

УДК 351.74

Наталія Олександрівна Прібиткова

науковий співробітник науково-дослідної
лабораторії з проблем протидії злочинності

Харківського національного університету внутрішніх справ

orcid.org/0000-0001-7944-5712

ЩОДО ВІДБОРУ ТА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Розглянуто особливості відбору та підготовки кадрів для органів Національної поліції України. Окреслено проблемні аспекти професійної підготовки поліцейських та шляхи їх вирішення

Ключові слова: професійний відбір, підготовка кадрів, Національна поліція України, ВНЗ

В умовах розбудови діяльності правоохоронних органів нашої держави особливу увагу привертають питання, що пов'язані зі здійсненням відбору та належної професійної підготовки їх особового складу.

Професійний відбір та підготовка кадрів для органів Національної поліції України є самостійною стадією реалізації кадрової політики МВС України і складається з багатьох елементів. Це комплексне дослідження особистості майбутнього працівника з метою прогнозування професійної придатності на основі аналізу наявних ділових, фізичних і психічних якостей [1]. При належному професійному відборі в органи Національної поліції вирішиться питання подолання плинності персоналу органів Національної поліції України та підвищиться ефективність роботи даного правоохоронного органу.

Але якість їх відбору та підготовки має ряд суттєвих недоліків. По-перше, на навчання до вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання не завжди йдуть мотивовані громадяни (значна кількість вступає на навчання через бажання батьків, можливість ухилитись від призову до армії, можливість отримати безкоштовну освіту та ін.). По-друге, зміст теоретичного матеріалу не завжди відповідає практичним потребам діяльності поліцейського. По-третє, навіть найкращий рівень освіти не завжди підготує поліцейського психологічно

та практично готового до реальної протидії злочинному світу. І, по-четверте, поліцейський не завжди призначається на ту посаду, за якою спеціальністю він проходив навчання.

Від правильного вибору професії залежить майбутнє фахівця: його професійно-кваліфікаційне зростання, ставлення до праці, задоволеність роботою, яка виконується. Правильний вибір професії буде в тому випадку, коли психофізіологічні дані особи будуть відповідати вимогам професії, трудової діяльності [2, с.263]. А через випадковість вибору професії, як людина, так і суспільство в цілому зазнають значних збитків.

У практичній діяльності непоодинокі випадки, коли поліцейський, який, закінчивши навчальний заклад, потрапляє на службу до відповідного підрозділу, і тільки тоді починає розуміти всю відповідальність та складність обраної ним професії. Кандидати на службу часом навіть не уявляють, які на них будуть покладені обов'язки та яких обмежень вони будуть дотримуватися у зв'язку з несенням служби. Адже часто професію поліцейського молодь пов'язує з романтикою. Майбутні правоохоронці вбачають у професії тільки героїчні перемоги над злочинцями, а іншу сторону правоохоронної діяльності (небезпечність для життя та здоров'я, робота в екстремальних ситуаціях, прийняття швидких рішень, від яких іноді можуть залежати життя людей, виїзди на місця скоєння злочинів, безпосередній контакт із правопорушниками, кропітке складання процесуальних документів тощо) вони навіть не розглядають. Через це значна кількість молодих фахівців звільняється зі служби вже в перші роки після закінчення навчального закладу [3, с.112].

Тому, головним завданням системи відбору кадрів в поліцію є сприяння підвищенню ефективності правоохоронної діяльності через поліпшення якості кадрового забезпечення органів Національної поліції України у співробітництві з населенням шляхом надання консультативної допомоги громадянам в отриманні інформації про специфіку несення служби працівниками поліції та вимоги, що висуваються до кандидатів на службу в органи Національної поліції

України та навчання у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання.

Згідно з Концепцією державної системи профорієнтації населення професійний відбір – виявлення здатності людини до певної професійної діяльності [4]. Професійний відбір в органах Національної поліції є складним та відповідальним процесом. Адже, враховуючи вимоги до поліцейських, процес майбутніх правоохоронців є багатоетапним та охоплює низку критеріїв. Його важливість полягає в тому, що саме при відборі приймається остаточне рішення про доцільність використання на службі в органах Національної поліції України.

Якісний професійний відбір кадрів у будь-якій сфері є запорукою досягнення поставлених цілей та високих результатів як окремих підприємств, організацій та установ, зокрема, так і держави в цілому. Некомпетентність і непрофесійність працівників різних сфер суспільної діяльності часто зустрічається в повсякденному житті, і це є значною перешкодою соціально-економічному та політичному розвитку держави. Це безпосередньо стосується і органів Національної поліції. До елементів професійного відбору слід відносити: дослідження поданих документів, спеціальну перевірку, перевірку рівня фізичної підготовки, ділових та моральних якостей, професійно-психологічний відбір, медичний огляд.

Саме тому, процедура відбору кадрів потребує постійного вдосконалення з урахуванням соціально-політичних змін в державі та змін у законодавстві.

Питання підготовки фахівців для органів Національної поліції України є не менш важливим у сучасних умовах, особливо це пов'язано із прийняттям нової редакції Закону України «Про вищу освіту» [5], який великого значення надає компетентності особи, яка здобуває вищу. Відповідно, особа може бути компетентною у своїй сфері, але не готовою на високому професійному рівні виконувати професійні обов'язки.

Важливим аспектом під час формування готовності майбутніх поліцейських до професійної підготовки є високий рівень освіти, який вони

отримують під час навчання у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, оскільки вища освіта є суттєвим фундаментом подальшого професійного шляху особи.

З метою якісної підготовки фахівців для органів Національної поліції України слід визнати доцільність безперервної підготовки працівника, оскільки особа повинна завжди розвивати та удосконалювати свої знання, вміння та навички. Так, у Рекомендаціях міжнародної організації праці «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» № 195 [6] визначено, що освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання роблять істотний внесок у забезпечення інтересів окремих громадян, підприємств, економіки і суспільства загалом.

Система професійної підготовки передбачає наступні організаційні види навчання, які забезпечують її безперервність: початкова підготовка; підготовка у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання; післядипломна освіта; службова підготовка та самостійна підготовка.

Важливою складовою професійної підготовки є професійне виховання, тобто комплекс заходів, що спрямований на формування професійних інтересів особистості [7].

Таким чином, виконання правоохоронних функцій, залежить, перш за все, від якісної політики нового відбору та підготовки майбутніх правоохоронців, основне завдання якої полягає у створенні організаційно-правових, соціальних, виховних, психологічних, матеріально-технічних, фінансових, економічних та інших передумов для формування високопрофесійного персоналу органів Національної поліції України, здатного ефективно та на високому рівні вирішувати покладені на нього завдання. А кадровий потенціал правоохоронних органів – це найважливіший компонент ефективної правоохоронної діяльності, основним способом забезпечення якості й ефективності якої є систематичне вдосконалення системи відбору та професійної підготовки поліцейських, зорієнтованої на підготовку працівників

нового покоління: патріотів, професіоналів, нетерпимих до будь-якого порушення закону, здатних до рішучих дій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Руколайніна І.Є. Формування та підготовка кадрів (персоналу) до органів Національної поліції України / І.Є. Руколайніна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://lsej.org.ua/1_2017/28.pdf

2. Совгір І.М. Щодо визначення змісту професійної орієнтації / І.М. Совгір // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2005. – №30. – С.260-265.

3. Ключко А.М. Адміністративно-правові аспекти підготовки майбутнього поліцейського у ВНЗ системи МВС України. / А.М. Ключко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.-2015.-№ 1 (68).-С. 111-119.

4. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 року № 842 із змін. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>

5. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-18 зі змін. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

6. Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання : Рекомендації міжнародної організації праці від 17 червня 2004 року № 195 : за станом на 1 червня 2015 року № 993_532 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_532

7. Андрєєва Г.В. Інформаційна складова профорієнтаційної роботи у формуванні привабливих мотивів до служби у майбутніх правоохоронців / Г.В. Андрєєва, І.В. Шелкошвєєв [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pib/2011_2/PB.../PB-2_68.pdf