

**Остапович Володимир Петрович,**  
кандидат юридичних наук,  
завідувач науково-дослідної лабораторії  
ДНДІ МВС України, м. Київ, Україна  
ORCID ID 0000-0002-9186-0801

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

## ОСОБИСТІСНИЙ ПРОФІЛЬ ПРОФЕСІЇ ДІЛЬНИЧНОГО ОФІЦЕРА ПОЛІЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена проблемі розкриття психолого-правових засад та інструментарію розроблення особистісного профілю професії дільничного офіцера Національної поліції України. Викладено теоретичні основи обґрунтування профілю професії дільничного офіцера поліції, розкрито можливості використання сучасних методів та засобів професіографічного дослідження для розроблення сучасних профілів масових професій системи Національної поліції України. У статті показано, що всебічне вивчення професійної поліцейської діяльності на основі розроблення профілів професій є необхідною передумовою вирішення проблем, пов'язаних з ефективністю використання кадрового потенціалу, оптимізацією призначення на посади Національної поліції України найбільш придатних кандидатів, підготовкою та перепідготовкою кадрів, раціоналізацією праці, зниженням травматизму.*

**Ключові слова:** Національна поліція України, профіль професії, дільничний офіцер, психограма, психологічний відбір, професійна придатність.

У сучасних умовах особливого значення набуває вирішення завдання розроблення науково обґрунтованих особистісних профілів основних професій Національної поліції України. Такі профілі є передумовою ефективного використання кадрового потенціалу, оптимізації процесів відбору до лав поліції найбільш придатних кандидатів, раціоналізації призначення осіб на посади, підготовки та перепідготовки кадрів. На сьогодні в нашій державі відсутні профілі масових поліцейських професій, що знижує ефективність діяльності поліцейських комісій, практичних психологів і працівників кадрових апаратів НПУ. Метою статті є розроблення особистісного профілю професії дільничного офіцера поліції на основі використання сучасних методів психологічних досліджень, розкриття психолого-правових засад розроблення профілю як складової професіограми.

У психології традиційно вживається термін “профіль особистості” або “особистісний профіль”, під яким розуміють комплекс характеристик, які якісно та кількісно описують особистість у термінах науки психологічної діагностики [1;

2]. Особистісний профіль є ґрунтовною психологічною характеристикою людини, його використовують у юридичній психології, кримінології, судовій експертизі для прогнозування можливих вчинків і поведінки людини. Також вживається термін “профіль професії”, який означає якісну характеристику, перелік і певний кількісний діапазон параметрів, які характеризують успішного фахівця, професіонала в певній галузі професійної діяльності. Профіль професії використовується з метою професійного відбору фахівців, призначення на посади, у процесі професійної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу [3].

Розроблення профілю професій є складовою більш широкого завдання – професіографічного вивчення видів діяльності в Національній поліції України. Метою останнього 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 за кордоном 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 [1–11]. Результатом професіографічного вивчення діяльності є професіограма – документ, в якому надано систему вимог, які висуваються до людини з 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. Завдяки дослідженням вітчизняних науковців розроблено професіограми масових професій органів внутрішніх справ, методики професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в МВС України. Профіль професії як сукупність параметрів, які характеризують успішного фахівця, професіонала в певній галузі професійної діяльності, є складником професіограми.

Відповідно до Національного класифікатора України (“Класифікатор професій” ДК 003:2010 чинний, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 № 327) посада дільничного інспектора віднесена до розділу 3 “Фахівці”, код підкласу – 3451, назва класифікаційного угруповання – “Інспектори правоохоронних органів та фахівці із дізнання”, код КП (згідно з покажчиком професійних назв робіт за кодами професій) – 3451, професійна назва роботи – “Дільничний інспектор міліції”. Як бачимо, наразі у Національному класифікаторі ДК 003:2010 професія дільничного офіцера поліції нормативно не визначена і перебуває в межах назви професійної роботи – дільничний інспектор міліції.

Принципово важливо вирішити теоретичне питання щодо змісту та кількості параметрів, які характеризують успішного професіонала. Як методологічний орієнтир нами обрана позиція С.Л. Рубінштейна, згідно з якою необхідно визначити, чого людина хоче (її мотивацію), що вона може (її здібності) і якою людина є насправді (її характер) [4].

Також враховувалося, що мотивація професійної діяльності – це чинник суб’єктивної готовності до діяльності, вона дуже важлива, оскільки є індикатором того, наскільки індивід бажає оволодіти професією, схильний до певної діяльності. Здібності – це чинник об’єктивної готовності до професійної діяльності. Вони є важливим показником професійної придатності, який свідчить, наскільки особа здатна оволодіти професійними функціями, типовими для діяльності, успішно

виконувати службові завдання. Характер або стійкі індивідуально-психологічні особливості, визначає типові способи поведінки в основних відносинах. Це система генералізованих, узагальнених спонукань особистості. Він також є показником об'єктивної готовності до діяльності та свідчить про те, наскільки особистісні якості людини сприяють успішності професійної роботи.

Профіль професії починається із *загальної характеристики* діяльності. *Дільничний офіцер поліції (ДОП)* – це службова особа органу Національної поліції України, уповноважена в межах компетенції вирішувати завдання з охорони публічного порядку, попереджувати правопорушення, а також сприяти та допомагати громадянам у реалізації їхніх прав й законних інтересів.

*Правовою основою його діяльності є:* Конституція України; закони 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”; наказ МВС України від 28.07.2017 № 650 “Про затвердження Інструкції з організації діяльності дільничних офіцерів поліції”, інші акти законодавства України, нормативно-правові акти Міністерства внутрішніх справ України.

Профіль також містить *узагальнення змісту і характеру* діяльності дільничного офіцера поліції. *Наведемо сутність виконуваних професійних функцій. Дільничний офіцер поліції:*

- здійснює профілактичну роботу, спрямовану на запобігання вчиненню кримінальних та інших правопорушень;
- виявляє причини та умови, що призводять до вчинення кримінальних та адміністративних правопорушень, уживає в межах компетенції заходи для їх усунення;
- вживає заходи, спрямовані на усунення загроз життю та здоров'ю фізичних осіб та публічній безпеці, що виникли внаслідок учинення кримінального, адміністративного правопорушення;
- здійснює своєчасне реагування на заяви та повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події;
- у випадках, визначених законом, здійснює провадження у справах про адміністративні правопорушення, вирішує, чи застосовувати адміністративні стягнення та забезпечувати їх виконання;
- доставляє у випадках і порядку, визначених законом, затриманих осіб, підозрюваних у вчиненні кримінального правопорушення, та осіб, які вчинили адміністративне правопорушення;
- уживає всіх можливих заходів для надання невідкладної допомоги особам, які постраждали внаслідок кримінальних чи адміністративних правопорушень, нещасних випадків, особам, які опинилися в ситуації, небезпечній для їхнього життя чи здоров'я, а також особам, які постраждали від торгівлі людьми;
- уживає заходів для запобігання домашньому насильству;
- здійснює контроль за дотриманням фізичними та юридичними особами спеціальних правил та порядку зберігання і використання зброї, спеціальних засобів індивідуального захисту та активної оборони, боєприпасів, вибухових речовин і матеріалів, інших предметів, матеріалів та речовин, на які поширюється дозвільна система;

- взаємодіє відповідно до законодавства у межах контрольованих прикордонних районів з дільничними інспекторами прикордонної служби щодо проведення превентивних заходів з протидії нелегальній міграції та іншій протиправній діяльності на державному кордоні, отримання інформації про шляхи проникнення та накопичення контрабандних товарів;

- вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку під час примусового виконання судових рішень і рішень інших органів, а також заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю державних виконавців, приватних виконавців та інших осіб, які беруть участь у вчиненні виконавчих дій, здійснення приводу у виконавчому провадженні;

- бере участь у межах повноважень, передбачених законом, у здійсненні заходів, спрямованих на соціальну адаптацію осіб, які звільнилися з місць позбавлення волі;

- уживає заходів для взяття на облік осіб, щодо яких здійснюється превентивна робота, підтримання в актуальному стані інформаційних підсистем МВС;

- співпрацює з групами реагування патрульної поліції, іншими службами та підрозділами щодо застосування превентивних заходів стосовно осіб, які схильні до вчинення правопорушень та/або перебувають на превентивних обліках поліції;

- інформує чергову частину органу поліції в разі отримання від населення відомостей про осіб, які мають наміри вчинити кримінальні правопорушення, розшукуваних злочинців, осіб, які зникли безвісти.

*Загальні кваліфікаційні вимоги до дільничного офіцера:* громадянство України, вільне володіння державною мовою, вища освіта (освітній ступінь не нижче “бакалавр”, галузь знань – Право або інші галузі, спеціальність – “Право”, “Правоохоронна діяльність” або інші, залежно від галузі знань).

*Спеціальні вимоги до дільничного офіцера поліції: фахівець має знати:*

- Конституцію України; акти законодавства, що стосуються діяльності Національної поліції України; укази Президента України, постанови Верховної Ради України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, розпорядчі документи МВС України, інші нормативно-правові акти, інструктивні та методичні документи, що регулюють діяльність служби дільничних офіцерів поліції, а також взаємодію з органами державної влади та органами місцевого самоврядування; відомчі та міжнародні нормативні документи, що регулюють питання дотримання поліцейськими прав людини; організаційну структуру та особливості діяльності підрозділів Національної поліції України;

- місце і завдання Національної поліції України в системі правоохоронних органів; структуру, принципи, методи правоохоронної діяльності Національної поліції України, її правове забезпечення;

- методи аналізу оперативної обстановки на підпорядкованій території;

- особливості здійснення профілактичної роботи, спрямованої на запобігання вчиненню кримінальних та інших правопорушень;

- порядок вжиття заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку, реагування на заяви та повідомлення про кримінальні та адміністративні правопорушення або події, запобігання та протидії домашньому насильству або насильству за ознакою статі;

- населення поліцейської дільниці, характер його зайнятості, етнічний склад, місцеві звичаї, традиції та культуру;

- порядок організації роботи щодо взаємодії з населенням;

- форми та методи роботи із засобами масової інформації;
- порядок здійснення контролю за дотриманням правил та порядку зберігання і використання зброї, спеціальних засобів індивідуального захисту та активної оборони, інших предметів, матеріалів та речовин, на які поширюється дозвільна система; принципи функціонування міграційної служби;
- організацію роботи з особами, які перебувають на превентивному обліку;
- заходи безпеки, умови та порядок зберігання, правила поводження зі спеціальними засобами, табельною вогнепальною зброєю та боеприпасами;
- порядок застосування й використання в межах своєї компетенції поліцейських превентивних заходів та поліцейських заходів примусу (фізичного впливу (сили), спеціальних засобів, вогнепальної зброї);
- правила ділового етикету та професійної етики;
- види та форми звітності; основні нормативно-правові положення щодо зберігання інформації з обмеженим доступом, оформлення відповідних службових документів;
- основи оперативно-розшукової діяльності та специфіку її ведення за напрямом діяльності свого підрозділу;
- правила охорони праці та протипожежного захисту;
- порядок формування та користування базами (банками) даних Національної поліції України, Міністерства внутрішніх справ України та інших органів державної влади;
- основи педагогіки, загальної та вікової психології, психології спілкування, які допоможуть йому вести бесіди з громадянами, допитувати правопорушників та свідків подій, попереджувати і вирішувати конфлікти, здійснювати вплив на людей виховного, превентивного характеру, а також в умовах натовпу і масових заворушень.

*ДООП має уміти:*

- виявляти причини та умови, що призводять до вчинення кримінальних та адміністративних правопорушень, уживати заходів для їх усунення;
- уживати заходів, спрямованих на усунення загроз життю, здоров'ю фізичних осіб, публічній безпеці й порядку;
- приймати рішення про застосування адміністративних стягнень та забезпечувати їх виконання;
- запобігати та протидіяти домашньому насильству або насильству за ознакою статі;
- доставляти затриманих та підозрюваних осіб;
- працювати з інформацією стосовно об'єктів професійної уваги; складати адміністративно-процесуальні документи (протоколи, рапорти, доповідні записки тощо);
- здійснювати адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі;
- кваліфіковано розглядати заяви, звернення, скарги громадян та приймати за ними обґрунтовані рішення;
- володіти комплексом професійно важливих комунікативних умінь, навичками конструктивного вирішення конфліктних ситуацій;
- організовувати спільну діяльність з представниками інших служб та громадських організацій щодо виконання професійних завдань;
- правильно й своєчасно застосовувати й використовувати в межах своєї компетенції поліцейські превентивні заходи та поліцейські заходи примусу (фізичний вплив (силу), спеціальні засоби, вогнепальну зброю);

- аналізувати та планувати свою роботу, вести її облік і звітність; правильно оформлювати службові документи;

- надавати невідкладну (зокрема домедичну і медичну) допомогу особам, які постраждали внаслідок правопорушень, нещасних випадків, а також особам, які опинилися в безпорадному стані або стані, небезпечному для їхнього життя чи здоров'я

Головною складовою профілю є *характеристика психологічних особливостей професійної діяльності*. У таблиці 1 представлені узагальнені показники для оцінювання професійної придатності дільничного офіцера поліції.

Отже, успішне оволодіння професією дільничного офіцера поліції та ефективність подальшої діяльності значною мірою залежать від ступеня сформованості *головних професійно важливих якостей*, що визначається такими ознаками (перераховані за рангом важливості):

- 1) високий або середній рівень комунікативних здібностей;
- 2) середній та вищий за середній рівень загальних здібностей (вербального та невербального інтелекту, креативності);
- 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, екстравертованість, 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 у стресових ситуаціях);
- 9) достатній рівень розвитку пізнавальних процесів (сприйняття, уваги, пам'яті, мислення);
- 10) високий рівень психомоторних властивостей (простої реакції та реакції на рухомий об'єкт).
- 11) достатня чутливість аналізаторів (зорового, слухового, дотикового, нюхового).

*Рекомендовані для професійної діяльності якісні та кількісні психологічні й психофізіологічні показники:*

- сильна або середньо-сильна нервова система (опуклий або помірно низхідний тип кривої тепінг-тесту упродовж 30 с; висока і середня лабільність нервової системи (кількість дотиків упродовж 30 с – не менше 160));
- високий або середній рівень вербального інтелекту (за тестом Амтхауера – не менше 10 балів або 100 одиниць IQ) та невербального (за тестом Амтхауера – не менше 12 балів або 100 одиниць IQ); за тестом Кеттелла – не менше 16 балів (або 100 одиниць IQ);
- середній або високий рівень креативності (за тестом Меде–Піорковського показник кількості речень – не менше 4, а оригінальності – не менше 6);
- сформованість комунікативних здібностей (за тестом Лірі показники октантів № 1, 2, 3, 4, 8 в профілі не перевищують 10 балів; показники октантів 5, 6, 7 не перевищують 8 балів);
- темперамент сильного типу ВНД (за тестом Русалова показники темпу, ергічності й пластичності в профілі – не менше 6 балів; емоційності – не більше 6 балів);

- сформованість мотивації (показники самоактуалізації за тестом Джонса–Крендалла – не менше 40 балів, а за тестом Маслоу – на першій або другій позиції за результатами ранжування);

- характерологічний профіль стеничного типу (за тестом ІТО в профілі показники шкал 1, 2, 4, 8 становлять не менше 5 балів, шкал 3, 5, 6 і 7 – не більше 5 балів);

- достатня швидкість простої зорово-моторної реакції (ПЗМР) – не більше 230 мс; достатня швидкість реакції на рухомий об'єкт (РРО) – сумарна величина відхилень не перевищує 1500 за 30 проходжень);

- достатній рівень розподілу і швидкості переключення уваги (при виконанні тесту Грюнбаума час не перевищує 20 с, кількість помилок не більше 2);

- оптимальний рівень функціональної активності мозку (величина омега-потенціалу знаходиться в інтервалі 20–40 мВ);

*Психологічні та психофізіологічні протипоказання до оволодіння професійною діяльністю* (критерії професійної непридатності):

- слабкий тип нервової системи;
- низький рівень лабільності нервової системи;
- недостатня швидкість ПЗМР (перевищує 230 мс) і РРО (сумарна величина відхилень перевищує 1500 за 30 проходжень)

- недостатній рівень розподілу і швидкості переключення уваги (при виконанні тесту Грюнбаума час перевищує 20 с, кількість помилок більше 2);

- недостатній рівень функціональної активності мозку і адаптивних резервів організму (величина омега-потенціалу або нижча за 20 мВ, або перевищує 40 мВ);

- низький рівень будь-якої зі складових інтелектуального потенціалу (вербального та невербального інтелекту, креативності), тобто становить менше 95 одиниць IQ);

- низький рівень розвитку спеціальних професійних здібностей;

- низький рівень сформованості комунікативних здібностей (за тестом Лірі показники октантів № 1, 2, 3, 4, 8 в профілі перевищують 10 балів; показники октантів 5, 6, 7 перевищують 8 балів);

- несприятливі для діяльності властивості темпераменту (за тестом Русалова низькі показники темпу, ергічності, пластичності – менше 6 балів і високі бали за емоційністю – більше 9);

- низький рівень самоактуалізації та мотивації досягнення; домінування мотивації уникнення невдачі та мотивів, не пов'язаних зі змістом службової діяльності;

- негативні характерологічні риси (наявність в особистісному профілі ІТО підвищених шкал гіпостеничного типу реагування: 7 (тривожності), 6 (сензитивності), 5 (інтроверсії) – більше 7 балів) і високих показників за шкалами стеничного типу реагування: 2 (спонтанності), 3 (агресивності), 4 (ригідності) – більше 8 балів);

- акцентуації характеру і темпераменту (за опитувальником Леонгарда–Шмішека більше 18 балів за будь-яким із типів);

- негативні емоційно-вольові якості (конфліктність, побоювання труднощів, нездатність брати на себе відповідальність, емоційна нестійкість у стресових ситуаціях тощо);

- дефекти і порушення діяльності аналізаторів (зорового, слухового, дотикового, нюхового);

- порушення або низький рівень сформованості пізнавальних процесів (сприйняття, уваги, пам'яті, мислення)

Таблиця 1

## Узагальнені показники для оцінювання професійної придатності дільничного офіцера поліції

№	Параметри для оцінювання	Методики дослідження	Показники професійної придатності		
			оптимальні	допустимі	недопустимі (непридатність)
1	Освітній ступінь	–	Магістр в галузі “Право”	Бакалавр в галузі “Право”	Відсутність освітнього ступеня
2	Рівень фізичної підготовки	–	Відмінний	Добрий або задовільний	Незадовільний
3	Знання правових основ діяльності	–	Відмінне	Добре або задовільне	Незадовільне
4	Володіння професійними знаннями	–	Відмінне	Добре або задовільне	Незадовільне
5	Володіння професійними уміннями	–	Відмінне	Добре або задовільне	Незадовільне
6	Педагогічні процеси (ПЗМР – проста зорово-моторна реакція, РРО – реакція на рухомий об’єкт)	Методика визначення швидкості ПЗМР	Швидкість ПЗМР не більше 220 мс	Швидкість ПЗМР 221–230 мс	Швидкість ПЗМР перевищує 230 мс
		Методика визначення швидкості РРО	Середнє значення величини відхилень не перевищує 46,66 мс	Величина відхилень у діапазоні 46,66–50 мс	Величина відхилень перевищує 50 мс
7	Властивості нервової системи (сила і лабільність)	Тетінг-тест	Сильна або середньо-сильна нервова система (опуклий або помірно-низхідний тип кривої працездатності); висока лабільність нервових процесів (кількість дотиків упродовж 30 с – більше 160)	Тип нервової системи середньої або середньо-слабої сили (лінійний або хвилеподібний тип кривої працездатності); середня лабільність нервових процесів (кількість дотиків упродовж 30 с – 150–160)	Слабка нервова система (низхідний тип кривої працездатності), низька лабільність нервових процесів (кількість дотиків упродовж 30 с – менше 150)
8	Атентійні процеси (розподіл і переключення уваги)	Тест Грюнбаума	Час виконання тесту не перевищує 18 с, кількість помилок не більше 1	Час виконання тесту не перевищує 20 с, кількість помилок не більше 2	Час виконання тесту перевищує 20 с, кількість помилок – більше 2

Продовження таблиця 1

№	Параметри для оцінювання	Методики дослідження	Показники професійної придатності		
			оптимальні	допустимі	недопустимі (непридатність)
9	Загальні здібності (рівень вербального і невербального інтелекту)	Тест Амтхауера	Високий рівень вербального інтелекту (не менше 11–12 балів, або 100 одиниць IQ); високий рівень невербального інтелекту (12–15 балів, або 110 одиниць IQ)	Середній рівень вербального інтелекту (8–10 балів, або 95 одиниць IQ); середній рівень невербального інтелекту (9–11 балів), або 100 одиниць IQ	Знижений рівень вербального інтелекту (менше 8 балів, або менше 95 одиниць IQ); знижений рівень невербального інтелекту (менше 9 балів, або менше 96 одиниць IQ)
10	Особливості творчого потенціалу (рівень креативності)	Невербальний тест Кеттелла Тест Меде-Пюрковського	Високий рівень невербального інтелекту (не менше 17 балів, або 110 одиниць IQ) Високий рівень креативності (показник кількості речень – не менше 5; а оригінальності – не менше 8)	Середній рівень невербального інтелекту (16 балів, або 100 одиниць IQ) Середній рівень креативності (показник кількості речень – 4; а оригінальності – 6–7)	Знижений рівень невербального інтелекту (менше 16 балів, або менше 100 одиниць IQ) Знижений рівень креативності (показник кількості речень – менше 4; а оригінальності – менше 6)
11	Комунікативні здібності (тип міжособистісної взаємодії)	Тест Лірі	Показники октантів – у діапазоні 7–8 балів. Переважають октантів 1 та 2 або 7 та 8	Показники октантів 1, 2, 3, 4, 8 перевищують 10 балів; октантів 5, 6, 7 не перевищують 8 балів	Показники октантів 1, 2, 3, 4, 8 перевищують 10 балів; октантів 5, 6, 7–8 балів. Переважання октантів 3, 4, 5, 6
12	Особливості температурного й характеру	Тест Русалова	Показники темпу, ергічності, пластичності та емоційності – 6–8 балів. Показники шкали К – не більше 3 балів	Показники темпу, ергічності, пластичності – 4–5 балів, емоційності 9 балів; шкали К – 4–7 балів	Показники темпу, ергічності, пластичності – менше 4 балів, а емоційності більше 9. Показники шкали К більше 7 балів

© Ostapovych Volodymyr, Barko Vadym, 2019

Продовження таблиця 1

№	Параметри для оцінювання	Методики дослідження	Показники професійної придатності		
			оптимальні	допустимі	недопустимі (непридатність)
		Опитувальник Леонгарда-Шмшека	Відсутність ознак акцентуації (показники не перевищують 12 балів); переважають стеничні риси (шкали 1, 4, 5) у послідовності з контролем поведінки (шкали 2, 3, 9)	Відсутність ознак акцентуації (показники – 12–15 балів); переважають стеничні риси за умови контролю поведінки та реактування	Наявність акцентуацій (показники більше 15 балів); переважають гіперстенічні риси (високі бали за шкалами 2, 6, 7, 9)
		Індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО)	Показники шкал провідних тенденцій у діапазоні 3–4 балів, а шкал L і K – не більше 4 балів. Стеничний тип реагування	Показники шкал провідних тенденцій в діапазоні 5–7 балів, а шкал L і K – не більше 5 балів. Змішаний тип реагування	Показники шкал провідних тенденцій перевищують 7 балів, а шкал L і K – більше 5 балів. Гіперстенічний або гіперстенічний тип реагування
13	Спрямованість особистості	Тест Джонса-Крендалла Тест Річі-Мартіна	Високий рівень самоактуалізації (показники вище 42 балів) На перших позиціях – суспільно значущі мотиви (орієнтованість на суспільно корисну діяльність, постановка складних цілей і їх досягнення, самовдосконалення, креативність)	Показники самоактуалізації в інтервалі 37–42 балів Орієнтованість на міжособистісні стосунки або організаційно-робочі мотиви (соціальні контакти, умови праці, структурованість роботи, різноманітність)	Показники самоактуалізації нижче 37 балів Домінування виняково мотивів індивідуального спрямування, стагусу (влада і впливовість, заробітна плата, визнання)

*Примітка:* параметри 1–5 визначаються відповідно до наказу МВС України від 25.12.2015 № 1631 поліцейськими комісіями за результатами тестування осіб на знання законодавчої бази, перевірки рівня фізичної підготовки та слівбесіди. Решта параметрів визначаються працівниками кадрових служб за результатами виконання психодіагностичних тестів і опитувальників

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барко В.І., Ірхін Ю.Б., Нещерет Т.В. та ін. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України. К.: РВЦ КНУВС, ДП “Друкарня МВС”, 2007. 100 с.
2. Бандурка А.М., Боcharова С.П., Землянская Е.В. Профессионализм и лидерство. Харьков: ТИТУЛ, 2006. 578 с.
3. Кабаченко Т.С. Психология управления: учеб. пособие. М.: Педагогическое общество России, 2003. – 384 с.
4. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Наука, 1995. 186 с.
5. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, 1984. 216 с.
6. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб.: Питер, 2004. 539 с.
7. Ньюстром Д.В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. СПб.: Питер, 2000. 384 с.
8. Сошников А., Пеленицын А. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы. М.: Эксмо, 2009. 240 с.
9. Dunnette M.D., Borrmann W.C. Personnel selection and classification systems. Annual Review Psychology. 1979. Vol. 30, № 1. P. 477–525.
10. Flanagan J.C. The critical incident technique. Psychological Bulletin. 1954. Vol. 5, № 1. P. 327–358.
11. McCormick E.I. Job and task analysis. Handbook of industrial and organizational psychology/ Ed. M. D. Dunnette. Chicago, 1976. P. 651–696.
12. Бухгалтер 911. URL: <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html> (дата звернення 10.05.2019)

## REFERENCES

1. Barko V.I., Irkhin Yu.B., Nescheret T.V. and others (2007). Profesiografichnyi opis osnovnykh vydiv diialnosti v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy. “Professional description of the main types of activities in the bodies of internal affairs of Ukraine”. K.: KNAIAU, “Printing House of the Ministry of Internal Affairs”. 100 p. [in Ukrainian].
2. Bandurka A.M., Bocharova S.P., Zemlyanskaya E.V. (2006). Professionalizm i liderstvo. “Professionalism and leadership”. Kharkov: TITLE. 578 p. [in Russian].
3. Kabachenko T.S. (2003). Psikhologiya upravleniya: ucheb. posobiye. “Management Psychology”: Textbook. M.: Pedagogical Society of Russia. 384 p. [in Russian].
4. Klimov Ye.A. (1995). Obraz mira v raznotipnykh professiyakh. “The image of the world in diverse professions”. M.: Nauka. 186 p. [in Russian].
5. Kulagin B.V. (1984). Osnovy professionalnoy psikhodiagnostiki. “Fundamentals of professional psychodiagnosics”. L.: Medicine. 216 p. [in Russian].
6. Muchinski P. (2004). Psikhologiya, professiya, karyera. “Psychology, profession, career”. 7th ed. SPb.: Piter. 539 p. [in Russian].
7. Niustrom D.V. (2000). Organizatsionnoye povedeniye. Povedeniye cheloveka na rabochem meste. “Organizational behavior. Human behavior in the workplace. St. Petersburg: Peter. 384 p. [in Russian].
8. Soshnikov A., Pelenitsyn A. (2009). Otsenka personala: psikhologicheskkiye i psikhofiziologicheskkiye metody. “Personnel assessment: psychological and psychophysiological methods”. M.: Eksmo. 240 p. [in Russian].
9. Dunnette M. D., Borrmann W. C. (1979). Personnel selection and classification systems. Annual Review Psychology. Vol. 30, No. 1. P. 477–525. [in English].
10. Flanagan J. C. (1954). The critical incident technique. Psychological Bulletin. Vol. 5, No. 1. P. 327–358. [in English].
11. McCormick E.I. (1976). Job and task analysis. Handbook of industrial and organizational psychology/Ed. M. D. Dunnette. Chicago. P. 651–696. [in English].
12. Bukhgalter 911. “Accountant 911”. URL: <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html> (date of application: 10.05.2019) [in Russian].

UDC 159.922

**Ostapovych Volodymyr,**Candidate of Juridical Sciences, Chief of the Research Laboratory,  
State Research Institute MIA Ukraine,  
Kyiv, Ukraine,  
ORCID ID 0000-0002-9186-0801**Barko Vadym,**Doctor of Psychological Sciences,  
Professor, Chief Researcher, State Research Institute MIA Ukraine,  
Kyiv, Ukraine  
ORCID ID 0000-0003-4962-0975**PERSONALITY PROFILE OF THE PROFESSION OF DISTRICT POLICE  
OFFICER OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE**

The article is devoted to the problem of disclosing the psychological and legal basis and toolkit for developing the personal profile of the profession of a district officer of the National Police of Ukraine. Theoretical bases of substantiation of the profile of the profession of district police officer are presented, possibilities of using modern methods and means of professionographical research for the development of modern profiles of mass professions of the National Police of Ukraine are disclosed. The article shows that the personality profile, being an important psychological characteristic of the employee, can be widely used in legal science and practice in order to establish the compliance of a person with the requirements of professional activity, to predict human behavior. The term «profession profile» is also used in science, which means a qualitative characteristic, a list and a certain quantitative range of parameters characterizing a successful specialist, a professional in a certain field of professional activity. The profession profile is used for professional selection of specialists, appointment to positions, professional training, professional development and retraining of law enforcement personnel. We have chosen the position that it is necessary to determine, first of all, what a person wants (his/her motivation), what he/she can (his/her abilities) and what kind of person he/she really is (his/her character) as a methodological reference point for the development of the profession's profile. The profession profile begins with a general characteristic of the activity, it also contains a generalization of the content and nature of the activity of a district police officer, general qualification and special requirements for a professional. The main component of the profile is the characteristic of psychological features of professional activity. The article contains generalized indicators to assess the professional suitability of a district police officer. Qualitative and quantitative psychological and psychophysiological indicators, as well as psychological contraindications to mastering the profession of district police officer are recommended for professional activity. The authors note that a comprehensive study of professional police activity on the basis of the development of professions profiles is a necessary condition for solving problems associated with the effective use of human resources, optimization of the appointment

of the most suitable candidates to the position of the National Police of Ukraine, training and retraining of personnel, rationalization of labor, reduction of injuries.

**Keywords:** National police, profession profile, district police officer, psychogram, psychological selection, professional aptitude.

Отримано 05.09.2019