

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.

На сьогодні значно зросла особиста значущість правильного вибору професії. Значення професійної орієнтації молоді визначається її роллю в науково-практичному управлінні соціальними процесами в суспільстві, необхідністю співвідношення і задоволення потреби держави в трудових ресурсах, у підготовці фахівців певного профілю відповідно до інтересів, професійної спрямованості та здібностей конкретної людини.

Професійна орієнтація молоді 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 кожного індивіда та потреб ринку праці. Головна мета профорієнтаційної роботи – сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.

На думку дослідників, професійна орієнтація є системою заходів сприяння людині у виборі професії та побудові професійної кар'єри на основі врахування її бажань, інтересів і схильностей, можливостей, здібностей працювати у вибраному виді діяльності. Така система заходів забезпечує науково обґрунтоване управління процесом ознайомлення зі світом професій, свідоме професійне самовизначення людини для задоволення своїх особистих потреб, самореалізації у праці та суспільних потреб у відтворенні трудових ресурсів з урахуванням соціально-економічної й демографічної ситуації в країні.

Завданнями функціонування системи професійної орієнтації є: 1) формування в молоді соціально значущих внутрішніх регуляторів активності (поведінки) у зв'язку з вибором професії та плануванням перспектив професійного шляху; 2) створення умов для соціальної активності у професійному самовизначенні; 3) надання допомоги молоді в адекватному виборі професій; 4) розподіл молоді за професіями, найбільш відповідними інтересам, схильностям, здібностям, первинній трудовій і соціальній підготовленості кожної людини; 5) психологічна підготовка й адаптація молоді до професійного навчання і подальшої трудової діяльності [1].

Професійна орієнтація реалізує ряд особистісних і суспільних функцій:

– соціальну – засвоєння людиною (перш за все дітьми і молоддю) певної системи соціальних норм і цінностей (суспільних, професійних тощо), знань, навичок і вмінь, необхідних для успішного навчання і виконання професійної діяльності;

– психолого-педагогічну – виявлення і формування інтересів, схильностей, здібностей, особливостей людини на користь адекватного вибору професії, оцінки рівня професійної придатності до конкретної діяльності, психологічного забезпечення професійної підготовки, адаптації до праці і т. п.;

– економічну – поліпшення якісного складу працівників (за критеріями професійного, психологічного, соціального характеру), підвищення задоволеності працею, зниження плинності кадрів, збільшення професійної активності працівників, їх зацікавленості в змісті і результатах праці;

– медико-фізіологічну – виявлення обмежень у стані здоров'я та розвитку фізіологічних і психофізіологічних функцій та якостей, важливих для забезпечення певної діяльності, та корекція професійних планів відповідно до функціональних можливостей конкретної людини [2].

Професійна орієнтація оснований на системі заходів щодо розроблення науково-методичних рекомендацій із вибору професії та їх утілення в практичній роботі. Для орієнтації у світі професій суттєве значення мають заходи з реалізації першого компонента профорієнтації – професійної освіти. Це напрям, що включає професійну інформацію (інформування), пропаганду й агітацію, передбачає формування знань про світ професій, про соціально-економічні, психологічні, медико-фізіологічні, санітарно-гігієнічні й інші особливості конкретних видів діяльності, способів та умов оволодіння професією тощо з метою зародження і становлення професійного інтересу, пробудження схильності до тієї чи іншої сфери діяльності.

Професійна орієнтація на службу в правоохоронних органах України – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на особу з метою формування й оптимізації її професійного самовизначення, що базується на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик, потреб кадрового забезпечення відповідних органів і підрозділів. Указана система спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами й можливостями людини та потребами у фахівця з основних видів діяльності Міністерства внутрішніх справ України [3].

Професія поліцейського досить складна і специфічна. Одним із важливих напрямків роботи з персоналом є відбір кандидатів на службу до Національної поліції. Для забезпечення якісного комплектування кадрами останньої, профілактики передчасної втрати здоров'я під впливом різноманітних факторів професійної шкідливості психологічно-деформуючого характеру та запобігання девіантній поведінці у поліцейських, курсантів і слухачів здійснюється професійно-психологічний відбір кадрів до Національної поліції України.

Об'єктами професійної орієнтації є:

– громадяни України з числа цивільної молоді, які виявляють намір проходити службу в органах Національної поліції або навчатися в закладах вищої освіти МВС України і відповідають умовам прийому на службу та навчання;

– працівники поліції та військовослужбовці строкової служби, які виявляють намір навчатися в закладах вищої освіти МВС України, змінити спеціальність, здобути додаткову освіту або підвищити кваліфікацію.

Суб'єктами професійної орієнтації в системі МВС України є:

– органи і підрозділи Національної поліції України, заклади вищої освіти МВС України, центри первинної професійної підготовки, інститути післядипломної освіти, що здійснюють професійне інформування громадян щодо перспектив служби і навчання;

– рекрутингові центри Національної поліції України, що здійснюють відбір кандидатів на службу і навчання;

– центри психіатричної допомоги і професійного психофізіологічного відбору, що здійснюють професійний психофізіологічний відбір кандидатів на службу і навчання.

В основу профорієнтаційної роботи з населенням щодо можливостей служби в Національній поліції і навчання в закладах вищої освіти МВС України покладено певні *принципи*:

– узгодження професійних потреб об'єкта профорієнтації та системи МВС України;

– діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;

– доступність професійної й іншої інформації щодо можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання і працевлаштування;

– обов'язковість проходження професійного відбору кандидатами на службу і навчання;

– добровільність отримання профорієнтаційних послуг на гарантованому державному рівні;

– конфіденційність висновків професійних консультацій і профвідбору, додержання суб'єктами професійної орієнтації норм професійної етики [3].

Організація роботи з професійної орієнтації покладається на керівників органів і підрозділів, у яких передбачається працевлаштування кандидатів, а також на підрозділи роботи з персоналом. Робота з професійної орієнтації носить плановий характер і включається самостійним розділом у план роботи органу, підрозділу поліції. Планування здійснюється з урахуванням поточної й перспективної потреби в кадрах, можливостей конкретних джерел комплектування і необхідності створення конкурсу на заміщення поточних і перспективних вакансій (декілька кандидатів на одну посаду). При цьому аналізується і враховується потреба в кадрах, пов'язана зі зміною штатної чисельності, переміщенням працівників по службі, направленням на навчання, звільненням, а також необхідністю задоволення потреб у кадрах [4].

Професійний відбір (добір) становить сукупність заходів професійно-діагностичного обстеження об'єктів профорієнтаційної роботи, що спрямована на визначення професій і

видів діяльності, до оволодіння якими найбільш придатна конкретна особа. Добір здійснюється на підставі Переліку робіт, де є потреба в професійному доборі, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України і Державного комітету України по нагляду за охороною праці.

Професійний відбір включає в себе систему психодіагностичного обстеження особи, яка спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. Професійний відбір – це процес виділення з наявної сукупності претендентів на навчання чи наступну професійну діяльність конкретних осіб на основі діагностики індивідуальних властивостей відповідно до нормативних характеристик професії, що визначають придатність до умов трудової діяльності в органах Національної поліції. Нині професійний відбір на службу в Національну поліцію України складається з кількох послідовних етапів, що становлять певний вид професійного відбору і на кожному з яких за певними критеріями вирішується питання готовності кандидата до навчання і служби. Рішення про непридатність кандидата, прийняте на будь-якому етапі, як правило, припиняє подальшу процедуру обстеження, тобто кожний етап професійного відбору є цілком самостійним щодо ухвалення рішення про професійну придатність.

На *першому етапі* професійного відбору проводиться соціально-правовий відбір, що полягає в перевірці відповідності кандидата визначеним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в армії та ін.), правовим і морально-етичним нормам (лояльність до обраної професії, відсутність негативних біографічних даних, компрометуючих учинків, зв'язків, порушень закону). Цей етап здійснюється кадровими апаратами на основі попередньої бесіди з кандидатом, вивчення анкетних даних і характеристик із попереднього місця роботи, навчання або служби, спеціальної перевірки близьких родичів, а також іншого соціального оточення з використанням їх специфічних методів ознайомлення й оцінки кандидата, регламентованих відповідними нормативними документами [1].

На *другому етапі* професійного відбору здійснюється медичний відбір, що полягає у вивченні соматичного і психічного здоров'я кандидата і спрямований на виявлення явної чи прихованої патології, що перешкоджає несенню служби. Окремо в медичному відборі, у зв'язку з його особливою значущістю, виділяється психіатричний аспект, який полягає в поглибленому дослідженні психічної сфери кандидата з метою виявлення різноманітних форм нервово-психічної патології. Протипоказаннями на цьому етапі є хвороби нервової системи, органів чуття і психічні розлади. Медичний відбір здійснюється відповідними військово-лікарськими комісіями (ВЛК МВС, ГУНП) [4].

Третім етапом професійного відбору є психофізіологічний відбір, більшою мірою орієнтований на виявлення особливостей нервової системи і психодинамічних властивостей кандидата, ніж на визначення професійно важливих якостей. Психофізіологічне обстеження проходять усі кандидати як на службу в Національну поліцію, так і на навчання у ЗВО МВС України, яке здійснюється відповідними інстанціями на основі методик, затверджених наказами МВС України.

На *четвертому етапі* професійного відбору кандидатів на навчання здійснюється освітній (конкурсно-екзаменаційний) відбір.

У такий спосіб професійний відбір – це спеціально організований дослідницький процес для виявлення і визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня й можливостей формування медичної, психофізіологічної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання складних, відповідальних професій або на заміщення відповідних вакансій. Виходячи з цього, вирішується питання про надання переваги тим особам, які мають високий, відповідний певним статистично встановленим нормативам рівень (оцінку) професійно важливих властивостей та якостей і сприятливі перспективи їх розвитку, а тому можуть бути розглянуті як потенційно більш корисні працівники стосовно того чи іншого виду праці. Профвідбір ґрунтований не тільки на якісних, але й на достатньо чітких кількісних критеріях та оцінках професійної придатності [3].

Отже, узагальнюючи викладене вище, важливо підкреслити, що поєднання професійної орієнтації серед учнівської молоді та проведення професійного відбору дозволить забезпечити Національну поліцію компетентними і кваліфікованими кадрами.

Список бібліографічних посилань

1. Самоукин А. И., Самоукина Н. В. Выбор профессии: путь к успеху. М. : Логос, 2003. 135 с.
2. Черникова Т. В. Профориентационная поддержка старшеклассников : учеб.-метод. пособие. М. : Глобус, 2006. 251 с.
3. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається : наказ М-ва освіти України, М-ва праці України, М-ва у справах молоді та спорту України від 02.06.1995 № 159/30/1526 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95> (дата звернення: 07.04.2019).
4. Головіна І. Ф. Психологічні засади професійної орієнтації молоді на службу в органах внутрішніх справ України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06. Харків, 2013. 249 с.
5. Прикладна психологія праці. Професійний відбір // Stud.com.ua : сайт. URL: https://stud.com.ua/64992/psihologiya/prikladna_psihologiya_pratsi (дата звернення: 07.04.2019).

Надійшла до редколегії 10.04.2019