

2. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України : Наказ МВС України від 26.01.2016 № 50 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16> (дата звернення: 11.04.2020).

3. Брижак С. М. Актуальні проблеми вдосконалення системи фізичної підготовки курсантської молоді // Проблеми та перспективи спеціальної підготовки правоохоронних органів України : зб. матеріалів круглого столу (Київ, 25 трав. 2017 р.). Київ : Ін-т крим. виконавч. служби, 2017. С. 51–53.

4. Ведерніков В. А. Актуальні проблеми та інноваційні підходи до вдосконалення системи фізичної та спеціальної підготовки співробітників правоохоронних органів // Фізична культура, фізичне виховання різних груп населення : тези доп. XV Міжнар. наук.-практ. конф. Харків, 2015. С. 140–143. URL: http://journals.urau.ua/ksapc_conference/article/view/57714 (дата звернення: 11.04.2020).

Отримано 14.04.2020



УДК 351.74:37

ПАЛЧИНСЬКА Л. Р.,

*курсант I курсу факультету економіко-правової безпеки
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Науковий керівник:

Никифорова О. А.,

*доцент кафедри тактико-спеціальної підготовки
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Уряди і правоохоронні органи сприяють тому, щоб усі посадові особи з підтримання правопорядку добиралися за допомогою належних процедур відбору, володіли відповідними моральними, психологічними та фізичними якостями для ефективного виконання своїх функцій і проходили безперервну і ретельну професійну підготовку.

Підготовка кадрового складу Національної поліції України у ВНЗ зі специфічними умовами навчання.

Компетентна підготовка фахівців для підрозділів Національної поліції відбувається у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання. Вища освіта в системі МВС України в процесі надання освітніх послуг покликана сформувати в особі курсанта – майбутнього офіцера Національної поліції – систему професійних, світоглядних і громадянських якостей, які обумовлені сучасними викликами із необхідності забезпечення особистої безпеки громадян, публічної безпеки суспільства, суспільних інститутів та держави від злочинних посягань.

Рисами правоохоронця, які дають цілісне уявлення про виконання трудових функцій і відображають різні професійно значимі аспекти поведінки співробітника поліції, є 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 [1].

У зв'язку з тим, що система відбору кадрів в органи внутрішніх справ радикально змінилась та відбувається виключно через навчальні заклади, є особливо актуальною *проблема професійної мотивації* при відборі кандидатів на навчання у навчальні заклади системи МВС [2].

Існують певні *прогалини в організації профорієнтації молоді* на поліцейські професії, зумовлені фрагментарністю профорієнтаційних заходів, недостатньою увагою до мотиваційного складника підготовки молоді у ВНЗ МВС України, неоптимальністю системи

профвідбору і професійної адаптації молодих фахівців, відсутністю чітких критеріїв оцінки профпридатності особистості до служби в поліції [3].

Проведення професійно-мотиваційного відбору дасть можливість виявити в кандидатів на навчання умови виховання й розвитку особистості, її професійної спрямованості, емоційно-вольові якості, організаторські здібності, особливості спілкування та поведінки в колективі, готовність до складання Присяги на вірність народу України, укладання контракту про навчання та проходження служби.

У межах оптимізації процесу відбору кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що готують поліцейських, особливої уваги також заслуговують:

- розроблення механізмів забезпечення прозорості відбору кандидатів на навчання;
- упровадження комплексного гендерного підходу до політики розвитку кадрового потенціалу;
- мінімізація можливостей виникнення корупційних ризиків і конфліктів інтересів, що можуть виникати під час відбору кандидатів на навчання;
- стимулювання керівників усіх рівнів до використання нових управлінських практик [4].

Етапи професійного відбору службовців Національної поліції України

Професійна діяльність у підрозділах Національної поліції України ставить високі вимоги до соматичного і психічного здоров'я, здібностей і особистісних якостей людей, які бажають пов'язати своє життя зі службою. Головною характеристикою правоохоронця нового типу має стати гармонійне поєднання високого професіоналізму, особистісної зрілості, соціальної компетентності та моральної спрямованості. Від якості проведеної попередньої відбірної роботи з кандидатами на службу в поліцію залежить успішність їх подальшої професійної діяльності та загалом професіоналізація й гуманізація діяльності поліції, що є одними з пріоритетів її реформування [5, с. 137].

Відбір до Національної поліції України здійснюється в 7 етапів.

Щоб пройти необхідний для поліцейських конкурс, потрібно насамперед заповнити анкету. Якщо ви відповідаєте первинним критеріям, вас запросять на наступний етап. Людина, яка хоче служити в поліції, повинна мати громадянство України, бути старшою за 18 років і володіти українською мовою. Також необхідно мати середню освіту (для молодшого складу) і вищу (для офіцерського складу). Від кандидата буде потрібно знання Конституції України, Закону про Національну поліцію і Закону про протидію корупції. Необхідна також наявність водійського посвідчення категорії «В» (якщо його немає, надається можливість пройти курс навчання водіння).

Наступний етап відбору – військова медична комісія. Необхідно пройти психолога, окуліста, терапевта, отоларинголога, стоматолога, хірурга, невропатолога, гінеколога. Четвертий етап – іспит з фізкультури. Для того, щоб успішно скласти цей іспит, потрібно здати три нормативи на оцінку «задовільно». А потім залишається два заключних етапи конкурсу: тест особистісних характеристик і співбесіда з поліцейською комісією. Саме члени цієї комісії приймають рішення про те, чи можна рекомендувати вас до служби в Патрульній поліції [6].

Проблема неукомплектованості кадрового складу службовців Національної поліції України.

Головна проблема поліцейських – не фізична форма, а професійне вигорання. Чергування, безсонні ночі, стресові ситуації – це може звалити з ніг навіть найсильніших хлопців і дівчат. Спочатку все приходить з ентузіазмом, але його вистачає в середньому на рік. Українцям властиво з ентузіазмом підхоплювати нові ініціативи. Але коли приходить час рутинної роботи для втілення жаданої ідеї, багато опускають руки і спішно ретируються. Справа не тільки в швидко втраченому ентузіазмі, але і в бюрократичній системі, з якою за весь час після реформи так і не зуміли впоратися. Також однією з причин, через які українці не хочуть іти на службу в поліцію, – порівняно невисока заробітна плата і надмірна залежність підлеглих від керівників. Система нарахування зарплати така, що начальство може безперешкодно позбавити опального співробітника половини обіцяних грошей [7].

Незначний рівень оплати праці працівників, зменшення рівня їх соціально-правового захисту, високий рівень недовіри населення поліції роблять професію працівника системи МВС менше привабливою на ринку праці, а отже – і мало конкурентоспроможною, свідченням чого, насамперед є систематичне зменшення конкурсу і на службу, і на навчання у спеціальні ЗВО [1]. Подолання вищезазначених проблем підвищить конкурентоспроможність професії поліцейського, що позначиться на якості кандидатів на відбір на службу в Національній поліції України.

Сучасне українське суспільство оцінює роботу правоохоронців здебільшого у негативних барвах. Засоби масової інформації однобічно висвітлюють роботу міліції, зосереджуючи увагу громадськості на негативних виявах. При цьому не варто забувати про постійне фізичне та психологічне перевантаження правоохоронців, небезпеку для здоров'я і життя, підвищену юридичну відповідальність за свої дії, швидкоплинність кадрів у правоохоронних підрозділах [8].

Перспективи розвитку системи професійного відбору майбутніх поліцейських.

Перспектива реформування та розвитку системи професійного відбору майбутнього поліцейського:

по-перше, заповнення прогалин у профорієнтаційних заходах серед молоді;

по-друге, проведення професійно-мотиваційного відбору кандидатів на навчання в ЗВО зі специфічними умовами навчання;

по-третє, співпраця та лояльність поліції щодо населення України для подолання недовіри до поліції;

по-четверте, регулювання внутрішнього розпорядку в функціонуванні Національної поліції України шляхом реформування стосовно заробітної плати, умов праці, соціального захисту та психологічної підтримки службовців, введення мотивації до плідної праці поліцейських, що позначиться на зменшенні плинності кадрів та зростанні кількості охочих поповнити лави Національної поліції України.

Список бібліографічних посилань

1. Музичук О. М. Професійний відбір кандидатів на службу до ОВС: сучасний стан та шляхи удосконалення. *Форум права*. 2009. № 1. С. 373–377. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2009_1_52.pdf (дата звернення: 20.04.2020).

2. Мартыненко О. А. Детерминация и предупреждение преступности среди персонала органов внутренних дел Украины : монография. Харьков : Изд-во ХНУВС, 2005. 468 с.

3. Швець Д. В. Проблеми здійснення професійного відбору майбутніх поліцейських // Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. спец. фіз. підготовки. Харків, 2017. С. 283–286.

4. 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. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. спец. фіз. підготовки ф-ту № 2. Харків, 2018. С. 44–47.

5. Лефтеров В. О. До проблеми психологічного прогнозу успішності професійної діяльності працівників Національної поліції України // Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів : матеріали круглого столу (м. Кривий Ріг, 10 лют. 2017 р.). Кривий Ріг, 2017. С. 126–128.

6. Тем, хто хоче служити в Национальной полиции // Время : сайт. 09.02.2018. URL: <http://timeua.info/post/kharkov/tem-kto-hochet-sluzhit-v-nacional-noj-policii-10593.html> (дата звернення: 20.04.2020).

7. Крюкова З. Втянуть животы. Почему Нацполиции не хватает новобранцев // Фокус : сайт. 16.04.2018. URL: <https://focus.ua/politics/395797> (дата звернення: 20.04.2020).

8. Рудяк І. В. Соціально-психологічні чинники формування самооцінки жінок-правоохоронців. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2014. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2014_1_21.pdf (дата звернення: 20.04.2020).

Отримано 22.04.2020

