпевненості, невизначеності; високу психофізіологічну витривалість і працездатність; високу або середню лабільність нервових процесів. Для керівників характерні декілька типів профілів за результатами виконання тепінг-тесту. Приблизно половина (46,9%) обстежених демонструють середньо-сильний тип вищої нервової діяльності (ВНД). Близько третини обстежених працівників (27,4%) демонструють профіль, характерний для середньо-слабкої нервової системи. 13,1% респондентів мають сильну нервову систему, а 12,6% – слабку нервову систему. Переважна більшість поліцейських мають середні (56,3%) і високі (31,9%) показники лабільності нервових процесів, лише 14,3% мають низьку лабільність.

Керівникові підрозділу поліції властиві такі риси *темпераменту*, як висока предметна і соціальна активність (темп), високий рівень соціальної та середній – предметної ергічності, середній рівень предметної і соціальної пластичності та низький рівень предметної та соціальної емоційності. В усередненому особистісному профілі за тестом Русалова зафіксовано середні та високі показники предметного і соціального темпу (7,13 і 9,71 балів від-

повідно); високий рівень соціальної та помірний рівень предметної ергічності (9,19 і 5,79 балів відповідно), високі показники предметної (8,89 балів) і соціальної пластичності (8,72 балів), що свідчить про високу працездатність особистості, прагнення напруженої фізичної та розумової праці, високу швидкість виконання операцій моторно-рухової та мовленнєвої діяльності, легкість переключення з одного виду діяльності на інший.

Аналіз усередненого *мотиваційного профілю* особистості керівника підрозділу поліції дозволяє зробити висновок про те, що вони характеризуються прагненням: а) високої заробітної плати та матеріальної винагороди, бажання мати роботу з соціальними гарантіями ($M = 42,87$); б) цікавої та суспільно-корисної праці ($M = 36,70$); в) чіткого структурування роботи, наявності зворотного зв'язку ($M = 34,79$); г) визнання з боку інших людей, у тому, щоб цінували їх працю, досягнення ($M = 33,25$), д) належних умов праці ($M = 30,57$), е) самостійності, самовдосконалення ($M = 30,33$). Їм властивий середній рівень самоактуалізації (58% опитаних). Високий рівень демонструють 25% респондентів, низький – 17%.

Характерологічні особливості. Аналіз усередненого профілю особистості керівника підрозділу поліції дозволяє охарактеризувати його як лінійний, розташований у діапазоні 3–6 балів, що свідчить про гармонійність особистості дільничних офіцерів, врівноваженість

особистісних якостей. Варіабельність профілів незначна ($\sigma = 1,80–1,20$), що виявляє збалансованість різноспрямованих тенденцій. Усереднений профіль містить три підйоми: за шкалами: 1 (6,88 балів), 8 (5,68 балів), 2 (5,51 балів). Керівників можна охарактеризувати як людей зі стеничним типом реагування, високою активністю і високим рівнем домагань, високою лабільністю (емотивністю), контролюваністю емоційних реакцій. Фахівцям притаманні лідируючий стиль поведінки, здатність до швидкого формування нових навичок, стійкість до стресу, тенденція до самореалізації та протидії впливу середовища. Аналіз особливостей індивідуальних профілів дозволив виокремити із вибірки три варіації типів: а) з провідними шкалами 1 і 2 – для таких фахівців характерні екстравертованість і спонтанність, вони добре працюють і взаємодіють із населенням, люблять спілкуватися; б) з переважанням шкал 1 і 8 – такі відрізняються тенденцією до лідерства, наполегливістю, старанністю, раціональністю) з домінуванням шкал 2 і 6 – таким особам притаманна врівноваженість стеничних і гіпостеничних рис характеру, вони є спонтанними, активними, виявляють високий рівень домагань і мотивації досягнення, можуть добре працювати з документами, виконувати монотонну роботу.

Використання опитувальника Леонгарда – Шмішека показало відсутність акцентуацій характеру і темпераменту у керівників. В усередненому профілі поліцейських зафіксо-

вано деякі підвищення за шкалами 5 (гіпертимність) – 14,76; 1 (демонстративність) – 14,58; 2 (застрагання) – 12,43. Показники тривожності, збудливості, дистимічності знаходяться у межах норми. Щодо *емоційно-вольових* якостей, то для керівників при-таманні: емоційна стійкість, урівноваженість і самовладання в конфліктних та стресових ситуаціях, рішучість, здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях, вірно оцінювати свої сили і можливості, наполегливість і гнучкість у досягненні мети. Серед *найважливіших* експерти виділяють такі індивідуально-психологічні якості керівника підрозділу поліції (в порядку зменшення значущості): 1) комунікативні, 2) мислительні, 3) лідерські, 4) вольові, 5) мовленнєві, 6) атенційні, 7) імажинативні, 8) емоційні, 9) психомоторні, 10) сенсорно-перцептивні.

Висновки. Таким чином, встановлено, що успішне оволодіння професією керівника підрозділу дільничних офіцерів поліції залежать від ступеня сформованості *головних професійно важливих якостей*, що визначається такими ознаками (перераховані за рангом): 1) високий або середній рівень комунікативних здібностей; 2) середній та вищий за середній рівень загальних здібностей; 3) середньо-сильний тип нервової системи, високий або середній рівень її лабільності; 4) високий рівень розвитку спеціальних професійних здібностей; 5) сформованість характерологічних рис (спонтанність, сміливість, екстравертова-

ність, упевненість, оптимізм, наполегливість, самоконтроль тощо); 6) сформованість властивостей темпераменту (темпу, ергічності, пластичності); 7) середній або високий рівень самоактуалізації; 8) сформованість емоційно-вольових якостей (здатність долати труднощі, брати на себе відповідальність, емоційна стійкість); 9) достатній рівень розвитку пізнавальних процесів; 10) високий рівень психомоторних властивостей; 11) достатня чутливість аналізаторів.

Визначено рекомендовані для професійної діяльності якісні та кількісні психологічні й психофізіологічні показники, а саме: а) сильна або середньо-сильна нервова система; висока і середня лабільність; б) високий або середній рівень вербального інтелекту; в) середній або високий рівень креативності г) сформованість комунікативних здібностей; е) темперамент сильного типу; ж) сформованість мотивації; з) характерологічний профіль стеничного типу; і) достатня швидкість простої зорово-моторної реакції; достатня швидкість реакції на рухомий об'єкт (РРО).

Визначені психологічні та психофізіологічні протипоказання до оволодіння професійною діяльністю: слабкий тип нервової системи; низький рівень лабільності нервової системи; недостатня швидкість ПЗМР; низький рівень будь-якої зі складових інтелектуального потенціалу; низький рівень розвитку спеціальних професійних здібностей; низький рі-

вень сформованості комунікативних здібностей; несприятливі для діяльності властивості темпераменту; низький рівень самоактуалізації та мотивації досягнення; домінування мотивації уникнення невдачі та мотивів, не пов'язаних зі змістом службової діяльності; негативні характерологічні риси; акцентуації характеру і темпераменту; негативні емоційно-вольові якості; дефекти і порушення діяльності аналізаторів).

Перспектива подальших досліджень.

Вважаємо, що перспективи подальших професіографічних досліджень діяльності правоохоронців полягають у розробці методології і вдосконаленні їх інструментарію, пошуку нових сучасних методів, оптимізації переліку використовуваних методик психологічної діагностики професійно важливих якостей працівників правоохоронних органів.

Перелік використаних джерел:

1. Барко В.І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України / В.І. Барко, Ю.Б. Ірхін, Т.В. Нещерет, О.В. Шаповалов. – К. : РВЦ КНУВС, ДП «Друкарня МВС», 2007. – 100 с.
2. Бандурка А.М. Профессионализм и лидерство / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков : ТИТУЛ, 2006. – 578 с.
3. Кабаченко Т.С. Психология управления : учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – М. : Педагогическое общество России, 2003. – 384 с.
4. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 539 с.

5. Ньюстром Д.В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. – СПб.: Питер, 2000. – 384 с.
6. Сошников А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы / А. Сошников, А. Пеленицын. – М. : Эксмо, 2009. – 240 с.
7. Dunnette M. D., Borrmann W. C. Personnel selection and classification systems // Annual Review Psychology. – 1979. – Vol. 30, №1. – P. 477–525.
8. McCormick E. I. Job and task analysis // Handbook of industrial and organizational psychology/Ed. M. D. Dunnette. – Chicago, 1976. – P. 651–696.
9. <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kr-950586.html>

References (Transliteration):

1. Barko V.I. Profesiografichnyi opys osnovnykh vydiv diialnosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy / V.I. Barko, Yu.B. Irkhin, T.V. Neshcheret, O.V. Shapovalov. – K. : RVTs KNUVS, DP «Drukarnia MVS», 2007. – 100 s.
2. Bandurka A.M. Professyonalizm y lyderstvo / A.M. Bandurka, S.P. Bocharova, E.V. Zemlianskaia. – Kharkov : TYTUL, 2006. – 578 s.
3. Kabachenko T.S. Psykholohyiau pravleniya : ucheb. posobyе / T.S. Kabachenko. – M. : Pedahohycheskoe obshchestvo Rossyy, 2003. – 384 s.
4. Muchynsky P. Psykholohyia, professyia, karera / P. Muchynsky. – 7-e yzd. – SPb. : Pyter, 2004. – 539 s.
5. Niustrom D.V. Orhanyzatsyonnoe povedenye. Povedenye cheloveka na rabochem meste. – SPb.: Pyter, 2000. – 384 s.
6. Soshnykov A. Otsenka personala: psykholohycheskye y psykhofyzyolohycheskye metody / A. Soshnykov, A. Pelenytsyn. – M. : Eksmo, 2009. – 240 s.
7. Dunnette M. D., Borrmann W. C. Personnel selection and classification systems // Annual Review Psychology. – 1979. – Vol. 30, №1. – P. 477–525.
8. McCormick E. I. Job and task analysis // Handbook of industrial and organizational psychology/Ed. M. D. Dun-

nette. – Chicago, 1976. – P. 651–696.

9. <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html>

Ostapovich Volodymir

PhD, chief of Laboratory of psychological provision of State research institute of Ministry of internal affairs of Ukraine, Kiev (Ukraine)

PROFESSIOGRAM OF THE HEAD OF THE DIVISION OF DISTRICT OFFICERS OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

ABSTRACT

The article is devoted to the problem of developing of theoretical foundations and methodological tools for conducting professional graphic research in the National Police of Ukraine. The theoretical foundations and the internal structure of the process of professional graphic research are presented, and the possibilities of using of some methods and means of professional research to develop a profессиogram for the head of the division of district police officers are revealed. On the basis of an experimental study conducted in twenty-five regions of Ukraine with coverage of more than three hundred respondents, the author has developed a profессиogram for the head of the division of district police officers. The profессиogram contains information about normatively secured title of the professional activity, work functions of specialists, conditions of professional activity, main characteristics and negative factors of activity, require-

ments for professional competencies, rights and duties of police officers. An important component of profессиogram is a psychogram of the profession, which presents the recommended psychological indicators for performance of work. Among such indicators are features of psychomotor and cognitive processes, professional motivation, temperamental and characterological qualities, general and special abilities of the heads of police departments. Psychological contraindications to professional activity were also revealed - a weak type of nervous system and a low level of lability; insufficient speed of visual motor reaction; low level of intellectual potential, development of special professional and communication skills; unfavorable temperament properties; low level of self-actualization and achievement motivation, character accentuations; negative emotional and volitional qualities, etc. The article shows that a professional study of various types of professional policing is a prerequisite for solving problems related to the efficiency of using personnel potential, optimizing the selection of the most suitable candidates for police service, training and retraining personnel, rationalizing labor and reducing injuries. Prospects for further research in this direction lie in the further development of the methodology and the improvement of professional graphic tools for studying of law enforcement activity, the optimization of psychodiagnostic methods.

Key words: National Police, Head of Unit, District Police Officer, professional graphic re-

search, professiogram, psychogram, psychological selection.

Остапович Владимир Петрович

Кандидат юридических наук, заведующий лабораторией психологического обеспечения Государственного научно-исследовательского института Министерства внутренних дел Украины, г. Киев, (Украина)

ПРОФЕССИОГРАММА РУКОВОДИТЕЛЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ УЧАСТКОВЫХ ОФИЦЕРОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

Аннотация. Статья 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 в целях разработки профессиограммы руководителя подразделения участковых офицеров полиции. На основе экспериментального исследования, проведённого в двадцати пяти областях Украины с охватом более трехсот респондентов, автором разработана профессиограмма руководителя подразделения участковых офицеров полиции. Профессиограмма содержит информацию о нормативно закреплённом названии профессиональной деятельности, трудовых функциях специалистов, условий служебной деятельности, основных характеристиках и отрицатель-

ных факторах деятельности, требованиях к профессиональным компетентностям, правах и обязанностях полицейских руководителей. Составляющей профессиограммы является психограмма профессии, в которой представлены рекомендованные для служебной деятельности психологические показатели и противопоказания. К числу таких показателей относятся особенности психомоторики и познавательных процессов, мотивации профессиональной деятельности, темпераментные и характерологические качества, общие и специальные способности руководителей полицейских подразделений. Выявлены, также психологические противопоказания к служебной деятельности - слабый тип нервной системы и низкий уровень лабильности; недостаточная скорость зрительной моторной реакции; низкий уровень интеллектуального потенциала, развития специальных профессиональных и коммуникативных способностей; неблагоприятные свойства темперамента; низкий уровень самоактуализации и мотивации достижения, акцентуации характера; негативные эмоционально-волевые качества и т. д. 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, сни-

женням травматизма. Перспективи даль-
ших наукових досліджень в цьому направле-
нні заключаються в дальнійшій розробці
методології і удосконаленні профес-
сиографічного інструментарія вивчення
правоохоронної діяльності, оптиміза-
ції психодіагностических методик.

Ключевые слова: Національна полі-
ція, керівник підрозділу, участковий
офіцер поліції, професіографічні ис-
слідження, професіограма, психограма,
психологічний відбір.

Дата отримання статті: 21.10.2018

Дата рекомендації до друку: 27.10.2018

Дата оприлюднення: 01.11.2018