

ФОРМУВАННЯ ТА ПІДГОТОВКА КАДРІВ (ПЕРСОНАЛУ) ДО ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

FORMATION AND TRAINING STAFF OF THE NATIONAL POLICE TO UKRAINE

Руколайніна І.С.,
к.ю.н., доцент, доцент кафедри адміністративної діяльності поліції
Харківський національний університет внутрішніх справ

Леміш О.О.,
курсант IV курсу факультету № 3
Харківський національний університет внутрішніх справ

Стаття присвячена особливостям професійного відбору та підготовки кадрів майбутніх поліцейських до органів Національної поліції України. Зокрема, автором висвітлено проблему виявлення та підготовки людей, які найбільш відповідають вимогам, що висуваються до персоналу органів, служб та підрозділів органів Національної поліції, здатного ефективно та на високому рівні вирішувати оперативно-службові завдання.

Ключові слова: професійний відбір, підготовка кадрів, персонал органів Національної поліції, профорієнтаційна робота, професійна інформація, професійна адаптація.

Статья посвящена особенностям профессионального отбора и подготовки кадров будущих полицейских в органы Национальной полиции Украины. В частности, автором освещена проблема выявления и подготовки людей, которые наиболее отвечают требованиям, которые выдвигаются к персоналу органов, служб и подразделений Национальной полиции Украины, способного эффективно и на высоком уровне решать оперативно-служебные задачи.

Ключевые слова: профессиональный отбор, подготовка кадров, персонал органов Национальной полиции Украины, профориентационная работа, профессиональная информация, профессиональная адаптация.

This article is devoted to the peculiarities of professional selection and training of future police officers to the National Police of Ukraine. In particular, the author highlights the problem of identifying and training people that are most appropriate for the formation of a highly professional staff, services and divisions in the organs of the National Police that can efficiently and at a high level to solve operational and service tasks. Occupational selection and training to join the National Police of Ukraine is a separate stage of the Personnel Policy Affairs of Ukraine and consists of many elements. This comprehensive study of the individual employee future to predict proficiency by analyzing existing business, physical and mental qualities. The subject of the article is the problem of identifying people most meet the requirements for the formation of a highly professional staff, departments and units of the National Police of Ukraine, capable of efficiently and at a high level to solve operational and service tasks. The article is a professional approach to the selection of future police officers with a view to forming a highly professional, stable and optimally balanced housing police personnel that would fully meet modern requirements and effectively solve the problem that now puts Ukraine National Police leadership to subordinate agencies and departments.

Key words: professional selection, training, staff of the National Police, vocational work, professional information, professional adaptation.

Професійний відбір та підготовка кадрів до вступу до 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.

Важливе значення для належного кадрового забезпечення органів Національної поліції України має професійний відбір. Особливість зазначених процесів підкреслюється і пильною увагою до них з боку науковців і потребами практичної діяльності. Значний внесок щодо вирішення завдань у сфері профорієнтації і професійного відбору зробили свого часу такі науковці як: В. Б. Авер'янов, М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, А. Б. Боровський, В. С. Венедіктов, В. В. Конопльов, А. Т. Комзюк, В. П. Петков, О. Н. Роша, В. О. Соболев, І. М. Совгир та ін. Зазначені науковці обґрунтовують необхідність належної профорієнтаційної роботи та професійного відбору в органи Національної поліції як засобу подолання проблем плинності персоналу органів Національної поліції України та підвищення ефективності роботи даного правоохоронного органу. Як відзначає Н. О. Ляшенко, 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 [1].

Метою статті є характеристика професійного підходу щодо відбору майбутніх поліцейських з метою подальшого формування високопрофесійного, стабільного та оптимально збалансованого кадрового корпусу поліції, який в повній мірі відповідав би сучасним вимогам та ефективно вирішував завдання, які сьогодні ставить керівництво Національної поліції України перед підпорядкованими органами та підрозділами.

Кадрове забезпечення є невід'ємною складовою ефективного функціонування системи МВС України. Воно є фундаментом успішної діяльності органів та підрозділів Національної поліції України, що неможливе без об'єктивної та своєчасної, обґрунтованої оцінки діяльності ділових і моральних якостей персоналу органів Національної поліції України.

Досвід використання професійного відбору довів необхідність створення та використання наукових методів вивчення особи, насамперед її схильностей та здібностей. Розвиток зацікавленості у праці, це явище і процес конретно-історичний, що визначається соціально-економічними умовами життя, розвитком матеріально-технічної бази трудової діяльності, підвищенням культурно-технічного рівня людей тощо. Проте є цілий ряд психолого-педагогічних передумов та факторів, від яких залежать перетворення праці в першу життєву потребу. Саме цьому повинно сприяти вдосконалення роботи щодо профорієнтації та професійного відбору.

У юридичній літературі існує точка зору, що професійний відбір є складовим елементом профорієнтаційної

роботи. Так, Г. Л. Клімов, І. О. Седляр, М. С. Янцур до профорієнтації включають такі елементи, як професійна провіта, попередня професійна діагностика, професійна активізація, професійна консультація, професійний відбір, соціально-професійна адаптація, професійна переорієнтація [1]. З цим не погоджується І. М. Совгір, який відзначає, що професійний відбір не може бути складовою профорієнтації, оскільки відрізняється від останньої низкою суттєвих ознак і складає самостійну стадію використання трудових ресурсів [2]. Під час відбору персоналу наймачі мають справу з людьми, які вже визначались у виборі тієї чи іншої професії. Процес реалізації такої стадії управління трудовими ресурсами країни, як профорієнтація передбачає активні дії не тільки спеціально уповноважених органів, але й безпосередньо зусилля особи щодо вибору місця й виду застосування своїх здібностей до праці. Професійному відбору здебільшого властиві активні дії наймача стосовно вибору найбільш прийнятної за своїми якостями і ознаками майбутнього працівника підприємства, установи чи організації. О. Н. Роша зазначає, що професійний вибір працівників Національної поліції здійснюється, як правило, після ретельного медичного і психофізіологічного обстеження кандидатів, вивчення їх біографій, родинних і особистих зв'язків [3].

Нами підтримана думка вчених стосовно неможливості віднесення професійного відбору до складових елементів профорієнтаційної роботи, оскільки, на наш погляд, професійний відбір проводиться з особами, з якими проведено профорієнтаційну роботу, і які вже готові вступати на службу до поліції. Як справедливо відзначила Г. В. Андрєєва, професійний відбір або профорієнтаційна робота – це, перш за все, діяльність, покликана сприяти вибору професії, яка найбільш відповідає бажанням та якостям особи, а також народногосподарським потребам [4]. Це, головним чином, ознайомлення населення з тими професіями та посадами, які існують у системі національної економіки та державного управління, можливість та порядком їх обіймання, з характером і особливостями майбутньої трудової діяльності. Взагалі ж профорієнтація виступає одним з найважливіших заходів, що забезпечують конституційне право на працю й на вибір професії.

Головним завданням системи відбору кадрового персоналу 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.

Система професійного відбору кадрів включає в себе певну кількість елементів та форм діяльності. Згідно з Концепцією державної системи профорієнтації населення відбір кадрів за змістовими напрямками має чотири основних елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір та професійна адаптація.

Кожен з цих елементів діяльності має конкретну мету. Професійна інформація – це роз'яснення особі поняття та значення трудової діяльності взагалі, ознайомлення з розмаїттям професій та аспектами їх вибору, а також надання даних про потреби і динаміку ринку праці. Завдяки налагодженому процесу професійного інформування населення забезпечується його обізнаність у специфіці діяльності правоохоронних органів. Отримана інформація має викликати інтерес до правоохоронної діяльності та бажання обрати одну з фахових спеціальностей в закладах зі специфічними умовами навчання. Залежно від джерел отриманої інформації у майбутніх правоохоронців формуються відповідні мотиви до служби [6].

Професійна консультація – це кваліфіковані рекомендації компетентних осіб в період обрання професії, з урахуванням різноманітних характеристик та врахуванням життєвих ситуацій. Даний елемент спрямований вже на надання інформаційної допомоги особі, що прагне обрати одну з поліцейських спеціальностей чи професій.

Професійний відбір – виявлення здатності людини до певної професійної діяльності. Професійний відбір в органах Національної поліції є складним та відповідальним процесом. Адже, враховуючи вимоги до поліцейських, можна з впевненістю сказати про те, що процес відбору майбутніх працівників має бути багатоетапним та охоплювати низку критеріїв. Процес відбору є найбільш змістовним та кропітким. Його важливість полягає у тому, що саме при відборі приймається остаточне рішення про доцільність використання кандидата на службі в органах Національної поліції України.

Важливість якісного професійного відбору кадрів у будь-якій сфері діяльності є безперечною. Адже це запорука досягнення поставлених цілей та високих результатів як окремих підприємств, установ та організацій, так і держави в цілому. Некомпетентність і непрофесійність працівників різних сфер суспільної діяльності часто зустрічаються в повсякденному житті, і це є значною перешкодою соціально-економічному та політичному розвитку держави. Тому процедура відбору кадрів потребує чіткої нормативно-правової регламентації та постійного вдосконалення з урахуванням соціально-політичних змін в державі та змін у законодавстві. До елементів професійного відбору слід відносити: дослідження поданих документів, спеціальну перевірку, перевірку фізичної підготовки, перевірку ділових та моральних якостей, професійно-психологічний відбір, медичний огляд.

І, нарешті, професійна адаптація, тобто процес пристосування до певного виду професійної діяльності, а також оволодіння спеціальними знаннями, вміннями та навичками. Мета професійної адаптації – це сприяння входженню молодого фахівця у службову діяльність. Цей елемент системи професійної адаптації населення до служби в органах Національної поліції важливий тому, що саме на цьому етапі відбувається перевірка правильності професійного вибору і формування загального уявлення про обрану спеціальність.

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; самостійна підготовка.

Основними завданнями професійної підготовки персоналу до органів Національної поліції України є:

- забезпечення потреб суспільства і держави у висококваліфікованих фахівцях правоохоронної діяльності, здатних на належному рівні забезпечувати охорону публічного порядку, здійснювати боротьбу зі злочинністю та захист законних прав і свобод громадян, передбачених Конституцією України;
- реалізація принципу безперервності навчання протягом служби з метою постійного розширення та поглиблення професійних знань;
- напрацювання та постійне вдосконалення практичних навичок працівників застосовувати передбачені законодавством України заходи впливу з дотриманням прав людини і громадянина;
- удосконалення навичок поведінки зі спеціальною технікою та спеціальними засобами, експлуатації транспортних засобів та засобів зв'язку;
- розвиток особистих моральних якостей, патріотизму і відповідальності, здібностей до ініціативних дій, сумлінного виконання професійного обов'язку, підвищення рівня загальної культури [6].

Сутність кадрового забезпечення органів Національної поліції України полягає у здійсненні уповноваженими суб'єктами управління процесу заповнення організаційних структур кваліфікованими кадрами, створення сприятливих умов праці для ефективного використання знань, умінь, навичок, досвіду та мотивації до ефективної праці, з урахуванням можливостей для розвитку, підвищення кваліфікації та професійного зростання, яке здійснюється на основі демократичних засад побудови нашої держави та принципу забезпечення прав, свобод та законних інтересів особи. Професійний відбір до органів Національної поліції України як елемент кадрового забезпечення – комплексне дослідження кандидата на службу з метою прогнозування його професійної придатності на основі аналізу наявних ділових, фізичних, психічних та моральних якостей. Під профорієнтацією в органах Національної поліції слід розуміти доведення до населення інформації щодо важливості та престижності служби в органах Національної поліції України, перспектив кар'єрного зростання, умов та порядку прийняття до вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, особливостей проходження служби в поліції, а також застосування інших заходів з метою залучення до органів Національної поліції України осіб з відповідними діловими, фізичними, психічними та моральними якостями. До елементів профорієнтації слід відносити професійну інформацію, професійну активізацію, попередню професійну діагностику, професійну консультацію.

Складовими професійної підготовки є професійне виховання, тобто комплекс заходів, що спрямований на формування професійних інтересів особистості, і професійна діагностика – важливий елемент профорієнтаційної роботи, який включає в себе вивчення якостей, здібностей та інтересів особистості, що в подальшому

впливає на вибір нею професії та освоєння певного виду діяльності.

Процес вибору професії є безперечно важливим в житті особистості. А через випадковість вибору професії, як людина, так і суспільство в цілому зазнають значних збитків. Тому надзвичайно важливим завданням держави є формування налагодженої системи профорієнтації населення. Це безпосередньо стосується і органів Національної поліції. Проблема якісного професійного відбору персоналу поліцейських в сучасних умовах потребує особливої уваги. Звісно, необхідно враховувати те, що професія правоохоронця має багато специфічних особливостей, у зв'язку з чим і система відбору кадрів, і система профорієнтації до органів Національної поліції взагалі, повинна мати притаманні лише їй риси [6].

У практичній діяльності непоодинокі випадки, коли поліцейський, вже закінчивши навчальний заклад, потрапляє на службу до відповідного підрозділу, і тільки тоді починає розуміти всю відповідальність та складність обраної ним професії. Це є наслідком недоліків саме профорієнтаційної діяльності органів Національної поліції. Кандидати на службу часом навіть не уявляють, які на них будуть покладені обов'язки та яких обмежень вони будуть дотримуватись у зв'язку з несенням служби. Через це певна кількість молодих фахівців звільняється зі служби вже в перші роки після закінчення навчального закладу.

Виконання правоохоронних функцій, перш за все, залежить від якісної політики нового відбору 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, служб та підрозділів Національної поліції, здатного ефективно та на високому рівні вирішувати оперативно-службові завдання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Клімов Г. Л. Професійна орієнтація і методика профорієнтаційної роботи / Г. Л. Клімов, І. О. Седляр, М. С. Янцур. – К., 1995.
2. Совгір І. М. Щодо визначення змісту професійної орієнтації / І. М. Совгір // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2005. – № 30. – С. 260–265.
3. Роша А. Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел / А. Н. Роша. – М., 1989.
4. Андреева Г. В. Інформаційна складова профорієнтаційної роботи у формуванні привабливих мотивів до служби у майбутніх правоохоронців / Г. В. Андреева, І. В. Шелкошвеев [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pib/2011_2/PB.../PB-2_68.pdf
5. Ануфрієв М. І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів Національної поліції України : організаційно правовий аспект : монографія / М. І. Ануфрієв. – Х. : Вид-во НУВС, 2001. – 238 с.
6. Клочко А. М. Кадрове забезпечення органів Національної поліції України : монографія / А. М. Клочко. – Х. : Золота миля, 2014.