

УДК 159.9

**Д. В. ШВЕЦЬ,***кандидат педагогічних наук,**перший проректор Харківського національного університету внутрішніх справ***ПРОБЛЕМИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ  
ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

*Проблеми професійного відбору поліцейських розглянуто через призму проведення комплексу профорієнтаційних заходів, що включають наступні, складові: дослідження професійних вимог до працівника поліції та визначення потреб правоохоронної системи у кандидатах на службу в певних підрозділах; професійне інформування, професійне консультування, безпосередній професійний відбір і професійну адаптацію.*

**Ключові слова:** *професійний відбір, професійне інформування, професійне консультування, професійна адаптація.*

Розбудова нової демократичної сильної і незалежної України актуалізує проблему трансформації та зміцнення правоохоронних інституцій. Головною характеристикою правоохоронця нового типу має стати гармонійне поєднання високого професіоналізму, особистісної зрілості, соціальної компетентності та моральної спрямованості. У таких умовах професійна орієнтація молоді набуває важливого державного значення, вона розглядається науковцями як комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на особистість із метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик людини та суспільних потреб. Професійна орієнтація спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами й можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності.

Важливим напрямом цієї роботи в Україні є орієнтація молоді на службу до поліції. Поліція на сьогодні вирішує низку важливих проблем боротьби зі злочинністю, забезпечення дотримання законних прав та інтересів громадян, їх особистої безпеки і громадського порядку. Ці питання є складовою частиною державної політики, держава приділяє значну увагу профорієнтації молоді на поліцейські спеціальності, вирішенню даної проблеми сприяє низка законодавчих і нормативно-правових актів. Розуміння важливості профорієнтаційної роботи знаходить своє відображення як у публікаціях науковців, так і у нормативних документах МВС України.

Про суттєві недоліки у здійсненні профорієнтаційної роботи на місцях свідчить наявність значної кількості вакантних посад в поліції по усій країні. Перш за все це стосується посад оперативного блоку, слідства, патрульної служби та дільничних інспекторів, де некомплект іноді перевищує 30%. Досвід відбору кандидатів на службу до поліції переконує, що до 15-20% кандидатів виявляються непридатними для проходження служби. Також спостерігається значна плінність кадрів молодих працівників. Щороку звільняється значна кількість молодих працівників, переважна більшість з них – за негативними мотивами [1].

Аналіз нормативно-правового та методичного забезпечення профорієнтаційної діяльності показав, що існують певні прогалини в організації профорієнтації молоді на поліцейські професії, зумовлені фрагментарністю профорієнтаційних заходів, недостатньою увагою до мотиваційної складової підготовки молоді у ВНЗ МВС України, не оптимальністю системи профвідбору і професійної адаптації молодих фахівців, відсутністю чітких критеріїв оцінки профпридатності особистості до служби в поліції.

Перспективними напрямками вдосконалення профорієнтаційної роботи можуть стати: – системна організація профорієнтаційної роботи з потенційними кандидатами на службу в поліції, що передбачає комплексне використання форм, методів і засобів профорієнтації; проведення з кандидатами не лише профінформаційної, але й профконсультаційної роботи, ретельне психодіагностичне вивчення кандидатів на службу або навчання в системі ОВС та їх соціального оточення; удосконалення професійного відбору кандидатів на навчання і роботу в поліції України, формування оптимального комплексу діагностичних методик для профконсультацій і профвідбору; психологічний супровід курсантів і слухачів навчальних закладів МВС протягом навчального процесу та відображення стану і результатів цієї роботи у відповідному розділі особових справ тощо.

У процесі професійного інформування відбувається отримання кандидатом у повному обсязі інформації про поліцейську професію, умови, режим, особливості служби. Профінформація забезпечує ознайомлення різних верств населення з загальним змістом та основними видами правоохоронної діяльності, основними професіями працівників поліції, формами й умовами їх здобуття, реальним станом і потребами у кадрах, вимогами професійної діяльності до особистості, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення й перспективами професійного розвитку.

Завдання профконсультації полягає в актуалізації внутрішніх резервів майбутнього правоохоронця-поліцейського, можливостей для самореалізації в професійному просторі, формуванні в людини здатності самостійно приймати рішення щодо вибору чи зміни професії та розв'язувати інші проблеми.

Безпосередній професійний відбір, як складова профорієнтації, становить чотири послідовні етапи: соціальний, медичний, психологічний і конкурсно-екзаменаційний. Проте чітких критеріїв надійного визначення категорій придатності до служби поки не існує, так саме, як і алгоритму ухвалення рішення. Обґрунтованість прийнятого рішення може бути оцінена лише через певний проміжок часу, коли проявляються помилки першого роду (не рекомендувався за результатами профвідбору, та виявився успішним працівником) і другого роду (рекомендувався за результатами відбору, але виявився непридатним під час практичної діяльності).

Проведені дослідження діяльності спеціалістів багатьох правоохоронних служб, дані вітчизняних і зарубіжних професіографічних досліджень (В. Барка, Т. Нещерет, Б. Бовіна, Н. Мягких, А. Сафронової, В. Селюкова й ін.) дозволили сформувати узагальнений перелік професійно важливих якостей та рис правоохоронця, які дають цілісне уявлення про виконання трудових функцій і відображають різні професійно значимі аспекти поведінки співробітника поліції (самоконтроль, здатність приймати оперативні рішення, управляти службовими операціями, поведінкою, емоціями, вміння долати почуття страху й невпевненості, концентрувати увагу та мобілізувати сили для виконання поставленого завдання тощо) [2].

Професійний відбір повинен базуватися на теорії провідних тенденцій та ідеї доцільності діагностики всіх основних складових профпридатності до діяльності в поліції (здібностей, характерологічних особливостей, спрямованості, спеціальних професійних вимог). З метою вдосконалення професійного відбору вважаємо за доцільне оптимізувати також комплекс психодіагностичних методик в напрямі більшої ефективності щодо отримання діагностичної інформації і скорочення часу на їх виконання; впровадити детальний, чіткий алгоритм дій суб'єктів, удосконалити інструкції щодо окремих етапів професійного відбору поліцейських [3].

Таким чином, профорієнтаційна робота являє собою систему форм, методів і засобів впливу на особистість із метою її професійного самовизначення, що ґрунтується на врахуванні професійно важливих особистісних характеристик, потреб кадрового забезпечення підрозділів поліції. Вона спрямована на досягнення балансу між професійними інтересами, можливостями людини і потребами правоохоронної системи України у фахівця за основними видами діяльності.

Профорієнтаційна робота визначається як спеціально організований вид роботи із кандидатами на службу в поліції, у процесі якого вирішується завдання із набору кадрів. Етапами професійної орієнтації є: дослідження вимог професії до працівника та визначення потреб правоохоронної системи у кандидатах на службу в певних підрозділах; професійне інформування (професійна інформація), професійне консультування (професійна консультація), професійний відбір і професійна адаптація. Вони специфічні за завданнями, предметом, методами, характером впливу на професійне самовизначення, між ними існують взаємодія і взаємозв'язок.

## СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Головіна І. Удосконалення професійно-психологічного відбору як складника профорієнтаційної роботи в органах внутрішніх справ / І. Головіна // Вісник Академії управління МВС, 2010. № 2(14). С.187-194.
2. Музичук О. М. Професійний відбір кандидатів на службу в ОВС: сучасний стан та шляхи удосконалення/О. М. Музичук // Форум права, 2009. № 1. С. 373-377. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09tomtsu.pdf>
3. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы/ К. М. Гуревич // М: Наука, 1970. 272 с.

Надійшла до редколегії 20.03.2017

## ШВЕЦ Д. В. ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА БУДУЩИХ ПОЛИЦЕЙСКИХ

*Проблемы профессионального отбора полицейских рассмотрены через призму проведения комплекса профориентационных мероприятий, включающих следующие составляющие: исследование профессиональных требований к сотруднику полиции и определение потребностей правоохранительной системы в кандидатах на службу в определенных подразделениях; профессиональное информирование, профессиональное консультирование, профессиональный отбор и профессиональную адаптацию.*

**Ключевые слова:** профессиональный отбор, профессиональное информирование, профессиональное консультирование, профессиональная адаптация.

## **SHVETS D. V. PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF THE PROFESSIONAL SELECTION OF FUTURE POLICE OFFICERS**

*Problems of professional selection of police officers considered through the prism of carrying out complex vocational activities that includes the following components: survey of professional requirements for police officer and determining the needs of law enforcement in candidates to serve in certain offices; professional information, professional consultation, direct professional selection and professional adaptation.*

**Keywords:** *professional selection, professional information, professional counselling, professional adaptation.*