

**УДК: 349.2**

**Гарбузюк К. Г.,**

*кандидат юридичних наук, декан факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ПРОФОРІЕНТАЦІЙНА РОБОТА В СИСТЕМІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

*Актуальність статті полягає в тому, що розбудова України як сучасної, потужної держави – з надійною і конкурентоспроможною економікою, з ефективним і дієвим механізмом публічного управління, із розвиненим громадянським суспільством – неможлива без формування якісного кадрового потенціалу. Кадровий потенціал є однією із необхідних і дуже важливих умов стабільності, належного функціонування і розвитку, як держави та суспільства в цілому, так і їх окремих інститутів. А тому не дивно, що останнім часом особлива увага приділяється питанням формування кадрового потенціалу. З огляду на зазначене, з метою комплексного обґрунтування особливого місця профорієнтаційної роботи в системі кадрового забезпечення в органах Національної поліції України, проведемо дослідження сутності профорієнтації, з'ясуємо її завдання та функції, проблеми здійснення означеної роботи та можливі шляхи їх вирішення. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, розкрито сутність та зміст профорієнтаційної роботи в системі кадрового забезпечення в органах Національної поліції України. Важливість та необхідність удосконалення нормативно-правового базису профорієнтаційної роботи у системі кадрового забезпечення органів і служб органів національної поліції обумовлюється відсутністю належного рівня якості та ефективності взаємодії між закладами освіти та практичними підрозділами поліції. Зроблено висновок, що профорієнтаційна роботи є вагомою та необхідною складовою системи кадрового забезпечення Національної поліції України, однак на сьогодні її здійснення має ряд проблемних моментів, як на нормативно-правовому, так і науково-теоретичному рівнях. Розв'язання цих проблем має розпочатися із вироблення консолідованого підходу до розуміння місії та концептуальних основ профорієнтації як інструменту зміцнення і розвитку кадрового потенціалу органів і служб Національної поліції.*

**Ключові слова:** профорієнтація, кадрове забезпечення, Національна поліція України, кадри, законодавство.

**Актуальність теми.** Розбудова України як сучасної, потужної держави – з надійною і конкурентоспроможною економікою, з ефективним і дієвим механізмом публічного управління, із розвиненим громадянським суспільством – неможлива без формування якісного кадрового потенціалу. Кадровий потенціал є однією із необхідних і дуже важливих умов стабільності, належного функціонування і розвитку, як держави та суспільства в цілому, так і їх окремих інститутів. А тому не дивно, що останнім часом особлива увага приділяється питанням формування кадрового потенціалу. З огляду на зазначене, з метою комплексного обґрунтування особливого місця профорієнтаційної роботи в системі

кадрового забезпечення в органах Національної поліції України, проведемо дослідження сутності профорієнтації, з'ясуємо її завдання та функції, проблеми здійснення означеної роботи та можливі шляхи їх вирішення.

**Стан дослідження.** Сутність та зміст проведення профорієнтаційної роботи у різних сферах суспільного життя у своїх наукових працях розглядали: В.В. Безсмертна, О.В. Арзамасова, А.І. Турчинов, С.Б. Іваницька, І.В. Бурачек, В.В. Дашенко, Н.Я. Чемера, Л.А. Бичікова, Д.В. Швець, А.М. Ключко, І.Є. Руколайніна та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових напрацювань, питання профорієнтаційної роботи в системі кадрового забезпечення в органах Національної поліції України все ще залишається малодослідженим.

**Саме тому метою статті є:** з'ясувати сутність профорієнтаційної роботи в системі кадрового забезпечення в органах Національної поліції України

**Виклад основного матеріалу.** Важливість та актуальність проблематики профорієнтаційної роботи у сучасному суспільстві, обумовлює наявність низки дослідницьких позицій щодо розуміння поняття та сутнісного змісту профорієнтації. Так, Л.Г. Штика вважає, що професійна орієнтація – це комплекс просвітницьких, психолого-педагогічних, соціальних, економічних заходів, спрямованих на оптимізацію вибору професії відповідно до вроджених і набутих якостей людини. Це один з інститутів індивідуальної професіоналізації. Профорієнтаційні заходи, стверджує Л.Г. Штика, включають: інформування людини про особливості даної професійної діяльності, тестування з метою визначення профпридатності (шляхом виявлення ключових психо-фізіологічних та соціо-психологічних характеристик, зіставлення їх з визначеними для даної професійної діяльності показаннями та протипоказаннями, професійно важливими якостями) та формування рекомендацій щодо вибору професії, подальшого супроводу на шляху індивідуальної професіоналізації [1, с. 598]. Д.В. Швець під професійною орієнтацією молоді розуміє комплексну науково обґрунтовану систему 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, на думку науковця, – сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення. 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 [2, с. 76].

Н.Я. Чемера та Л.А. Бичікова, досліджуючи роль професійної орієнтації у формуванні кадрового потенціалу, не наводять визначення профорієнтаційної роботи, однак визначають її мету, до якої належить, на їх думку, сприяння розвитку конкурентоспроможності спеціаліста та робітника

на ринку праці; досягнення вільно обраної високопродуктивної зайнятості висококваліфікованого кадрового потенціалу; запобігання вимушеному безробіттю та досягнення високої ефективності виробництва [3, с. 334].

Слід відзначити, що окрім доктринальних та навчальних джерел, періодичних наукових видань, визначення поняття профорієнтації (профорієнтаційної роботи) також можна знайти й у офіційних документах, де вона тлумачиться як: комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні [4]; комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці [5]; комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності [6]; науково обґрунтована система форм, методів, засобів впливу на особу для сприяння її професійному самовизначенню на основі врахування стану здоров'я, освітнього і професійно-кваліфікаційного рівнів, інтересів, здібностей, індивідуальних, психофізіологічних особливостей та потреб галузей економіки [7].

Отже, враховуючи вище викладене, можемо дійти наступних висновків:

– по-перше, існує досить багато точок зору щодо того, що являє собою професійна орієнтація чи профорієнтаційна робота. В цілому, на нашу думку, усі дослідницькі позиції з цього приводу можна розділити на два загальні підходи до розуміння профорієнтації: широкий та вузький. Відмінність між цими двома підходами полягає у тому, що прибічники першого (тобто широкого) підходу відносять до профорієнтаційної роботи професійне навчання і професійний відбір. Представники другого (вузького) підходу більш обережно підходять до визначення складових профорієнтації, зокрема вони пов'язують професійне навчання та професійний відбір із професійною орієнтацією, втім прямо до складу останньої не включають. Наприклад, І.М. Совгір у своїх працях стверджує, що професійний відбір не може бути складовою професійної орієнтації, оскільки відрізняється від неї цілим рядом суттєвих ознак і складає самостійну стадію використання трудових ресурсів. 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 професійна орієнтація передбачає активні дії не тільки спеціально уповноважених органів, але й безпосередньо зусиль особи щодо вибору місця й виду застосування своїх здібностей до праці. Професійному відбору здебільшого властиві активні дії наймача стосовно вибору найбільш придатного за своїми якостями і ознаками майбутнього працівника підприємства, установи чи організації [8, с. 262]. Тобто професійне навчання та професійний відбір (або добір), все ж таки не є складовими професійної орієнтації, вони являють собою самостійні підсистемами більш загального та масштабного механізму формування кадрового потенціалу. І навчання, зокрема професійне, і добір

кадрів можуть і мають перетинатися із профорієнтаційною роботою, однак, у той же час, навчання та професійний добір, можуть і не мати яскраво вираженої профорієнтаційної ознаки, і зводиться лише до сухої процедури викладення відповідних навчальних дисциплін або, якщо йдеться про добір, – до визначення відповідності характеристик особи вимогам, що пред'являють до роботи на відповідних посадах.

З огляду на зазначене можемо виокремити одну із суттєвих проблем профорієнтаційної роботи у системі кадрового забезпечення в органах Національної поліції України – це відсутність грамотного поєднання професійної орієнтації із навчанням та професійним добром. Досить часто як професійне навчання, так і професійний відбір здійснюються, так би мовити, суто механічно, без спрямування на забезпечення: професійного самовизначення особи (осіб), формування у неї відповідної мотивації та професійних покликів. Як наслідок на роботу в органи поліції досить часто потрапляють особи, які, навіть володіючи необхідними професійними знаннями та навичками, не мають чіткого уявлення про специфіку та реальні складнощі даної професійної діяльності, до кінця не розуміють своєї соціальної місії, мають викривлену мотивацію чи взагалі не можуть її сформулювати тощо;

– по-друге, відсутність чітко сформульованого єдиного підходу до розуміння мети та завдань профорієнтаційної роботи в органах Національної поліції України, що знову ж таки призводить до плутанини у питаннях співвідношення професійного навчання, професійного добору та професійної орієнтації. Пропонуємо в якості мети профорієнтаційної роботи в органах Національної поліції визначити наступне: зміцнення та розвиток кадрового потенціалу органів і служб Національної поліції України шляхом сприяння професійному самовизначенню громадян як потенційних поліцейських, формуванню у них відповідних позитивних мотивів та життєвих настанов, виявленню їх професійних здібностей та схильностей;

– по-третє, на сьогодні в Україні відсутні чітко сформульовані концептуальні засади організації, здійснення та розвитку профорієнтаційної роботи як елементу системи кадрового забезпечення органів Національної поліції України. Концепція (лат. *conceptio* – сприйняття) – це спосіб розуміння, трактування процесів або явищ; система доказів певного положення, сукупність поглядів на окремий предмет дослідження, доктрина, теоретичний напрям або підхід, провідна ідея; форма провідного ідейного задуму при формуванні державної політики або розробленого і затвердженого в установленому порядку документа. Як провідний ідейний задум концепція визначає стратегію дій у здійсненні реформ, програм, планів дій здебільшого на національному рівні. У цьому разі концепція слугує основою для прийняття рішень і вирішення конкретних завдань [9, с. 342; 10]. Тобто, визначення концептуальних засад профорієнтаційної роботи в механізмі кадрового забезпечення органів і служб поліції – це формулювання ключових ідей, визначення основоположного задуму, що є основою профорієнтаційної роботи. Концепція має відображати загальне розуміння офіційною владою суспільної місії профорієнтації та її ключових проблем на сучасному етапі суспільного життя, бачення шляхів їх розв'язання та перспектив подальшого розвитку профорієнтаційної роботи як інструменту кадрового забезпечення органів Національної поліції України.

На основі концептуальних засад має бути вироблена відповідна стратегія поведінки (дій) щодо вирішення наявних проблем і реалізації визначених у концепції ідей та цілей. Слід відзначити, що в Україні є Концепція державної системи професійної орієнтації населення, метою якої є забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом та конкурентоспроможності національного ринку праці [11]. Однак, ця концепція була прийнята ще 12 років тому, і хоча значна частина її положень є актуальними й сьогодні, вона враховує специфіку служби в органах поліції проблеми і потреби кадрового забезпечення даного державного органу. Певним чином вирішує означені питання план заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення, затверджений розпорядженням КМУ від 04.07.2018 р. № 469-р [11], однак у повній мірі не знімає актуальності питання щодо розробки концептуальних засад професійної орієнтації у системи кадрового забезпечення поліції. Доцільним вбачається розробка концепції кадрового забезпечення Національної поліції України, в якій окремий розділ присвятити саме профорієнтаційній роботі. Такий підхід дозволить поглянути на проблематику і перспективи розвитку професійної орієнтації не ізольовано, а у єдності з іншими елементами та аспектами кадрового забезпечення в органах національної поліції;

- по-четверте, спрямування профорієнтаційної роботи переважно на молодь, а саме на учнів шкіл та студентів. Вивчення змісту наукових праць свідчить про те, що більшість дослідників зосереджує свою увагу на проблематиці зміцнення кадрового потенціалу Національної поліції за рахунок учнівської та студентської молоді. Зрозуміло, що саме належним чином мотивована молодь із відповідною активною життєвою позицією є одним із ключових джерел поповнення кадрів органів і служб поліції. Однак, не менш важливим питанням є професійна орієнтація дорослого населення, при цьому йдеться як про потенційних, так і діючих працівників поліції. Очевидно, що підходи до профорієнтаційної роботи із різними категоріями дорослого населення можуть і мають відрізнятись від тих, що застосовуються у роботі із учнівською і студентською молоддю;

- по-п'яте, відсутність належного нормативно-правового підґрунтя з питань профорієнтаційної роботи в системі кадрового забезпечення в органах Національної поліції України. Слід відмітити, що однією із причин такої ситуації є незначна увага наукової спільноти саме до проблематики законодавчого забезпечення професійної орієнтації в поліції. Більшість дослідників зосереджуються у своїх міркуваннях на культурних, психологічних, педагогічних, соціально-економічних аспектах профорієнтаційної роботи, важливість яких є незаперечною, однак разом із тим не можна забувати, і про необхідність належного унормування зазначеної роботи, що є запорукою її цілеспрямованості та послідовності. Зрозуміло, що законодавство не може і не має чітко регламентувати профорієнтаційну роботу в системі кадрового забезпечення органів національної поліції, однак воно повинне визначати ключові завдання, принципи, напрямки та форми реалізації досліджуваної роботи. Крім того не слід забувати, що однією із сторін профорієнтації є державні та (або)



муніципальні органи, підпорядковані їм установи, заклади, організації, діяльність яких має здійснюватися на підставі, порядку та межах, визначених законодавством. Визначення на законодавчому рівні меж, пріоритетів та векторів профорієнтаційної роботи в системі кадрового забезпечення національної поліції сприятиме: запобіганню розпорошенню зусиль і ресурсів, підвищенню ефективності профорієнтаційних заходів, концентрації діяльності на найбільш актуальних напрямках та з використанням найбільш дієвих форм і засобів.

Важливість та необхідність удосконалення нормативно-правового базису профорієнтаційної роботи у системі кадрового забезпечення органів і служб органів національної поліції обумовлюється відсутністю належного рівня якості та ефективності взаємодії між закладами освіти та практичними підрозділами поліції.

**Висновок.** Отже, підсумовуючи вище викладене, можемо констатувати, що профорієнтаційна роботи є ваговою та необхідною складовою системи кадрового забезпечення Національної поліції України, однак на сьогодні її здійснення має ряд проблемних моментів, як на нормативно-правовому, так і науково-теоретичному рівнях. Розв'язання цих проблем має розпочатися із вироблення консолідованого підходу до розуміння місії та концептуальних основ профорієнтації як інструменту зміцнення і розвитку кадрового потенціалу органів і служб Національної поліції.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. К.: НАДУ, 2010. 820 с.
2. Швець Д. В. Особливості профорієнтаційної роботи та професійного відбору на службу в Національну поліцію України. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України: зб. наук. праць / МВС України, Харківський нац. ун-т внутрішніх справ; Кафедра тактичної та спеціальнофізичної підготовки фак. № 2. Харків: ХНУВС, 2019. С. 75–79.
3. Чемера Н. Я., Бичікова Л. А.. Професійна орієнтація як основа формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу. *Вісник Хмельницького національного університету*, 2010, № 5, Т. 4, с. 333–337.
4. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається: наказ Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства у справах молоді і спорту України № 159/30/1526 від 02.06.95 р.
5. Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення: наказ Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства соціального захисту населення України № 27/169/79 від 31.05.1995 р.
6. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: постанова КМУ від 17 вересня 2008 р. № 842.
7. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV.

8. Совгір І.М. Щодо визначення змісту професійної орієнтації. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2005. № 30. С. 260–265.

9. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.

10. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди ; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

11. Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Розпорядження КМУ від 04.07.2018 р. № 469-р.

**K. Harbuziuk**

### **CAREER GUIDANCE WORK IN THE STAFFING SYSTEM IN THE BODIES OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE**

*The relevance of the article lies in the fact that the development of Ukraine as a modern, powerful state – with a reliable and competitive economy, with an efficient and effective mechanism of public administration, with a developed civil society – is impossible without the formation of high-quality personnel potential. Personnel potential is one of the necessary and very important conditions for stability, proper functioning and development of both the state and society as a whole, as well as their individual institutions. And therefore it is not surprising that recently special attention is paid to the issue of personnel potential formation. In view of the above, in order to comprehensively substantiate the special place of career guidance work in the personnel support system of the National Police of Ukraine, we will conduct a study of the essence of career guidance, find out its tasks and functions, the problems of carrying out the specified work and possible ways to solve them. The article, based on the analysis of the scientific views of scientists, reveals the essence and content of career orientation work in the personnel support system of the National Police of Ukraine. The importance and necessity of improving the regulatory and legal basis of career guidance work in the personnel support system of national police bodies and services is due to the lack of an appropriate level of quality and efficiency of interaction between educational institutions and practical units of the police. It was concluded that career guidance work is an important and necessary component of the staffing system of the National Police of Ukraine, however, its implementation today has a number of problematic aspects, both at the normative and legal, and at the scientific and theoretical levels. Solving these problems should begin with the development of a consolidated approach to understanding the mission and conceptual foundations of career guidance as a tool for strengthening and developing the personnel potential of the National Police bodies and services.*

**Keywords:** career guidance, staffing, National Police of Ukraine, personnel, legislation.