

6. Юридическая деонтология : [учеб.] / О. Ф. Скакун, Н. И. Овчаренко - Х. : Основа, 1998. - 270 с.
7. Бандурка О. М. Юридична деонтологія : [підруч.] / О. М. Бандурка, О. Ф. Скаун - Х. : Вид-во НУВС, 2002. - 336 с.
8. Шмоткін О. В. Юридична деонтологія / О. В. Шмоткін - К. : МНТУ, 1995. - 35 с.
9. Бризгалов І. В. Юридична деонтологія : короткий курс лекцій. 2-ге вид., випр. / І. В. Бризгалов - К. : МАУП, 2000. - 48 с.
10. Гусарев С. Д. Юридична деонтологія : [уч. посіб.] / С. Д. Гусарев, О. М. Карпов - К. : Національна академія внутрішніх справ України, 1997. - 40 с.
11. Гусарев С. Д. Юридична деонтологія (Основи юридичної діяльності) : [навч. посіб.] / С. Д. Гусарев, О. Д. Тихомиров - 4-те вид. перероб. - К. : Знання, 2010. - 495 с.
12. Цирфа Г. О. Юридична деонтологія : [навч. посіб. для дистанц. навч.] / Г. О. Цирфа - К. : Університет "Україна", 2005. - 210 с.
13. Коваль М. Г. Юридична деонтологія : [метод. вказівки] / М. Г. Коваль, А. М. Запорожець - Миколаїв : НУК, 2006. - 27 с.
14. Пилипенко К. М. Юридична деонтологія : [навч.-метод. посіб.] / К. М. Пилипенко, В. В. Соловйова - Донецьк : Юго-Восток, 2006. - 84 с.
15. Малишко М. І. Основи юридичної деонтології : [навч. посіб.] - Ч. 1. / М. І. Малишко - К. : МАУП, 2000. - 40 с.
16. Осауленко О. І. Юридична деонтологія : [навч. посіб.] / О. І. Осауленко - К. : Істина, 2008. - 224 с.
17. Ведерніков Ю. А. Юридична деонтологія : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Ю. А. Ведерніков, С. О. Кульбач, А. М. Кучук. - Дніпропетровськ : Свідлер А. Л., 2011. - 205 с.
18. Свиридюк Н. П. Юридична деонтологія : [навч.-метод. посіб.] / Н. П. Свиридюк - К. : "Хай-Тек Прес", 2012. - 336 с.

УДК 347.998.85 (043.3)

А.М. Ключко

**ПРОФОРІЕНТАЦІЙНА РОБОТА  
ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР У СИСТЕМІ  
ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ОРГАНІВ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

У статті обґрунтовується необхідність належної профорієнтаційної роботи та професійного відбору в органах внутрішніх справ як засобу подолання проблем плинності персоналу органів внутрішніх справ та підвищення ефективності роботи даного правоохоронного органу.

Ключові слова: *органи внутрішніх справ, профорієнтаційна робота, кадри, професійний відбір, нормативно-правові акти.*

В статті обосновується необхідність надлежачей профорієнтаційної роботи і професійного відбору в органах внутрішніх справ як засобу подолання проблем текучості персоналу органів внутрішніх справ і підвищення ефективності роботи даного правоохоронного органу.

Ключевые слова: *органы внутренних дел, профориентационная работа, кадры, профессиональный отбор, нормативно-правовые акты.*

In the article the necessity of the proper proforientaciynoy work and professional selection is grounded for the organs of internal affairs as to the mean of overcoming of problems of fluidity of personnel of organs of internal affairs and increase of efficiency of work of this law enforcement authority.

Key words: *organs of internal affairs, proforientaciynna robot, shots, professional selection, normatively legal acts.*

Важливе значення для належного кадрового забезпечення органів внутрішніх справ має професійна орієнтація і професійний відбір. Особливість зазначених явищ підкреслюється і пильною увагою до них боку науковців і потребами практичної діяльності. Значний внесок щодо вирішення завдань у сфері професійної орієнтації і професійного відбору зробили свого часу такі науковці як: В.Б. Авер'янов, М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, А.Б. Боровський, В.С. Венедіктов, Д.О. Кобзін, Л.М. Колодкін, В.В. Конопльов, А.Т. Комзюк, В.П. Петков, А. П. Москаленко, Т. М. Погапенко, Є. С. Романова, О.Н. Роша, В.О. Соболев, І.М. Совгір, О.Ю. Синявська, А.А. Стародубцев, Г.О. Туманов та ін. Зазначені науковці обґрунтовують необхідність належної профорієнтаційної роботи та професійного відбору в органах внутрішніх справ як засобу подолання проблем плинності персоналу органів внутрішніх справ та підвищення ефективності роботи даного правоохоронного органу. Як відзначає Н. О. Ляшенко, від правильного вибору професії залежить майбутнє фахівця: його професійно-кваліфікаційне зростання, ставлення до праці, задоволеність роботою, яка виконується. Правильний вибір професії буде в тому випадку, коли психофізіологічні дані особи будуть відповідати вимогам професії, трудової діяльності [1, с. 32].

Проблема виявлення людей, які найбільш відповідають вимогам, що пред'являються тими чи іншими видами праці, є настільки старою, як і сама праця. Проблема професійної придатності логічно та історично пов'язана з розвитком механізму та поняття конкретної праці, оцінка ефективності якої передбачає функціональний аналіз

процесу взаємодії речових та особистих елементів виробництва з урахуванням їх індивідуальних характеристик. Досвід використання профорієнтації довів необхідність створення та використання наукових методів вивчення особи людини, насамперед його схильностей та здібностей. Цікава та захоплююча праця – це явище і процес конкретно-історичний, що визначається соціально-економічними умовами життя, розвитком матеріально-технічної бази праці, підвищенням культурно-технічного рівня людей та ін. Проте є цілий ряд психолого-педагогічних передумов та факторів, від яких залежать перетворення праці в першу життєву потребу, участь кожної людини у виконанні цікавої, захоплюючої праці. Саме цьому повинно сприяти вдосконалення роботи щодо професійної орієнтації та профвідбору, вважає Н. Г. Чумаченко.

У юридичній літературі існує точка зору, що професійний відбір є складовим елементом профорієнтаційної роботи. Так, Г.Л. Клімов, І.О. Седляр, М.С. Янцур до професійної орієнтації включають такі елементи, як професійна просвіта, попередня професійна діагностика, професійна активізація, професійна консультація, професійний відбір, соціально-професійна адаптація, професійна переорієнтація [2, с. 111]. З цим не погоджується І.М. Совгір, який відзначає, що професійний відбір не може бути складовою професійної орієнтації, оскільки відрізняється від останньої низкою 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 підходящого за своїми якостями і ознаками майбутнього працівника підприємства, установи чи організації [3, с. 262]. О.Н. Роша зазначає, що професійний вибір працівників внутрішніх справ здійснюється, як правило після ретельного медичного і психофізіологічного обстеження кандидатів вивчення їх біографій, родинних і дружніх зв'язків [4, с. 54].

Автор підтримує останніх вчених стосовно неможливості віднесення професійного відбору до складових елементів профорієнтаційної роботи, оскільки, на його погляд, професійний відбір проводиться з особами, з якими вже проведено профорієнтаційну роботу, і

які вже готові вступати на службу до органів внутрішніх справ. Як справедливо відзначив А.Г. Новицький професійна орієнтація або профорієнтаційна робота – це, перш за все, діяльність, покликана сприяти вибору професії, яка найбільш відповідає бажанням та потягу особи, а також народногосподарським потребам. Це, головним чином, ознайомлення населення з тими професіями та посадами, які існують у системі національної економіки та державного управління, можливістю та порядком їх обіймання, з характером і особливостями майбутньої трудової діяльності. Взагалі ж профорієнтація виступає одним з найважливіших заходів, що забезпечують конституційне право на працю й на вибір професії.

Професійний відбір до органів внутрішніх справ України є самостійною стадією реалізації кадрової політики МВС України і складається з багатьох елементів. Це комплексне дослідження особистості майбутнього працівника з метою прогнозування професійної придатності на основі аналізу наявних ділових, фізичних і психічних якостей. До елементів професійного відбору слід відносити: дослідження поданих документів, спеціальну перевірку, перевірку фізичної підготовки, перевірку ділових та моральних якостей, професійно-психологічний відбір, медичний огляд.

М.І. Ануфрієв відзначає, що підбір кадрів є одночасно і пошук гідних кандидатів, і процес необхідний керівникам служб та працівникам кадрових апаратів для всебічного вивчення особи з метою визначення її придатності до служби і праці в системі органів МВС України. Науковець пропонує першу складову підбору кадрів позначувати терміном "відбір", а другу складову – терміном "добір". Якщо відбір кадрів означає попереднє визначення найкращих претендентів з можливих кандидатів, то добір кадрів треба розуміти як остаточне визначення здатності претендента зайняти конкретну посаду державного службовця. Синонімом сумарного щодо процесів відбору і добору терміна "підбір кадрів" виступає поняття "комплектування кадрів".

Відбір і добір виступають як засоби комплектування служб та підрозділів, поповнення їх щойно прийнятими особами, заміщення вакантних посад, робить висновок М.І. Ануфрієв [5, с. 18]. Але повністю погодитися з відомим науковцем щодо запропонованого поділу, неможливо оскільки відповідно до Словника синонімів слова "добір", "відбір" та "підбір" є синонімами.

Сутність кадрового забезпечення органів внутрішніх справ полягає у здійсненні уповноваженими суб'єктами управління процесу

заповнення організаційних структур кваліфікованими кадрами, створення сприятливих умов праці для ефективного використання знань, умінь, навичок, досвіду та мотивації до ефективної праці, з урахуванням можливостей для розвитку, підвищення кваліфікації та професійного зростання, яке здійснюється на основі демократичних засад побудови нашої держави та принципу забезпечення прав, свобод та законних інтересів особи. професійний відбір до органів внутрішніх справ як елемент кадрового забезпечення - комплексне дослідження кандидата на службу з метою прогнозування його професійної придатності на основі аналізу наявних ділових, фізичних, психічних та моральних якостей. Під професійною орієнтацією в органах внутрішніх справ слід розуміти доведення до населення інформації щодо важливості та престижності служби в органах внутрішніх справ, перспектив кар'єрного зростання, умов та порядку прийняття до вищих навчальних закладів МВС України, особливостей проходження служби в органах внутрішніх справ, а також застосування інших заходів з метою залучення до органів внутрішніх справ осіб з відповідними діловими, фізичними, психічними та моральними якостями. До елементів професійної орієнтації слід відносити професійну інформацію, професійну активізацію, попередню професійну діагностику, професійну консультацію.

Професійна робота в органах внутрішніх справ здійснюється на підставі Розпорядження Міністерства внутрішніх справ України "Про затвердження єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України" від 19.07.2007 р. № 709. Розпорядженням затверджені наступні документи: Програма реалізації єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України та Методичні рекомендації щодо організації єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України (далі - Методичні рекомендації).

Метою видання Методичних рекомендацій стала необхідність у підвищенні престижності міліцейської професії, вдосконалення організації роботи щодо якісного професійного відбору персоналу на службу в органи внутрішніх справ України та навчання у вищих навчальних закладах МВС України. Методичні рекомендації є відомчим документом і обов'язкові для всіх органів, підрозділів внутрішніх справ та вищих навчальних закладів МВС України, які займаються

питаннями професійної орієнтації населення та професійно-психологічного відбору кадрів.

Система профорієнтації в органах внутрішніх справ є складовою частиною державної системи профорієнтації. Відповідно до Методичних рекомендацій головним завданням системи профорієнтації в органах внутрішніх справ є сприяння підвищенню ефективності правоохоронної діяльності через поліпшення якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України у співробітництві з населенням шляхом надання консультативної допомоги громадянам в отриманні інформації про специфіку несення служби працівниками міліції та вимоги, що висуваються до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України та навчання у вищих навчальних закладах МВС України (далі – кандидати на службу в ОВС).

Об'єктом системи профорієнтації в органах внутрішніх справ є молодь, яка навчається в закладах освіти, зайняте у виробництві чи сільському господарстві населення, військовослужбовці, інші категорії громадян України, які відповідають умовам прийому на службу та навчання.

Робота з професійної орієнтації у системі МВС України носить плановий характер і включається самостійним розділом до планів роботи суб'єктів системи профорієнтації в органах внутрішніх справ. Планування цієї роботи здійснюється з урахуванням поточної й перспективної потреби в доборі кадрів на посади в органи внутрішніх справ, можливостей конкретних джерел комплектування та необхідності створення конкурсу на заміщення поточних і перспективних вакансій (два-три кандидати на одну посаду). При цьому аналізується й 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 інших органів внутрішніх справ (розташованих у місцевостях із важкими кліматичними умовами чи працюючих у складних умовах).

Методичні рекомендації визначають такі елементи, які входять до системи профорієнтації в органах внутрішніх справ, а саме: професійне інформування, профорієнтаційне консультування, професійний відбір та професійну адаптацію. Так, професійне інформування забезпечує ознайомлення різних верств населення зі змістом правоохоронної діяльності та перспективами розвитку фахових спеціальностей системи МВС України, формами та умовами їх здобуття, станом та потребами органів та підрозділів внутрішніх справ у кад-

рах, вимогами професійної діяльності до особистості, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення.

Профорієнтаційне консультування ґрунтується на безпосередній взаємодії особи, яка потребує інформаційної допомоги у виборі міліцейської спеціальності чи професії, та працівників підрозділу по роботі з персоналом, фахівців служби психологічного забезпечення, які володіють фаховими знаннями, тематикою, термінологією, професійним досвідом, здатні надати відповідні роз'яснення щодо специфіки професійної діяльності за основними міліцейськими спеціальностями.

Головне завдання професійної консультації полягає в наданні рекомендацій кандидатам щодо оволодіння ними найбільш перспективними професіями та спеціальностями для подальшої роботи в системі МВС України.

Професійний відбір. Відповідно до Методичних рекомендацій професійний відбір у системі МВС України - це система засобів, що забезпечує прогностичну оцінку щодо відповідності кандидата на службу в органах внутрішніх справ вимогам обраної професії. Відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України здійснюється відповідно до нормативних документів МВС України, що регламентують даний напрямок діяльності, на підставі всебічного і повного вивчення їх ділових, моральних, психологічних, психофізіологічних, фізичних якостей і складається з таких основних етапів: попереднього вивчення; професійно-психологічного відбору; медичного огляду; прийняття остаточного рішення.

Професійна адаптація. Методичні рекомендації визначають її як пристосування людини до нових умов праці, оволодіння нею ціннісними орієнтаціями в межах професії, усвідомлення основних мотивів та головної мети в новій діяльності, зближення внутрішніх, суб'єктивних норм та правил професійної групи, засвоєння завдань, способів, засобів, результатів та умов професійної діяльності. Організація роботи з професійної адаптації працівників до нових умов службової діяльності здійснюється у відповідності до нормативно-методичних документів МВС України, що регламентують зазначений напрямок діяльності (наказ МВС України 25.11.2003 р.№ 1458).

Професійна адаптація покликана сприяти входженню особи у службову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору й успішному професійному становленню молодого працівника.

Професійна адаптація молодого працівника до служби в органах внутрішніх справ включає в себе наступні компоненти: адаптація до змісту діяльності, умов діяльності, службового колективу, стосунків з керівництвом, включення в процеси професійного саморозвитку (розвиток позитивної професійної мотивації, оволодіння спеціальними знаннями, становлення професійних вмінь, навичок тощо). Відсутність хоча б одного з компонентів призводить до порушення цілісності усього процесу і не дозволяє говорити про успішність адаптації, може в подальшому призводити до низької ефективності та якості оперативно-службової діяльності, дисциплінарних порушень, явищ психічної дезадаптації, аж до формування кризових психологічних станів у молодих працівників.

Головними суб'єктами, які задіяні в процесі професійної адаптації молодих працівників ОВС та визначають її результативність, є: керівники органів та підрозділів внутрішніх справ, працівники підрозділів роботи з персоналом, наставники та фахівці структурних підрозділів служби психологічного забезпечення.

Вже зазначалось на початку підрозділу, що не можна включати професійний відбір до системи професійної орієнтації населення, оскільки це різні явища, але і професійну адаптацію не можна відносити до професійної орієнтації. Як справедливо зазначає О. Н. Роша соціально-професійна адаптація виступає самостійною стадією процесу використання трудових ресурсів. Якщо професійна орієнтація характеризується вибором особою професії відповідно до своїх потягів і здібностей, сутністю професійного відбору є вибір роботодавцем із групи претендентів на ту чи іншу посаду найбільш підходящого, то під професійною адаптацією розуміється система заходів по допомозі особі, щойно прийнятій на роботу, в найшвидшому пристосуванні до умов праці, в успішному оволодінні професією чи спеціальністю [4, с. 67].

А отже існує доцільність або назвати аналізоване Розпорядження Міністерства внутрішніх справ України по іншому (наприклад "Про затвердження єдиної системи професійної орієнтації населення, професійного відбору та професійної адаптації до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України"), або розділити зазначений документ на три: відповідно про професійну орієнтацію, про професійний відбір та про професійну адаптацію.



**Використана література:**

1. Ляшенко Н.О. Кар'єрне просування в органах внутрішніх справ Н. О. Ляшенко // Вісник Національного університету внутрішніх справ. - 2002. - Вип. 18. - С. 30-36.
2. Клімов Г. Л. Професійна орієнтація і методика профорієнтаційної роботи / Г. Л. Клімов, І. О. Седляр, М. С. Янцур. - К., 1995.
3. Совгір І. М. Щодо визначення змісту професійної орієнтації / ІМ. Совгір // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - 2005. - № 30. - С. 260-265.
4. Роша А. Н. Професіональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел / А.Н. Роша. - М., 1989.
5. Ануфрієв М.І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно правовий аспект: монографія / М.І. Ануфрієв. - Х.: Вид-во НУВС, 2001. - 238 с.

УДК 347.965.3

С.В. Компанейцев

■ **ДЕОНТОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ  
АДВОКАТА: ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ**

З'ясовано, що деонтологічною основою діяльності адвоката виступають такі категорії як "право", "мораль", "професіоналізм". Висвітлено взаємозв'язок особистих та професійних якостей адвоката. Виокремлено ознаки деонтологічних засад діяльності адвоката. Сформульовано авторське поняття деонтологічних засад діяльності адвоката.

Ключові слова: *право, мораль, особисті якості адвоката, професійні якості адвоката, деонтологічні засади діяльності адвоката.*

Выяснено, что деонтологической основой деятельности адвоката выступают такие категории как "право", "мораль", "профессионализм". Раскрыта взаимосвязь личных и профессиональных качеств адвоката. Выделены признаки деонтологических основ деятельности адвоката. Сформулировано авторское понятие деонтологических основ деятельности адвоката.

Ключевые слова: *право, мораль, личные качества адвоката, профессиональные качества адвоката, деонтологические основы деятельности адвоката.*

The deontological basis of lawyer are such categories as "law", "morality", "professionalism" it was found. The interconnection of personal and professional qualities of a lawyer were revealed. Signs of deontological foundations of a lawyer were marked. The author's concept of deontological foundations of a lawyer was formulated.