

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 159.92

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2018.3.04>

НАТАЛЯ ЕДУАРДІВНА МІЛОРАДОВА,

кандидат психологічних наук, доцент,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра педагогіки та психології;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0716-9736>,
e-mail: natasham69@ukr.net

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРОФОРІЕНТАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В ОРГАНИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Представлено результати аналізу загальнодержавних підходів до здійснення профорієнтаційної роботи серед молоді для вибору поліцейських спеціальностей, на цій основі виокремлено проблемні питання на кожному із профорієнтаційних напрямків (профінформація, профконсультація, профвідбір та профадаптація). Наголошено на наявності загальних і спеціальних недоліків в організації та проведенні профорієнтаційних заходів щодо професійного вибору взагалі та професій, пов'язаних зі службою в різних підрозділах Національної поліції України, зокрема.

Ключові слова: професійна орієнтація, професійне самовизначення, професійний відбір, проблемні питання профорієнтації.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Одними з основних завдань Національної доктрини розвитку освіти України є формування самостійної, самодостатньої та конкурентоспроможної особистості, здатної до активного включення у професійну діяльність, адаптування до умов сучасного ринку праці та професійного саморозвитку. Вирішення цих завдань базується на засадах гуманізації, що актуалізує проблеми особистісного та професійного самовизначення. У цьому ж напрямку відбуваються трансформації правоохоронних інституцій, ознакою яких є шлях до формування правоохоронця нового типу. Визначальною характеристикою поліцейських сучасності стає гармонійне поєднання компетентності, відповідальності, високого професіоналізму й особистої зрілості. Важливою складовою формування правоохоронця нового типу є орієнтація молоді на службу в поліції.

Професію поліцейського слід розглядати як одну з найбільш соціально значущих в умовах сучасного правового розвитку України. На Національну поліцію України та її працівників покладаються важливі соціальні функції із забезпечення державно-організованого життя. Саме тому поповнення лав поліцейських

свідомими, соціально відповідальними кадрами слід розглядати як один із пріоритетних напрямків розвитку Національної поліції України. При цьому питання ефективної професійної орієнтації молоді ще зі шкільних часів набувають важливого значення та розглядаються як підґрунтя розвитку фахівця у професійному середовищі. Такий підхід повною мірою стосується і майбутніх поліцейських.

Стан дослідження проблеми

Проблематика професійного самовизначення є предметом досліджень багатьох науковців. Так, наукові засади професійної діяльності в нашій країні розробляли Г. Костюк, А. Макаренко, С. Максименко, В. Моляко, В. Роменець, С. Рубінштейн, В. Сухомлинський, С. Шацький та інші. Психолого-педагогічні основи підготовки школярів до вибору професії досліджували К. Абульханова-Славська, О. Грішнова, О. Давидова, А. Ковальова, Е. Рутенбург, Л. Рябова, В. Хільковець та ін. Науковці С. Батишева, Г. Левченко, Д. Сметанін, Т. Тхоржевський, Б. Федоришина вирішували у своїх працях проблеми підготовки учнів до вибору професії у процесі трудового навчання. Крім того, теоретичні аспекти проблеми самовизначення

досліджуються видатними психологами та педагогами сучасності Б. Ананьєвим, Л. Божович, О. Голомштоком, Є. Клімовим, М. Пряжниковим, С. Чистяковою, П. Шавірою та ін.

Питання організації професійної орієнтації учнів загальноосвітніх шкіл і особливостей їхнього соціально-професійного самовизначення аналізувались у працях П. Атутова, Г. Балла, Є. Головахи, О. Капустіної, М. Пряжникова, Б. Федоришина та ін. Питанням соціально-психологічної готовності учнів до свідомого вибору професії присвячено дослідження О. Вітківської, М. Гінзбурга, В. Матвієвського, Л. Мітіної, Г. Резапкіної та ін. Підходи до профорієнтації та моделі її здійснення представлені у працях О. Голомштока, В. Колінько, В. Моргуна, Є. Павлютенкова, К. Платонова, В. Сахарова. У сучасних дослідженнях М. Ковтуна, О. Кульчицької, О. Савченка й інших аналізуються адаптація учнів до умов ринку та професійна орієнтація шкільної молоді на різні види діяльності.

Особливостям формування кадрового потенціалу органів правопорядку та професійно-психологічної підготовки працівників поліції приділяли увагу науковці в межах як юридичних, так і психологічних наук. Традиційно це питання є предметом досліджень юридичної психології. Різним аспектам підбору та підготовки поліцейських кадрів у різні роки присвятили свою наукову діяльність такі відомі вчені, як Д. Александров, В. Андросюк, О. Бандурка, В. Барко, В. Бесчастний, С. Гусаров, О. Джафарова, М. Іншин, Л. Казміренко, А. Ключко, П. Коптев, О. Кудерміна, В. Медведєва, О. Музичук, І. Охрименко, О. Цільмак, С. Яковенко, О. Ярмиш та ін. Однак сьогодні все ж таки існують певні проблемні питання щодо проведення профорієнтаційних заходів і підбору кадрів саме для проходження служби в підрозділах Національної поліції України.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є виокремити на основі аналізу загальнодержавних підходів до здійснення профорієнтаційної роботи серед випускників загальноосвітніх шкіл існуючі проблемні питання щодо вибору професій поліцейського профілю.

Для досягнення мети було поставлено такі *завдання*: 1) розглянути сучасні підходи до здійснення профорієнтаційних заходів серед населення; 2) визначити загальні та спеціальні недоліки у професійному орієнтуванні молоді на вибір професій, пов'язаних зі службою в підрозділах Національної поліції України.

Наукова новизна дослідження

Розглянуто проблемні питання: профорієнтації та професійного відбору кандидатів на службу в органи Національної поліції на посаду слідчого та виокремлено загальні та спеціальні недоліки за всіма напрямками: профінформація, профконсультація, профвідбір та профадаптація.

Виклад основного матеріалу

У Концепції першочергових заходів реформування системи Міністерства внутрішніх справ¹ наголошується на необхідності сформувати стабільний і високопрофесійний кадровий склад органів Національної поліції, який буде здатний належно реагувати на виклики та загрози у сфері внутрішніх справ. Це питання є складовою частиною державної політики, що підтверджується основними положеннями Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки².

Увага державних інституцій все частіше зосереджується на розгляді питань, пов'язаних з організацією належного рівня профорієнтаційної роботи серед молоді для вибору поліцейських спеціальностей. Цей напрямок розглядається як один із перспективних шляхів особистого професійного розвитку. Вирішенню зазначеної проблеми сприяє низка законодавчих і нормативно-правових актів³.

Нагальні проблеми формування особистості працівників Національної поліції України як носіїв нової ідеології сервісної функції

¹ Концепція першочергових заходів реформування системи Міністерства внутрішніх справ : схвал. розпорядженням Кабінету Міністрів (КМ) України від 22.10.2014 № 1118-р.

² Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки : схвал. указом Президента України від 01.02.2012 № 45/2012.

³ Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 : ухвал. Ген. конф. Міжнар. організації праці 23.06.1975 ; Концепція державної системи професійної орієнтації населення : затв. постановою КМ України від 17.09.2008 № 842 : редакція від 17.08.2017 ; Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації : розпорядження КМ України від 04.07.2018 № 469-р ; Положення про організацію професійної орієнтації населення : затв. наказом М-ва праці України, М-ва освіти України, М-ва соціал. захисту населення України від 31.05.1995 № 27/169/79 : редакція від 05.11.2006 ; Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення : постанова КМ України від 21.01.2009 № 28 : редакція від 16.05.2017.

потребують більш ґрунтового аналізу особливостей профорієнтаційної роботи та відбору кандидатів на службу в органи поліції. На існування проблем на стадії професійного визначення вказують реалії сьогодення, а саме:

– плинність кадрів і звільнення поліцейських з різних підрозділів після одного року служби. Варто погодитися з К. Рудой, що персонал органів внутрішніх справ не є сталою величиною, оскільки йдеться про постійну плинність кадрів – процес прийняття на роботу та звільнення з неї відбувається безперервно [1]. Однак статистика останніх років свідчить про занадто високі показники такої плинності, особливо після першого року служби. За даними офіційної статистики, з часу створення патрульної поліції та прийняття на службу понад 13 тисяч поліцейських протягом 2016–2017 років з різних причин звільнилися 1944 особи, або кожен сьомий, з них 643 особи на першому році служби [2];

– наявність значної кількості вакантних посад у різних підрозділах поліції, особливо в сільській місцевості. На неукомплектованості органів внутрішніх справ наголошується і у стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року¹. Станом на січень 2018 року серед 126 тис. штатних посад в органах поліції неукомплектованість становила 17 тис. [3];

– недостатній рівень престижності професії в суспільстві і, як наслідок, зменшення конкурсу під час вступу до ЗВО із специфічними умовами навчання. Невтішна статистика насильства з боку поліцейських також не додає престижу професії. Так, дослідження, яке Харківський інститут соціальних досліджень регулярно проводить з 2004 року (за підтримки Харківської правозахисної групи), свідчить, що оцінна кількість людей, які протягом останніх 12 місяців ставали жертвами навмисного завдання працівниками поліції побиття, страждань чи катувань, зросла до 641 тис. 326 осіб у 2017 році [4];

– зниження в молоді загального рівня мотивації на навчання у ЗВО із специфічними умовами навчання.

Зазначені маркери вимагають звернення уваги суспільства на наявність недоліків у професійному орієнтуванні сучасної молоді. Це стосується як питань, пов'язаних із недостат-

нім загальним орієнтуванням молоді в сучасному професійному середовищі, так і питань орієнтування серед різних напрямків підготовки поліцейських. Крім того, деякі психологічні особливості молоді людини на стадії професійного вибору не завжди сприяють грамотному його здійсненню. Так, вплив великої кількості різноманітних суб'єктивних та об'єктивних факторів, часто конкуруючих і конфліктуючих між собою, призводить до того, що у процесі професійного самовизначення молода людина стикається з великою кількістю ризиків, самостійно подолати які вона не здатна. Тому актуальними є питання цілеспрямованого впливу на процес професійного самовизначення старшокласників і застосування для цього адекватних соціально-педагогічних технологій.

Сьогодні існує велика кількість професій, кожного року з'являються нові, відбувається старіння та відмирання деяких з них. Так, у ході реформ правоохоронних органів у 2015 р. Кабінет Міністрів України відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» ухвалив рішення про створення центрального органу виконавчої влади – Національної поліції, що підпорядковується Міністерству внутрішніх справ України. Це призвело до появи у Класифікаторі професій нової професії – поліцейський. У грудні 2017 року на міжнародній конференції «Освіта та професійне навчання поліцейських» було презентовано модель підготовки сучасних поліцейських [5]. Саме ця модель є системоутворюючим фактором ефективного професіогенезу особистості, результатом якого повинен стати висококваліфікований фахівець своєї справи. Першим кроком у цьому процесі є належним чином організована професійна орієнтація молоді, що допомагає людині бути обізнаною в системі сучасних професій і спеціальностей та визначити свої професійні пріоритети під час здійснення вибору шляху реалізації особистих здібностей, можливостей і бажань.

Професійна орієнтація розглядається науковцями як комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик людини та суспільних потреб [6]. Вона спрямована на досягнення балансу між особистими можливостями, здібностями й інтересами людини та запитом суспільства щодо конкретних видів діяльності. Як зазначають більшість фахівців [7], професійна орієнтація розглядається у двох вимірах, тобто як система та як процес.

¹ Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року : схвал. розпорядженням КМ України від 15.11.2017 № 1023-р.

У педагогічній літературі професійну орієнтацію розглядають як систему, яка має такі основні напрямки або підсистеми: профінформація, профконсультація, профвідбір, профадаптація.

На думку науковців [8], система профорієнтації – це організована, керована діяльність різних державних і громадських організацій, підприємств, установ і школи, а також сім'ї. Вона спрямована на вдосконалення процесу професійного та соціального самовизначення школярів в інтересах особистості й суспільства в цілому.

Процес профорієнтації – це формування та реалізація професійних схильностей молоді під впливом комплексу суспільних умов у період її соціального становлення у школі, професійних навчальних закладах, трудових колективах. За взаємообумовленості, взаємозв'язку та взаємодоповнюваності системи і процесу профорієнтації якісної визначеності їм надає цільова спрямованість чинників: система орієнтована переважно на вирішення проблеми вибору, процес профорієнтації – на професійне становлення особистості [7, с. 165–168].

Профориєнтація є важливою складовою довузівської стадії професіогенезу фахівців. Вона регламентується Конвенцією про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142, ухваленою Генеральною конференцією Міжнародної організації праці в 1975 р., постановами Кабінету Міністрів України «Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення» від 21 січня 2009 р. № 28 і «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» від 17 вересня 2008 р. № 842, Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації» від 4 липня 2018 р. № 469-р, наказом Міністерства праці України, Міністерства освіти України, Міністерства соціального захисту населення України «Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення» від 31 травня 1995 р. № 27/169/79.

Проаналізувавши сучасний стан процесу здійснення профориєнтаційної роботи та професійного відбору кандидатів на навчання у заклади вищої освіти, ми виокремили певні недоліки в її організації на всіх рівнях. На профінформаційному та профконсультаційному рівнях існують такі недоліки:

– молодь не завжди має розгорнуте уявлення про перелік існуючих професій та не

може адекватно розглянути й оцінити потенціал кожної з них. Це стосується також інформації щодо існуючих та неіснуючих професій на вітчизняному ринку праці;

– популяризація деяких професій (програміст, юрист, менеджер, лікар, актор, музикант) і знецінювання інших (бібліотекар, робочі професії, вчитель). Наявність так званих престижних або модних професій знижує рівень індивідуального підходу під час професійного вибору;

– низький рівень можливостей ознайомлення з певними професійними функціями через брак або недостатність інформації про практичну складову професії (відповідь на питання «Що я буду робити, коли оберу цю професію?») знижує вірогідність остаточного прийняття рішення стосовно ЗВО, в якому особа хотіла б навчатися;

– недостатньо ефективний підхід до висвітлення особливостей різних професій у ЗМІ;

– недостатній рівень використання потенціалу професійної освіти, яка об'єднує професійну інформацію, професійну пропаганду і професійну агітацію, наприклад, відсутність у закладах середньої освіти дисциплін, спрямованих на ознайомлення з існуючими як на вітчизняному, так і на міжнародному рівнях професіями;

– недостатня кількість фахівців для проведення результативного професійного консультування для встановлення відповідності індивідуальних особливостей до специфічних вимог тієї або іншої професії; особливо це стосується сільської місцевості.

Останнім етапом профориєнтації є професійна адаптація – активний процес пристосування людини до виробництва, нової соціальної ситуації, умов праці й особливостей конкретної спеціальності. Успіх професійної адаптації є одним з основних критеріїв правильного вибору професії, оцінкою ефективності всієї профориєнтаційної роботи. Для успішної професійної адаптації характерними є збереження та розвиток здібностей до конкретної професії, збіг суспільної та особистої мотивації праці [9, с. 171]. Під час ретельного вивчення цього напрямку профориєнтаційної роботи ми звернули увагу на:

– недостатній рівень урахування схильностей і здібностей кандидатів на навчання в навчально-виховній діяльності;

– малу ефективність заходів, спрямованих на встановлення позитивних міжособистісних зв'язків і формування учнівського колективу;

– недостатній рівень організації життєдіяльності студентів у позааудиторний час;

– низький рівень педагогічно спрямованого впливу мікросередовища ЗВО, що відображає національно-культурні особливості регіону, соціально-професійний склад населення, наявність культурно-дозвільних і спортивно-оздоровчих закладів, громадських і державних організацій, з якими взаємодіють ЗВО;

– брак можливості залучення старшокласників до проведення адаптаційних занять для початківців.

Таким чином, ми вважаємо, що існує ціла низка загальних проблем, що виникають під час проведення профорієнтаційних заходів серед молоді. Вони не оминули і заклади вищої освіти із специфічними умовами навчання. Так, проаналізувавши загальнодержавні підходи до здійснення профорієнтаційної роботи серед випускників загальноосвітніх шкіл щодо професійного вибору взагалі та професій, пов'язаних зі службою в підрозділах Національної поліції України, зокрема, нами було виокремлено деякі загальні та спеціальні її недоліки.

До загальних недоліків нами віднесено:

– відсутність єдиної системи профорієнтаційної роботи в школі (починаючи з молодших класів) щодо ознайомлення учнів з різними видами професій та умовами правильного її вибору;

– низький рівень обізнаності дітей, батьків, учителів щодо наявного суспільного професійного запиту;

– недостатній рівень теоретичних знань учителів з основ профорієнтаційної роботи та відсутність кабінетів профорієнтації в школах;

– недостатній рівень взаємодії між учасниками процесу профорієнтації (вчителями, батьками, дітьми, закладами охорони здоров'я, органами працевлаштування, центрами зайнятості та ін.);

– зниження рівня привабливості для сучасної молоді вітчизняних вишів унаслідок підвищення рівня популяризації отримання вищої освіти за кордоном;

– відсутність індивідуального, диференційованого та поетапного підходу до кожної особистості під час професійного вибору;

– неналежне приділення уваги мотиваційній складовій професійного вибору;

– недостатня психологічна підтримка старшокласника у період остаточної відповіді на питання «Ким бути?» та прийняття рішення про вибір професії;

– відсутність дієвої програми супроводження професійного становлення фахівця;

– відсутність у школах фахівців-профорієнталогів та ЗВО, які б їх готували.

Крім того, необхідно звернути увагу фахівців на: вивчення особистих якостей та мотивації молоді; ефективне використання відповідного психодіагностичного інструментарію для виявлення рівня відповідності особистісних якостей професійним вимогам.

Серед спеціальних недоліків наявні такі:

– недостатня інформованість молоді про особливості різних спеціальностей у межах обраного професійного шляху, наприклад, слідчий, працівник оперативних підрозділів, дільничний офіцер поліції та ін. Молода людина не завжди розуміє різницю між зазначеними професіями;

– відсутність можливості в учнів спробувати себе в різних видах правоохоронної діяльності в межах взаємодії, наприклад, між райвідділом, навчальним закладом, школою та батьками;

– недостатній рівень використання можливостей ЗМІ для адекватного висвітлення різних аспектів поліцейської діяльності.

У цілому можна сказати, що сучасний вітчизняний та міжнародний потенціал профорієнтаційної роботи на сьогодні використовується не в повному обсязі. Тому теперішня система профорієнтаційної роботи з молоддю має ознаки стихійності, односторонності та формальності. Вирішення цієї проблеми потребує розробки та впровадження системи організації та супроводження профорієнтаційної діяльності з населенням щодо поліцейських професій. Як зазначає у своїх дослідженнях О.Цільмак, набуває актуальності розробка Положення про профорієнтаційну діяльність з населенням стосовно поліцейських професій [10, с. 145–151].

Особливо необхідно звернути увагу на процес відбору кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, який є першим етапом підготовки поліцейських. Саме від того, яким чином цей етап буде впорядковано на рівні відповідних нормативно-правових актів (зокрема прописано специфічні умови відбору кандидатів і вступу), безпосередньо залежить рівень професійної підготовки майбутніх поліцейських і формування їх фахових компетентностей [11].

На сьогодні процес відбору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів

для Міністерства внутрішніх справ України, поліцейських і військовослужбовців Національної гвардії України, здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства, нормативних актів Міністерства освіти і науки України та Міністерства внутрішніх справ України. Однак, не зважаючи на наявність відповідної законодавчої бази, як зазначають фахівці [10; 11], існують певні правові, психологічні й організаційні прогалини у процесі відбору кандидатів на навчання до ЗВО із специфічними умовами навчання.

Аналізуючи загальні підходи до здійснення професійного відбору, що передбачає процедуру диференціації кандидатів за ступенем їх відповідності певному виду діяльності й прийняття рішення про їх придатність або непридатність, науковці наголошують на наявності певних проблем [12, с. 33]. Так, серед основних завдань професійного відбору спеціалістів більшість дослідників [13; 14] виокремлюють такі: а) визначити здібність кандидатів до виду праці за станом здоров'я; б) виявити ступінь здатності кандидатів до навчання з конкретної спеціальності; в) скласти довгостроковий прогноз ефективності діяльності спеціаліста [14].

Виходячи з цих завдань, ми виокремили низку наявних суттєвих недоліків: наявність певних прогалин у нормативно-правовому регулюванні професійного відбору; нечіткість та невизначеність критеріїв вивчення кандидатів на навчання; неналежний рівень організації процесу відбору; недосконалість професіографічного опису професій; недостатність часу на всебічне вивчення кандидата; відсутність комплексного гендерного підходу до політики розвитку кадрового потенціалу; відсутність мотиваційного відбору.

Сьогодні відбір кандидатів на навчання здійснюється установами (закладами) Міністерства внутрішніх справ України, територіальними органами (підрозділами) Національної поліції України та приймальними комісіями ЗВО спільно з Центрами рекрутингу Національної поліції України з подальшим направленням особових (навчальних) справ до конкретного ЗВО. Новим суб'єктом кадрових правовідносин у Національній поліції України є Центр рекрутингу Національної поліції України – самостійна структура, що не входить до складу Національної поліції, а також незалежна від політичних та інших впливів. Основною метою новоствореного центру є відбір кандидатів на службу до Національної поліції і технічна допомога у проведенні їх атестації. Він уповноважений займатися пошуком, атес-

тацією, відбором, оцінкою та розвитком кадрів для Національної поліції. Саме територіальні органи (Центри рекрутингу Національної поліції України) готують обґрунтовані висновки щодо доцільності направлення кандидатів на навчання до ЗВО. Тобто саме центр здійснює направлення кандидата на медичну та спеціальну перевірку. У 2018 році фізичний відбір здійснювався на базі обраного закладу вищої освіти.

Аналізуючи нормативні акти, можна побачити, що до особової справи кандидата на навчання крім стандартного набору (заяви, автобіографії, анкети кандидата на навчання, копії документа державного зразка про здобутий освітній (освітньо-кваліфікаційний рівень), фотокарток) додаються також результати проходження в установленому порядку медичних обстежень, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності, психофізіологічного обстеження, перевірки рівня фізичної підготовленості, результати спеціальних перевірок.

Проаналізувавши складові вивчення кандидатів на навчання у ЗВО із специфічними умовами навчання, ми виявили цілу низку проблемних питань: недосконалість нормативно-правових актів; застарілість системи психодіагностики (відсутність спеціальних методик, які б давали можливість вивчити характерологічні особливості, що перешкоджають несенню служби в конкретних підрозділах органів поліції, небажані мотиваційні установки, методик для виявлення тих, хто помилився у виборі професії або роду служби, тощо); низький рівень ефективності попереднього професійного консультування кандидата, результатом чого є нерозуміння особливостей обраної спеціальності; недостатність часу на ретельне соціально-психологічне вивчення кандидата.

Наявністю недоліків характеризується також процедура проведення спеціальної перевірки кандидата на навчання. Серед таких недоліків потрібно виокремити такі: а) існування формального підходу до їх проведення; б) недостатня компетентність і незацікавленість працівників, які здійснюють спеціальну перевірку; в) тривалість і складність процедури спеціальної перевірки кандидатів.

Медична перевірка здійснюється з метою визначення придатності кандидата за станом здоров'я для навчання у ЗВО із специфічними умовами навчання та подальшої служби в поліції. Медичний огляд здійснюється згідно з наказом МВС України від 3 квітня 2017 р.

№ 285 «Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС».

Метою психофізіологічного обстеження кандидатів є визначення індивідуальних психофізіологічних особливостей, які визначають схильність осіб до окремих видів службової діяльності поліцейських, навчання у закладах вищої освіти. На наявність прогалин у цій складовій професійного відбору вказує велика кількість проблем медичного характеру, що виникають як на етапі фізичних випробувань у межах вищу, так і на першому курсі навчання. Серед них слід підкреслити: а) труднощі під час проходження фізичних випробувань (запаморочення, різкий скачок кров'яного тиску, задишка, біль у суглобах тощо); б) велика кількість на першому курсі захворювань, що мають не тільки сезонний характер; в) різке загострення хронічних захворювань.

Здійснення конкурсного відбору кандидатів на навчання у ЗВО із специфічними умовами навчання передбачає вивчення рівня загальнотеоретичної підготовки (результати зовнішнього незалежного тестування, підтвердженого сертифікатами Українського центру

оцінювання якості освіти), рівня фізичної підготовки (складання відповідних нормативів) абітурієнтів і співбесіду щодо готовності до навчання та проходження служби в поліції. Серед проблемних питань необхідно звернути увагу на: а) те, що процедура проведення такого відбору не завжди є зрозумілою кандидатам; б) низький загальний рівень фізичної підготовки кандидатів на навчання.

Висновок

Отже, існуюча система відбору не надає достовірних відомостей про кандидатів на навчання у ЗВО із специфічними умовами, що знижує можливість прогнозування їх успішності та поведінки в різних ситуаціях у процесі навчання. Тому ефективність вирішення вказаних проблемних питань вимагає негайного вироблення дієвої стратегії профорієнтаційної діяльності та якісної процедури відбору, направлення та зарахування молоді на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку працівників для різних поліцейських підрозділів.

Список бібліографічних посилань

1. Рудой К. М. Теоретичні аспекти управління персоналом у роботі підрозділів поліції. *Південно-український правничий часопис*. 2015. № 2. С. 134–137.
2. Вуєць П. Відтік кадрів, побиті авто та махінації з закупівлями. Що показав аудит Нацполіції // Главком : сайт / Українські медійні системи. 26.06.2018. URL: <https://glavcom.ua/publications/vidtik-kadriv-pobiti-avto-ta-mahinaciji-z-zakupivlyami-shcho-pokazav-audit-nacpolicii-508345.html> (дата звернення: 15.11.2018).
3. Іщенко А. Нова поліція і старі проблеми: що не так з правоохоронною реформою // Сьогодні : сайт / Сегодня Мультимедиа. 10.08.2018. URL: <https://www.segodnya.ua/ukraine/novaya-policiya-i-starye-problemy-cto-ne-tak-s-pravoohranitelnoy-reformoy-1161735.html> (дата звернення: 15.11.2018).
4. Кобзін Д., Черноусов А., Коренева К., Колоколова М. Моніторинг незаконного насильства в поліції України (2004–2017 рр.). Харків : Харків. ін-т соціал. дослідж., 2017. С. 101.
5. Пугач В. О. Кваліфікація та компетентності в системі підготовки кадрів для Національної поліції // Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. [за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 24 трав. 2018 р.] / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. спец. фіз. підготовки ф-ту № 2. Харків : ХНУВС, 2018. С. 29–32. URL: http://www.univd.edu.ua/general/publishing/konf/24_05_2018/pdf/5.pdf (дата звернення: 15.11.2018).
6. Сутність, структура та основні поняття професійної орієнтації : лекція / Хмельниц. нац. ун-т. С. 3. URL: https://msn.khnu.km.ua/pluginfile.php/201156/mod_resource/content/0/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F%20%E2%84%961.pdf (дата звернення: 15.11.2018).
7. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.
8. Сахаров В. Ф., Сазонов В. Ф. Профессиональная ориентация школьников. М. : Просвещение, 1982. С. 15.
9. Вітковська О. І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості. *Педагогіка та психологія*. 1998. № 3. С. 171–179.
10. Цільмак О. М. Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія та практика : монографія. Одеса : РВВ ОДУВС, 2011. 432 с.
11. Сокурєнко В. В. Перспективні напрями оптимізації процесу відбору кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що готують поліцейських // Підготовка

поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. [за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 24 трав. 2018 р.] / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. спец. фіз. підготовки ф-ту № 2. Харків : ХНУВС, 2018. С. 44–47. URL: http://www.univd.edu.ua/general/publishing/konf/24_05_2018/pdf/9.pdf (дата звернення: 15.11.2018).

12. Зулунова Г. В. Профорієнтаційна робота в школі. *Начальна школа*. 2011. № 5. С. 31–34.

13. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія та практика професійного психологічного відбору : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 674 с.

14. Приходько Ю. О. Аналіз стану професійного відбору пожежних-рятувальників МНС України на сучасному етапі. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2007. Вип. 2. С. 161–171.

Надійшла до редколегії 16.11.2018

МИЛОРАДОВА Н. Э. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

Представлены результаты анализа общегосударственных подходов к осуществлению профориентационной работы среди молодежи для выбора полицейских специальностей, на этой основе выделены проблемные вопросы на каждом из профориентационных направлений (профинформация, профконсультация, профотбор и профадаптация). Сделан акцент на наличии общих и специальных недостатков в организации и проведении профориентационных мероприятий по профессиональному выбору вообще и профессий, связанных со служением в различных подразделениях Национальной полиции Украины, в частности.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, профессиональный отбор, проблемные вопросы профориентации.

MILORADOVA N. E. PROBLEMATIC ISSUES OF VOCATIONAL GUIDANCE AND PROFESSIONAL SELECTION OF CANDIDATES FOR SERVICE IN THE AGENCIES OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

The author of the article has presented the results of the analysis of national approaches to the implementation of vocational guidance work among young people for the selection of police specialties. On this basis the author has singled out problematic issues in each of the vocational guidance areas (professional information, professional counseling, professional selection and professional adaptation).

A number of general problems of vocational guidance among young people has been considered. The author has emphasized the general and special shortcomings in the organization and conduction of vocational guidance in regard to professional choice in general and professions related to the service in the units of the National Police of Ukraine, in particular. The general shortcomings include both the peculiarities of the organization of vocational guidance (lack of a unified system of vocational guidance work, insufficient level of interaction between the participants in the process of vocational guidance, lack of an individual, differentiated and phased approach to each individual while implementing professional choice, etc.) and its content component (low level of awareness of children, parents and teachers regarding the existing social professional inquiry; improper attention to the motivational component of the profession selection, etc.). The special shortcomings include the following: lack of awareness among young people about the peculiarities of different specialties (an investigator, an employee of operational units, a district police officer, etc.); lack of opportunity to try themselves in different types of law enforcement activities within the framework of interaction, for example, between district police station, educational institution, school and parents; insufficient use of media opportunities to adequately cover various aspects of police activities.

The author has emphasized the necessity of creating an effective strategy of vocational guidance and qualitative selection procedure, referral and enrollment of young people to higher educational institutions with specific learning conditions.

Keywords: vocational guidance, professional personal identity, professional selection, problematic issues of vocational guidance.