

УДК 351.741 (477):331.548

doi: <https://doi.org/10.33270/03192502.16>

Андросюк В. Г. – кандидат психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень Національної академії внутрішніх справ, м. Київ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9106-2586>

Методологічне підґрунтя професіографії в Національній поліції України в сучасних умовах

Мета статті полягає в обґрунтуванні принципово нового теоретико-методологічного підходу до розв'язання проблеми професійно-психологічного добору персоналу до Національної поліції України. Проаналізовано сучасний стан професіографії в поліції, визначено її основні методичні недоліки й технології здійснення професійного психологічного добору. **Методологія.** Методологічна основа формування змісту публікації зумовлена базовими принципами психологічного дослідження – детермінізму, науковості, єдності свідомості й діяльності. Зокрема, історико-компаративістський метод використано під час здійснення аналізу наукових джерел професіографії, порівняння теоретичних і методичних засад професійного добору до міліції-поліції в різні історичні періоди розвитку держави. Системно-структурний метод застосовано для обґрунтування дієвої системи професійного добору, що надає можливість оптимізувати процес формування професіоналізму та професійного поліцейського середовища. Логіко-діалектичний метод використано для пояснення закономірностей взаємодії різних методологічних підходів – професіографічного, компетентнісного, системного й акмеологічного на окремих етапах становлення професійної майстерності поліцейського. **Наукова новизна** публікації полягає в здійсненні вперше в українській професіографії критичного аналізу сучасного стану професійного добору до лав Національної поліції та доведення необхідності системних перетворень як у принципових підходах добору, так і щодо оцінки перспективності професіоналізації майбутніх поліцейських. **Висновки.** Сучасний етап реформування Національної поліції України потребує суттєвих змін у теоретичних підходах і методологічних засадах створення професійного та культурного персоналу. Ретельна робота з кандидатами до Національної поліції, змістовність їх навчання, окреслення перспектив професійного зростання та формування професійної майстерності передбачає створення цілісної системи професійного визначення на засадах взаємодії та взаємообумовленості таких ґрунтовних методологічних підходів, як професіографічний, компетентнісний та акмеологічний. Перспектива досліджень і впровадження їхніх результатів у практику професіографії в Національній поліції полягає в опрацюванні ефективного методичного апарату професійного добору та забезпечення освітнього процесу.

Ключові слова: професіографія; особистість; психограма; професійний добір; компетентність; акмеологія; професіоналізм діяльності; професійна культура.

Вступ

Проблема діагностики професійної придатності завжди була і дотепер залишається вельми актуальною в будь-якій сфері трудової діяльності. У контексті «дитячих хвороб» реформування Національної поліції України – люстрації колишніх міліцейських посадовців, першого набору поліцейських на підставі національно-патріотичних уподобань і, як результат, небувалої плінності кадрів, гострота проблеми та наукова аргументація її теоретико-методологічного та методичного підґрунтя постає нині особливо виразно. За роки незалежності в роботі з формування професійного ядра Національної поліції накопичилась низка принципових недоліків, які потребують певного теоретичного переосмислення та виразних організаційно-методичних ревізій.

Мета і завдання дослідження

Незважаючи на декларацію принципово нових ідеологічних і функціональних засад реформування правоохоронних органів України, зокрема поліції, практика свідчить про відсутність

радикальних змін в ефективності її діяльності, несуттєве підвищення рівня довіри населення, критичну оцінку професіоналізму правоохоронців. Саме тому виникла необхідність детального аналізу чинної системи професійно орієнтованого відбору на роботу до органів Національної поліції, організаційно-методичного забезпечення професійного навчання та оцінки рівня майстерності поліцейських. Завдання дослідження полягають у розгляді сучасного стану роботи з персоналом Національної поліції, визначенні перспектив використання новітніх й апробованих методологічних підходів щодо становлення професіонала-поліцейського, обґрунтуванні критеріїв формувального впливу на особистість та створення сприятливих умов щодо самореалізації майбутнього поліцейського в плінні професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу

Професійно-психологічний добір як предмет професіографії – міжгалузевого науково-практичного напрямку досліджень, сформувався на підставі досліджень Т. Рібо, Г. Мюнстерберга,

О. Ліпмана та В. Штерна, набув подальшого розвитку в нашій країні роботами І. Шпільрейна, С. Геллерштейна та Б. Теплової й остаточно сформувався дослідженнями К. Платонова (Platonov, 1970), Є. Клімова (Klimov, 1996), О. Іванової (Ivanova, 1987), В. Бодрова (Bodrov, 2006) та Є. Мілеряна (Milerian, 2013). Таким чином були опрацьовані підходи щодо методології професійного психологічного добору на міліцейські спеціальності, а перші професіограми на деякі спеціальності (служба пожежогасіння, карний розшук, дільничні інспектори міліції) були розроблені наприкінці 80-х років зі створенням у м. Москві Центральної науково-дослідної медико-психологічної лабораторії МВС СРСР. Тоді ж були проведені психологічні тестові іспити для абітурієнтів, що вступали до навчальних закладів МВС, зокрема і до Київської вищої школи міліції. У матеріалах Всесоюзної науково-практичної конференції «Організація та методика психологічного добору до органів внутрішніх справ» (1987) зазначалося, що питання раннього виявлення профнепридатності, методичні й організаційні принципи профдбору до органів внутрішніх справ не опрацьовані, необхідна також розробка психологічних критеріїв успішності кандидатів для основних видів діяльності органів внутрішніх справ і, найбільше, інформативних методик психологічного обстеження з урахуванням різних регіонів. Доволі вагомим було дослідження авторського колективу Київської філії Всесоюзного науково-дослідницького інституту МВС СРСР (1988–1989), у якому було розроблено нормативно-параметричну модель діяльності працівників за основними фаховими напрямками ("Архів НИЛ НАВД", 1988–1989).

За часів незалежності України й становлення держави на нових політичних, ідеологічних та соціально-економічних засадах виникла нагальна необхідність розбудови методологічного підґрунтя для формування (добору, навчання та виховання) професійного кадрового середовища національної міліції (теперішньої Національної поліції). У Законі України «Про міліцію», Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС України 1991 року, Положенні про наставництво в органах внутрішніх справ України, затвердженого наказом МВС України від 12 червня 1992 року № 367, перераховано базові якості співробітника органів внутрішніх справ, які він повинен мати і за якими оцінюватиметься як професіонал. Основні недоліки зазначених документів – абстрактний, занадто загальний характер формулювань (наприклад, непідкупність, діловитість, ретельність, справедливість, людяність тощо), відсутність чітких шляхів і засобів визначення й оцінки професійно значущих особистісних якостей

кандидата на посаду атестованого працівника, невизначеність фахівців, які повинні здійснювати оцінку цих якостей. Спробою радикального розв'язання проблеми формування професійного ядра міліції України, усунення наявних недоліків було рішення Колегії МВС від 5 лютого 1997 року «Про затвердження Концепції розвитку системи психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України», яким чітко визначали основні напрями роботи з особовим складом міліції та її суб'єктність. Зокрема, першим з напрямів було визначено професійний психологічний добір, який мали здійснювати професійні психологи – представники нової психологічної служби в МВС України. Надалі було здійснено низку спрямованих (ініціативних та замовних) психологічних досліджень, результатом яких стали професіограми практично усіх фахових напрямів діяльності працівників МВС України: В. Барко (Barko, 2002; Barko, Zarosynskiy, & Shmatko, 1996), Ю. Ірхін (Irkhin, 2007), С. Ірхіна (Irkhina, 2007), О. Шаповалов (Shapovalov, Barko, Irkhin, & Neshcheret, 2007), Л. Гуменюк, І. Сулятицький (Humeniuk, & Suliatskiy, 2011), Г. Юхновець, Л. Казміренко (Yukhnovets, Kazmirenko, & Androsiuk, 2002), М. Корольчук, В. Крайнюк (Korolchuk, & Krainiuk, 2006), О. Скакун та ін.). Розроблені формально за єдиною структурою, запропонованою ще К. Платоновим у 70-х роках минулого сторіччя, професіограми відрізняються деякими змістовними характеристиками основних розділів, математичним апаратом обрахування інтегративних та парціальних особистісних якостей, критеріальними їх частинами та наявністю додаткових (до базового комплексу) методик.

Нині відсутні суттєві суперечності як стосовно понятійного апарату професійно-психологічного добору (професіограма, психограма, професійно важливі якості, критерії професійної придатності), так і щодо його методичного забезпечення (кваліметрія, апаратурні, тестові методики тощо). Разом з тим, професіографічному підходу як підґрунтя професійно-психологічного добору притаманна й низка недоліків. По-перше, він має виразну описову рису – «професіографія – зображення професії», «працеграма – опис професії» (Humeniuk, Suliatskiy, 2011), «психограма – опис моделі фахівця», аж ніяким чином не даючи можливості уявлення про особистість потенційного професіонала. По-друге, цей підхід поглиблює протиріччя між професіоналізмом діяльності – моделлю функціонального змісту й умов діяльності та професіоналізмом особистості – моделлю абстрактного професіонала (психограмою). Зазначене породжує непоодинокі феномени непрофесіоналізму в діях поліцейських,

абсолютно придатних до діяльності за параметрами психограми. Натомість особи, призначені на посади з показниками відносної придатності, виявляють з набуттям професійного досвіду спроможність вирішувати не лише повсякденні, але й креативні, особливо складні екстремальні службові завдання високоякісно та відповідально. Крім того, некритичні показники параметрів профпридатності не стають на заваді в просуванні поліцейських по службі й посадових ротаціях. Таким чином, традиційне визначення професійної придатності (готовності) до оволодіння професії та професіоналізації особистості за результатами профдобору на підставі професіограми є безпідставним, оскільки не враховує низку детермінант усунення вищезазначеного протиріччя – дії індивідуальних компенсаторних механізмів усунення недоліків сформованості професійно-важливих якостей, реального впливу мотиваційної сфери особистості та, найсуттєвіше, врахування одного з наріжних понять професійної педагогіки – здатності, спроможності навчитися, засвоїти (рос. «обучаемости»). У зв'язку з цим декларація притаманності професіографічному підходу системності, комплексності залишається декларацією, його виключно застосування не має суттєвої практичної дієвості, а відтак він підлягає теоретико-методологічній ревізії.

Тому вважаємо за необхідне професіогенез сучасного українського поліцейського обґрунтовувати та здійснювати на засадах низки супутніх методологічних підходів – професіографічного, компетентнісного, системного та акмеологічного. Професіографічний підхід забезпечує формування адекватного модельного уявлення щодо змісту, умов та чинників професійної діяльності та професійно орієнтований психологічний профіль спеціаліста. Наріжним поняттям компетентнісного підходу (Karpushyna, 2018; Parshukova, 2006) є поняття компетентності – інтегративної характеристики особистості фахівця, яка відображає систему внутрішніх ресурсів особистості та свідчить про його здатність і готовність виконувати професійні функції в межах фахової діяльності, а також є вагомою детермінантою становлення професійної культури та професійної самореалізації поліцейського. Компетентність розглядається, по-перше, як обізнаність у предметі, функціях та технологіях професійної діяльності, по-друге, як орієнтованість у наявних та перспективних, щодо розвитку, особистісних якостях. Стосовно особистості поліцейського та функціонального змісту його діяльності, діагностика профпридатності має передбачати розвиток таких компетентностей: інформаційної, комунікативної, організаційно-управлінської та емоційно-регулятивної, кожна з яких складається з низки ключових (загальних) та фахових компетенцій, які

містять конкретний перелік умінь та навичок, сформованих на основі відповідних професійно-важливих якостей. Так, ключова комунікативна компетенція є підґрунтям розвитку інформаційної (вивідування інформації); організаційно-управлінської (розпорядчі дії поліцейського) та суто комунікативної (налагодження контакту з різними категоріями громадян) компетентності.

Залучення системного підходу (Andriianova, 2017; Lomov, 1996; Blauberg, & Iudin, 1973), зокрема, методології системного пізнання в професіографії поліцейської діяльності дозволяє:

- вважати особистість складною системою, психіка якої є засобом забезпечення переходу суб'єктивного (якості та стани людини) в предметний професійний світ і зворотного руху світу до свідомості особи, тобто наявності здатності до саморозвитку та реалізації компенсаторних механізмів;

- розуміти компетенцію в єдності характеристик суб'єкта діяльності, умов та алгоритмів виконання професійних завдань, як особистісного та знаннево-навичкового новоутворення, що зумовлює успішність конкретної професійної функції.

Акмеологічний підхід, який стосується проблем умов та чинників досягнення вищих рівнів майстерності (Kashapov, 2011; Derkach, & Zazykin, 2003), сприяє:

- диференціації мотиваційних тенденцій майбутнього поліцейського на досягнення професіоналізму та його орієнтації на саморозвиток і самовдосконалення;

- визначенню умов та особливостей професійної діяльності та особистісних якостей, які стають на заваді досягненню майстерності в процесі професіогенезу.

Наукова новизна

Методологічне підґрунтя практики професіографії в МВС України обмежене постулатом екстраполяції узагальненого профілю професійно важливих якостей абстрактного фахівця на реальний психологічний профіль кандидата на посаду і констатації на цій підставі ймовірної успішності виконання ним професійних функцій. Новизна запропонованого в статті підходу полягає в обґрунтуванні системного визначення профпридатності, у якому діагностований психологічний профіль є лише підставою щодо реальної оцінки спроможності особи здійснювати вмотивовану професійну діяльність через опанування нею конкретними компетенціями й усвідомлення акме-потенціалу саморозвитку та самореалізації. Окрім вищезазначеного, сучасний професійний добір до МВС України потребує урахування деяких інших чинників успішності професійної діяльності, яким, зазвичай, у професіограмах не приділяється

належної уваги. Ідеться, передусім, про сомато-психічний компонент профпридатності, медико-біологічне обстеження кандидатів, скероване на виявлення соматичних (органічних) та психічних патологій як протипоказань до діяльності. Однак діагностика анатомо-соматичної розвиненості, параметрів станової та динамічної м'язової сили майбутнього працівника поліції (патрульна та кримінальна поліція, служба превенції), його фізіологічної та психічної витривалості не здійснюється, хоча, враховуючи своєрідність роботи на вулиці, зокрема, ризиковість та непередбачуваність розвитку соціальних ситуацій і поведінки правопорушників (здійснення фізичного опору, захоплення заручників, переслідування транспортного засобу тощо), надання фізичної допомоги у випадках природних і техногенних аварій, припинення побутового конфлікту – ці властивості особистості повинні їй обов'язково бути притаманні. Врешті, у професіограмі вочевидь необхідно виокремлювати доволі розгорнутий розділ психофізіологічних та психологічних протипоказань до фаху й обійманої посади, який нині відсутній. Аналіз процесу службових розслідувань, системних помилок у некваліфікованих діях поліцейських та причин правопорушень дозволяє констатувати наявність у структурі їхньої особистості низки якостей, що не становлять предмет обстеження в процесі здійснення професійного добору та просування по службі, і не формалізуються як протипоказання під час призначення на посаду. Це призводить до виникнення своєрідного психологічного парадоксу – цілком можлива побудова професіограми за

принципом антагоністичності, тобто на підставі формулювання достатньо повного переліку якостей-протипоказань до діяльності з відповідними критеріальними їх частинами. Цей парадокс долається шляхом організації професійного психологічного добору на засадах вищезазначених науково обґрунтованих підходів.

Висновки

Наразі очевидно, що класичний професіографічний підхід потребує суттєвого переосмислення, оскільки панівна нині парадигма та практика розбудови професіограм та кваліфікаційних характеристик не передбачає урахування критеріїв становлення професіонала-поліцейського в контексті спрямованого професійно-формувального впливу, можливостей системного розвитку особистості та її професійного самовизначення. Урахування вищезазначених методологічних підходів спроможне радикально покращити стан і процедури роботи з персоналом Національної поліції виключно за умови принципової зміни рольового ставлення до майбутнього поліцейського з принципу безособової функціональності на принцип професійної самореалізації.

Подальші теоретико-експериментальні розвідки стосуються методології комплексного професіографічного обстеження кандидатів на посади до Національної поліції України на засадах вищезазначених підходів, окреслення шляхів формування та розвитку фахових компетентностей і критеріїв оцінки професіоналізму.

REFERENCES

- Andriianova, M.V. (2017). Sistemnyy podkhod k ponimaniyu kontseptsii upravleniia personalom [A systematic approach to understanding the concept of personnel management]. *Tendentsii razvitiia nauki i obrazovaniia, Trends in the development of science and education*, 2, 34-38. doi: doi.org./10. 18411/lj.28-02-2017 [in Russian].
- Arkhiv NIL NAVD MVD Ukrainy (1988-1989 gg.). Delo No. 13 [Archive of the Research Laboratory of the Internal Affairs Directorate of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine (1988-1989). Case No. 13] [in Russian].
- Barko, V.I. (2002). *Profesiyni vidbir kadrov do orhaniv vnutrishnikh sprav (psykholohichnyi aspekt) [Professional selection of personnel to law enforcement agencies (psychological aspect)]*. Kyiv: Nika-Tsentr [in Ukrainian].
- Barko, V.I., Zarosynskiy, Yu.L., & Shmatko, I.O. (1996). Doslidzhennia indyvidualno-psykholohichnykh osoblyvostei dilnychnykh inspektoriv militsii [Investigation of individual-psychological features of district police inspectors]. *Naukovyi visnyk Ukrainскоi akademii vnutrishnikh sprav, Scientific Bulletin of the Ukrainian Academy of Internal Affairs*, 2, 199-204 [in Ukrainian].
- Blauberg, I.V., & Iudin, E.G. (1973). *Stanovlenie i sushchnost sistemnogo pokhoda [The formation and essence of the systems approach]*. Moscow: Nauka [in Russian].
- Bodrov, V. (2006). *Psikhologicheskie problemy professionalnoy prigodnosti [Psychological problems of professional suitability]*. Moscow: Per-Se [in Russian].
- Derkach, A., & Zazykin, V. (2003). *Akmeologiya [Acmeology]*. SPb.: Piter [in Russian].
- Differentsirovannyi psikhofiziologicheskii otbor kandidatov na uchebu v spetsializirovannye VUZy MVD SSSR i ikh dalneyshaia proforientatsiia: Otchet o NIR. No. GR 0386.0187 [Differentiated psychophysiological selection of candidates for study at specialized universities of the USSR Ministry of Internal Affairs and their further career guidance: Report on research. No. GP 0386.0187]. (1990). Moscow: VNII MVD RF [in Russian].
- Humeniuk, L.Y., & Suliatskyi, I.V. (2011). *Psykhologhiia profesiinoi diialnosti pratsivnykiv OVS [Psychology of professional activity of police officers]*. Lviv: LvDUVS [in Ukrainian].
- Irkhin, Yu.B. (2007). *Psykhologichna pidhotovka pratsivnykiv operativnykh pidrozdiliv [Psychological training of employees of operational units]*. Kyiv: KNUVS; Druk. MVS [in Ukrainian].

- Irkhina, S.M. (2007). *Proforientatsiia ta profesiino-psykholohichnyi vidbir v OVS Ukrainy [Orientation and professional-psychological selection in the police department of Ukraine]*. Kyiv: KNUVS; Druk. MVS [in Ukrainian].
- Ivanova, E.M. (1987). *Osnovy psikhologicheskogo izucheniiia professionalnoy deiatelnosti [Fundamentals of the psychological study of professional activities]*. Moscow: MGU [in Russian].
- Karpushyna, N.B. (2018). Informatsiina kompetentnist v profesiinii diialnosti slidchoho [Information competence in the professional activity of the investigator]. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
- Kashapov, M.M. (2011). *Akmeologiiia [Acmeology]*. Iaroslavl: IarGU [in Russian].
- Khorzhevskia, I. (2016). Professionalism and an Individual's Professional Development. *Nauka ta vykhovannia, Science and education*, 11, 55-60. doi: doi.org/ 10.24195/2414-4665.
- Klimov, E.A. (1996). *Psikhologiiia professionala [Professional Psychology]*. Moscow: In-t prakt. Psikhologii; Voronezn: NPO MODEK [in Russian].
- Kolodkin, L.M. (1975). Problemy professiograficheskoy raboty v sisteme organov vnutrennikh del [Problems of profession work in the system of internal affairs bodies]. *Model rukovoditelia organa vnutrennikh del, Model of the head of the internal affairs body: Proceedings of the Interagency Workshop*. (p. 149). Moscow: Akad. MVD RF [in Russian].
- Korolchuk, M.S., & Krainiuk, V.M. (2006). *Teoriia i praktyka profesiinoho psykholohichnoho vidboru [The theory and practice of professional psychological selection]*. Kyiv: Nika-Tsentr [in Ukrainian].
- Kozlovskaiia, S.N. (2017). *Professiogramma sotsialnogo rabotnika [Social worker professiogram]*. Moscow: Informa. doi: doi.org./10.12737/21177 [in Russian].
- Lomov, B.F. (1996). *Sistemnost v psikhologii [Consistency in psychology]*. Moscow: MODEK [in Russian].
- Milerian, E.A. (2013). *Psikhologiiia truda i professionalnogo obrazovaniia [Consistency in psychology]*. Kiev: Interservis [in Russian].
- Nakaz MVS Ukrainy "Polozhennia pro nastavnytstvo v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy": vid 12 cherv. 1991 r. No. 367. [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine "Provision on Mentoring in the Internal Affairs Bodies of Ukraine" from June 12, 1991, No. 367] [in Ukrainian].
- Nakaz MVS Ukrainy "Pro zatverdzhennia Instruksii pro vidbir kandydativ na sluzhbu v orhany vnutrishnikh sprav Ukrainy": vid 31 sich. 1996 r. No. 60 [Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine "On Approval of the Instruction on the Selection of Candidates for the Service of Internal Affairs of Ukraine" from January 31, 1996, No. 60] [in Ukrainian].
- Organizatsiia i metodika psikhologicheskogo otbora v organy vnutrennikh del [Organization and methodology of psychological selection in the internal affairs bodies]. *Materialy Vsesoiuznoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, Materials of the All-Union Scientific and Practical Conference*. (p. 174). Rostov n/D [in Russian].
- Parkulab, O. (2017). Ekzystantsiina pozytsiia konsultanta yak profesiyni vybir [The consultant's existential position as a professional choice]. *Psykhohiia osobystosti, Psychology of personality*, 1(8), 206-214. doi: doi.org/10.15330/ps.8.1.206 [in Ukrainian].
- Parshukova, G.B. (2006). Informatsionnaia kompetentnost lichnosti [Informational competence of a person]. *Diagnostika i formirovanie, Diagnostics and formation*. Novosibirsk: NGTU [in Russian].
- Platonov, K. (1970). *Voprosy psikhologii truda [Labor Psychology]*. Moscow: Meditsina [in Russian].
- Polozhennia pro prokhodzhennia sluzhby riadovym i nachalnytskym skladom OVS Ukrainskoi RSR [Provision on the passing of the service of the rank and file staff of the ATS of the Ukrainian SSR]. (1993). *Zbirnyk normatyvnykh aktiv Ukrainy z pytan pravoporiadku, Collection normative acts of Ukraine on law and order*. Kyiv [in Ukrainian].
- Rosha, A.N. (1989). *Professionalnaia orientatsiia i professionalnyy otbor v OVD [Professional orientation and professional selection in the Internal Affairs Organ]*. Moscow: Akad. MVD SSSR [in Russian].
- Shapovalov, O.V., Barko, V.I., Irkhin, Yu.B., & Neshcheret, T.V. (2007). *Profesiohrafichnyi opys osnovnykh vydiv diialnosti v OVS [Professional description of the main activities of the Internal Affairs Bodies]*. Kyiv: KNUVS; Druk. MVS [in Ukrainian].
- Shcherbakova, T.N. (2005). Psikhologicheskaiia kompetentnost uchitelia kak professionalnyy resurs [The psychological competence of the teacher as a professional resource]. *Psikhologicheskii zhurnal, Psychological Journal*, 2(4), 66-83. doi: doi.org/10.21702. rpg/2005 [in Russian].
- Sherman, M.I. (2008). *Profesiina kompiuterno-informatsiina pidhotovka maibutnikh slidchykh u vyshchyykh navchalnykh zakladakh MVS Ukrainy [Professional computer-information training of future investigators in higher educational establishments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]*. Kherson: Oldi-plus [in Ukrainian].
- Stoliarenko, A.M. (1984). *Professionalno-psikhologicheskaiia podgotovka sotrudnikov okhrany [Professional and psychological training of security personnel]*. Moscow: Akad. upr. MVD RF [in Russian].
- Stratton, Dzn. (1980). Psikhologicheskaiia sluznba v politzii [Psychological service in the police]. *Sbornik referatov zarubezhnykh publikatsiy, Collection of abstracts of foreign publications*, 55, 41 [in Russian].
- Tolochek, V.A. (2018). Professionalnyy otbor: istoriia i perspektivy postanovki tseley [Professional selection: history and prospects of setting goals]. *Pedagogicheskaiia akmeologiiia, Pedagogical Acmeology*, 2, 118-128. doi: doi.org/10.18500/2304-9790. [in Russian].
- Yukhnovets, H.R., Kazmirenko, L.I., & Androsiuk, V.H. (et al.). (2002). *Psykhologichne zabezpechennia operativno-sluzhbovoi diialnosti pratsivnykiv OVS [Psychological support for the operational activity of the employees of the Internal Affairs Bodies]*. Kyiv: NAVSU [in Ukrainian].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Андриянова М. В. Системный подход к пониманию концепции управления персоналом. *Тенденции развития науки и образования*. 2017. № 2. С. 34–38. doi: doi.org./10.18411/lj.28-02-2017.
- Архив НИЛ НАВД МВД Украины (1988–1989 гг.). Дело № 13. 124 с.
- Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2002. 296 с.
- Барко В. І., Заросинский Ю. Л., Шматко І. О. Дослідження індивідуально-психологічних особливостей дільничних інспекторів міліції. *Науковий вісник Української академії внутрішніх справ*. 1996. Вип. 2. С. 199–204.
- Блауберг И. В., Юдин Э. Г. Становление и сущность системного подхода. М. : Наука, 1973. 274 с.
- Бодров В. Психологические проблемы профессиональной пригодности. М. : Пер-Сэ, 2006. 288 с.
- Деркач А., Зазыкин В. Акмеология. СПб. : Питер, 2003. 256 с.
- Дифференцированный психофизиологический отбор кандидатов на учебу в специализированные ВУЗы МВД СССР и их дальнейшая профориентация: Отчет о НИР. № ГР 0386.0187. М. : ВНИИ МВД РФ, 1990. С. 10.
- Гуменюк Л. Й., Сулятицький І. В. Психологія професійної діяльності працівників ОВС : навч. посіб. Львів : ЛьвДУВС, 2011. 648 с.
- Ірхін Ю. Б. Психологічна підготовка працівників оперативних підрозділів : навч. посіб. Київ : КНУВС ; Друк. МВС, 2007. 108 с.
- Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в ОВС України : навч. посіб. Київ : КНУВС ; Друк. МВС, 2007. 92 с.
- Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности : учеб. пособие. М. : МГУ, 1987. 196 с.
- Карпушина Н. Б. Інформаційна компетентність в професійній діяльності слідчого : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Київ, 2018. 210 с.
- Кашапов М. М. Акмеология. Ярославль : ЯрГУ, 2011. 112 с.
- Khorzhevskaya I. Professionalism and an Individual's Professional Development. *Наука та виховання*. 2016. № 11. С. 55–60. doi: doi.org/ 10.24195/2414-4665.
- Климов Е. А. Психология профессионала. М. : Ин-т практ. психологи ; Воронеж : НПО МОДЭК, 1996. 400 с.
- Колодкин Л. М. Проблемы профессиографической работы в системе органов внутренних дел. *Модель руководителя органа внутренних дел* : материалы межведом. семинара. М. : Акад. МВД РФ, 1975. С. 149.
- Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору. Київ : Ніка-Центр, 2006. 532 с.
- Козловская С. Н. Профессиограмма социального работника. М. : Информа, 2017. 174 с. doi: doi.org./10.12737/21177.
- Ломов Б. Ф. Системность в психологии. М. : МОДЭК, 1996. 384 с.
- Милерян Е. А. Психология труда и профессионального образования. Киев : Интерсервис, 2013. 290 с.
- Положення про наставництво в органах внутрішніх справ України : наказ МВС України від 12 черв. 1991 р. № 367.
- Про затвердження Інструкції про відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України : наказ МВС України від 31 січ. 1996 р. № 60.
- Организация и методика психологического отбора в органы внутренних дел. *Материалы Всесоюзной научно-практической конференции* (20–22 окт. 1987 г.). Ростов н/Д, 1987. 174 с.
- Паркулаб О. Екзистенційна позиція консультанта як професійний вибір. *Психологія особистості*. 2017. № 1. Т. 8. С. 206–214. doi: doi.org/ 10.15330/ps.8.1.206.
- Паршукова Г. Б. Информационная компетентность личности. *Диагностика и формирование*. Новосибирск : НГТУ, 2006. 253 с.
- Платонов К. Вопросы психологии труда. М. : Медицина, 1970. 264 с.
- Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС Української РСР : зб. нормативних актів України з питань правопорядку. Київ : 1993.
- Роша А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД. М. : Акад. МВД СССР, 1989. 76 с.
- Шоповалов О. В., Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Нещерет Т. В. Професіографічний опис основних видів діяльності в ОВС : практ. посіб. Київ : КНУВС ; Друк. МВС, 2007. 100 с.
- Щербакова Т. Н. Психологическая компетентность учителя как профессиональный ресурс. *Психологический журнал*. 2005. № 2. Вып. 4. С. 66–83. doi: doi.org/10.21702. prg/2005.
- Шерман М. І. Професійна комп'ютерно-інформаційна підготовка майбутніх слідчих у вищих навчальних закладах МВС України. Херсон : Олді-плюс, 2008. 416 с.
- Столяренко А. М. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников охраны. М. : Акад. упр. МВД РФ, 1984. 234 с.
- Страттон Дж. Психологическая служба в полиции. *Сборник рефератов зарубежных публикаций*. 1981. № 55. С. 41.
- Толочек В. А. Профессиональный отбор: история и перспективы постановки целей. *Педагогическая акмеология*. 2018. Вып. 2. С. 118–128. doi: doi.org/10.18500/2304-9790.
- Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників ОВС / [Г. Р. Юхновець, Л. І. Казміренко, В. Г. Андросюк та ін.]. Київ : НАВСУ, 2002. 106 с.

Стаття надійшла до редколегії 10.09.2019

Androsiuk V. – Ph.D in Psychology, Professor, Leading Research Leading Research Fellow of the Scientific Laboratory on the Problems of Psychological Support and Psychophysiological Studies of the National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9106-2586>

The Methodological Foundation of the Professiography in the National Police of Ukraine in Modern Conditions

*The **purpose** of the article is to substantiate a fundamentally new theoretical and methodological approach to solve the problem of professional and psychological selection of personnel to the National Police of Ukraine. The current state of the profession in the police is analysis, its main methodological shortcomings and the technologies of professional psychological selection are determined. **Methodology.** The methodological basis of the content of the publication is determined by the basic principles of psychological research - determinism, science, unity of consciousness and activity. In particular, the historical-comparative method was used to analyze the scientific origins of the profession, to compare the theoretical and methodological foundations of professional selection in the police-police in different historical periods of state development. The system-structural method is used to substantiate an effective system of professional selection, which allows to optimize the process of formation of professionalism and professional police environment. The logical-dialectical method was used to explain the patterns of interaction between different methodological approaches - professional, competent, systematic and acmeological at certain stages of becoming a police officer. The **scientific novelty** of the publication is to carry out for the first time in the Ukrainian profession a critical analysis of the current state of professional selection in the ranks of the National Police and to prove the need for systematic changes both in the principle approaches of selection and in assessing the prospects of professionalization of future police officers. **Conclusions.** The current stage of reforming the National Police of Ukraine requires significant changes in the theoretical approaches and methodological foundations of the creation of professionally educated and cultural staff. Careful work with candidates for the National Police, the content of their training, defining the prospects for professional growth and the formation of professional skill imply the creation of a coherent system of professional determination on the basis of interaction and interdependence of sound methodological approaches, which need professional and competent. The prospect of research and the implementation of their results in the practice of the profession in the National Police is to develop an effective methodological apparatus for professional selection and to ensure the educational process.*

Keywords: professiography; personality; psychogram; professional selection; competence; acmeology; professionalism of activity; professional culture.