

професійно важливі темпераментні та характерологічні властивості; б) психодіагностику рівня суб'єктивної готовності до оперативно-розшукової діяльності, яка ґрунтується на сформованості сфери потреб, інтересів та цінностей індивіда.

Список літератури: 1. Шадриков В. Д. Способности, одаренность, талант / В. Д. Шадриков // Развитие и диагностика способностей. – М. : Наука, 1991. – С. 5–17. 2. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – 2-е изд. – М. : Педагогика, 1976. – 416 с. 3. Лейтес Н. С. Динамическая сторона психической активности и активированность мозга / Н. С. Лейтес, Э. А. Голубева, Б. Р. Кадыров // Психофизиологические исследования интеллектуальной саморегуляции и активности. – М. : Медицина, 1980. – С. 114–134. 4. Дружинин В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – М. : Лантерна Вита, 1995. – 296 с. 5. Психологические и психофизиологические особенности студентов / под ред. Н. М. Пейсахова. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1977. – 328 с. 6. Бовин Б. Г. Проведение психологического отбора в высшие школы милиции на основе определения интеллектуально-мотивационной готовности к обучению / Б. Г. Бовин. – М. : ЦНИЛ МВД, 1989. – 128 с. 7. Друкер П. Ф. Управление, нацеленное на результаты / пер. с англ. ; П. Ф. Друкер. – М. : Наука, 1994. – 412 с. 8. Крутецкий В. А. Психология : [учеб. для студ. пед. вузов] / В. А. Крутецкий. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1986. – 336 с. 9. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики / Б. В. Кулагин. – Л. : Медицина, 1984. – 216 с. 10. Столяренко А. М. Экстремальная психопедагогика / А. М. Столяренко. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 232 с. 11. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б. М. Теплов. – М. : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1961. – 535 с.

Надійшла до редколегії 22.04.2011

Рассмотрены психологическая готовность к деятельности оперуполномоченного уголовного розыска, диагностика общих способностей как основы готовности работника органов внутренних дел к оперативно-розыскной деятельности.

Psychological readiness for the activity of operative of criminal investigation department, diagnostics of the general capabilities as a basis of readiness of law-enforcement officer to the operative-search activity are considered.

УДК [351.743:331.108.37](477)

В. С. Селюков

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В ОРГАНИ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ЯК ЗАПОРУКА КВАЛІФІКОВАНОЇ ТА ДІЄВОЇ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ

Розглянуто та проаналізовано різні визначення професійного відбору кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України, наведено власне визначення поняття. Визначено основні завдання та сутність поняття професійного відбору в Міністерстві внутрішніх справ України.

Ефективна, високоякісна діяльність сучасних органів та підрозділів внутрішніх справ України щодо виконання покла-

© Селюков В. С., 2011

дених на них службових обов'язків неможлива без професійного, кваліфікованого та компетентного особового складу даної складової правоохоронної системи. Стан забезпечення правоохоронних органів професіоналами прямо залежить від професійного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України. Належним чином організований процес професійного відбору майбутніх працівників Міністерства внутрішніх справ України – запорука їх високої боєздатності та дієвості, реальної спроможності своєчасно й компетентно виконувати поставлені перед ними завдання.

Професія міліціонера є досить складною та специфічною за своєю сутністю, правоохоронців дуже часто супроводжують різноманітні негативні явища, подолання яких потребує від працівника досить стійкого характеру, міцного здоров'я, як фізичного, так і психічного, морально-психологічної загартованості і досить широкого спектра морально-вольових якостей. Тому й вимоги до працівників органів внутрішніх справ при прийнятті на службу (навчання) відповідні. «Дослідження свідчать, що успіх виконуваної правоохоронцями роботи значною мірою залежить від багатьох індивідуально-психологічних якостей і вмінь. Працівники ОВС мають бути наділені такими рисами: самоконтроль, високе самовладання, здатність приймати оперативні рішення, управляти службовими операціями, поведінкою та емоціями. Доведено, що вміння долати почуття страху й невпевненості, концентрувати увагу та мобілізувати сили для виконання поставленого завдання є найважливішими в роботі правоохоронця» [1]. Наведене свідчить про важливу роль функції відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України, яка є ключовою у забезпеченні кадрового корпусу Міністерства внутрішніх справ України працівниками з належною підготовкою та особистими якостями, спроможними виконувати функціональні обов'язки, покладені на них суспільством та державою, на належному рівні.

Діяльність міліції не може бути плідною, якщо її працівники будуть людьми некомпетентними, не вмітимуть які не вміють приймати професійні рішення, виявляться неспроможними брати на себе відповідальність за них в швидкоплинній, складній оперативній обстановці, йти на оперативний ризик. Численні факти свідчать про те, що закон нічого не вартий, якщо він знаходиться в незграбних руках непрофесіоналів. Водночас професіоналами не народжуються, ними стають [2, с. 228].

Сьогодні потребує більш чіткого та конкретного вирішення гострої проблеми підвищення професіоналізму працівників правоохоронних органів. Останнє, у свою чергу, включає не тільки сукупність психофізіологічних параметрів, а й наявність

у особистості певного набору якостей, які повинні відповідати специфіці праці, наявність особистісних та ділових якостей.

Головна мета комплектування особового складу органів внутрішніх справ полягає у раціональному розподіленні та використанні на службі новопризначених працівників, своєчасному висуванні найбільш здібних працівників на вищі посади, раціональному поєднанні досвідчених та молодих працівників на відповідних ділянках роботи [3, с. 271]. Отже, сам процес комплектування органів внутрішніх справ України підготовленим особовим складом містить декілька основних етапів: 1) визначення кадрових потреб у працівниках; 2) визначення та аналіз найбільш підходящих джерел заміщення посад рядового та начальницького складу; 3) відбір, вивчення та розміщення кадрів.

Підрозділам по роботі з особовим складом спільно з галузевими службами доцільно визначити поточну (в межах року) та перспективну (протягом п'яти років) потребу органів внутрішніх справ України у працівниках рядового та начальницького складу, мати дані про джерела поповнення органів внутрішніх справ особовим складом. Вихідними даними при визначенні потреб у працівниках можуть бути наступні:

- штатна чисельність, існуючий некомплект, кількість осіб рядового та начальницького складу, що підлягають звільненню на пенсію та звільненню у зв'язку із закінченням строку контракту;
- зміна чисельності рядового та начальницького складу у зв'язку з організаційно-штатними заходами;
- кількість осіб, яких направляють на денну форму навчання до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України, на курси перепідготовки (післядипломну підготовку для отримання другої спеціальності);
- кількість осіб молодшого начальницького складу, які можуть бути призначені на посади середнього начальницького складу та висунуті до присвоєння першого спеціального звання середнього начальницького складу[4, с. 43].

Основними джерелами заміщення посад у Міністерстві внутрішніх справ України виступають випускники вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України, особи які пройшли навчання на курсах початкової підготовки органів внутрішніх справ. Відбір найбільш придатних до навчання осіб з числа бажаючих вступити на навчання до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України покликаний забезпечити виконання принципу багатоступеневості професійного відбору кандидатів на службу в правоохоронних органах. Наявність особистісних характеристик та якостей, які неодмінно знадобляться в подальшій службовій діяльності, вміння спілкуватися з оточуючими, достатній освітній рівень, психофі-

зіологічна стійкість та міцне здоров'я, самоконтроль, моральна та фізична витривалість, малоконфліктність, розсудливість, здатність до навчання, людяність та гуманність виступають запорукою якісної та професійної роботи в органах внутрішніх справ України. Вказані фактори враховуються при прийнятті кандидата на службу до органів внутрішніх справ України. Такий відбір ґрунтується не тільки на якісних характеристиках, але й важливим критерієм є також достатньо чітка кількісна характеристика та оцінка професійної придатності. Проведення процесу відбору кандидатів на службу покладається на систему кадрового апарату Міністерства внутрішніх справ України.

Всебічне висвітлення науково-практичного значення професійного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України стає можливим тільки після системного повноцінного аналізу нормативного та наукового матеріалу, вивчення досвіду практичної роботи працівників органів внутрішніх справ та проектування нових моделей, методів та форм проведення професійного відбору на всіх рівнях. Отже, висвітлюючи науково-практичну сутність поняття «професійний відбір» необхідно визначити цілу підсистему додаткових понять, а саме: «професійна орієнтація», «професійна придатність», «вмотивованість до праці», «здатність за морально-вольовими та психофізіологічними даними до виконання функціональних обов'язків», «мотивація до праці в даній сфері». Саме на цих поняттях і ґрунтується якісний профвідбір кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України.

Під професійним відбором, як правило, розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення й оцінювання придатності того чи іншого кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності й успішного виконання обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах; систему засобів, які забезпечують прогностичне оцінювання взаємовідповідності людини та професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих умовах, що вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, працездатності, емоційно-вольової регуляції [5].

Завданням професійного відбору є визначення придатності людини до виконання того чи іншого виду роботи. Завдяки цьому під професійним відбором розуміють процес вибору з групи кандидатів на певну посаду найбільш придатних, тобто тих, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного та якісного виконання трудових функцій. Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією у процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а у сприятливих умовах вдосконалюють саму професію.

Професійний відбір тісно пов'язаний із питанням професійної придатності, під яким розуміють наявність у кандидата комплексу знань, умінь і особистісних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності відповідно до вимог щодо її ефективності.

Професійна придатність визначається взаємодією комплексу факторів особистості та самої діяльності, яка (взаємодія) призводить до кваліфікованого та успішного виконання трудових обов'язків під час професійної діяльності та відображається в показниках ефективності діяльності й задоволеності нею.

Вчені визначають під професійною придатністю сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення прийнятної ефективності праці в тій або іншій професії.

Виділяють кілька підходів у визначенні професійної придатності:

1) діагностичний – полягає в пошуку відповідності вимогам професії індивідуальних якостей особистості. Даний принцип і необхідно вважати базовим критерієм у процесі професійного відбору. Реалізація даного принципу забезпечується більшою мірою шляхом проведення психологічного відбору, визначення морально-вольових якостей людини;

2) виховна концепція – припускає, що будь-яка людина може бути підготовлена до будь-якої професії. Сутність її полягає у визначенні спроможності, мотивації та бажання працювати на певній посаді, здатності до самовдосконалення, навчання та адекватного і гідного сприйняття критики на свою адресу. Тобто це сукупність якостей і характеристик, які дозволять «зліпити» з особи кваліфікованого працівника, з найменшими затратами часу та матеріальних коштів;

3) особистісно-орієнтований підхід – припускає своєчасну підготовку і розвиток тих здібностей і характеристик, що служать передумовою успішності професійної діяльності. Мотиваційний критерій, який визначає бажання особи до праці, сумлінного виконання трудових обов'язків, вказує на визначення особистісно-орієнтованого підходу. Так само як і діагностичний підхід, він спирається в первинному матеріалі на дані, що здобуваються у процесі відбору за психологічними, а також фізіологічними та освітніми якостями.

Сукупність підходів визначення критеріїв професійної придатності становить систему факторів, явищ та характеристик, що, з одного боку, формулюють уявлення у роботодавців про кандидатів на посаду, з іншого ж – є умовами, за наявності яких працівник може обійняти певну посаду, тобто допоміжною інформацією для кандидатів на посаду.

Кадрова політика Міністерства внутрішніх справ України має закритий характер, тобто на посади можуть буди прийняті (призначені) лише працівники системи органів внутрішніх справ України. Хоча призначення «сторонніх» спеціалістів має достатньо позитивних моментів: спеціаліст за допомогою свого оригінального досвіду, набутого в іншій організації, може бути хорошим професіоналом та з іншого боку розглядати проблеми в діяльності органів внутрішніх справ України. Основною в кадровій політиці є функція управління персоналом, в якій важливе значення має діяльність з відбору, розміщення та навчання кадрів. О. М. Бандурка зазначає, що діяльність з підбору кандидатів на службу та розміщення персоналу «повинна здійснюватись, перш за все, індивідуально. Найважливішими складовими здійснення стратегічного курсу на рішуче покращення морально-психологічного стану української міліції мають стати якісно нові підходи до питань відбору, розстановки та навчання кадрів. Їх практичному втіленню повинні максимально сприяти наполегливі і наступальні дії керівників усіх рівнів» [6, с. 327]

Потреба у професійному відборі виникла тоді, коли держава стала зазнавати моральних і матеріальних збитків від осіб, явно непридатних людей до тієї або іншої діяльності. Процес розбудови України як незалежної, самостійної держави орієнтує кадри на науку та пріоритет якісних змін. Якість виконання службових завдань спеціалістів передусім забезпечується ефективністю роботи у сферах професійної орієнтації молоді, професійного відбору, а потім інтенсифікації підготовки.

Професійний відбір – це процес виділення з наявної сукупності претендентів на навчання та наступну професійну діяльність конкретних осіб на основі діагностики індивідуальних властивостей відповідно до нормативних характеристик професії, що визначають придатність особистості до умов трудової діяльності в органах внутрішніх справ України [7, с. 248]. Як визначають В. О. Соболев та О. В. Соболев, профвідбір – це, насамперед, плінний процес, метою та завданням якого є, так би мовити, вибір кращих серед бажаючих, хоча досить цікавим є посилання на поняття «нормативні характеристики професії». Незрозуміло, що мається на увазі: опис професії в цілому чи окремих завдань даного виду трудової діяльності. Доцільно було вказати, які саме критерії враховуються при визначенні придатності, адже під нормативною характеристикою розуміється сукупність понять, а для визначення придатності до професійної правоохоронної діяльності існує ряд основних критеріїв, що стосуються усіх кандидатів на службу. Варто зазначити, що лише за допомогою діагностики якісний професійний відбір провести майже неможливо. Аналіз та зіпівставлення особистіс-

них характеристик особи з вимогами нормативних актів щодо кандидата на службу в органах внутрішніх справ дають можливість скласти уявлення про здібності майбутнього працівника та здатність, фізичну та психологічну спроможність виконувати покладені на працівника обов'язки та реалізовувати надані права.

Г. В. Шокін зазначає, що відбір кадрів – це, перш за все, частина кадрової роботи, яка виконується на основі загальних та конкретних вимог, що ставлять до кандидатів на заняття вакантної посади. Також вчений наголошує, що даний процес передбачає оцінювання всіх кандидатів на посаду, на основі якої і приймається рішення про призначення [8]. Неможливо скласти цілісне уявлення про поняття професійного відбору, оминаючи його нормативний характер як запоруку рівності можливостей, які закріплені в нормативних актах.

Професійний відбір кандидатів на працевлаштування – це, в першу чергу, процес вивчення та аналізу. Також потрібно зауважити, що це поняття можна розглядати як функцію кадрового апарату. В науці розглянуто таке поняття профвідбору, але достатньо скомпонованому, який містить весь комплекс ознак та характеристику процедур, професійному відбору в спеціальній літературі увага майже не приділяється.

Професійний відбір – це процедура ймовірного оцінювання професійної придатності особи, діагностика та аналіз характеристик особи як спеціаліста, вивчення оволодіння ним певної спеціальності, досягнення певного рівня майстерності та ефективного виконання професійних обов'язків.

Відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України включає досить складну систему компонентів, але до основних належить особистісний критерій, фізіологічний, медичний та психологічний, а в деяких випадках і педагогічний. За своєю сутністю та критеріями професійний відбір є соціально-економічним явищем, а за методами відбору – медико-біологічним та психологічним.

Основна мета відбору – залучення працівників з необхідною кваліфікацією та особистісними якостями, що здатні вирішувати на високому рівні покладені на них обов'язки та службові завдання. Слід зазначити, що ефективна діяльність працівника визначається рівнем досягнення не тільки виробничих цілей, але й соціально-особистісних, включаючи збереження здоров'я працівника та розвиток як особистості.

При професійному відборі визначається відповідність можливостей та поглядів кандидатів на службу умовам й особливостям роботи на конкретній посаді. Тобто профвідбір є процесом двосторонньо індивідуалізованим: вивчення та аналіз можли-

востей конкретного індивіда і водночас зіставлення з конкретною посадою.

Результатом професійного відбору повинен стати не найкращий, а той, хто за сукупністю своїх якостей найбільш відповідає виду діяльності, на який проводиться відбір.

«Професійний відбір, – пояснюють О. М. Бандурка та В. О. Соболев, – це спеціально організований процес, що має метою виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеню можливостей формування методичної, психофізичної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання складним, відповідним професіям або на зайняття відповідних вакансій... Вирішується питання про надання переваги тим особам, які мають високий, відповідно статистично встановленим нормативам, рівень (оцінку) професійно важливих властивостей і якостей та сприятливі перспективи їх розвитку» [9, с. 195].

Синтез та аналіз всіх наведених визначень дає можливість з'ясувати кінцеву узагальнену сутність поняття «професійний відбір кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України». Отже, професійний відбір кандидатів на службу в органах внутрішніх справ – це процес, який становить систему пов'язаних між собою індивідуалізованих нормативно визначених управлінсько-організаційних, економіко-соціальних, медичних, психофізіологічних, а також педагогічних заходів, спрямованих на виявлення та аналіз особистісних, морально-вольових та ділових якостей кандидатів на зайняття посад або проходження навчання в закладах освіти Міністерства внутрішніх справ, що необхідні для ефективного виконання покладених на особу функціональних обов'язків та самореалізації як спеціаліста в цілому.

Служба в органах внутрішніх справ України, як і в будь-якій іншій організації, передбачає кар'єрне зростання, що супроводжується переведенням працівників на вищу або іншу посаду. В такому випадку основним допоміжним засобом в оцінюванні працівника та проєкції його на новій посаді є професійний відбір. Наведене дає підстави дійти висновку, що процес професійного відбору – це безперервний механізм забезпечення підбору, розстановки та заміщення посад в органах внутрішніх справ України. Принцип безперервності професійного відбору забезпечує оперативну готовність, як фізичну так і психологічну та інтелектуальну, працівників органів внутрішніх справ України до змін, що з часом відбуваються у суспільстві, до появи нових видів злочинності, стимулює до постійного самовдосконалення працівника як спеціаліста та професіонала.

На сьогодні, зазначає О. М. Музичук, у системі органів внутрішніх справ України відсутні науково-теоретичні, правові та

практичні підходи до визначення критеріїв професійного відбору кадрового корпусу правоохоронних органів [10]. Правильність думки автора не викликає сумніву. Основним фактором, що спонукає та ставить певні рамки будь-якої поведінки завжди є і буде закон, особливо в умовах специфічності системи органів внутрішніх справ України, різноманітності та особливості складності виконуваних функцій працівниками даної системи. Законодавча визначеність в тому чи іншому питанні дає можливість державному апарату управління чітко виконувати покладені на нього обов'язки, а саме управлінську та правозабезпечувальну функції. В Україні, відносно молодій державі, відбуваються процеси становлення нормативної бази, корекції ключових засад побудови соціальної, правової та незалежної держави. Досі не існує жодного нормативного акта, який в змозі своїм змістом врегулювати всі питання в тій чи іншій сфері життєдіяльності. Так і відомчі нормативні акти Міністерства внутрішніх справ не є досконалими. Коректним вирішенням проблеми законодавчого закріплення поняття професійного відбору кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України має бути визначення мети та завдань, критеріїв та чіткого порядку в законодавчих актах. Що цікаво, нормативні критерії професійного відбору повинні мати відкритий доступ для населення, що забезпечить поінформованість бажаючих вступити на службу в органи внутрішніх справ. Для забезпечення такого результату, як нормативна визначеність вказаних понять, необхідно:

1) поняття професійного відбору, загальний порядок, його завдання і мету включити до складу Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ у вигляді окремої глави «Професійний відбір та прийняття на службу»;

2) критерії професійного відбору визначити окремо для кожного структурного підрозділу. Тобто в положенні про певний структурний підрозділ повинна міститися система оцінних критеріїв, які дозволять обіймати посади в цьому підрозділі;

3) окремі положення щодо визначення спеціальних методів, способів та спеціальний порядок проведення професійного відбору визначити у нормативних актах, які стосуються тих підрозділів, до юрисдикції яких належить проведення того чи іншого етапу відбору.

Процес професійного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ, як вже наголошувалось, має поетапний характер. Виявлена невідповідність кандидата посаді на будь-якому етапі профвідбору призводить до припинення цього процесу і, як наслідок, до відмови особі у прийнятті на службу. Вказане свідчить, що кожен етап (стадія) професійного відбору

є самостійним щодо прийняття рішення про придатність особи до вакантної посади.

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що професійний відбір кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України є досить складною за організаційним характером процедурою, яка включає декілька етапів, що становлять цілісну систему, напряму роботи кадрових підрозділів. Важливість та необхідність здійснення професійного відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ не потребує жодного доведення, враховуючи зазначені факти. Дієвість системи правоохоронних органів на пряму залежить від осіб, що там працюють, а забезпечення системи кваліфікованим персоналом і є основною метою професійного відбору.

Список літератури: 1. Головіна І. Удосконалення професійно-психологічного відбору як складника профорієнтаційної роботи в органах внутрішніх справ / І. Головіна // Вісник Академії управління МВС. – 2010. – № 2 (14). – С. 187–194. 2. Бесчастный В. Н. Работа с персоналом органов внутренних дел : науч.-практ. пособие / В. Н. Бесчастный. – Донецк : ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005. – 324 с. 3. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Инфра-М, 1997. – 512 с. 4. Венедіков В. С. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедіков, М. І. Іншин. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. – 172 с. 5. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К. М. Гуревич. – М. : Наука, 1970. – 272 с. ; Психология. Словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с. 6. Бандурка О. М. Теорія та практика управління органами внутрішніх справ України / О. М. Бандурка. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 780 с. 7. Соболев В. О. Менеджмент персоналу в органах внутрішніх справ : навч. посіб. / В. О. Соболев, О. В. Соболев. – Х. : Еспада, 2007. – 472 с. 8. Теория и практика управления персоналом : учеб.-метод. пособие / авт.-сост. Г. В. Щёкин. – 2-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2003. – 280 с. 9. Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : підручник / О. М. Бандурка, В. О. Соболев. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 480 с. 10. Музичук О. М. Професійний відбір кандидатів на службу до ОВС: сучасний стан та шляхи удосконалення / О. М. Музичук // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 373–377 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.v.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09momtsu.pdf>.

Надійшла до редколегії 22.08.2011

Рассмотрены и проанализированы разные определения профессионального отбора кандидатов на службу в органах внутренних дел Украины, предложено собственное определение понятия. Указаны основные задачи и сущность понятия профессионального отбора в Министерстве внутренних дел Украины.

Different definitions of professional selection of candidates on service in law-enforcement bodies of Ukraine are considered and analysed, own definition of concept is offered. The primary goals and essence of concept of professional selection in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are specified.