

визначається тим, що, маючи кількісну оцінку альтерированого чинника і його якісну структуру, необхідно мати певну кількісну оцінку адаптивної реакції і якісну структуру системи, що забезпечує її формування.

На підставі вищевикладеного можна зробити **висновки**, що неточність лінгвістичних визначень призвела до необхідності побудови спеціальних ознакових семантичних просторів із введеною в них єдиною мірою зіставлення дії альтерированого чинника і відповіддю на нього адекватної адаптивної поведінки відповідного комплексу елементів динамічного стереотипу, який забезпечує рівноважний стан із середовищем перебування конкретного індивіда, що і є його паспортом придатності до роботи в особливих і екстремальних умовах.

### **Список бібліографічних посилань**

1. Артемьев В. А., Журов М. С., Криводерев В. В. Страх как показатель профессиональной пригодности и методы его классификации. Симферополь ; Харьков : НУВД Украины ; Бланк-экспресс, 2003. 56 с.
2. Бандурка А. М., Друзь В. А. Конфликтология. Харьков : Оригена, 1997. 356 с.
3. Бандурка А. М., Друзь В. А. Психология власти. Харьков : ХНУВД, 1998. 326 с.
4. Воронов А. А. Устойчивость, управляемость, наблюдаемость. М. : Наука, 1929. 336 с.
5. Друзь В. А., Журов М. С., Самсонкин В. Н. и др. Человек в измерениях XX века. Т. 5. М. : Междунар. акад. проблем человека в авиации и космонавтике, 2004. 330 с.
6. Журов М. С., Криводерев В. В. Практическая психология : учеб. пособие. Симферополь ; Харьков : НУВД Украины ; Бланк-экспресс, 2003. 193 с.
7. Пугач Я. И. Основные положения построения семантических пространств для упорядоченного представления результатов исследований // Материалы за IX Международна научна практична конференція «Бъдещето въпроси от света на науката – 2013». София : «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2013. Т. 39. С. 5–14.
8. Труханов Г. Л. Основы общей виктимологии. Харьков : Титул, 2007. 392 с.

*Надійшла до редколегії 14.03.2019*

---

УДК 351.741

**К. П. РУБАН,**

*кандидат юридичних наук, заступник начальника тренінгового центру  
Головного управління Національної поліції в Херсонській області;*

**С. О. САНДЕЦЬКИЙ,**

*старший викладач кафедри спеціальної фізичної та вогневої підготовки  
Херсонського факультету Одеського державного університету внутрішніх справ*

## **ЦІННІСТЬ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ ДЛЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ**

Авторами теорії поколінь є Вільям Штраус і Ніл Хоув, які в кінці ХХ століття вирішили розглянути історію США як послідовність зміни поколінь. Вони створили своє визначення цьому поняттю: сукупність всіх людей, народжених в проміжок часу, що становить приблизно 20 років [1].

Теорія виявилася універсальною для усіх країн. Власне в цьому її значущість та затребуваність. Представники різних поколінь володіють різними системами цінностей, сформованими у різні періоди часу. Основними категоріями, на яких ґрунтується теорія поколінь, є «покоління» і «цінності». У рамках ціннісного підходу в теорії поколінь під «поколінням» розуміється спільність людей, народжених в певний історичний період, сформованих як особистості під впливом загальних факторів навколишнього середовища (соціальних, культурних, економічних і політичних подій, технічного прогресу) і є носіями єдиних цінностей покоління, що знаходяться на підсвідомому рівні особистості [2].

Покоління, що належать до одного архетипу, мають не тільки схожий віковий показник, але і однакові базові установки по відношенню до сім'ї, до ризику, культури; поділяють схожі цінності та схожі колективні характеристики, мають подібну громадянську позицію та обирають схожі життєві траєкторії [2].

У цьому аспекті виключну цінність для рекрутменту (підбору персоналу, у даному випадку майбутніх поліцейських) є те розуміння чого хочуть представники різних поколінь та, що є цінним для них і як вони можуть реалізувати себе.

Використовуючи дослідження Е. Чернишева окреслимо основні типи за теорією поколінь та їх приблизну відсоткову частку у вітчизняній структурі населення (станом на 2015 рік). Представники «Мовчазного» покоління у віці 91–71 років (13 %); значну частку складають представники покоління «Бєбі-бумєрів» у віці 70–51 років (28 %); домінуючим є представники покоління «Х» у віці 50–30 років (32 %); менша частка – представники покоління «У» у віці 29–11 років (17 %) і решта 10 % належать представникам покоління «Z», яке зараз народжується [3].

Зауважимо, що у порівнянні із структурою населення у вітчизняній структурі особового складу Національної поліції є суттєві відмінності. Оскільки у даний час серед поліцейських відсутні представники «Мовчазного» покоління у віці 91–71 років; мізерну частку становлять представники покоління «Бєбі-бумєрів» у віці 60–51 років та вже минають часи, коли домінуючими були представники покоління «Х» у віці 50–30 років. Натомість кількість представників покоління «У» у віці до 29 років зростатиме з кожним роком, а через чотири-п'ять років до них долучатимуться представники покоління «Z».

Відповідно розглянемо найбільш чисельні покоління з цієї теорії, які вже працюють у Національній поліції України, та ті, які, у найближчий час, складатимуть більшість серед поліцейських. Це покоління «Х»: умовно 1963–1984 (1986) років народження та покоління «У»: умовно 1985–2000 (+/- 2003) років народження, і в перспективі покоління «Z» починаючи умовно з 2004 року народження.

Отже, на ринку праці стали з'являтися молоді фахівці, абсолютно не схожі на попередників своїми цінностями і ставленням до роботи. Їх досвідчених старших товаришів охопила паніка: старі методи мотивації перестали працювати, як вести себе з молодими колегами – не зрозуміло.

Теорія поколінь показує: ми дійсно різні, і те, що працювало для одних, не обов'язково буде працювати для інших. Щоб розібратися у тому як людиною (у контексті наших досліджень поліцейським) керують цінності та мотивація, маємо визначитися, які провідні цінності та методи нематеріальної мотивації пріоритетні для представників різних поколінь.

Провідні цінності покоління «Х»: глобальна свідомість (інформування), прагматизм, самостійність і свобода, індивідуалізм, гнучкість і адаптивність, неформальність поглядів, орієнтація на родину, брак патріотизму [2].

Методи нематеріальної мотивації покоління «Х»: перспектива самореалізації і кар'єрного росту, бажання безперервно навчатися, прагнення лідирувати і керувати [2].

Якщо хочете демотивувати представника покоління «Х» – створіть йому умови тотального мікроменеджменту. Коли «Іксів» контролюють на кожному найменшому етапі роботи, це не дозволяє йому довести самостійність та здатність самому знаходити ефективні способи досягнення результату. Тому своїм колегам «Іксам» варто надавати більше простору і відповідальності. Якщо їм знадобиться допомога у чомусь, вони самі про неї попросять [4].

Покоління «У»: умовно 1985–2000 (+/- 2003) роки. Згідно класиці теорії поколінь, усі люди, народжені в період з 1981 по 2000 рр. відносяться до покоління «Ігрек». Але на нашому пострадянському просторі було б правильно виділяти в окрему підгрупу тих, хто народився у період з 1991 по 2000 рр. [2].

«Ігреки» або як ще їх називають «мільеніали» росли в умовах стрімкого розвитку технологій, світ ставав більш відкритим, стиралися кордони, ставала доступною найрізноманітніша інформація. Батьки намагалися дати їм максимум і виростити впевненими в собі людьми. Вони ходили на десятки гуртків, отримували доступ до нових можливостей

і жадали уваги сім'ї. Батьки, поглинені роботою, не завжди могли приділити мілленіалам достатньо часу і періодично намагалися компенсувати це гіперопікою. В результаті покоління «Y» часто залежить від зворотного зв'язку і схвалення, чекаючи цього від керівництва [4].

Що цінують «Y»? Надивившись на батьків, які присвятили своє життя важкій, іноді ненависній роботі, мілленіали вирости з бажанням займатися тільки тим, що подобається. Тому в роботі вони з пристрасстю беруться тільки за те, що їм цікаво, що дає відчуття розвитку і приносить користь.

Як взаємодіяти з «Y»? Якщо хочете, щоб мілленіал був зацікавлений у завданні, поясніть йому, як його виконання впливає на загальний результат команди або колективу. Розуміння своєї ролі та власного вкладу у загальну справу – важливий стимул для «Ігреків». Для мілленіалів важливо знайти своє місце, а не просто роботу. Для них важлива відкрита, доброзичлива, часто майже сімейна атмосфера у колективі. Вони очікують активної комунікації з колегами та начальством.

Провідні цінності покоління «Y»: наївність, патріотизм, уміння підкорятися, бажання негайної винагороди, позитивність, товариськість, творчість, упевненість в собі [2].

Методи нематеріальної мотивації покоління «Y»: реалізація творчого потенціалу, наявність можливості навчання і розвитку, приналежність до відомого бренду [2].

Три основних кар'єрних мети мілленіалів згідно з окремими дослідженнями: 82 % – цікаві виклики і завдання на роботі; 77 % – можливість стати експертом в якійсь конкретній сфері; 74 % – підйом по кар'єрних сходах (навіть більше, це власне, про прагнення мати владу – напевно, так коректніше назвати це бажання) [1].

Для 20 % мілленіалів пріоритетним є будівництво кар'єри. Просто уявіть, кожен п'ятий молодий спеціаліст відповідає, що його мета – кар'єра. Часто також звучить визначення – «самореалізація». Саме тому це покоління із завищеними очікуваннями від своєї роботи. Багато з них швидко розчаровуються і починають часто міняти компанії, навіть сфери діяльності.

Кар'єра для них багато чого значить, навіть незважаючи на те, що немало хто з них будуватиме її за принципом зигзагу: досягати певних висот, а потім перемикатися на іншу сферу діяльності та починати усе спочатку. Це покоління набагато більш амбіційне за своїх батьків: світ змінився, вони швидко опановують нові технології, вже спілкуються інакше і вже не такі емпатичні як покоління «X» (не вміють співпереживати). Поняття емоційного інтелекту (як групи ментальних здібностей, які беруть участь в усвідомленні та розумінні власних емоцій і емоцій оточуючих [5, с. 169]) для багатьох мілленіалів виявляється незрозумілим.

Мілленіали вимірюють кар'єрний успіх наступними показниками: баланс роботи та особистого життя – 44 %; задоволення від роботи – 43 %; зростання заробітної плати – 35 %; досягнення особистих цілей – 27 %; досягнення робочих цілей – 25 %; отримання нових навичок – 24 % [1].

Зауважимо дещо про представників покоління «Y», спираючись на дослідження та результати аналітичного аналізу окремих бізнес-тренерів, зокрема Л. Калабуха [6]. Втім, одразу зауважимо, що під цим поколінням маємо на увазі як-раз таки людей у віці від 18 до 30 років. Оскільки зазначена авторка відносить їх за власним баченням до покоління «Z».

Погоджуємося з тим, що потенційні кандидати до вступу до лав Національної поліції України та ті, хто вже працюють поліцейськими у віці від 18 до 30 років мають такі риси свого покоління мілленіалів, а саме: це люди швидких результатів. Не хочуть працювати без вихідних, щоб отримати 20–30 тис. грн., але не зараз, а можливо через 2 роки. Не розуміють та не хочуть визнавати субординацію.

Не налаштовані на кар'єру і планування. Не визнають графіків, розкладів, не потрібний офіс, не приймають категорично поняття – «ходити на службу», працюють дистанційно, живуть, де хочуть. Хочуть заробляти і отримувати винагороду не за час, проведений на роботі, а за результат.

Кидають навчання у ВНЗ, куди вступили за рекомендаціями батьків, або якщо самі втратили цікавість. Їм навіть в голову не приходить, що диплом потрібно мати. Знають всі

можливості для самоосвіти, і, коли їм потрібно щось дізнатися, мають миттєвий доступ до інформації. Як не дивно, при цьому в них невисокий рівень загальної ерудиції, не володіють базовими знаннями з літератури, географії та історії, як покоління «Х».

Поколінню «Х», щоб щось дізнатися з якогось конкретного питання потрібно було прочитати тонну книг! А їм достатньо натиснути одну кнопку, але вони і цього не роблять. Проте – дуже креативні, вміють швидко обробляти багато різної інформації та видавати несподівані рішення.

При перших же невдачах здаються, безвідповідальні, як в соцмережах, так і по життю – не цей друг, так інший, не ця компанія, так інша. Не розуміють цінність стосунків, не вкладаються в людей.

Вони виростили в атмосфері достатку та любові, звикли до схвалення. Батьки так компенсували нестачу уваги – купували їх прихильність подарунками та не завжди справедливими похвалами.

Не мають конкретних цілей, ні в бізнесі, ні в житті. Нічого не бояться. Можуть з легкістю додати до резюме фото у купальнику. Не з'являються на співбесіди, їм навіть в голову не приходить передзвонити і про це попередити. На всі звинувачення у безвідповідальності – єдина відповідь “Я такий! Я ж вам пояснив, що я забув, проспав, передумав, втратив цікавість! Хіба цього мало щоб зрозуміти?!”

Вони з народження проводили час за екранами моніторів своїх гаджетів. Не розуміють, як грати в команді, що значить почуття ліктя товариша, живуть самі по собі. Індивідуалісти. Покоління «я».

«Ігреки» чекають, що зможуть вирішувати усі питання, що стосуються особистого та професійного життя, на смартфонах і планшетах. 40 % кандидатів-мільеніалів уже готові відгукуватися на вакансії з мобільних пристроїв і чекають дій з боку компаній, кроку назустріч з метою залучити їх та утримати.

Питання навіть не стоїть в тому, що нам можуть не подобатися певні представники покоління «У». Мова йде про те, що їх фізично мало і перебирати особливо нема з кого.

Урахування таких факторів покоління «У» у сфері рекрутменту та HR, багато в чому пов'язане саме з тим, що самі «Ігреки» починають встановлювати свої правила. І ринок праці змінюється, стаючи все більш орієнтованим на кандидатів. Для Національної поліції України ми вже можемо спостерігати, що зміни рекрутменту спостерігаються у залученні до відбору кандидатів можливостей інтернету, соціальних мереж. Певним надбанням стало створення бренду з професії поліцейського, оскільки для покоління «У» це має важливе значення. Втім, одразу зауважимо на досить суттєвому прорахунку під час такої компанії, а саме недостатнє інформування кандидатів про справжній зміст роботи поліцейського. І це у подальшому мало наслідком швидкого відтоку молодих кадрів з лав вітчизняної поліції. Адже вони виявилися не готовими до несення служби, уявляючи її як захопливу пригоду, не маючи планів на майбутнє, і тому з легкістю відмовляючись працювати далі, оскільки це стало їм не цікаво.

Тому окрім, підбору кадрів поліцейських варто зауважити на ще одному з досить болючих питань це їх утримання у подальшому на цій службі. У цьому також значну вагу мають ті цінності та мотивації, які є провідними для представників покоління «У». Особливо значимим для них стає процес професійної адаптації.

У психологічній науці професійна адаптація розглядається як професійне самовизначення, навчання новим умінням і навичкам розвитку професійної самосвідомості. На думку А. А. Налчаджян, професійна адаптація – це, з одного боку, процес, за допомогою якого людина задовольняє свої вимоги і очікування від професії та умов її здійснення, з іншого – відповідність вимогам, діяльності, тим соціальним групам, під контролем і за участю яких протікає професійна діяльність. К. М. Гуревич зазначає, що кожна людина, може в тій чи іншій мірі оволодіти будь-якою професією (або майже будь-якою), однак скільки на це знадобиться сил і часу, залежить від психічних і фізичних можливостей організму [7].

Специфіка професійної діяльності поліцейських характеризується, по-перше, значним обсягом робіт, зміною звичних умов праці, специфічністю професійного спілкування, високою емоційною напруженістю, що тягне складності в адаптації та проходженні служби. По-друге, співробітникам поліції доводиться виконувати оперативно-службові завдання в умовах, ускладнених впливом емоційних і фізичних стресових факторів, пов'язаних із загостренням кримінальної обстановки; напруженістю соціально-економічних відносин, масовими заходами, які загрожують груповими порушеннями громадського порядку. У цих умовах високі вимоги пред'являються не тільки до професійної підготовки співробітників, але і до їх фізичного, психічного і особистісного потенціалу [7].

Розуміння логіки дій, пріоритети, очікування покоління «Х» і «Y» дозволяє відповідним чином вибудовувати процес їх професійної адаптації у поліції, а самим представникам цього покоління – усвідомити себе і свої дії як на роботі, так і в особистому житті.

На підставі сучасних наукових досліджень, а також власного емпіричного вивчення співробітників правоохоронних органів Л. Ю. Нежкиною, І. В. Ярославцевою виділені чотири групи чинників, які сприяють кращому процесу їх адаптації [8].

Перша група чинників пов'язана з особистісними особливостями співробітників, такими як соціальний інтелект, когнітивний контроль в складних ситуаціях, відповідальність при виконанні службових обов'язків, емоційна стійкість, професійна мотивація, самооцінка, здатність встановлювати контакти.

До другої групи віднесені ділові (поведінкові) характеристики – рівень активності особистості при виконанні оперативно-службових завдань; здатність мобілізації у складних ситуаціях; дії, спрямовані на досягнення успіху; вміння змінювати поведінку залежно від ситуації, що склалася; засвоєння соціальних норм поведінки і правил ділової взаємодії.

Третя група факторів включає особливості діяльності служби управління кадрами – професійна орієнтація школярів для вступу в освітні установи МВС, злагодженість організаційного механізму управління процесом адаптації новоприбулих співробітників, об'єктивність ділової оцінки співробітників, гнучкість системи навчання співробітників.

У четвертій групі чинників знаходяться особливості служби – престиж і привабливість професії в цілому, робота з певної спеціальності в конкретному підрозділі; особливості організації праці, що реалізують мотиваційні установки співробітника; наявність відпрацьованої системи впровадження нововведень; позитивний соціально-психологічний клімат в колективі.

Зауважимо, що останнім часом вже звичним стало створення в компаніях спеціальних просторів для відпочинку або навіть роботи. Тому що мілленіали люблять розслаблену атмосферу і приємну робочу ауру (вже такі вони). Багато фірм давно і дуже вірно взяли це собі на озброєння. На сьогоднішній день уявити відділ поліції, де б були такі зони відпочинку для працівників (зелені килимки, м'які пуфи, смакота) ще неможливо. Втім, заперечення того факту, що потенційні кандидати та нові кадри поліції із представників покоління «Y» не хочуть, ба більше не можуть працювати як покоління «X», є залишення проблеми укомплектування Національної поліції України без вирішення.

Також слід окремо наголосити, що як прогнозують дослідники теорії поколінь найпоширеніші захворювання серед мілленіалов будуть пов'язані з депресіями, маніями або фобіями. Тому і з'явилося в соціумі таке поняття, як емоційний інтелект. Людей вчать: усвідомлювати, розпізнавати, відрізняти, рефлексувати свої емоції. Вчать! Тому що самі вони не можуть [9]. Відповідно професійне навчання таких поліцейських стає ширшим та більш специфічним. Окрім того, що їх слід навчити не бути поверхневими, вчити бути професіоналами своєї справи, вмінню процесно підходити до завдань, варто крок за кроком навчати їх емоційному інтелекту.

Підсумовуючи вищезазначене, для самих представників покоління «Y» у лавах Національної поліції України хотілося б зазначити про необхідність вчитися не відкидати, не «іронізувати», не відмовлятися від напрацювань усіх попередніх поколінь.

### Список бібліографічних посилань

1. Теория поколений от X до Z: что нужно знать, чтобы хантить, вовлечь и работать вместе // Potok : блог. URL: <https://blog.potok.io/xyz/> (дата звернення: 15.03.2019).
2. Близнюк Т. П. Теория поколений в управлении персоналом. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2016. Вип. 14. С. 112–117. URL: <http://journals.urau.ua/index.php/2225-6407/article/viewFile/105668/100892> (дата звернення: 15.03.2019).
3. Чернышев Е. Демографический прогноз: Украина уже скоро может исчезнуть как отдельное государство // НАКАНУНЕРУ : сайт. URL: <http://www.nakanune.ru/articles/18461/#sthash.tX6j0T1s.dpuf/> (дата звернення: 15.03.2019).
4. Прокофьева И. Теория поколений: чего хотят от работы представители поколений X, Y и Z? // Happy monday talks : сайт. URL: <https://talks.happymonday.com.ua/teoriya-pokolenij/> (дата звернення: 15.03.2019).
5. Журавлева М. О. Изучение эмоционального интеллекта практических психологов. *Методологія досліджень та сучасні соціальні, економічні і психологічні проблеми розвитку суспільства*. 2011. С. 168–174.
6. Калабуха Л. Покоління X, Y, Z. Теорія поколінь. Кого і як брати на роботу? // Людмила Калабуха. Бізнес-тренер : сайт. URL: <http://www.kalabukha.com.ua/pokolinnya-z-y-x-teoriya-pokolin-koho-i-yak-braty-na-robotu/> (дата звернення: 15.03.2019).
7. Иванова И. А. Теория поколений: проблемы обучения и адаптации молодых специалистов в XXI веке. *Transport Business in Russia*. 2016. № 1. С. 103–105. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/teoriya-pokoleniy-problemy-obucheniya-i-adaptatsii-molodyh-spetsialistov-v-xx-veke> (дата звернення: 25.04.2018).
8. Нежкина Л. Ю., Ярославцева И. В. Личностные и деловые качества сотрудников органов внутренних дел как факторы профессиональной адаптации. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2016. № 3 (71). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-i-delovye-kachestva-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-kak-factory-professionalnoy-adaptatsii> (дата звернення: 15.03.2019).
9. Куликова У. Поколение Y: кто они и как меняют Украину // WORK.ua : сайт. URL: <https://www.work.ua/ru/articles/career/1288/> (дата звернення: 25.04.2018).


Надійшла до редколегії 18.03.2019

УДК 159.9:351.74

**Д. В. ШВЕЦЬ,**

кандидат педагогічних наук, доцент,

ректор Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-1999-9956>

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ І СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ УКРАЇНИ

Обґрунтовано необхідність проведення професійної орієнтації учнівської молоді та здійснення подальшого професійного відбору на службу в Національну поліцію України. Розглянуто зміст понять «професійна орієнтація», «професійний відбір»; визначено етапи професійного відбору.

**Ключові слова:** професійна орієнтація, професійний відбір, органи та підрозділи Національної поліції, учнівська молодь.