

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
КАФЕДРА ДЕРЖАВНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН ТА ПУБЛІЧНОГО  
УПРАВЛІННЯ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти  
освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування»

Афанасьєвої Вікторії Василівни

*(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)*

**«УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ОЦІНЮВАННЯ  
ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ»**

**Науковий керівник:**

Булгакова О.В., кандидат економічних  
наук, доцент

*(підпис)*

**Рецензент:**

Неборак О. В., начальник УПД ГУНП в  
Донецькій області, полковник поліції

До захисту допустити:

Завідувач кафедри

**Ганна КОНАРСЬВА**

*(підпис)*

*(ПІБ завідувача кафедри)*

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2025р.

**Кропивницький – 2025**

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Факультет №4  
Кафедра Державно-правових дисциплін та публічного управління  
Освітній ступінь магістр  
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ **Ганна КОНАРСЬВА**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 року

**ЗАВДАННЯ  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

**Афансьєвої Вікторії Василівни**

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: **Удосконалення інструментів оцінювання ефективності діяльності органів публічної влади**  
Науковий керівник: Булгакова Олена Валеріївна, кандидат економічних наук, доцент
2. Затверджено наказом ДонДУВС від 01.10.2024 року № 562
3. Строк подання роботи: 15.02.2025
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):

Розділ 1. Теоретичні аспекти професійної адаптації як інструмент підвищення ефективності діяльності органів публічної влади
---

1.1. Професійна адаптація як інструмент забезпечення ефективної діяльності органу публічної влади
---

1.2. Сутність та зміст професійної адаптації до служби у органах Національної поліції України
---

Розділ 2. Аналіз професійної адаптації працівників органів Національної поліції України, як інструмент оцінювання ефективності діяльності органів публічної влади
---

2.1. Нормативна регламентація професійної діяльності працівників органів Національної поліції України
---

2.2. Аналіз професійної адаптації спеціалістів органів Національної поліції
---

України в забезпеченні ефективності діяльності органів публічної влади
Розділ 3. Удосконалення професійної адаптації працівників до служби в органах Національної поліції України
3.1. Діяльність підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України з підвищення ефективності персоналу
3.2. Інструменти реалізації професійної адаптації працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Донецькій області

5. Дата видачі завдання: 05.10.2024

№ з/п	Етапи підготовки	Строк виконання	Примітка
1	Складання плану роботи. Підбір наукових та нормативних джерел за темою дослідження	30.10.2024	
2	Представлення Розділу I роботи на перевірку науковому керівнику	15.11.2024	
3	Представлення Розділу II роботи на перевірку науковому керівнику	05.12.2024	
4	Представлення Розділу III роботи на перевірку науковому керівнику, доопрацювання Розділів I та II	25.12.2024	
5	Підготовка тез для виступу на науковому заході (наукової статті) та остаточного варіанту тексту роботи	22.01.2025	
6	Підготовка відповідних документів (реферат, рецензія тощо)	06.02.2025	
7	Оформлення роботи та представлення її на кафедрі	14.02.2025	

Здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_

(підпис)

В.В.Афансьєва  
(ініціали та прізвище)

Керівник роботи \_\_\_\_\_

(підпис)

О.В.Булгакова  
(ініціали та прізвище)

## ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ	8
1.1. Професійна адаптація як інструмент забезпечення ефективної діяльності органу публічної влади	8
1.2. Сутність та зміст професійної адаптації до служби у органах Національної поліції України	25
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ	30
2.1. Нормативна регламентація професійної діяльності працівників органів Національної поліції України	30
2.2. Аналіз професійної адаптації спеціалістів органів Національної поліції України в забезпеченні ефективності діяльності органів публічної влади	35
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	40
3.1. Діяльність підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України з підвищення ефективності персоналу	40
3.2. Інструменти реалізації професійної адаптації працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Донецькій області	45
ВИСНОВКИ.	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ	69

## ВСТУП

Останнім часом в Україні можна спостерігати процеси на державному рівні, що не покращують життєдіяльність населення, а потенційно погіршують її стан. В такому випадку, серед факторів, що впливають на це, є такі складові як економічна, політична, соціальна, а також людський фактор, тобто вплив осіб, що мають певну владу в державі і впроваджують нові зміни в державі та за певного рівня професійності керують процесами в державних структурах. Державні службовці формують апарат, за яким професійна адаптація є показниками якісного кадрового потенціалу кадрової структури. Те, що формує такий кадровий потенціал і за допомогою якого існує ефективність у функціонуванні державного апарату і є державна кадрова політика.

Професійна адаптація в органах Національної поліції України має на увазі не формальну «присутність», а реальну інтеграцію у діяльність організації, що не має на увазі під собою конформізм як одну зі стратегій адаптації. Успішним процесом професійної адаптації молодого працівника, що надійшов на службу до Національної поліції України, буде його інтеграція в нову для нього систему відносин та правил, повне злиття з цією системою. Це накладає на поведінку особистості певні обмеження, пов'язані з переходом до більш регламентованих відносин, самостійності та системи підпорядкування.

Успішний процес професійної адаптації призводить до того, що нові норми в тій чи іншій мірі починають керувати поведінкою індивіда та забезпечують контекст для його цінностей, відносин, установок, що знаходить відображення, перш за все, у гарній успішності, дисципліні, добрих стосунках з колегами та керівництвом. Якщо ж молодий працівник, що доєднався, до служби, не може включитися у провідну діяльність, не може прийняти нову для нього соціальну роль, не виправдовує очікуваних стандартів поведінки, переживає стан ізольованості, то в такому випадку можна констатувати дезадаптованість до умов служби в органах Національної поліції України.

Вивченням концептуальних засад особливостей професійної адаптації займалися такі вчені як С. Вершловський, Т. Кухарчук, І. Облес, М. Фіцула та інші, зазначаючи, що професійна адаптація - це складний процес взаємодії особистості з конкретним визначеним середовищем професійної діяльності.

Особливості професійної діяльності поліцейських вивчали такі сучасні вчені як Д. Александров, В. Андросюк, В. Барко, Л. Казміренко, Я. Кондратьєв, О. Корнєв, Т. Матвієнко та інші. Якщо говорити про професійну адаптацію молодих працівників до служби в органах Національної поліції України, то необхідно зазначити, що це складний процес пристосування до нових умов та вимог обраної професії, суспільного та професійного середовища, засвоєння ціннісних орієнтацій, усвідомлення мотивів та завдань діяльності, зближення внутрішніх нормативів поведінки особистості та професійної групи. Комплексна система заходів, яка покликана сприяти процесу пристосування особистості до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності молодим працівникам до служби в органах НПУ, успішному професійному становленню працівника, відповідності між його професійними намірами, інтересами, якостями і вимогами діяльності і обумовило актуальність обраної теми.

Метою магістерської роботи є професійна адаптації працівників органів Національної поліції України, як інструмент оцінювання ефективності діяльності органів публічної влади. Виходячи з мети дослідження, у дослідженні були поставлені такі завдання, що визначають його структуру:

- визначити професійну адаптацію як інструмент забезпечення ефективної діяльності органу публічної влади;
- дослідити систему нормативної регламентації професійної діяльності працівників органів Національної поліції України;
- здійснити аналіз професійної адаптації спеціалістів органів Національної поліції України в забезпеченні ефективності діяльності органів

публічної влади;

- дослідити діяльність підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України з підвищення ефективності функціонування персоналу
- запропонувати інструменти реалізації професійної адаптації працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Кіровоградській області.

Об'єкт дослідження: удосконалення інструментів оцінювання ефективності діяльності органів публічної влади. Предмет дослідження: інструменти реалізації професійної адаптації працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Донецькій області.

Відповідно до мети та завдань дослідження, у роботі використано сукупність загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання.

Інформаційною базою дослідження послужив накопичений науковий досвід у працях вітчизняних та зарубіжних науковців та фахівців у галузі діяльності органів Національної поліції України, у питаннях професійної адаптації фахівців.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (63 найменування) та 3 додатків.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

### 1.1. Професійна адаптація як інструмент забезпечення ефективної діяльності органу публічної влади

Формування передумов для подолання кризових явищ і подальшого розвитку економічної, політичної, соціальної сфер функціонування і розвитку українського суспільства є можливим за утвердження принципу використання всіх резервів підвищення ефективності суспільних інститутів, структур та механізмів. Зміст даного принципу полягає у необхідності пошуку і реалізації будь-яких можливостей для удосконалення і оптимізації процесів соціально-економічного розвитку і управління ним. Одним з найважливіших напрямів зазначеного удосконалення виступає підвищення ефективності державного управління в Україні, оскільки від впливу органів влади на перебіг суспільного життя залежать довгострокові перспективи розвитку української держави (суверенітет, національна безпека, міжнародна конкурентоспроможність та ін.), системні характеристики суспільства (здатність до самоорганізації, ініціативи, перспектива суспільної згоди тощо), короткострокові орієнтири (реалізація реформ, покращення якості життя та ін.). З урахуванням сказаного оцінка ефективності державного управління в Україні та виявлення напрямів її підвищення виступає актуальною науковою проблемою.

За твердженням Л. Приходченко у більшості зарубіжних країн основою для оцінювання соціально-економічних результатів діяльності державного сектору формують показники ефективності та результативності, причому під ефективністю пропонується розуміти співвідношення між продуктом та ресурсами, які пішли на його створення з огляду на результат, а під

результативністю ступінь досягнення декларованих цілей, причому у зіставленні з використаними для цього в процесі діяльності ресурсами.

Слід вказати, що в основному, визначення в інструментальному аспекті приводять до необхідності виміру ефективності діяльності окремих органів державної влади та їх структурних підрозділів на регіональному рівні як ефективності організацій. На нашу думку, подібний мікроекономічний підхід не дає уявлення про всю систему державного управління, оскільки не дозволяє враховувати ефект взаємодії всіх органів державного управління, оцінити наслідки державного втручання у всю сукупність суспільних процесів. Крім того, практично немає єдиного методичного підходу до оцінки саме ефективності функціонування органу державної влади або його структурного підрозділу. Існуючі вітчизняні науково-методичні розробки поки що не можуть задовольнити потребу в об'єктивній оцінці функціонування системи державного управління.

Інший підхід представлено в діяльності міжнародних організацій, зокрема, Світового банку, який реалізує довгостроковий дослідницький проект «Світові показники державного управління» (the Worldwide Governance Indicators), що охоплює наступні індикатори:

врахування думки населення і підзвітність державних органів (Voice and Accountability) – відображає міру, в якій громадяни мають змогу брати участь в формуванні уряду, свободу висловлення, об'єднань, наявність вільних мас-медіа;

політична стабільність та відсутність насильства (Political Stability and Absence of Violence) – відображає ймовірність дестабілізації або скидання уряду неконституційними або насильницькими засобами, в т.ч. внаслідок політично вмотивованого насильства або тероризму;

ефективність урядування (Government Effectiveness) – відображає сприйняття якості послуг публічного сектору, якість і доступність державних послуг;

якість регуляторної політики (Regulatory Quality) – відображає здатність уряду формулювати та відкрито реалізовувати політики та регуляторні заходи, які дають змогу розвиватися приватному сектору;

верховенства закону (Rule of Law) – відображає сприйняття ступеня віри і дотримання суб'єктами суспільних правил, зокрема, в частині укладення контрактів, захисту прав власності, поліції, судів, а також ймовірність насильства та криміналу;

контроль корупції (Control of Corruption) – відображає міру, в якій публічна влада керується чимось приватними інтересами, в т.ч. розповсюдження «дрібних» та «великих» форм корупції, «захоплення» держави елітами та приватними інтересами [10].

Подібну точку зору на оцінку ефективності державного управління мають і європейські аналітики, які асоціюють її з якістю і пропонують враховувати чинники, що можуть впливати на національну конкурентоспроможність в категоріях збільшення зайнятості, створення доданої вартості та заохочення конкуренції. Серед них називають: загальне державне управління (ефективність урядування); інструменти модернізації державного управління (наприклад, електронне урядування, стратегічне управління людськими ресурсами, використання інструментів, що ґрунтуються на досвіді); адміністративний тягар на бізнес (час та вартість започаткування бізнесу, час, необхідний на отримання ліцензій, податковий тягар), ефективність системи цивільного права, корупція (в т.ч. нерегулярні платежі та хабарі, розкрадання державних коштів) [11].

Враховуючи визначення якості як ступеня вартості, придатності (застосування) певної речі або властивості для використання за призначенням, сукупність характеристик продукту (товару чи послуги) стосовно його здатності

задовольняти встановлені і передбачувані норми і вимоги, слід вказати, що якість державного управління відображає ту частину ефективності, яка виражається в загальному ефекті функціонування системи державного управління – отриманні населенням послуг публічного сектору за умов посилення тиску на державний бюджет.

Таким чином, в трактуванні поняття «ефективність державного управління» варто враховувати наступні змістові аспекти:

конкретний ефект державного управління полягає в наданні населенню певних послуг;

загальний ефект державного управління полягає в цілеспрямованій зміні інтенсивності, характеру та різноманітності протікання певних суспільних процесів, що має на меті забезпечення конкурентоспроможності, економічного зростання, добробуту населення, безпеки та цілісності суспільства;

ефективність функціонування системи державного управління виражається в якості послуг, які вона надає, ступені досягнення загального ефекту її функціонування і у показниках використання ресурсів на забезпечення якості і загального ефекту кожним органом державної влади і їх сукупністю в цілому.

*Отже*, ефективність державного управління являє собою багатоаспектне поняття, яке відображає ступінь досягнення загальних цілей державного управління і якість надання послуг населенню у співвідношенні з ресурсним забезпеченням відповідної владноуправлінської діяльності. Методичний підхід до оцінки ефективності державного управління повинен враховувати такі її складові, як: 1) експертну оцінку результатів впливу державних органів на державний суверенітет, конкурентоспроможність, економічне зростання, суспільну злагоду та ін.; 2) оцінку чинників та інструментів забезпечення якості надання публічних послуг (використання інструментів та технологій, що підвищують ефективність управлінського впливу, створення умов транспарентності суспільного, в т.ч. владного, середовища, раціональності законодавчого поля, відсутність корупції та ін.); 3) ефективність реалізації

окремих регуляторних елементів (наприклад, використання бюджетних коштів, управління держборгом та ін.) і діяльності окремих державних органів влади як організацій.

Протягом усього життя людині доводиться стикатися з явищем адаптації. Це може бути пов'язано зі зміною діяльності, навчального закладу, місця роботи, переїздом і т.п. Термін «адаптація» походить з біології та означає пристосування живого організму до умов зовнішнього середовища та звикання до них. Представники органічної школи в соціологічних науках запозичували його для опису окремих процесів, що відбуваються у суспільстві, розглядаючи його як аналог біологічного організму.

Тривалий період адаптація сприймалася як односторонній процес пристосування особистості чи групи до соціальних умов. Зараз відштовхуються від того, що одночасно з процесом пристосування відбувається і перетворюючий вплив особистості на соціальне середовище. Тобто людина, під час вступу працювати, займає певну нішу у створенні, погоджуючись з вимогами, цінностями, нормами, правилами поведінки і узгоджуючи свої цілі та завдання з цілями та інтересами організації.

Як показав аналіз літератури, адаптація від лат. «adaptation» - пристосування, це зміни, що супроводжують на рівні психічної регуляції процес активного пристосування індивіда до нових умов життєдіяльності. В таблиці 1.1., представлено погляди щодо сутності адаптації.

Найбільш точним визначенням адаптації буде наступне: адаптація – це взаємне пристосування працівника та організації, що ґрунтується на формуванні виробничого потенціалу фахівця в нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умовах праці.

**Характеристика сутності поняття «адаптація» [2]**

Автори	Визначення сутності адаптація
Г. Балл	соціальна адаптація – активний процес пристосування до соціального середовища, спрямований на збереження та формування оптимального балансу між особою, її внутрішнім станом і навколишнім середовищем тут і тепер та з перспективою майбутнього
Ф. Василюк, О. Леонт'єв, А. Налчаджян, А. Петровський, С. Рубінштейн	психологічна адаптації – пристосування особистості до існування в суспільстві, з власними потребами, мотивами та інтересами
А. Петровського, М. Ярошевського	психологічна адаптації – це пристосування будови і функції організму. Провідну роль в успішності адаптації до екстремальних умов відіграють процеси тренування, разом із функціональним, психічним і моральним станом індивіда
А. Асмолов, Л. Виготський, В. Загвязинський, А. Петровський, Л. Корель	філософські та психологічні аспекти адаптації – чотири найважливіші типи адаптивних механізмів, що характеризуються принциповими, сутнісними відмінностями: 1) адаптація як розвиток; 2) адаптація як захист; 3) адаптація як відхід (ухилення); 4) адаптація як реверсія
С. Вершловський, Т. Кухарчук, І. Облес, М. Фіцула	професійна адаптація - це складний процес взаємодії особистості з конкретним визначеним середовищем професійної діяльності

У самому загальному розумінні адаптація – це реакція суб'єкта на зміну умов його життєдіяльності, яка протидіє дійсному або можливому зниженню ефективності. Людина має можливість цілеспрямовано керувати такою реакцією. При цьому особистість вже має систему потреб, цілей, ціннісних орієнтацій і моральних норм. Реалізуючи дані потреби, фахівець та організація впливають один на одну, співпрацюють, взаємодіють.

З цього випливає, що трудову адаптацію можна визначити як пристосування, звикання працівника до вимог професії, оволодіння професійними та соціальними нормами поведінки, необхідні виконання трудових функцій. Трудова адаптація – багатоаспектне явище. Існують чотири її види [30,33]:

–соціальна адаптація, тобто отримання інформації про цінності та норми організації, її формальні та неформальні групи, лідерів, знайомство та включення до системи ділових та особистих взаємин у колективі, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим в організації та її підрозділах;

- організаційна адаптація, під час якої відбувається усвідомлення фахівцем своєї ролі в загальному трудовому процесі. Воно досягається за допомогою знайомства з особливостями діяльності організації, його місцем у загальній організаційній структурі, режимом роботи, системою управління, а також механізмом функціонування організації;

– професійна адаптація, яка є освоєнням спеціалістом певного рівня професійних знань, умінь, навичок співробітництва, формування необхідних якостей та позитивного ставлення до своєї трудової діяльності;

– психофізіологічна адаптація, яка має на увазі під собою пристосування до нових психічних та фізичних навантажень, санітарно-гігієнічних факторів виробництва, ритму праці тощо.

Прийнято також виділяти первинну і вторинну адаптацію. Період первинної адаптації проходять молоді фахівці, які вперше приступають до професійної діяльності, які не мають досвіду роботи. Вторинна адаптація – це пристосування фахівців із певним досвідом професійної діяльності, в силу будь-яких обставин, що змінюють місце роботи або посаду. У процесі трудової адаптації простежуються такі етапи, як:

- ознайомлення, тобто отримання інформації про нову обстановку, критерії оцінки діяльності, норми поведінки;

- пристосування, тобто засвоєння новим співробітником найважливіших цінностей організації за одночасного збереження більшості особистісних установок;

- асиміляція, тобто повне пристосування працівника до групи;

- ідентифікація, тобто ототожнення цілей службовця з цілями організації. За типом ідентифікації розрізняють байдужих, частково ідентифікованих та повністю ідентифікованих працівників. Для будь-якої організації найбільшу цінність становлять повністю ідентифіковані спеціалісти.

Крім того, виділяють чотири типи поведінки людини при включенні її до організації, характеристика яких представлена у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2.

### Характеристика типів поведінки людини при включенні її до організації

Тип поведінки		Характеристика
I тип	Приймає	повністю приймає норми поведінки та цінності організації, прагне, щоб його дії не суперечили інтересами організації. Результати дій цього співробітника залежать, в основному, від його особистих можливостей і здібностей та від того, наскільки чітко визначено його завдання та обов'язки в організації
II тип	Не приймає	не приймає цінностей організації, але веде себе відповідно до прийнятих в організації норм поведінки. Є хорошим, але ненадійним працівником, здатним покинути організацію або вчинити дії що її інтересам
III тип	Поділяє	приймає цінності організації, але приймає норм поведінки. Виникають труднощі у взаєминах з колегами та керівництвом. При ліберальному відношенні до деяких форм поведінки співробітників з боку керівництва вони знаходять своє місце в організації та успішно працюють

IV тип	Не поділяє	не приймає норм поведінки і поділяє цінностей організації і тому створює конфліктні ситуації. Такі люди найчастіше ускладнюють життя колегам, можуть завдати шкоди організації, але не є абсолютно неприйнятними в ній
--------	------------	--

Найчастіше фахівець виразно усвідомлює, що відбувається процес адаптації і прагне успішно його закінчити, щоб мати можливість точно визначити свій новий соціальний статус. Цьому може сприяти вміння людини швидко і добре засвоювати соціальні ролі в колективі, розділяти його норми та цінності, усвідомлювати цілі та мотиви в рамках професії. Відбувається зближення своїх орієнтирів фахівця з орієнтирами нової йому соціальної групи.

Адаптація набуває активного характеру, коли людина намагається пристосувати професію до себе, тобто йде творче перетворення професії фахівцем.

У процесі адаптації іноді може виникати питання про міру її доцільності стосовно конкретних умов. Це відбувається, коли у нового фахівця система норм і цінностей вище, ніж у колективі. У такому разі доречніше говорити про пристосування групи до новачка.

Період адаптації залежить від багатьох факторів і може становити термін від одного до трьох років. У цей час людина, роблячи висновки з наслідків свого попереднього досвіду, свідомо коригує та змінює свою поведінку. Це знаходить відображення в тому, що новий фахівець, пізнаючи свої функції та нову соціальну роль [1]:

– навчається виділяти важливе у виконуваний ним роботі з позиції її значущості для організації та оцінки якості його роботи;

- навчається виконанню таких формально-процедурних дій, як призначення та проведення зустрічей, заповнення різних форм та анкет, отримання та відправлення інформації тощо;

- вчиться розуміти та займати своє місце в організації (тобто правильно поводитися з колегами та керівництвом; йде певний поділ співробітників у колективі – на кого можна покладатися, кого варто побоюватися тощо);

- навчається вирішувати свої власні завдання та добиватися своїх цілей в організації.

Одним з основних результатів взаємодії людини та організації є те, що людина, аналізуючи та оцінюючи результати своєї праці в організації, розкриваючи причини успіхів і неуспіхів у взаємодії з організаційним оточенням, аналізуючи досвід та поведінку своїх колег, замислюючись над порадами та рекомендаціями начальства та товаришів по службі, робить для себе певні висновки, які тією чи іншою мірою позначаються на його поведінці, призводять до зміни його поведінки з метою адаптації до організації, та формують передумови для професійної адаптації.

У ході взаємодії працівника та організації відбувається їх взаємне пристосування, основу якого становить поступове входження працівника у нові професійні та соціально-економічні умови праці. В цих умовах можна виділити основні цілі професійної адаптації [54]:

- зменшення початкових витрат при вході співробітника в організацію. Це дозволяє швидше входити в курс справ та ефективно працювати;

- подолання дисбалансу потреби у професійній праці між працівником та організацією;

- зниження напруженості у працівника при вході в нову організацію чи посаду;

- скорочення плинності кадрів за рахунок зниження психологічного бар'єру при вході до організації;
- навчання поведінки в організації (введення в організаційну культуру).

Прийнято також виділяти первинну і вторинну адаптацію.

В процесі дослідження, необхідно визначити два напрями професійної адаптації [5]:

- період первинної адаптації проходять молоді фахівці, які вперше приступають до професійної діяльності, які не мають досвіду роботи (як правило, у разі йдеться про випускників навчальних закладів);
- період вторинної адаптація – це пристосування фахівців із певним досвідом професійної діяльності, в силу будь-яких обставин, що змінюють місце роботи або посаду (як правило, що змінюють об'єкт діяльності або професійну роль, наприклад, при переході до рангу керівника).

Виділяються такі основні характеристики вторинної адаптації:

- освоєння нової праці відбувається з урахуванням попереднього професійного досвіду;
- у процесі просування спеціаліста зі службових сходів соціально-психологічна та організаційна адаптація здійснюються значно легше, оскільки він уже володіє навичками та вміннями спілкування у виробничому колективі, у нього частково зберігається структура громадських та адміністративних контактів;
- основним об'єктом вторинної адаптації є професійна сфера.

Складність професійної адаптації залежить від широти та різноманітності діяльності, інтересу до неї, змісту праці, впливу професійного середовища, індивідуально-психологічних властивостей особистості.

Однак адаптацію не можна розглядати лише як оволодіння фахом. Вона передбачає також пристосування новачка до соціальних норм поведінки, що

діють у колективі, встановлення таких відносин співробітництва працівника та колективу, які найбільшою мірою забезпечують ефективний праця, задоволення матеріально-побутових та духовних потреб обох сторін.

Так, надходячи на роботу, людина активно включається до системи професійних та соціально-психологічних відносин конкретної трудової організації, засвоює нові для неї соціальні ролі, цінності, норми, узгоджує свою індивідуальну позицію з цілями та завданнями організації (трудового колективу), тим самим підпорядковуючи свою поведінку службовим розпорядженням даного підприємства чи установи. На професійний розвиток молодих фахівців значною мірою впливають перші роки роботи, оскільки саме цей період вважається свого роду тим «випробувальним терміном», який надалі визначає позиції фахівця у соціальному та професійному середовищі.

Однак при вступі на роботу людина вже має певні цілі та ціннісні орієнтації поведінки, відповідно до яких формує свої вимоги до підприємства, а воно, виходячи зі своїх цілей та завдань, висуває свої вимоги до працівника, до його трудової поведінки. Реалізуючи свої вимоги, працівник та підприємство взаємодіють, пристосовуються одна до одної, внаслідок чого здійснюється процес трудової адаптації. Таким чином, професійна адаптація - двосторонній процес між особистістю та новим для неї соціальним середовищем. Види професійної адаптації та їх якісні характеристики наведено на рисунку 1.1.

При розгляді професійної адаптації, пропонується виділяти «три взаємопов'язані аспекти:

- адаптація як процес умов професійного середовища, що змінюється, що характеризується своїми просторово-часовими механізмами;
- як результат цього процесу, що характеризується ступенем підсумкової адаптованості людини;
- як джерело новоутворень, що характеризується комплексом якостей професіонала, що формуються».

<b>ВИДИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ</b>	Соціально-психологічна адаптація	⇒	адаптація до найближчого соціального оточення в колективі, до традицій та неписаних норм колективу, до стилю роботи керівників, до особливостей міжособистісних відносин, що склалися в колективі. Вона означає включення працівника до колективу як рівноправного, прийнятого всіма його членами
	Суспільно-організаційна адаптація	⇒	освоєння організаційної структури підприємства (колективу), системи управління та обслуговування виробничого процесу, режим праці та відпочинку тощо
	Культурно-побутова адаптація	⇒	освоєння в трудовій організації особливостей побуту та традицій проведення вільного часу. Характер цієї адаптації визначається рівнем культури виробництва, загального розвитку членів організації, специфікою та особливостями використання вільного від роботи часу. Швидко і безболісно відбувається культурно-побутова адаптація у тих трудових організаціях, члени яких пов'язані як відносинами по роботі, а й разом проводять дозвілля, вільний час, використовуючи його для різнобічного розвитку особистості
	Психофізіологічна адаптація	⇒	як процес освоєння сукупності всіх умов, що надають різний психологічний вплив на працівників під час праці, а також освоєння нових вимог трудової дисципліни та правил трудового розпорядку. Цей аспект включає пристосування до певного режиму праці та відпочинку

Рис. 1.1 Види адаптації та фактори, що на неї впливають

Використання різнопланових формулювань та підходів до вивчення професійної адаптації (особистісного, структурного, процесного) дозволяє виділити основні властивості проблеми, що вивчається.

З погляду процесного підходу, професійна адаптація має такі властивості:

- безперервність. Безперервність адаптації означає, що пристосування людини відбувається у процесі її трудового життя. Безперервність процесу - це одночасне його здійснення у всіх формах: психофізіологічної, соціальної та економічної.

- казуальність. Казуальність означає наявність причин адаптації. Це, як правило, наявність протиріч між інтересами працівника та умовами середовища, які актуалізують ту чи іншу потребу працівника. Актуалізуються і психофізіологічні та соціально-економічні потреби. Але кожна потреба може бути реалізована через комплекс взаємопов'язаних цілей. Наприклад, потреба у

здоров'я може бути пов'язана з комплексом потреб, що впливають на рівень життя (висока посада, зростання доходів і т.п.).

- результативність. Результативність професійної адаптації виявляється у комплексі показників – досягненні комфорту, досить високого соціального статусу та економічного добробуту.

Також професійну адаптацію можна представити у вигляді цілісної системи суб'єктно-об'єктивних відносин – сукупності взаємопов'язаних і певним чином упорядкованих елементів системи, які змінюються з метою досягнення рівноваги. Таким чином, професійна адаптація як система має певні властивості:

- взаємообумовленість та мінливість. Взаємообумовленість та мінливість елементів системи є зміною поведінки працівника та умов середовища, які мають між собою прямі та зворотні зв'язки.

- рівноважність. Рівновага – це стан, якого прагне суб'єкт у відносинах із довкіллям. Адаптація як система піддається постійним змінам, для неї характерні самі властивості – безперервність, казуальність і результативність. У той самий час будь-який процес, зокрема і адаптаційний, має структуру, тому йому характерні ознаки – взаємозумовленість, рівноважність, мінливість. Отже, простежується єдність процесу структури адаптації.

Професійна адаптація обумовлена обставинами зовнішнього та внутрішнього характеру. Зовнішні обставини та фактори, що впливають на процес професійної адаптації персоналу, включає:

- особливостей цілей організації, змісту, технологій, засобів професійної діяльності;

- своєрідність соціальних та інших умов, у яких здійснюється професійна діяльність.

Внутрішні обставини та фактори професійної адаптації персоналу – це рівень його адаптаційного потенціалу, ступінь розвиненості та адаптивності як

якостей особистості та організму, адекватність мотивації професійної адаптації до її вимог.

Слід наголосити, що сам процес професійної адаптації займає досить тривалий час і проходить у кілька стадій – рис. 1.2.

<b>СТАДІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ</b>	<b>Стадія ознайомлення</b>	працівник отримує інформацію про нову ситуацію загалом, про критерії оцінки різних процесів, про зразки, норми поведінки
	↓	
	<b>Стадія пристосування</b>	засвоєння новим співробітником основних цінностей організації за одночасного збереження більшості власних установок
	↓	
	<b>Стадія асиміляції</b>	коли здійснюється повне пристосування працівника групи
↓		
	<b>Стадія ідентифікації</b>	коли особисті цілі працівника ототожнюються з цілями трудової організації, підприємства, фірми тощо

Рис. 1.2 Стадії професійної адаптації та їх характеристики

Швидкість адаптації залежить багатьох чинників. Нормальний термін адаптації для різних категорій працівників становить від 1 до 3 років. Дуже часто саме початковий період адаптації для багатьох виявляється непереборним і найважчим. Умови, що впливають протягом, терміни, темпи та результати цього процесу називають фактори професійної адаптації, а саме: об'єктивні та суб'єктивні.

Об'єктивні (у трудовій організації - це фактори, пов'язані з виробничим процесом) - фактори, які меншою мірою залежать від працівника (рівень

організації праці, механізації та автоматизації виробничих процесів, санітарно-гігієнічні умови праці, розмір колективу, розташування підприємства, галузева спеціалізація та і т.п.).

До суб'єктивних (особистісних) факторів відносяться [59]:

- соціально-демографічні характеристики працівника (стаття, вік, освіта, стаж роботи, соціальне становище тощо);
- соціально-психологічні (рівень домагань, готовність працювати, практичність, швидкість орієнтації у виробничій ситуації, здатності самоконтролю та вміння розподіляти свої рухи та дії в часі, комунікабельність тощо);
- соціологічні (ступінь професійного інтересу, матеріальної та моральної зацікавленості в ефективності та якості праці тощо).

Адаптація проходить швидше та успішніше, якщо правильно обрано професію. Вибір професії піддається управлінню шляхом цілеспрямованого формування особистих намірів та інтересів у молоді з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства та приведенням у відповідність прагнень, особистих планів молоді з можливостями їх реалізації. В процесі адаптації необхідно визначити 4 етапи:

- оцінка рівня підготовленості співробітника. Етап оцінки необхідний розробки оптимальної програми адаптації. На цьому етапі необхідно отримати відповіді на такі питання: чи мав співробітник досвід роботи в аналогічних підрозділах інших підприємств? Наскільки організаційна структура цих підрозділів відрізняється від тієї, до якої адаптується працівник? Чи є різниця у комунікативних мережах та організаційній культурі?
- орієнтація. На цьому етапі відбувається практичне знайомство нового співробітника зі своїми новими обов'язками та вимогами, які висуває до нього організація. На цьому етапі може реалізовуватись основна програма адаптації. Загальна програма адаптації співробітника реалізується під

керівництвом менеджера з персоналу та дає уявлення про організацію загалом. Спеціалізована програма адаптації зазвичай проводиться лінійним керівником у підрозділі чи робочому місці.

- дієва адаптація. Новий співробітник починає активно діяти у різних сферах, що дозволяє апробувати отримані теоретичні знання організації. На цьому етапі важлива максимальна інтеграція співробітника до системи міжособистісних відносин.

- функціонування. Цей етап є завершальним процесом адаптації та характеризується переходом до стабільної роботи. При спонтанній адаптації вона може тривати до півтора року; при регульованій – кілька місяців.

Професійна адаптація персоналу сприяє досягненню високих якісних і кількісних показників кожного підприємства за умов існуючої ринкової конкуренції. На думку автора, особливий інтерес становлять визначення умов, що впливають на успішність адаптації. До основних можна віднести:

- об'єктивність оцінки персоналу під час відбору, використання конкурсного відбору;
- випробувальний термін, що встановлюється під час вступу до праці;
- багаторівневу систему навчання та перепідготовки персоналу;
- підвищення кваліфікації працівникам, службовцям не рідше одного разу на п'ять років, окремим категоріям - раз на три роки;
- організацію праці, спрямовану на максимальну реалізацію мотиваційних установок співробітника;
- відпрацьовану систему впровадження інновацій;
- соціально-психологічний клімат у колективі;
- особисті якості співробітника, що адаптується.

На нашу думку, для ефективного управління процесом адаптації необхідне поєднання таких елементів, як:

- структурне закріплення функцій управління адаптацією. Найчастіше цю функцію виконує підрозділ навчання персоналу. Як один з методів використовується закріплення фахівців з персоналу як кураторів-наставників молодих співробітників;
- технологія процесу управління адаптацією. Включає організацію семінарів з проблем адаптації, підготовку заміни кадрів під час їхньої ротації, індивідуальних бесід із новим співробітником, курси для наставників, керівників, які вперше вступають на посаду;
- інформаційне забезпечення адаптації, збір та оцінка рівня та тривалості адаптації. Об'єктивні показники характеризують ефективність діяльності співробітників, їх активність у різних її середовищах;
- престиж професії та привабливість організації.

Складність професійної адаптації полягає ще й у тому, що не завжди зрозуміло, які навички має набути прийнятий співробітник у процесі навчання. Для цього необхідно розробити чіткий план професійної адаптації, прописати, що має засвоїти новачок під час стажування в організації. Успішна професійна адаптація робить роботу привабливою, підвищує шанс на більш високу оплату праці та професійне зростання.

## **1.2. Сутність та зміст професійної адаптації до служби у органах Національної поліції України**

У найзагальнішому сенсі, адаптація – процес пристосування фахівця до умов внутрішнього та зовнішнього середовища. У той час як адаптація молодих спеціалістів органів НПУ – це пристосування та звикання до характеру, режиму та умов служби, досягнення певного рівня професійних знань, умінь та навичок, необхідних професійних якостей особистості, які є умовою успішного оволодіння спеціальністю.

Отже, адаптація молодих працівників до служби у органах НПУ, у процесі професійної підготовки включає певний рівень психічної діяльності співробітників, сформовану систему відносин, прояв поведінки фахівців відповідно до умов середовища.

У актуальному нам аспекті досліджень проблеми адаптації намітилося кілька тенденцій до дослідження цієї проблеми, але у нашому дослідженні поняття адаптація розглядається як інтеграція, об'єднання різних її сторін у тісному взаємозв'язку як компонент адаптаційних процесів особистості молодих працівників до служби у органах НПУ.

Спираючись на аналіз різних підходів до вивчення проблеми професійної адаптації, ми розумітимемо під адаптацією молодих працівників до служби у органах НПУ під час професійної підготовки як початкового етапу процесу професійної адаптації пристосування до умов професійної діяльності як специфічного середовища.

Процес професійної адаптації молодих працівників до служби у органах НПУ включає [31]:

- усвідомлення та прийняття цілей професійної діяльності;
- мотивацію до професії;
- професійні знання, практичні вміння та навички;
- виховання та розвиток у фахівця професійно-важливих якостей, присвоєння цінностей та норм, професійних вимог.

При вивченні процесу адаптації молодих працівників до служби у органах НПУ в умовах професійної діяльності буде доцільним відзначити такі характеристики, як: зближення особистісних ціннісних орієнтацій з ціннісними орієнтаціями професійної групи, прийняття для себе всіх компонентів професійної діяльності (її завдань, предметів, способів, засобів, результатів, умов у рамках цієї професії).

Процес професійної адаптації, як і всі види соціальної адаптації, може розглядатися з предметної та соціально-психологічної позиції. При цьому можна виділити пасивну та активну форми професійної адаптації, що відрізняються механізмом функціонування. Пасивна форма передбачає наявність конформного способу реагування, наслідування; тоді як активна форма проявляється у захопленнях, навіювання та переконання фахівців. Стандарти, звички, захисні механізми, професійні стереотипи та зразки виступають як засоби професійної адаптації, незалежно від форми.

Важливою потребою у процесі адаптації молодих працівників до служби у органах НПУ виступає пристосування їх до професійної діяльності, тобто до її змісту, умов, норм та ціннісних орієнтацій. Виходячи з цього, ми можемо виділити такі структурні компоненти процесу адаптації молодих працівників до служби у органах НПУ [51]:

- адаптацію до норм та ціннісних орієнтацій професії;
- адаптацію до умов професійної діяльності;
- адаптацію до змісту професійної діяльності.

Професійна адаптація молодих працівників до служби у органах НПУ визначається як віковими особливостями, і специфікою професійної підготовки за умов служби. Її особливостями можуть виступати професійне самовизначення, розвинена самосвідомість, готовність до життєвого самовизначення, нової діяльності.

Таким чином, ми можемо визначити адаптацію молодих працівників до служби у органах НПУ як особливий процес формування у співробітників спеціальних знань про їх професійну діяльність, уміння та навички організації життєдіяльності в новому просторі на базі засвоєння професійних норм та цінностей. Найбільш важливими компонентами є [39]:

- орієнтація особистості в конкретному соціальному та професійному середовищі;

- правильна постановка цілей;
- конструювання професійних тактичних та оперативних завдань;
- аналіз, порівняння та інтерпретація даних, пропозиція нових рішень;
- координація узгодження оцінок результативності професійної діяльності.

Адаптація молодих працівників до служби у органах НПУ – це пристосування та звикання до характеру, режиму та умов служби, досягнення певного рівня професійних знань, умінь та навичок, необхідних професійних якостей особистості, які є умовою успішного оволодіння спеціальністю. Адаптація повинна розвиватись відразу в кількох напрямках [46]:

- адаптація до умов діяльності;
- адаптація до змісту діяльності, шлях до професійного саморозвитку (розвиток мотивації, цілеутворення, перебудова самоідентичності, оволодіння професійними знаннями, вміннями, навичками, прийняття професійних норм та ціннісних орієнтацій);
- адаптація до службового колективу, включення до групи співробітників;
- адаптація до командного складу, керівництва.

Порушення цілісності всього процесу, незадовільна адаптація хоча по одному з напрямів не дозволяє досягти успішності процесу адаптації загалом. Це може призводити до зниження ефективності та якості виконання службових завдань, порушень службової дисципліни, дезадаптації, кризових психологічних станів. Одним із неадекватних способів реагування в такій ситуації є невмотивована зміна посад або звільнення зі служби.

Складний характер завдань, які вирішуються силовими структурами, визначає найвищий рівень вимог до професійно-особистісних якостей молодих працівників органів НПУ. Правоохоронні органи України сьогодні

комплектуються фахівцями – професіоналами, що відповідають міжнародним стандартам, кваліфікованими, які мають юридичне мислення, громадянську позицію та високі моральні якості.

Адаптація до нових умов життєдіяльності фахівців правоохоронних органів визначає успішність їхньої професійної діяльності. Психічні та фізичні навантаження на фахівців найсильніші в періоди первинної та вторинної адаптації. Сьогодні у науці недостатньо вивчено проблеми адаптації фахівців правоохоронних органів у різні етапи службової діяльності. Немає досліджень наступності етапів адаптації, мало вивченим залишається питання психофізіологічних та психологічних особливостей процесу адаптації спеціалістів.

Таким чином, з нашої точки зору, адаптація молодих працівників до професійної діяльності – це цілісний процес засвоєння знань про професійну діяльність, досягнення певного рівня професійних знань, пристосування та звикання до характеру, режиму та умов служби, набуття умінь та навичок організації життєдіяльності у новому статусі на основі присвоєння професійних і цінностей, розвитку необхідних професійних якостей особистості.

## РОЗДІЛ 2

# АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

### **2.1. Нормативна регламентація професійної діяльності працівників органів Національної поліції України**

Кожна професійна діяльність має власну специфіку, власний метод дій, свої правила. Але правоохоронна діяльність також має цілу низку рис, що відрізняють її від інших професій. Наприклад, чітку нормативну регламентацію.

Професії юридичного характеру, а також ті, що пов'язані з правоохоронною діяльністю, характеризуються надзвичайно високим різноманіттям завдань для вирішення. За великим рахунком, правові норми містять лише модель вирішення цих завдань. Індивідуальні підходи до вирішення професійних завдань можуть змінюватись та залежать від особливостей кожного окремого фахівця та конкретної ситуації. Кожна нова справа є новим завданням. Чим менше спеціаліст спиратиметься на шаблонні установки, тим більша ймовірність, що істина буде встановлена, а справа розкрита.

Тим не менш, при всій своїй складності та різноманітності, праця фахівців органів НПУ повністю регулюється правовими нормами, що не може не відбиватися на особу кожного спеціаліста та його робочий процес. Вже на етапі планування своєї діяльності він має зіставляти свої майбутні дії із нормами закону, які регламентують ці дії.

Нормативна база, що регулює роботу фахівців правоохоронних органів, є переліком законів і кодексів. Серед них:

- 1) Конституція України [26].

Конституція України виступає найважливішим джерелом, виходячи з якого будується робота фахівців органів внутрішніх справ за умов надзвичайних ситуацій природного, техногенного і соціального характеру. Саме в Конституції визначено необхідність застосування різноманітних заходів, що мають значні межі втручання держави у сферу прав і свобод громадян. Використовуючи ці заходи, держава має на меті забезпечити суспільну безпеку та захистити конституційний лад країни.

Держава гарантує забезпечення громадської безпеки у надзвичайних ситуаціях, що при цьому питання вирішуються на державному рівні.

2) Закони України. Насамперед, це Закон України «Про Національну поліцію» [42], що визначає цілі, завдання, функції поліції та окреслює компетенцію поліції у звичайних, повсякденних умовах.

Цей Закон встановлює для поліції такі завдання:

- 1) забезпечення публічної безпеки і порядку;
- 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави;
- 3) протидії злочинності;
- 4) надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги.

В особливих умовах Закон України «Про Національну поліцію», а також внутрішньовідомчі та міжвідомчі нормативні акти є правовою основою для діяльності фахівців органів Національної поліції України.

- 3) Кодекс цивільного захисту населення.
- 4) Укази та розпорядження Президента України.
- 5) Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України.
- 6) Загальновизнані принципи та норми міжнародного права. Тут, наприклад, можна назвати такі джерела:

– Загальну декларацію прав людини (ООН, 1948) [37];

- Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (ООН, 1966) [37];
- Європейську конвенцію про захист прав людини та основних свобод [21].

Практично для всіх представників органів поліції, однією з основних сторін діяльності є комунікативна, яка є спілкуванням в умовах, коли воно регулюється нормами закону. Цілком природно, що в таких умовах спілкування відбувається абсолютно інакше, ніж у повсякденному житті. Нормативно-правове регулювання накладає специфічний відбиток всіх учасників спілкування. Це як з характером спілкування, регламентованими правами та обов'язками сторін, їх ролями (слідчий – обвинувачений, наприклад), так і з тим, що на комунікативний процес впливають обставини, і найчастіше воно протікає в умовах підвищеної емоційної напруженості.

Для багатьох юридичних професій взагалі характерна підвищена емоційна напруга у процесі професійної діяльності, всіх її сторін та аспектів. Причому практично завжди ця діяльність пов'язана з негативними емоціями, з необхідністю їх пригнічувати чи контролювати, а емоційну розрядку відкладати інший час. Завжди необхідно пам'ятати про професійну відповідальність – як представника та втілення влади та закону, так і відповідальність за прийняті рішення. Крім того, у діяльності фахівців поліції часто зустрічаються ситуації протидії, яку необхідно долати (слідчий прокурор часто стикаються з такою протидією з боку обвинувачених, підозрюваних у ході слідства).

Яскраво вираженою внутрішньою проблемою професійної діяльності фахівців поліції є протиріччя між необхідністю жорстко дотримуватися інструкцій та норм закону у процесі своєї діяльності та необхідністю застосування творчого та нестандартного підходу до вирішення професійних завдань, оскільки кожне з них абсолютно індивідуальне.

Цікаво те, що при дослідженні професійної свідомості фахівців правоохоронних органів виявилось, що розширення їхнього загального кругозору веде до розширення та спеціального кругозору. Так, загальний світогляд становив 65%, коефіцієнт спеціальних знань – 52% [36]

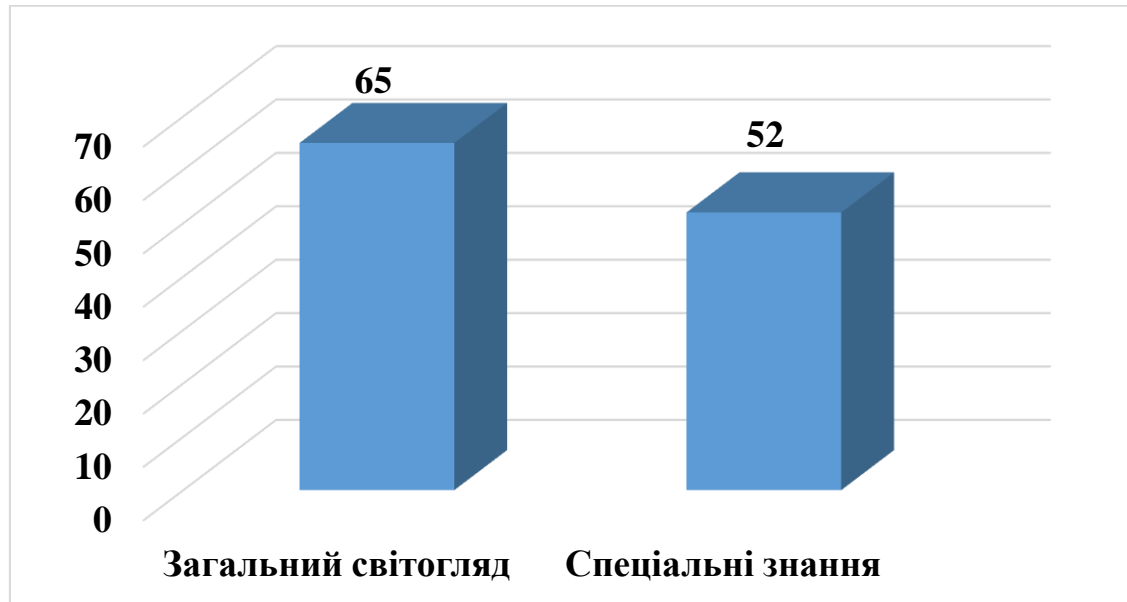


Рис. 2.1 Залежність розвитку професійного кругозору від загального кругозору фахівців

Для фахівця з високою професійною ефективністю характерні позитивні установки на себе та інших людей, підвищена готовність до мобілізації власних знань, умінь та навичок для вирішення того чи іншого завдання, повніше розуміння навколишнього світу. Серед особистісних якостей фахівця можна також назвати особливості, що сприяють успішному виконанню трудових завдань [11]:

- перцептивно-рефлексуючі – вони визначають можливість бачити та оцінювати якості іншої особистості та розуміти самого себе;
- організаторські та управлінські – що визначають здатність фахівця проводити деякі вчинки іншу людину та її поведінка без використання маніпулювання.

Люди, які пов'язали свій професійний вибір з органами поліції, обрали для себе складну професію, що несе в собі великі нервово-психічні навантаження, вона вимагає широкого кругозору та навичок роботи з людьми, а головне – почуття відповідальності, усвідомлення необхідності справедливого ставлення до людини та її долі. Тому особливе значення необхідно надавати психологічному аспекту професійної придатності фахівців органів поліції.

Низький рівень професійної придатності до роботи в органах поліції супроводжується такими проявами, як егоїстичність, відсутність порозуміння у сімейних відносинах, недовіра друг до друга, суворість і схильність часто карати дітей. Підвищений ступінь ворожості до людей найчастіше буває причиною конфліктів, як у професійному, так і в сімейному середовищі. Відсутність необхідних навичок роботи з людьми, невпевненість у собі, негативне ставлення до роботи, відсутність перспектив у службовій кар'єрі роблять людину професійно-непридатною до оперативної роботи.

Наявність високого рівня агресивності також може бути протипоказанням до цієї професії. Негативними ознаками, що перешкоджають повноцінній роботі в органах поліції, є підвищена тривожність та схильність знімати внутрішній дискомфорт вживанням спиртного та наркотиків. Психологічними протипоказаннями до роботи в оперативних підрозділах поліції є: бунтарський тип поведінки, невміння підкорятися наказам, схильність до конфліктів, впертість, прагнення бути в центрі уваги, відсутність самовладання і схильність реагувати на важкі життєві ситуації депресивними реакціями, спробами суїциду.

Негативний вплив на здатність до такої професійної діяльності мають імпульсивність, прагнення діяти за першим спонуканням, тобто необдуманість вчинків, що робить поведінку людини непередбачуваною.

Високий професіоналізм, навпаки, характеризується працьовитістю, захопленістю своєю роботою та професією загалом, впевненістю у собі,

розвиненим самовладанням та самоконтролем, умінням працювати з людьми та документами.

## **2.2. Аналіз професійної адаптації спеціалістів органів Національної поліції України в забезпеченні ефективності діяльності органів публічної влади**

Ситуацію з кадрами в силових структурах, що склалася сьогодні, важко назвати сприятливою. У зв'язку зі значною плінністю кадрів, викликаною низькою оплатою праці та великою завантаженістю у роботі, підбирати кадри, відповідні розробленим кваліфікаційним вимогам, не завжди є можливим – приймаються працівники, які мають досвіду роботи та освіти, передбаченого в кваліфікаційних вимогах. Це призводить до перегляду кваліфікаційних характеристик, зниження вимог до рівня кваліфікації фахівців, що негативно впливає на діяльність підрозділів та системи загалом. Науково обґрунтована та апробована система адаптації фахівців органів НПУ могла б частково вирішити цю проблему.

Чинними нормативними актами встановлено чітку систему процедур, які забезпечують прийом лише тих кандидатів, які справді відповідають вимогам, що висуваються для несення служби. Насамперед такі процедури дозволяють перевірити психологічне здоров'я кандидатів, чесність, припустити їхню реакцію в екстремальних ситуаціях, виникнення яких у процесі несення служби неминуче. Вищезазначена система реалізується через певні елементи, а саме [46]: 1) Попереднє вивчення професійної та психологічної придатності; 2) Випробувальний термін; 3) Наставництво.

Перший елемент. Необхідним є попереднє вивчення професійної та психологічної придатності, що включає:

- проведення ознайомчої розмови у кадровій службі за участю психолога підрозділу, під час якої виявляються мотиви вступу кандидата на службу, анкетні дані, стан його здоров'я, освіта, спеціальна підготовка, досвід роботи за спеціальністю та інші відомості, що дозволяють зробити висновок про можливість використання кандидата на службі у правоохоронних органах;
- проведення ознайомчої бесіди з керівником підрозділу, в якому передбачається використання кандидата. Під час бесіди з'ясовується відповідність наявних у нього освіти та досвіду роботи кваліфікаційним вимогам, які пред'являються до запланованої для кандидата посади;
- проведення кадровим апаратом перевірки біографії кандидата, якостей особистості, наявності яких обмежує ступінь його придатності до служби в правоохоронних органах або перешкоджає прийому на службу.

Медичне та психофізіологічне обстеження є наступним етапом вивчення кандидата на службу. Психологічне обстеження має проводитись у центрах психодіагностики, структурних підрозділах військово-лікарської комісії (ВЛК). У результаті обстеження виявляються особи з психічними захворюваннями (прикордонними психічними станами). Особлива увага приділяється вивченню психофізіологічних та індивідуально-характерологічних характеристик кандидата, що ускладнюють чи перешкоджають адаптації до умов та характеру майбутньої діяльності.

За результатами обстеження оформляється висновок військово-лікарської комісії для кадрового апарату та психологічної служби. Він являє собою розгорнуту психологічну характеристику кандидата та висновок про професійну придатність та прогноз професійної адаптації до конкретного виду діяльності. Висновок психолога-експерта є ключовим на цьому етапі програми та ділиться на чотири категорії:

- рекомендується насамперед: повністю відповідає передбачуваній посаді. Виноситься щодо кандидатів, у яких виявлено індивідуальні

особливості, що забезпечують оптимальну адаптацію до умов та характеру майбутньої діяльності, включаючи екстремальні ситуації. Для них прогнозується успішність проходження служби, низька ймовірність розвитку поведінки, що відхиляється, або появи професійних захворювань;

- рекомендується: переважно відповідає вимогам передбачуваної посади. Виноситься щодо кандидатів, у яких індивідуально-психологічні особливості можуть утруднити (подовжити) період адаптації до служби в найбільш відповідальних або екстремальних ситуаціях;

- рекомендується умовно: мінімально відповідає вимогам передбачуваної посади, допускається до професійної діяльності за нестачі кандидатів. Виноситься для кандидатів, у яких індивідуальні особливості не дозволяють надійно прогнозувати успішність служби на передбачуваній посаді;

- не рекомендується: не відповідає вимогам передбачуваної посади. Виноситься щодо кандидатів, які мають виражені ознаки нервово-психічної нестійкості з високою ймовірністю розвитку захворювань, незадовільну мотивацію до служби, негативні особистісні особливості, асоціальні форми поведінки.

Проте висновок психологів для кадрового апарату має рекомендаційний характер. Рішення про прийом на службу може бути ухвалено без урахування цього висновку. Слід наголосити, що низька якість професійного психологічного відбору неминуче спричиняє зниження рівня професіоналізму, підвищення плинності кадрів.

Другий елемент – проходження випробувального терміну як стажист за передбачуваною посадою.

Для фахівців органів НПУ встановлюється випробувальний термін тривалістю від трьох місяців до одного року в залежності від рівня підготовки та посади, на яку вони надходять. І тут кандидат призначається стажистом на відповідну посаду без присвоєння йому спеціального звання.

Під час випробувального терміну стажист виконує основні свої обов'язки та користується правами спеціаліста органів НПУ відповідно до посади та умов контракту. У період проходження випробувального терміну стажер поряд із виконанням основних обов'язків та доручень за посадою проходить індивідуальне навчання за місцем служби під керівництвом безпосереднього начальника та наставника з числа досвідчених фахівців, які призначаються наказом.

Випробувальний термін як інструмент професійного відбору та професійної адаптації широко застосовується у практичній діяльності силових структур. Проведене у 2022 році опитування молодих фахівців правоохоронних органів свідчить про те, що випробувальний термін (в основному 3 місяці) проходили майже 85% опитаних, у тому числі 91% осіб рядового та молодшого начальницького складу та 75% – середнього начальницького складу.



Рис. 2.2 Відсоткове співвідношення проходження випробувального трьохмісячного терміну

Основне завдання випробувального терміну – визначення придатності спеціаліста до діяльності, передбаченої його посадою. Молодий співробітник, виконуючи свої функціональні обов'язки, на своєму робочому місці виступає як професіонал, виконавець певної діяльності, так як і член колективу, тому в ході

випробувального терміну повинна бути проведена оцінка кожної з цих сторін, і, у разі потреби, надана допомога професійної адаптації із складанням програми адаптації з урахуванням рекомендацій психологів-експертів.

Друге завдання випробувального терміну – надати молодому співробітнику можливість оцінити свої сили та можливості на новій роботі, перевірити правильність прийнятого ним рішення щодо вступу на службу до правоохоронних органів. Практика показує, що деякі співробітники, надходячи на службу, недооцінюють її специфічні особливості, високі службові навантаження, підвищену особисту відповідальність за результати праці, тому ініціатором звільнення ще до закінчення випробувального терміну нерідко стає не командний склад, а сам стажер за посадою. У цьому випадку проводиться робота, спрямована на запобігання звільненню та надання необхідної екстреної допомоги співробітнику в адаптації.

Під час проходження випробувального терміну, фахівці правоохоронних органів у реальній практичній діяльності, у новому колективі мобілізують свої можливості та найкращі якості, щоб довести здатність успішно справлятися з покладеними на нього посадовими обов'язками, прислухається до думки керівника та товаришів по роботі та пройти певний етап соціальної адаптації до службового колективу.

Третя стадія. Наставництво – це процес, у якому одна людина (наставник) відповідальна за оволодіння професійними навичками іншою людиною «новачком», її посадове просування та розвитку поза рамками звичайних взаємин безпосереднього начальника і підлеглого [23].

Наставництво має особливе значення у роботі з професійної адаптації фахівців правоохоронних органів та кадрової політики загалом. Саме за допомогою інституту наставництва здійснюється принцип наступності кадрів, досвід старшого покоління спеціалістів правоохоронних органів передається молодим спеціалістам для використання у службовій діяльності.

Дослідження в галузі безпосередньої виховної роботи з підлеглим особовим складом свідчить про те, що наставництво, поряд з виховним впливом безпосереднього командира є найефективнішою формою надання допомоги в період адаптації молодим фахівцям.

## РОЗДІЛ 3

### УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

#### **3.1. Діяльність підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України з підвищення ефективності персоналу**

В Законі України «Про Національну поліцію» зазначено, що Національна поліція України – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки й порядку, а також, що однією з функцій поліції названо здійснення охорони та забезпечення публічної безпеки [42].

Нестабільна соціальна і економічна ситуація, яка склалася в останні роки в Україні, призвела до зростання відхилень різного роду в особистісному розвитку і поведінці дітей та підлітків, що все частіше породжує прояви жорстокості, агресивності, цинізму. В свою чергу, такий стан впливає не тільки на злочинність неповнолітніх але й на кримінальну ситуацію в цілому в країні, від чого залежить безпека всього суспільства. Найчастішими правопорушеннями в цій сфері на сьогодні є такі, як вживання та розповсюдження малолітніми або неповнолітніми особами наркотичних речовин та алкогольних напоїв, булінг в школах та інших навчальних закладах та невиконання батьками їх батьківських прав та обов'язків.

Зазначимо, що «безпека суспільства» – загальний термін визначення зусиль, спрямованих на подолання сучасних загроз безпеці суспільства. Поняття «безпеки суспільства» сформувалось внаслідок усвідомлення феноменів ідентичності та згуртованості суспільства як джерел нестабільності. Безпека суспільства – це новий вимір, який зараз створюється. Вона повинна заповнити відстань між безпекою держави та захищеністю людей [2, с. 6].

Публічний порядок та безпека є невід'ємною частиною демократичної держави. Охорона публічного порядку та забезпечення публічної безпеки потребує великих зусиль держави та суспільства і потребує системного підходу. Необхідно усвідомлювати, що безпека суспільства в цілому складається з безпеки окремої особи, проте людина в нашому житті постійно перебуває під тиском несприятливих обставин та небезпек, що загрожують її благополуччю, суспільному становищу та навіть життю [5].

Як вказував, в свій час Пітірим Сорокін, «людська поведінка складається з окремих різнорідних вчинків, які супроводжуються психічними переживаннями різного рівня й сили. такий аналіз дасть ключ до пояснення тих зовнішніх актів, які носять найменування вчинків людини, із сукупності яких і складається його поведінка» [3].

Відповідно до наказу Голови Національної поліції від 17 липня 2017 року у складі Департаменту превентивної діяльності створено Управління ювенальної превенції.

Згідно Наказу МВС України від 19 грудня 2017 р. № 1044 була затверджена Інструкція з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України. У даній Інструкції визначено особливості організації роботи, завдання та повноваження підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України, а саме [41]:

- 1) систему підрозділів ювенальної превенції;
- 2) основні завдання та повноваження підрозділів ювенальної превенції;
- 3) особливості ведення та зняття з профілактичного обліку дітей підрозділами ювенальної превенції, правила оформлення обліково-профілактичної справи;
- 4) особливості організації заходів щодо встановлення місцезнаходження дитини, яка безвісти зникла;
- 5) алгоритм організації роботи та здійснення заходів щодо запобігання та

протидії домашньому насильству, вчиненому дітьми та стосовно них; б) основні напрями взаємодії з іншими уповноваженими органами та підрозділами Національної поліції України, органами державної влади та органами місцевого самоврядування, об'єднаними територіальними громадами, міжнародними та громадськими організаціями.

До підрозділів ювенальної превенції входять [41]:

- підрозділ ювенальної превенції центрального органу управління поліцією;
- підрозділи ювенальної превенції головних управлінь Національної поліції в Автономній Республіці Крим та м. Севастополі, областях та м. Києві (ГУНП);
- підрозділи ювенальної превенції територіальних (відокремлених) підрозділів ГУНП.

Підрозділи ювенальної превенції під час здійснення своїх повноважень взаємодіють з органами і підрозділами поліції, органами державної влади, міжнародними і громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування та об'єднаними територіальними громадами відповідно до законодавства України.

Основними завданнями підрозділів ювенальної превенції є [56]:

- профілактична діяльність, спрямована на запобігання вчиненню дітьми кримінальних і адміністративних правопорушень, виявлення причин і умов, які цьому сприяють, вжиття в межах своєї компетенції заходів для їх усунення;
- ведення профілактичного обліку дітей, схильних до вчинення правопорушень та проведення із ними заходів індивідуальної профілактики;
- участь в установленні місцезнаходження дитини в разі її безвісного зникнення чи отриманні даних для цього в межах кримінального провадження, відкритого за фактом її безвісного зникнення;
- вжиття заходів щодо запобігання та протидії домашньому насильству,

вчиненому дітьми та стосовно них, а також жорстокому поводженню з дітьми;

- вжиття заходів щодо запобігання дитячій бездоглядності, у тому числі здійснення поліцейського піклування щодо неповнолітніх осіб;

- провадження діяльності, пов'язаної із захистом права дитини на здобуття загальної середньої освіти;

- взаємодія з іншими підрозділами Національної поліції України, органами державної влади та місцевого самоврядування з питань забезпечення прав та законних інтересів дітей;

- здійснення у межах компетенції досудового розслідування кримінальних проступків у формі дізнання.

Загалом, сам термін «ювенальна превенція» слід розглядати як правову систему заходів щодо попередження та запобігання дитячій злочинності. Безперечно, органи внутрішніх справ і раніше долучалися до діяльності у цій сфері. Однак необхідність прийняття рішення щодо створення спеціалізованих органів ювенальної превенції була зумовлена «необхідністю пере-орієнтації діяльності підрозділів кримінального блоку, що спеціалізувалися на боротьбі зі злочинністю неповнолітніх, із репресивно-профілактичної на превентивно-виховну діяльність, спрямовану на роботу з дітьми категорії так званого «правоохоронного ризику», а також попередження будь-яких загроз безпеці дітей» [2].

З моменту створення підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України активно впроваджують заходи щодо налагодження їхньої роботи. Зокрема, ведеться облік дітей, щодо яких поліцейські ювенальної превенції здійснюють профілактичну роботу. Відомості про взяття на профілактичний облік неповнолітнього подаються до відповідної інформаційної підсистеми бази даних, що входить до єдиної інформаційної системи МВС. Крім того, розробляються необхідні організаційно-управлінські документи та запроваджується за погодженням з Міністерством освіти і науки України у

навчальні програми та плани відповідних навчальних дисциплін для всіх форм навчання в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання модулі тематики «Забезпечення прав дитини».

Не менш важливим напрямом роботи органів ювенальної превенції є налагодження активної взаємодії з громадськістю та навчальними закладами. Продовжується реалізація проекту, «Шкільний офіцер поліції», який було започатковано ще з 2016 року: Налагоджуючи тісну співпрацю з населенням, працівники поліції проводять виховні бесіди з неповнолітніми, зокрема, з таких питань, як особливості адміністративної та кримінальної відповідальності за вчинення правопорушень, протидія булінгу, запобігання домашньому насильству тощо. Така діяльність спрямована на підвищення присутності поліції та її роботи з населенням у різних сферах його життєдіяльності, зокрема, у галузі існування певного соціуму на конкретній території, забезпечення публічної безпеки в межах останньої, профілактики правопорушень в школі та підвищення правосвідомості неповнолітніх, а також усієї частини населення тощо [3]. Державний інститут проблем сім'ї та молоді виділяє шість основних причин злочинної поведінки неповнолітніх: соціальні та економічні аспекти становища сучасного українського суспільства; функціональну неадекватність сім'ї; відчуження від шкільного середовища; вади й обмеженість соціалізації дітей в інтернативних закладах; проблеми в організації дозвілля; негативний вплив засобів масової інформації.

Разом з тим, статистика кримінальних проваджень, учасниками яких є неповнолітні, вказує на те, що навіть зі створенням та реформуванням органів ювенальної превенції ситуація зі злочинністю серед цієї вікової категорії змінюється поволі. Тому гостро постає питання щодо подальшого реформування діяльності поліції у цій сфері, приведення законодавства у відповідність до міжнародних стандартів та створення умов щодо його реалізації в нашій країні, а також підготовки кадрів у сфері ювенальної

превенції. Окремо варто наголосити на тому, що забезпечення безпеки суспільства Національною поліцією України неможливо без розуміння якісної співпраці усіх підрозділів, в тому числі, і підрозділів ювенальної превенції. Вищезазначені питання впливають не тільки на чітке та ефективне виконання норм чинного законодавства, але й на досягнення відповідного високого рівня безпеки суспільства та держави.

### **3.2. Інструменти реалізації професійної адаптації працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Донецькій області**

В умовах сучасного українського суспільства однією з актуальних та значущих проблем є проблема ефективного соціального захисту та підтримки різних груп населення. Для її успішного вирішення необхідні спільні зусилля ювенальної поліції та професійних соціальних працівників, які володіють різними технологіями вирішення соціальних проблем. При цьому, працівники ювенального сектору можуть виступати як посередники між особистістю та суспільством (групою, колективом, державою), так і як помічники у справі подолання тих чи інших соціальних труднощів суб'єкта.

Згідно з дослідженнями, для початку XXI століття однією з характерних тенденцій соціального розвитку є зростання сімейного неблагополуччя [7].

Економічна криза останніми роками лише посилює і так досить складний матеріальний стан великої кількості сімей, моральні проблеми суспільства ускладнюють систему ціннісних відносин у сім'ї, досить низький рівень педагогічної культури знижує виховний потенціал сім'ї.

Сформована соціальна ситуація ставить завдання вивчення сучасного прояву сімейного неблагополуччя, особливостей сімей групи ризику та надання їм соціально-педагогічної допомоги. Фахівець сектору ювенальної превенції повинен вміти виділяти із соціуму сім'ї цієї категорії, чітко кваліфікувати

характер сімейних проблем, ступінь їхнього прояву та прогнозувати можливі «соціальні ризики». У зв'язку зі сказаним виникає необхідність чіткого визначення сутності і специфічних особливостей сімей групи ризику.

Аналіз вітчизняної, зарубіжної літератури та науково-дослідної практики свідчить, що відсутня єдина та чітка класифікація сімей, що відрізняються тією чи іншою формою, ступенем неблагополуччя. У науці однозначно не виділено необхідних і достатніх ознак, виходячи з яких фахівець може діагностувати сім'ю як сім'ю групи ризику, і навіть характер можливих несприятливих наслідків функціонування сім'ї та планувати відповідну «допомагаючу» діяльність [19].

Аналіз класифікацій неблагополучних сімей дозволив розробити таку комплексну типологію сімей групи ризику виходячи з визначення провідних чинників ризику, які створюють ймовірну небезпеку соціалізації дитини. Сім'я групи ризику, згідно з цією класифікацією, може бути кваліфікована як така за проявом одного або кількох факторів ризику:

1) медико-біологічні чинники (група здоров'я, спадкові причини, вроджені властивості, порушення у фізичному та психічному розвитку, умови народження дитини, захворювання матері, її спосіб життя, травми внутрішньоутробного розвитку та ін.);

2) соціально-економічні фактори (малозабезпечені, багатодітні та неповні сім'ї, неповнолітні батьки, безробітні сім'ї, сім'ї, які ведуть аморальний спосіб життя, непристосовані до життя у суспільстві);

3) соціально-культурні чинники (сім'ї, батьки яких характеризуються різним рівнем загальної культури, мають різний рівень освіти: середня, вища);

4) демографічні чинники як показники структури та складу сім'ї (повна, материнська, складна, проста, одnodітна, багатодітна), а також місця та умов проживання (сільська місцевість, місто, мегаполіс);

5) психологічні чинники (відчуження від соціального середовища, неприйняття себе, невротичні реакції, порушення спілкування з оточуючими, емоційна нестійкість, неуспіх у діяльності, неуспіх у соціальній адаптації, труднощі у спілкуванні, взаємодії з однолітками та дорослими);

б) педагогічні чинники (низький рівень педагогічної та духовної культури батьків, низький рівень спілкування, відсутність прикладів позитивної поведінки батьків, відсутність єдиної тактики виховання дітей).

Робота з батьками, сім'єю є дуже важливим, складним етапом у діяльності фахівця ювенального сектору. Як зазначалося вище, сім'я одна із найважливіших чинників, які впливають формування відхилень у поведінці дітей і підлітків, тому робота з виправленням цих відхилень має проводитися цілісно, комплексно як із дитиною, і з його сім'єю.

Першим етапом роботи з сім'єю є збір та аналіз інформації, що необхідно для виявлення асоціальних сімей, які мають неповнолітніх дітей, та для визначення напрямків подальшої роботи.

Для організації роботи фахівцю фахівця ювенального сектору необхідна певна інформація:

інформація загального характеру (адреса проживання та прописка, склад сім'ї: П.І.Б. батьків та дітей, їх вік, національність; відомості з установ, що свідчать про неблагополуччя сім'ї);

спеціальна інформація (відомості про соціальний статус сім'ї: повна, неповна, безробітна, багатодітна, малозабезпечена; стан здоров'я, рівень освіти, порушення функцій сім'ї тощо). Загальна інформація дає уявлення про всі соціально-неблагополучні сім'ї певної території та характер їх неблагополуччя.

Спеціальна інформація дозволяє більш глибоко та об'єктивно оцінити стан сімейних проблем, виявити їх причини, спланувати роботу з надання адресної соціальної допомоги та підтримки конкретної сім'ї.

Через запити спеціаліста із соціальної роботи здійснюється збір загальної інформації, в основному документації, що надається місцевою адміністрацією, органами опіки та піклування, школою, ювенальною поліцією.

Зібрані дані аналізуються, і виходячи з отриманих результатів формуються карти сім'ї, дозволяють організувати роботу з територіальному принципу. Надалі в карти вносяться відомості, що відображають спеціальну інформацію про сім'ї, а також напрямки, форми та терміни роботи різних спеціалістів із сім'єю.

Спеціальна інформація збирається цілеспрямованіше, з урахуванням категорій конкретних сімей, що у соціально небезпечному становищі.

Основними методами збору інформації є:

бесіда (з сусідами, класним керівником, родичами, інспекторами ювенальної поліції тощо);

спостереження;

офіційний запит (до органів, установ та організацій з метою отримання документального підтвердження інформації про соціальний статус сім'ї, про отримання допомоги, пенсій, про закріплене житло, прописку сім'ї за місцем проживання тощо);

аналіз документації (отриманої з державних установ органів опіки та піклування, охорони здоров'я, народної освіти, управління соціального захисту населення тощо);

анкетування (для проведення уточнюючої діагностики індивідуальних особливостей, стилю виховання у сім'ї, характері внутрішньосімейних відносин тощо.) може проводитися як окремих клієнтів, так всіх членів сім'ї.

Для підтвердження достовірності інформації представник ювенального сектору може звернутися до інших «неофіційних» джерел. Попередньо слід визначити коло питань, що вимагають прояснення, та оформити їх у вигляді плану розмови. Інформація, як правило, збирається при очній зустрічі, тобто за

безпосереднього відвідування фахівцем асоціальної сім'ї. Важливою, але часто важко здійсненою умовою є згода сім'ї (батьків) на прихід фахівця у певний час, готовність відповідати на питання, що його цікавлять, і в перспективі - бажання сім'ї на проведення корекційної роботи з батьками та дітьми. Тому робота молодих працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Кіровоградській області організована у тісному контакті з соціальними педагогами, а також органами опіки та піклування, які мають юридичне право на втручання у сімейний колектив у певних ситуаціях.

У практиці роботи, з метою професійної адаптації молодих працівників, керівництво ювенального сектору широко використовуються спільні рейди інспекторів ювенальної поліції, фахівців з роботи з сім'єю, соціальними педагогами шкіл із тих територій, де проживають неповнолітні, як вивчення сім'ї, але й їх патронажу у подальшому.

Оскільки специфікою подібних проблемних сімей часто є асоціальна поведінка, яка може бути небезпечною для оточуючих, такі рейди дають позитивні результати. Сім'ї знають, що вони знаходяться на контролі, і тому намагаються виконувати вимоги, які ставлять до них фахівці.

Постановка соціального діагнозу.

Метою даного етапу є визначення кола проблем, які має сім'я і на ліквідацію яких буде спрямована діяльність фахівців. Специфіка їхньої діяльності на даному етапі полягає:

- у проведенні фахівцями аналітичної роботи, спрямованої на встановлення причинно-наслідкових зв'язків між соціальними явищами та проблемами конкретної сім'ї;

- у здійсненні додаткової діагностики.

Професійна діяльність інспектора ювенальної служби ґрунтується на знанні про поліетиологічний (багатопринчинний) характер соціальних проблем. Та або інша проблема в різних сім'ях може бути викликана впливом різних

факторів (як окремо, так і в сукупності), тому ефективність практичної роботи багато в чому визначається тим, наскільки точно були визначені фактори, що дестабілізують, причини виникнення тієї чи іншої проблеми до початку практичної роботи з сім'єю.

Для проведення аналізу визначається зміст таких понять, як проблема, показники проблеми та можливі причини проблеми.

Під соціальною проблемою, слід визначити соціальне явище, яке деструктивним чином впливає процес функціонування сімейної системи. Показниками може бути як об'єктивні характеристики, і суб'єктивне сприйняття членів сім'ї фахівцем, які проводять діагностику.

Визначення причин виникнення проблеми таких як: медико-біологічні чинники: група здоров'я; спадкові причини; група здоров'я; уроджені властивості; порушення у психічному та фізичному розвитку; умови народження дитини; захворювання матері та її спосіб життя; травми внутрішньоутробного розвитку; соціально-економічні: багатодітні та неповні сім'ї; неповнолітні батьки; сім'ї, які ведуть аморальний спосіб життя; непристосованість до життя в суспільстві дозволяє, по-перше, вибудувувати роботу з урахуванням особливостей кожної конкретної сім'ї, по-друге, звузити сферу діяльності, що, безсумнівно, не може не позначитися на ефективності використання наявних ресурсів та роботи в цілому. Фахівцю, який приступає до аналітичної діяльності, необхідно мати певні орієнтири, знати можливі фактори, що дестабілізують. Перевіривши дієвість кожного з них, він матиме можливість відновити механізм виникнення проблеми в цій сім'ї і, отже, приступити до роботи над нею.

Професійна адаптованість дозволяє представника ювенальної превенції виділити найефективніші методи роботи із сім'єю, що у соціально небезпечному становищі:

Розмова. Цей спосіб, по-перше, дає можливість фахівця з'ясувати проблеми цієї сім'ї чи його членів, тобто. є одним із засобів діагностики; по-друге, стає методом на сім'ю; по-третє, виконує консультативну функцію. Спеціаліст, який веде бесіду, повинен уміти: вибудувати бесіду так, щоб повернути до себе дитину, членів сім'ї; слухати; під час розмови варіювати різні тональності мови, залежно від зміни ситуації; бути тактовним. Дуже важливо саме під час бесіди повернути до себе сім'ю, дати зрозуміти, що ви дійсно хочете їй допомогти.

Спосіб підтримки. Застосовується, коли дитина, сім'я перебувають у складній життєвій ситуації. Фахівець допомагає клієнту проаналізувати свій стан, своє становище у житті, сформулювати, що потрібно докорінно змінити, спробувати сформулювати життєву установку. Соціальний педагог допомагає налагодити побутові умови життя, відносини між членами родини.

Метод соціального патронажу. Вид соціального обслуговування клієнтів та груп ризику, переважно вдома, полягає у постійному соціальному нагляді, регулярному відвідуванні їхніх осіб соціальними працівниками, наданні громадянам необхідної підтримки.

Під час патронажу спеціаліст відвідує квартиру, обстежує житлово-побутові умови, знайомиться із сім'єю, родичами, спостерігає за сім'єю у звичайній домашній обстановці, досліджує її психологічний клімат, обстановку, в якій живуть діти. Визначити психо-емоційну атмосферу, що панує в сім'ї, можна тільки в звичній для неї обстановці

Консультування. За змістом консультування може бути: соціально-правовим; соціально-педагогічним; соціально-психологічним; інформаційним.

Зміст практичної роботи із сім'єю групи ризику, як говорилося вище, визначається характером її проблем.

Таким чином, одним із напрямків професійної адаптації буде можливість сформулювати схеми, методики, технології соціальної роботи з подолання «соціально небезпечного становища» сім'ї:

- першим етапом роботи із сім'єю є збір та аналіз інформації. Методи: бесіда, спостереження, офіційний запит, аналіз документації, анкетування.

- другий етап-постановка соціального діагнозу.

Для проведення аналізу необхідно визначити зміст таких понять, як проблема, показники проблеми та можливі причини проблеми.

- третій етап – безпосередньо практична робота з сім'єю. Методи складаються з урахуванням поставленого соціального діагнозу: розмова, метод підтримки, метод подолання конфлікту, метод соціального патронажу, консультування.

З метою реалізації професійної адаптації молодих працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Кіровоградській області, їм було запропоновано здійснити практичне дослідження соціальних проблем сімей «групи ризику».

У важкі життєві умови потрапляють неповні сім'ї, сім та біженців, вимушених переселенців, малозабезпечені сім'ї, безробітні, сім'ї з дітьми-інвалідами, багатодітні сім'ї, неблагополучні сім'ї. Для цих сімей характерні проблеми: фінансові, працевлаштування, обмеження життєдіяльності, медичні, психологічні тощо. Такі сім'ї прийнято називати – сім'ями «групи ризику». Діти таких сім'ях спостерігається низька самооцінка, неадекватне уявлення про значення власної особистості, що може негативно позначитися на подальшій долі.

Нині склалася така життєва ситуація, що понад 40 мільйонів неблагополучних сімей та 38 мільйонів дітей із цих сімей потребують ефективного реалізації державної сімейної політики.

Мета дослідження: розробити програму щодо вирішення соціальних проблем сімей «групи ризику» на базі центру допомоги сім'ї та дітям «групи ризику». Завдання дослідження:

1. Провести дослідження діяльності центру допомоги сім'ї та дітям «групи ризику».
2. Розробити програму з оптимізації соціальної роботи центру допомоги сім'ї та дітям «групи ризику».

Об'єкт дослідження: сім'ї «групи ризику».

Предмет дослідження: соціальна робота із сім'ями «групи ризику».

Гіпотеза дослідження: соціальна робота з сім'ями «групи ризику» буде ефективна, якщо:

1. Буде виявлено потреби сімей «групи ризику».
2. Буде розроблено програму, яка відповідає потребам сімей «групи ризику».
3. Соціальна допомога та підтримка сімей «групи ризику» будуть мати комплексний характер.

Методи дослідження:

1. Анкетування - проведення передбачає отримання інформації від респондентів шляхом письмової відповіді на систему стандартизованих питань та заздалегідь підготовлених анкет. Для проведення анкетування необов'язковий особистий контакт дослідника з респондентами, оскільки анкети можна розсилати поштою чи роздавати з допомогою інших осіб.

Анкета – «Характеристика сім'ї». Опитаний спрямований на виявлення проблем, з якими стикаються сім'ї «групи ризику». Анкета складається з 10 питань, головними з яких є питання, що визначають житлові, матеріальні та соціальні умови життя респондентів. Наприклад: «До якого із запропонованих варіантів Ви віднесете свої житлові умови?», «Як Ви можете охарактеризувати

своє матеріальне становище?», «Як часто у Вас з рідними відбуваються сімейні заходи (походи в кіно, музей, театр тощо)?».

За допомогою результатів цієї анкети інспектора ювенальної превенції зможуть краще зрозуміти специфіку даних сімей, тобто будуть відомі основні причини проблемної соціалізації, що дозволить нам створити більш ефективну програму роботи з сім'ями «групи ризику».

Для анкетування, було визначено вибірку із 25 респондентів.

2. Інтерв'ю – метод отримання інформації шляхом усних відповідей респондентів. На відміну від розмови, де і респонденти, і дослідник виступають активними прихильниками, при інтерв'юванні питання, побудовані у певній послідовності, ставить лише дослідник, а респондент відповідає на них.

Інтерв'ю містить 11 питань, які дозволяють нам з'ясувати наступне:

- ✓ основні напрямки діяльності центру;
- ✓ яким категоріям громадян надається допомога;
- ✓ на якій основі надаються послуги (платно, безкоштовно);
- ✓ яке відділення займається сім'ями «групи ризику»;
- ✓ чи багато сімей «групи ризику» звертається за допомогою;
- ✓ як відбувається робота з цією категорією;
- ✓ хто фінансує цю установу;
- ✓ з якими проблемами стикається відділення;
- ✓ думка фахівця із соціальної роботи на тему: «проблеми у наданні

допомоги, і що потрібно для їх усунення».

Основними акцентами розробленого інтерв'ю стали такі питання: «Які відділення займаються сім'ями «групи ризику»?», «Як відбувається робота з цією категорією?», «З якими проблемами стикається відділення?». Відповіді на ці питання відіграватимуть важливу роль у розробці нашої програми, спрямованої на вирішення проблем сімей «групи ризику».

Значимість дослідження: результати дослідження можуть бути використані в профілактичній діяльності сектору ювенальної превенції,

соціального захисту населення для вирішення соціальних проблем сімей «групи ризику». Оскільки в роботі розглядається специфіка проблем сімей групи ризику, це знання дозволить

З метою виявлення проблем сімей «групи ризику» було проведено анкетування клієнтів центру (Анкета №1. Додаток 1). Нашою вибіркою є група, яка складається з 25 сімей, яким центр надає послуги на умовах вечірнього відвідування. На анкету було запропоновано відповісти одному із дорослих членів сім'ї. Таким чином, у нас 25 опитаних осіб.

Анкета складається з 10 питань, спрямованих на виявлення причин утворення сімей «групи ризику», а також виявлення проблем із якими стикаються «сім'ї групи ризику».

Результати проведеного дослідження представниками ювенального сектору (Анкета1, Додаток А) дали такі характеристики проблем сімей «групи ризику»:

1. Житлово-побутові умови: 48,0% респондентів визначили свої житлові умови як погані, 15,0% - із яких вважають їх непридатними для нормального життя. Задоволені своїм будинком залишилися лише 12% опитаних, решта оцінили як «нормальні» (Рис.3.1).

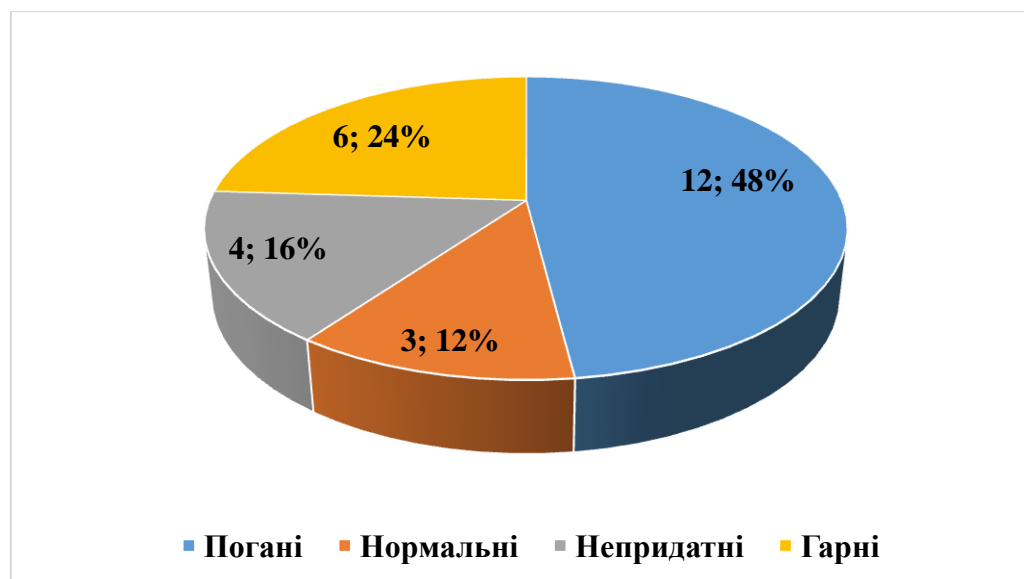


Рис. 3.1 Рівень житлово-побутових умов

## 2. Матеріальний достаток:

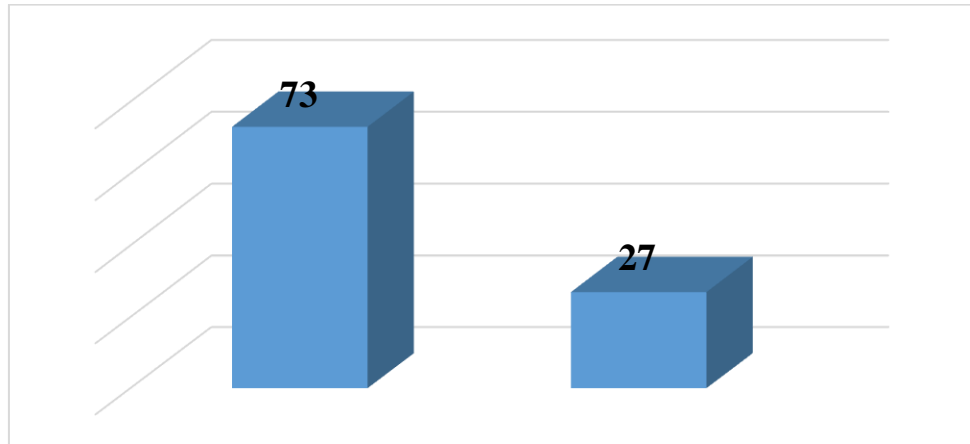


Рис.3.2 Рівень матеріального достатку сім'ї

- 73% (17) респондентів мають проблеми фінансового характеру;
- 27% (8) респондентів не мають проблеми фінансового характеру.

## 3. Склад сім'ї:

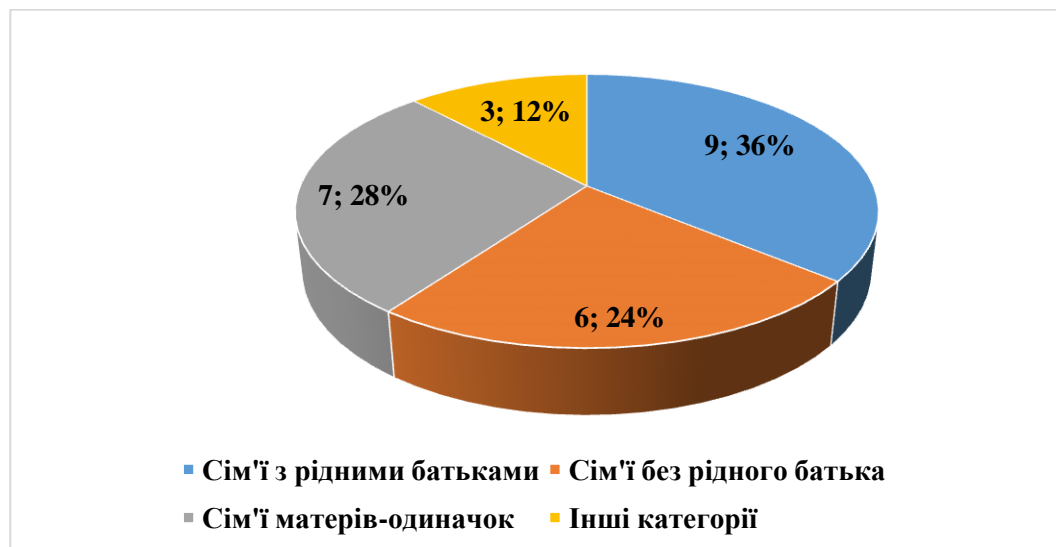


Рис.3.3 Склад сім'ї

Здебільшого більшість сімей із рідними батьками. Відсоток таких сімей дорівнює 36,0%. Друге місце сім'ї, де дитину виховує одна мати 28,0%. Третє місце посідають сім'ї без рідного батька 24,0%. (Рис.3.3).

## 4. Залежність:

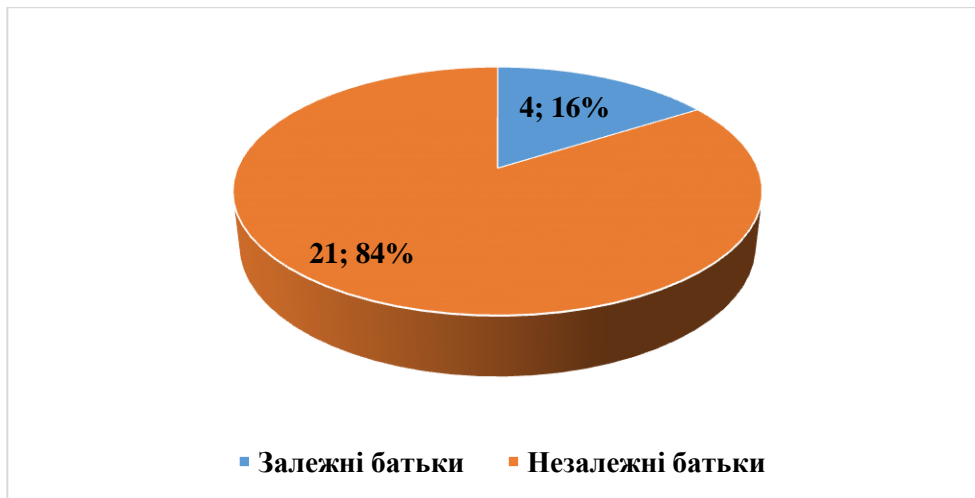


Рис. 3.4 Залежність батьків

-Залежні батьки склали незначну частину опитаних. Тільки один опитуваний респондент дав позитивну відповідь це питання (Рис.3.4).

#### 5. Конфліктність:

-Конфлікти у сім'ях «групи ризику» виявилися дуже частим явищем. Більше 70% відповіли, що сварки трапляються часто (Рис.3.5).

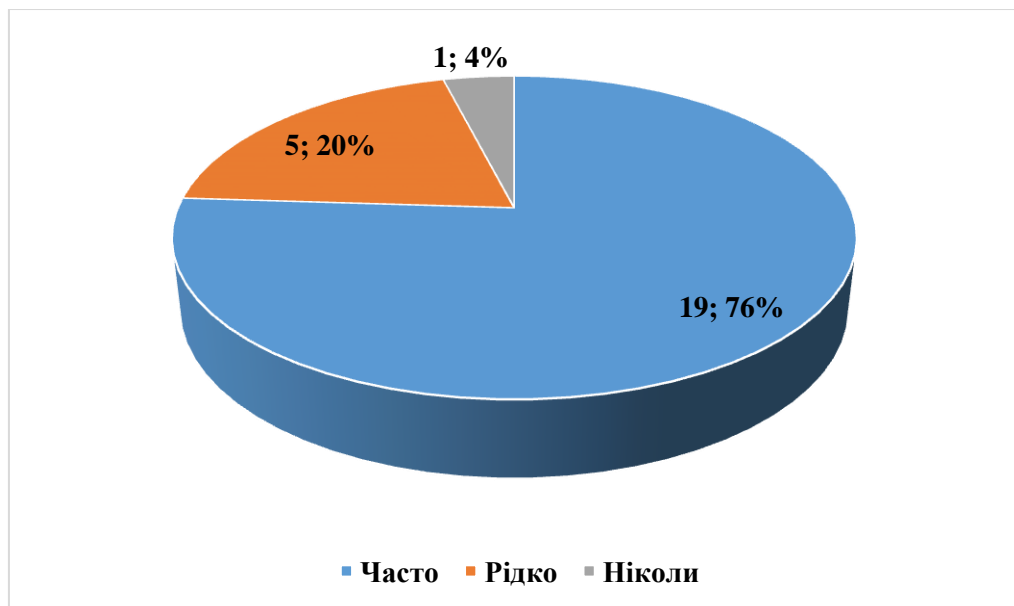


Рис.3.5 Конфлікти у сім'ях

#### 6. Реакція дітей на конфлікти:

-Анкетування показало, що у таких сім'ях, діти, дуже сприйнятливі до конфліктів і вкрай важко їх переживають (Рис.3.6).

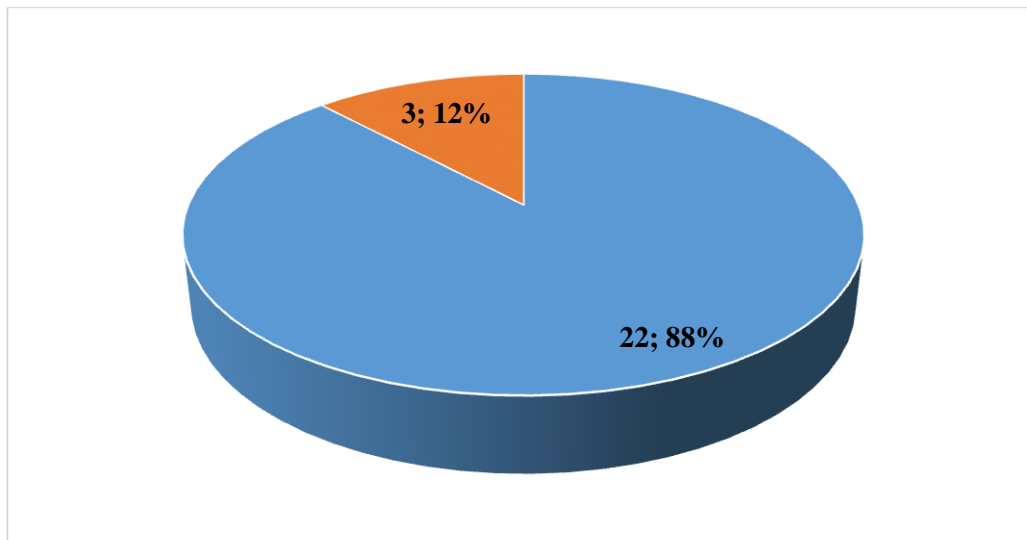


Рис.3.6 Реакції дітей на конфлікти

#### 7. Захворювання:

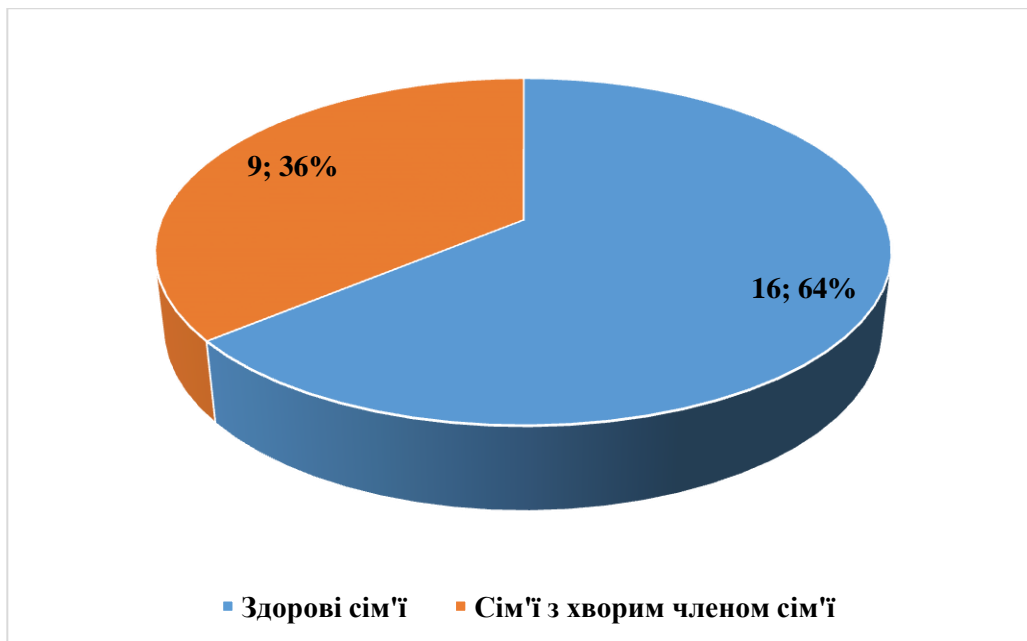


Рис.3.7 Рівень хворобливості сім'ї

- У відсотковому співвідношенні сім'ї, де є важко хвора людина, склали 34% (Рис.3.7).

Таблиця 3.1. Визначення конкретних проблем сімей групи ризику.

№ сім'ї	Матеріальні труднощі	Житлово-побутові труднощі	Проблема залежності	Проблема хвороби	Проблема конфліктності	Конфлікти при дітях	Проблеми матерів-одиначок
№1	є	є					є
№2	є	є					
№3	є			є	є		
№4		є					є
№5	є	є					
№6				є	є		
№7	є	є		є	є	є	є
№8	є			є			
№9	є	є					
№10		є			є	є	
№11							
№12	є				є	є	
№13	є	є	є	є			
№14		є			є		
№15							
№16	є					є	
№17	є	є			є	є	
№18	є			є	є	є	
№19	є						
№20	є				є		є
№21	є			є			
№22							
№23	є			є			
№24	є	є			є		
№25	є			є			є

Таким чином, в результаті анкетування були виявлені такі проблеми сімей «групи ризику» (Таблиця №1): майже всі сім'ї «групи ризику» мають серйозні матеріальні труднощі; залежних людей, виявилася не велика кількість; у сімей «групи ризику» підвищена конфліктність.

Результати отриманих досліджень будуть використані при формуванні профілактичних заходів та посилення професійної адаптації працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Кіровоградській області.

## ВИСНОВКИ

Процес професійної адаптації працівників до служби у органах НПУ включає: усвідомлення та прийняття цілей професійної діяльності; мотивацію до професії; професійні знання, практичні вміння та навички; виховання та розвиток у фахівця професійно-важливих якостей, присвоєння цінностей та норм, професійних вимог;

адаптація працівників до професійної діяльності – це цілісний процес засвоєння знань про професійну діяльність, досягнення певного рівня професійних знань, пристосування та звикання до характеру, режиму та умов служби, набуття умінь та навичок організації життєдіяльності у новому статусі на основі присвоєння професійних і цінностей, розвитку необхідних професійних якостей особистості;

робота в органах НПУ висуває особливі вимоги до особистісних якостей спеціалістів. Правоохоронна діяльність потребує розвитку емоційної та волевої стійкості у фахівців, формуванню у них психологічної стабільності та стійкості до стресових факторів;

фактором, який істотно підвищує професійну майстерність працівників є психологічна адаптація. Дані досліджень та успішний вітчизняний досвід вказують на те, що необхідно введення спеціальних завдань, форм та методів для того, щоб цілеспрямовано підвищувати ступінь психологічної підготовленості у процесі трудової адаптації. Психологічна підготовка – це найважливіший вид професійної підготовки у органах НПУ; це спеціально організований, цілеспрямований процес щодо формування, розвитку та активізації необхідних якостей, які визначають благополучне та ефективне виконання оперативно-службових завдань;

необхідність психологічної адаптації працівників до служби у органах НПУ зумовлена особливостями їхньої трудової діяльності. Відштовхуючись від

цього, зміст психологічної підготовки характеризувати чітко вираженою професійною спрямованістю, що дозволяє прискорити процес професійної адаптації молодих працівників;

до шляхів професійної адаптації спеціалістів органів Національної поліції України до трудової діяльності слід віднести чітку систему процедур, які забезпечують прийом лише тих кандидатів, які справді відповідають вимогам, що висувуються для несення служби. Вищезазначена система реалізується через певні елементи, а саме: 1) попереднє вивчення професійної та психологічної придатності; 2) випробувальний термін; 3) наставництво.

професійна діяльність інспектора ювенальної служби ґрунтується на знанні про поліетиологічний (багатопрічинний) характер соціальних проблем. Та або інша проблема в різних сім'ях може бути викликана впливом різних факторів (як окремо, так і в сукупності), тому ефективність практичної роботи багато в чому визначається тим, наскільки точно були визначені фактори, що дестабілізують, причини виникнення тієї чи іншої проблеми до початку практичної роботи з сім'єю;

з метою реалізації професійної адаптації працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Кіровоградській області, їм було запропоновано здійснити практичне дослідження соціальних проблем сімей «групи ризику», метою якого: розробити програму щодо вирішення соціальних проблем сімей «групи ризику» на базі центру допомоги сім'ї та дітям «групи ризику»;

в результаті проведеного дослідження були виявлені такі проблеми сімей «групи ризику»: майже всі сім'ї «групи ризику» мають серйозні матеріальні труднощі; залежних людей, виявилася не велика кількість; у сімей «групи ризику» підвищена конфліктність. Результати отриманих досліджень будуть використані при формуванні профілактичних заходів та посилення професійної адаптації працівників сектору ювенальної превенції ГУНП в Кіровоградській області;

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Д. О. Психологічна характеристика основних рівнів адаптації працівника органів внутрішніх справ до умов професійної діяльності/Д.О. Александров. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: збірник наукових праць Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. № 4 (21). 2023. С. 114-121.
2. Анточак І. Теоретичні аспекти професійної адаптації працівників Національної поліції України до правоохоронної діяльності [Електронний ресурс] /І.Анточак. *Магістерський науковий вісник Тернопільського державного педагогічного університету*. №36. 2021. С.124-126. – URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/20646/1/Antonchak.pdf>.
3. Ануфрієв М. І. Початкова та спеціальна підготовка працівників ОВС /М.І. Ануфрієв. *Держава та регіони. Сер.: Право* № 1. 2020. С. 115–119
4. Бандурка О. М. Охорона праці в діяльності ОВС України: Підруч. для навч. закл. МВС України. Х., 2013. 287 с.
5. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до Національній поліції України. *Право і Безпека*. № 1.2017. С. 12-19.
6. Батлук В. А. Охорона праці: навч. посіб. Нац. ун-т «Львів. Політехніка». – 3-тє вид. – Л.: Вид-во Львів. Політехніки. 2018. 192 с.
7. Братель С. Г. Адміністративна (поліцейська) діяльність органів внутрішніх справ: цикл наукових праць. К. 2019. 10 с.
8. Бударний О. В. Проблемні питання атестації в органах Національної поліції України: погляд крізь призму практики адміністративних судів. *Порівняльно-аналітичне право*. № 6. 2022. с. 160-162.
9. Будзинський М. П. Генеза правових основ кадрового забезпечення. *Наука і правоохорона*. № 2. 2016. с. 46-50.

10. Бурбика М. М. Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно-правові питання: дис.. канд.. юр.наук: 12.00.07/М.М.Бурбика.; ХНУВС. Х. 2017. 191 с.
11. Венедіктов В.С. Національна поліція України: професіоналізм та конкурентоспроможність як перспективи розвитку. *Право і безпека*. № 1. 2017. с. 80-93.
12. Венедіктов В.С., Іншин М.І. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби. Форум права. 2005. №1. С. 4-8. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index).
13. Галецька І. Психологічні чинники соціальної адаптації. URL: <http://znc.com.ua/ukr/publ/periodic/shpp/2005/1/p091.php>.
14. Гринців М. В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер. : Психологічні науки*. Вип. 9.2018. С. 54–57.
15. Грітчина В. Ю. Історико-правовий аналіз кадрових процедур в правоохоронних органах та сучасний стан їх реалізації в Національній поліції України. *Право.ua*. № 2. 2016. с. 56-60.
16. Гуменюк Л.Й. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС. 2011. 648 с.
17. Дем'яненко О.С. Роль та значення роботи з кадрами в період реформування органів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 2. 2018. С. 134-137.
18. Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України. URL: <http://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1802871>.
19. Джагупов Г.В. Ювенальна превенція в системі забезпечення безпеки суспільства. Сучасна європейська поліцейстика та можливості її використання в діяльності Національної поліції України. Харків, ХНУВС. 2019. URL: [https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/11\\_04\\_2019/pdf/45.pdf](https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/11_04_2019/pdf/45.pdf)

20. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби. URL <http://nads.gov.ua/control/uk/publish/printable>
21. Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004/](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004/)
22. Закатов В.В. Професіональна підготовка співробітників поліції за кордоном: особливості та тенденції розвитку. Балтійський гуманітарний журнал. 2017. Т. 6. № 4(21). С. 313 – 315.
23. Іванісов О. В. Впровадження наставництва як інструмента трудової адаптації та формування стандарту підприємства щодо адаптації молодих спеціалістів. *Комунальне господарство міст*. № 111. 2016. С. 232–238.
24. Кісіль З.Р. Професійна підготовка як різновид удосконалення службової діяльності співробітників органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2021. – № 1. С.142–152.
25. Кондратова А. В. Аналітичний погляд на проблему професійного самовизначення правоохоронців. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Х.: ХНУВС. 2019. Вип. 7. С. 191 – 198.
26. Конституція України: Закон України, від 28 червня 1996р. // Відомості Верховної Ради. 1996. - №30. - Ст. 141. (Із змінами, внесеними згідно із Законом №2222-IV від 08.12.2004. ВВР. 2005. № 2. Ст.44.)
27. Кухтіна І.М. Професійна адаптація працівників Національної поліції України URL: [https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/25\\_11\\_2017/pdf/89.pdf](https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/25_11_2017/pdf/89.pdf).
28. Логвиненко М. І. Сучасні аспекти кадрового забезпечення Національної поліції України URL: <http://eprints.oa.edu.ua/6299/1/40.pdf>.
29. Лукаш С. С. Проблеми нормативно-правового регулювання проведення атестації працівників поліції. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.), Х. : ХНУВС. 2016. 426 с.

30. Любомудрова Н.П. Роль організаційної культури в забезпеченні ефективної трудової адаптації персоналу підприємства. *Проблеми економіки та управління*. № 640. 2016. С. 327–333
31. Матюхіна Н.П. Сучасні проблеми управління персоналом органів внутрішніх справ України / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Бандурки О.М.: Наук.-практ. Посібник. Харків: Державне спеціалізоване видавництво «Основа». 2019. 126 с.
32. Нестуля О. О. Соціологія. Практикум. Модульний варіант: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури. 2010. 272 с.
33. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: навч. посіб. Одеса: Атлант. 2013. 275 с.
34. Організація діяльності підрозділів ювенальної превенції : навч. посіб. / за заг. ред. О. І. Безпалової ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС. 2022. 204с.
35. Офіційний реєстр міжнародних договорів ООН: URL: [https://treaties.un.org\\_](https://treaties.un.org_).
36. Офіційний сайт Національної поліції України: URL <https://www.npu.gov.ua/>.
37. Офіційний сайт ООН: URL: <http://www.un.org>.
38. Перепельчук Т.В. Соціологія праці: Навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, Ротапринт. 2011. 234 с.
39. Плішкін В.М., Лисюченко В. П., Хорт І. В. Теорія управління органами внутрішніх справ: Підручник / За ред. канд. юрид. наук Ю.Ф. Кравченка. К.: Національна академія внутрішніх справ України. 2017. 702 с.
40. Повідайчик О. Методи досліджень у соціальній роботі: навчальний посібник. Ужгород: видавництво ПП «АУТДОРШАРК». 2018. 164 с.

41. Про затвердження Інструкції з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України : наказ МВС України від 19.12.2017 № 1044 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0686-18>.

42. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII. Відомості Верховної Ради. 2015. № 40-41. Ст.379: URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.

43. Про перелік посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях: Указ Президента України від 09.12.2015 № 691/2015. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/691/2015>.

44. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 року № 4312-VI. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.

45. Психолого-педагогічні основи професійної адаптації майбутніх фахівців: монографія. Львів: Вид-во «СПОЛОМ», 2016. 464 с

46. Руколайніна І. Є. Формування та підготовка кадрів (персоналу) до органів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 1. 2017. с. 104-106.

47. Соціологія : підручник за ред. д-ра соціол. наук, проф. Ю. Ф. Пачковського. Львів : ЛНУ імені Івана Франка. 2016. 418 с.

48. Троян В. А. Якісне кадрове забезпечення як необхідна умова ефективної публічно-сервісної діяльності Національної поліції України. матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.); Х.: ХНУВС. 2016. 426 с.

49. Ханенко І. І. Успішне самовизначення особистості. *Психолого-педагогічна складова підготовки працівників системи МВС : матеріали наук.-практ. конф. Х. : Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. Справ. 2018. С. 101 – 106.*

50. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник. 5-те вид., переробл. та допов. – К. : Центр учбової літератури. 2016. 492 с.

51. Царькова О. В. Особливості і психологічне забезпечення професійної адаптації працівників ОВС. Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності: теоретичні та прикладні аспекти : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 24 квіт. 2009 р.). Х. : Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ. 2009. С. 263 – 268.

52. Шатрава С. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Підприємництво, господарство і право.* № 1. 2018. С. 83-87.

53. Швець В. Д. Вимоги до кандидатів на службу в поліції у контексті реалізації права на працю та забезпечення професійного формування особистості поліцейського. Х.: ХНУВС. 2016. 426 с.

54. Швець В. Д. Мотивація як засіб підвищення професійності в Національній поліції. *Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 3 листопада 2017 р.).* Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2017. с. 58-60.

55. Шерман М. І. Критерії готовності майбутніх правоохоронців до здійснення завдань щодо майбутньої професійної діяльності. *Юрид. Вісн. Причорномор'я.* Херсон. 2018. № 2. С. 300 – 306.

56. Шило С. М. Кадрова політика в ОВС, її мета та принципи. *Науковий Вісник Херсонського державного університету:* Вип. 3. Том 2. 2013. с. 78-80.

57. Ярема Н. Ю. Психологічні аспекти превентивної діяльності поліції з попередження злочинності в молодіжному середовищі. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 30 берез. 2018 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків. 2018. С. 277–279.

58. Яровець Д.А. Повноваження підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України щодо забезпечення прав дітей. Права людини в

Україні: минуле, сьогодні, майбутнє : тези доп. учасників Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 10 груд. 2020 р.). Харків: НДІ ППСН. 2020. С. 194 - 195.

59. Ячменьова В. М. Сутність понять «адаптація» та «адаптивність». Проблеми економіки та управління: [збірник наукових праць]. № 684. 2016. С.346–353.

60. Anshel M. H. An exploratory study on the effect of an approach-avoidance coping program on perceived stress and physical energy among police officers. *Psychology*. 2014. №5. –С. 676-687.

61. Gershon R. M. (2009). Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers / R. M. Gershon, B. Barocas, A. N. Canton, Li X., & D. Vlahov // *Criminal Justice and Behavior*, 36, 275–289. – Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.1177/0093854808330015>.

62. Gupton H. M. (2011). Support and sustain: Psychological intervention for law enforcement personnel / H. M. Gupton, E. Axelrod, L. Cornell, S. F. Curran, C. J. Hood, J. Kelly, & J. Moss // *The Police Chief*, 78, 92-97.

63. Violanti J. M. Life expectancy in police officers: A comparison with the U.S. general population / J. M. Violanti, D. Fekedulegn, T. A. Hartley, M. Andrew, J. K. Gu, & C. M. Burchfiel // *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*. – 2013. – №15. – С. 217-228.

## **ДОДАТКИ**

**Анкета: «Характеристика сім'ї»**

До якого із запропонованих варіантів Ви можете віднести свої житлові умови?

- 1) відмінні
- 2) хороші
- 3) нормальні
- 4) непридатні для життя

Скільки членів складається Ваша сім'я?

- 1) багатопоколінна
- 2) у дитини обидва батьки
- 3) у дитини один із батьків
- 4) дитини виховують ближні родичі

Як ви можете охарактеризувати своє матеріальне становище?

- 1) у сім'ї є достаток
- 2) матеріальних проблем не виникає
- 3) грошей постійно не вистачає
- 4) грошей немає навіть на їжу

Чи є у когось із членів сім'ї будь-яка залежність?

- 1) є і не в одного
- 2) є в одного
- 3) у сім'ї ніхто не залежність

Як ви охарактеризуєте ваші сімейні стосунки?

- 1) конфліктні
- 2) вкрай конфліктні
- 3) члени сім'ї не спілкуються
- 4) приятельські

Як реагують діти на сімейні конфлікти?

переживають, плачуть;  
стають на бік одного із батьків;  
намагаються помирити;  
йдуть із дому;  
замикаються у собі;  
ставляться байдуже;  
стають озлобленими, некерованими;  
намагаються знайти підтримку інших людей.

Як ви можете оцінити успішність Вашої дитини у школі?

- 1) висока
- 2) середня
- 3) низька
- 4) не встигає

Чи має сім'я спільні інтереси заняття (похід у кіно, театр, спільні прогулянки, вечери)?

- 1) постійно
- 2) у свята
- 3) рідко
- 4) ніколи

Чим дитина займається у вільний час?

- 1) сидить вдома
- 2) проводить час з однолітками
- 3) гуртки, заняття
- 4) не знає

Чи є у когось із членів сім'ї тяжке захворювання?

- 1) так
- 2) ні

**Дякуємо за участь в анкетуванні!**

## Анкета кандидата на службу в органах Національної поліції України

Місце  
для  
фотографії

### АНКЕТА КАНДИДАТУ НА СЛУЖБУ В ОРГАНАХ НПУ

1. Прізвище
2. Ім'я
3. По-батькові
4. Дата народження
5. Освіта (вказати яка)
6. Підрозділ
7. Запланована посада

Результати вступних випробувань:

1. Історія України
2. Українська мова
3. Фізична підготовка

Нормативи	Вікова група	Результат	Оцінка
Силовий комплекс			
Підтягування			
Човниковий біг			
Середній бал			

Печатка Навчального центру

Дата \_\_\_\_\_ Реєстраційний номер \_\_\_\_\_

Начальник підрозділу \_\_\_\_\_

Секретар \_\_\_\_\_

### Мотивація вибору професії (тест)

Мета тесту: вивчення мотивів професійної діяльності. Під мотивацією зазвичай розуміються спонукання, які викликають активність та визначають її спрямованість. Мотивація, зумовлюючи поведінку та діяльність, впливає на професійне самовизначення, на задоволеність людини своєю працею. Професійна мотивація – це дія конкретних спонукань, які зумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних із цією професією.

Професійна орієнтація динамічна, мінлива та є безперервним процесом, що відбувається під постійним впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів. Структуру професійних мотивів можна виявляти на різних етапах становлення (розвитку) професіонала: на етапі вибору професії чи спеціальності (зважаються всі плюси та мінуси запропонованої роботи); у процесі роботи з обраною спеціальністю; при зміні робочого місця (перехід із однієї роботи в іншу). При розгляді проблем, пов'язаних із професійною мотивацією, питання про вплив мотивації на успішність діяльності є одним із основних. Загальновизнано, що з виразності професійних мотивів залежить ефективність діяльності.

Інструкція: «Пропонований опитувальник складається з низки тверджень, кожне з яких має три різні закінчення. Необхідно із трьох варіантів закінчення вибрати найбільш вірний. Далі у бланку відповідей слід знайти відповідну відповідь і відзначити її, зазначив кружком. Будьте уважні: для кожного твердження має бути обрана та помічена лише одна відповідь.

Відповідаючи на запитання, не намагайтеся справити приємне враження. Важлива не конкретна відповідь, а сумарний бал із серії питань».

Бланк відповідей:

1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6
1а	4б	9в	10б	7а	8б

2в	5в	13в	14а	14б	11а
13а	13б	15а	15б	15в	14в
2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6
1б	4в	9а	10в	7б	8в
3а	6а	16в	12б	17б	17в
16а	16б	18б	17а	18в	18а
3.1	3.2	3.3	3.4		
1б	5а	7в	8а		
2а	6б	12а	19в		
3б	11б	19б	20а		
4.1	4.2	4.3	4.4		
1в	6в	20в	20б		

1. Мені подобається:

а) виконувати будь-яку роботу, якщо я знаю, що моя праця не пропаде  
задарма

б) вчитися всьому новому, щоб досягти поставлених у житті цілей

в) робити все якнайкраще, оскільки це допоможе мені у житті.

2. Я думаю, що:

а) треба робити все, що доручають, якнайкраще, тому що це допоможе  
мені в житті

б) своєю роботою треба приносити користь оточуючим, тоді і вони дадуть  
відповідь тим же

в) можна займатися будь-чим, якщо це наближає до досягнення  
поставленої мети.

3. Я люблю:

а) дізнаватися щось нове, якщо мені це знадобиться в майбутньому

б) виконувати будь-яку роботу якнайкраще, якщо це буде кимось помічено

в) робити будь-яку справу якнайкраще, тому що це приносить радість оточуючим.

4. Я вважаю, що:

а) головне у будь-якій роботі – це те, що вона приносить користь оточуючим

б) у житті необхідно все випробувати, спробувати свої сили у всьому

в) у житті головне – це постійно вчитися усьому новому.

5. Мені приємно:

а) коли я роблю будь-яку роботу так добре, як я це можу

б) коли моя робота приносить користь оточуючим, тому що це головне у будь-якій роботі

в) виконувати будь-яку роботу, тому що працювати завжди приємно.

6. Мене приваблює:

а) процес набуття нових знань та навичок

б) виконання моєї роботи на межі моїх можливостей

в) процес роботи, що приносить явну користь оточуючим.

7. Я впевнений, що:

а) будь-яка робота цікава тоді, коли вона важлива і відповідальна

б) будь-яка робота цікава тоді, коли вона приносить мені користь

в) будь-яка робота цікава тоді, коли я можу майстерно її виконати.

8. Мені подобається:

а) бути майстром своєї справи

б) робити щось самому, без допомоги дорослих

в) постійно вчитися чогось нового.

9. Мені цікаво:

а) вчитися

б) робити все те, що помітно оточуючим

в) працювати.

10. Я думаю що:

а) було б краще, якби результати моєї роботи були видні оточуючим

б) у будь-якій роботі важливий результат

в) необхідно швидше опанувати потрібні знання і навички, щоб можна було самому робити все, що хочеться.

11. Мені хочеться:

а) займатися лише тим, що мені приємно

б) будь-яку справу робити якнайкраще, оскільки таким чином можна зробити дійсно добре

в) щоб моя робота приносила користь оточуючим, оскільки це допоможе мені у майбутньому.

12. Мені цікаво:

а) коли я роблю якусь справу так добре, як це можуть зробити не багато

б) коли я навчаюся робити те, чого не вмів раніше

в) робити ті речі, які привертають увагу.

13. Я люблю:

а) робити те, що дуже цінується

б) робити будь-яку справу, якщо мені не заважають;

в) коли мені є чим зайнятися.

14. Мені хочеться:

а) виконувати будь-яку роботу, тому що мені цікавий результат;

б) виконувати ту роботу, яка приносить користь

в) виконувати ту роботу, яка мені подобається.

15. Я вважаю, що:

а) у будь-якій роботі найцікавіше – це її процес

б) у будь-якій роботі найцікавіше – це її результат

в) у будь-якій роботі найцікавіше це те, наскільки вона важлива для інших людей.

16. Мені приємно:

- а) вчитися всьому, що мені потім стане в нагоді в житті
- б) вчитися всьому новому незалежно від того, наскільки це потрібно
- в) вчитися, оскільки подобається процес вчення.

17. Мене приваблює:

- а) перспектива, яка відкриється мені після закінчення навчання
- б) те, що після навчання стану потрібною людиною
- в) у навчанні те, що воно корисне для мене.

18. Я впевнений, що:

- а) те, чого я навчуся, завжди мені знадобиться
- б) мені завжди подобатиметься вчитися
- в) після навчання стану потрібною людиною.

19. Мені подобається:

- а) коли результати моєї роботи видно навколишнім
- б) коли я виконую свою роботу майстерно
- в) коли я виконую будь-яку справу так добре, як це можуть зробити не багато.

20. Мені цікаво:

- а) коли я якісно виконую доручену мені справу
- б) робити все те, що помітно для оточуючих
- в) якщо всі знають, що я роблю у своїй роботі.

Результати:

Після заповнення бланка відповідей підраховується сума кружків у кожному рядку (або блоці, наприклад, усі кружки в блоці 1.(1,2,3,4,5,6), окремо в блоці 2.(1,2,3,4, 5,6) і т.п. Спочатку знаходиться абсолютна сума балів за кожною з чотирьох груп мотивів. Для цього складається окремо сума всіх

стовпчиків: 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6; 2.1...2.6 і т.п. Однак у різних групах мотивів виділено неоднакову кількість. Для порівняння абсолютні суми балів першої та другої груп необхідно помножити на 2, а третьої і четвертої на 3. Отримані суми мають однакову «вагу» балів і можуть порівнюватись одна з одною.

1,2,3 та 4 блоки означають, відповідно, переважання певних мотивів:

1 – мотиви власної праці,

2 – мотиви соціальної значущості праці,

3 – мотиви самоствердження у праці,

4 – мотиви професійної майстерності.

