

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Галіб Ідріс огли МУРАДЛИ,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ
<https://orcid.org/0009-0006-8877-9371>*

Кар'єра поліцейського – нестандартне поняття, яке зустрічається у Законі України «Про Національну поліцію» лише в статті 57: «Атестування поліцейських проводиться з метою оцінки їхніх ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, а також перспектив їхньої службової кар'єри» [1]. Натомість в ключовому нормативно-правовому акті трудової галузі, КЗпП поняття «кар'єра» взагалі не застосовується [2]. Враховуючи законодавчі прогалини звернемося до науково-теоретичних джерел з метою встановлення змісту і сутності кар'єрного росту, а також пошуку відповіді на питання яким саме чином відбувається кар'єрний ріст поліцейських та як на нього впливає підвищення їх професіоналізму.

Термін «кар'єра» (італійською «*carriera*») – біг, життєвий шлях, поприще, від латинського «*carrius*» – віз, візок – швидке й успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності. Сучасні словники трактують поняття «кар'єра» як швидке, успішне просування у службовій, науковій та іншій діяльності, досягнення слави, вигоди тощо, рід занять; кар'єра (французької «*carrière*») – просування у службовому чи іншому виді діяльності, досягнення популярності, слави, діяльність на певній ниві [3, с. 525; 4, с. 314; 5, с.218]. В сучасних наукових джерелах підходи до розуміння кар'єри варіюються, наділяючи категорію як суто юридичними ознаками, так і соціальними, психологічними та іншими. Наприклад, В.С. Біскуп доводить: кар'єра – одна з форм життєтворчості особистості, сукупність станів, процесів та результатів, які характеризують динаміку освоєння людиною професіоналом соціального простору, зокрема професійного. Результатом кар'єри є досягнення поставлених цілей у відповідних сферах життєдіяльності. Кар'єра постає не просто як пересування особи у соціальному та професійному просторі, послідовна зміна позицій у ньому, а головно як найоптимальніше використання нею культурного, освітнього, професійного капіталів за умов стрімкої зміни вимог і зростаючої конкуренції на ринку праці. Системним компонентом, який поєднує між собою різноманітні структурні утворення кар'єри, сприяє їх прояву та реалізації, є кар'єрна компетентність. Аналіз наукових джерел та наші особисті розвідки у сфері кар'єрної проблематики дають підстави розуміти під кар'єрною компетентністю інтегральну характеристику суб'єкта кар'єри, яка визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні та позапрофесійні

завдання, які виникають у реальних виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях [5, с.224].

І.П. Греков аналізуючи проблематику кар'єри доходить висновку про необхідність широкого та вузького визначення категорії. Так, в широкому розумінні кар'єра – це професійне просування, професійне зростання, етапи сходження службовця до професіоналізму, перехід від одних рівнів, ступенів професіоналізму до інших, у вузькому – посадове просування, досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, заняття тієї чи іншої посади. Кар'єра в останньому випадку – це свідомо обраний і послідовно реалізований державним службовцем шлях посадового просування, прагнення до вакантних місць. Тобто, свобода трудового договору полягає не лише у можливості на власний розсуд встановлювати службово-трудові відносини з певними партнерами (майбутніми державними службовцями), але й право на відмову в укладенні трудового договору [6, с.22-23].

Л.І. Березовська розглядає сутність кар'єри з психологічного боку як життєвий показник соціальних та професійних досягнень особистості в організаційній структурі. «У кожної людини є особистісна концепція, таланти, спонукання, мотиви і цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Життєвий досвід формує у кожної людини певну систему ціннісних орієнтацій, соціальних установок відносно кар'єри зокрема, і до роботи взагалі. Тому в професійному плані суб'єкт розглядається і описується через систему його диспозицій, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів і тому подібних соціально обумовлених спонукань до діяльності. Цим поняттям в американській психології відповідає поняття кар'єрних орієнтацій. Є певний сенс, який людина хоче реалізувати при виборі та здійсненні своєї кар'єри. До них належать індивідуальні поєднання і послідовність атитюдів, що пов'язані з досвідом та активністю особистості у сфері роботи впродовж усього життя», - пише науковець [7, с.214].

Окремі науковці досліджували зміст кар'єри в рамках трудової діяльності на державній службі. Наприклад, О.С. Продаєвич визначив службову кар'єру, як нормативно урегульоване цілеспрямоване просування особи по державній службі для реалізації державних та задоволення своїх інтересів шляхом заміщення нею вищої посади або присвоєння їй вищого рангу. Як комплексне публічно-правове явище службова кар'єра має внутрішню структуру, яку визначають етапи: 1) входження: прийняття на державну службу, ознайомлення з функціональними обов'язками, проходження випробувального строку та професійного навчання, набуття першого досвіду; 2) становлення: адаптація до обраної професійної спеціалізації, формування системного уявлення про структурно-функціональні зв'язки, специфіка управлінської праці, зайняття керівної посади нижчого рівня; 3) сталість: оволодіння професією, досягнення стійкого становища в установі; 4) зрілість: максимальне використання власного кар'єрного потенціалу, коли компетентність перевищує кваліфікаційно-посадові вимоги, нарощування авторитету, наявність привабливого іміджу, високий рейтинг; 5) завершення: високий статус, визнання професіоналізму і компетентності, вшанування заслуг, відчуття необхідності передати іншим свої знання та досвід, перехід на патронатні посади [8].

Таким чином, кар'єра – це динамічний процес розвитку індивіда в професійній сфері протягом усього життя. Це не просто робота, а цілеспрямоване рух по службових сходах, зміна навичок, компетенцій та соціального статусу. В свою чергу кар'єрний ріст поліцейського найбільш доцільно розуміти як послідовне підвищення професійного рівня та статусу працівника поліції шляхом зайняття вищих посад, отримання нових знань, навичок та компетенцій, а також збільшення відповідальності та обсягу повноважень.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: закон від 02.07.2015 №580-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. №40-41. Ст.1970.
2. Кодекс законів про працю України: кодекс, закон від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.). уклад. і голов. ред. Бусел В.Т. К. ; Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2005. 1728 с.
4. Словник іншомовних слів. за ред. члена-кореспондента АН УРСР Мельничука О. С..К. : Головна редакція УРЕ, 1977. 776 с.
5. Біскуп В.С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позицій суспільно-гуманітарних дисциплін. Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2012. Випуск 6. С. 217–226.
6. Греков І.П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: автореферат. дис... канд. юрид. наук : Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2003. 37 с.
7. Березовська А.І. Психологічні особливості кар'єри особистості. Вісник Національного університету оборони України : Збірник наукових праць. Київ : НУОУ, 2015. №1(44). С.212 – 217.
8. Продаєвич О.С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект: автореферат. дис... канд. юрид. наук : Одеса: Одеська національна юридична академія. 2008. 19 с.