

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЧИННИКІВ, ЯКІ ФОРМУЮТЬ ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Галіб Ідріс огли МУРАДЛИ,

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

Жоден поліцейський не був від народження готовий виконувати службові завдання та функції, які покладено на Національну поліцію України. Їх професіоналізм формувався протягом певного часу під впливом спеціальних чинників. Розуміння останніх є важливим етапом побудови науково-практичної концепції з приводу удосконалення процесу виховання ефективних кадрів для органів та підрозділів НПУ, а також його удосконалення згідно із сучасними реаліями.

На сьогоднішній день в науці вироблено різноманітні підходи з приводу чинників професіоналізму, як частини правового та соціального статусу працівника будь-якої сфери трудової діяльності. В більшості сучасних концепцій до чинників професійного розвитку та реалізації відносяться, переважно, різноманітні психологічні аспекти. Зокрема, на думку В.С. Банцера, психологічні чинники професійної діяльності доцільно поділяти на загальні, особливі та одиничні. До загальних він відносить високий рівень мотивації, потреби в досягненні результатів, професійно-особистісні стандарти, прагнення до самореалізації, рівень професійного сприймання, мислення, соціальний престиж. Особливі чинники сприяють досягненню високих показників у конкретних видах професійної діяльності. Одиничні чинники відрізняються індивідуальними проявами конкретного індивіда в професійній діяльності [1, с.129,130; 2].

В свою чергу, Т. Комар розбавляє психологічні чинники професіоналізму працівників об'єктивно-діяльнісними аспектами, зокрема, престижем професії. За результатами своїх наукових пошуків науковець констатував, що чинниками, які забезпечують виховання кваліфікованого працівника варто відзначити: 1) суб'єктивну значимість професійної діяльності, представлену складовими: суб'єктивний зміст трудової діяльності; мотиваційні компоненти праці; місце праці в житті індивіда; суспільні норми трудової діяльності; 2) зовнішню й внутрішню оцінки ефективності професійної діяльності. Зовнішня оцінка – це оцінка ефективності діяльності суб'єкта діяльності з боку інших людей (керівників, колег, підлеглих, членів сім'ї й значущих для фахівця та інших). Зовнішня оцінка базується, головним чином, на таких характеристиках професійної діяльності: результативність, ініціативність у професійній діяльності й ефективність взаємодії з колегами. Внутрішня оцінка ефективності професіонала утворюється на основі зіставлення наявних у особистості передумов щодо результативності своєї діяльності, ефективності взаємодії з колегами, ініціативності, одержуваної винагороди з мотиваційно-

оцінними структурами особистості; 3) престижність професії – високий соціальний статус професійної діяльності суттєво зумовлює бажання людини розвиватись за конкретним напрямом трудової діяльності, досягати нових цілей, покращуючи таким чином своєї власне соціальне положення та відношення до нього інших представників соціуму [3].

На дуальності професіоналізму та чинників його формування наголошують Н. Бондаренко та П. Скаленко відповідно до погляду яких: справжній професіонал має володіти високими показниками професіоналізму особистості і діяльності, мати високий професійний і соціальний статус, сформовану систему особистісної і діяльнісної нормативної регуляції; справжній професіонал має бути націлений на саморозвиток і самовдосконалення, особистісні і професійні досягнення, що мають соціально-позитивне значення. Для досягнення професіоналізму у професійній діяльності важливий розвиток професійної свідомості. Саме для професійної свідомості певна трудова діяльність є провідним засобом ствердження почуття власної гідності, особистості, що самореалізувалася. Становлення та розвиток професійної свідомості відбувається протягом усіх етапів професіогенезу особистості, і у кожний конкретний момент визначає стан цього розвитку. Професійна свідомість репрезентує характер і рівень професіогенезу, і виступає необхідною умовою продуктивної діяльності та якісного виконання професійних функцій. Науковці резюмують: розвиток професіоналізму включає в себе і професійну компетентність (сукупність знань, поінформованість в якій-небудь галузі), і професійну свідомість. Відтак, креативність, вміння знаходити принципово нові рішення вимагають широкої ерудиції, володіння знаннями з різних галузей, що передбачає відбір та аналіз інформації. Окрім цього, важливим вони відмічають наявність культури мислення, без якої на теперішній час не може реалізувати себе жоден фахівець у будь-якій сфері діяльності [4, с.16-17].

В той же час Н.М. Вапнярчук відходить від психологічно-наукового трактування змісту чинників професіоналізму та наголошує, що вони, у першу чергу, включають в себе: а) запровадження нової техніки й технологій, виробництво модернізованої продукції, зростання комунікативних можливостей; б) отримання кращих результатів від підвищення віддачі від працюючих на підставі їх безперервного розвитку, а ніж від залучення нових працівників; в) вихід на національний і світовий ринки з високим рівнем конкуренції [5, с.196-197].

Аналізуючи чинники професіоналізму в сфері роботи Державної прикордонної служби України М.О. Маланчій наголосив на особливій, першочерговій важливості економіки держави, як аспекту мотивації трудових кадрів розвивати свій потенціал та професійні вміння. З цього приводу науковець зазначив: «Важливу роль під час соціалізації особистості, у тому числі й професійної, відіграють економічні інститути суспільства, оскільки соціальні цінності за своєю специфічною формою спрямовані на забезпечення загального блага, на всебічний розвиток особистості, створення всього необхідного для життя людини як головної цінності й мети розвитку. Матеріальні передумови для цього створюються у сфері економіки. Прогресивні зміни в цій сфері є основоположними для досягнення серйозних і міцних успіхів в інших складниках суспільного життя. Переорієнтація економіки на задоволення передусім мате-

ріальних потреб людини, виробництво товарів народного споживання, заходи, що приймаються до забезпечення економічної свободи, зумовляють потребу людей у таких якостях, як ініціативність, самостійність, діловитість, відчуття власної гідності, і стимулюють їх розвиток» [6, с.16].

Таким чином, проведений аналіз дає змогу дійти до висновку, що чинники формування професіоналізму працівників – це різноманітні об'єктивні та суб'єктивні аспекти, які забезпечують умови формування в особи вмінь, знань, навичок та інших якостей, за рахунок яких вона стає висококваліфікованим працівником в рамках відповідного професійного напрямку.

Список використаних джерел:

1. Банцер В.С. Психологічні умови та чинники розвитку професійної творчості керівника. *Наука і освіта*. Науково-практичний журнал. 2010. Спецвип. С.129-134.
2. Коломoeць Т.Г. Професійна діяльність та чинники, що зумовляють її в сучасних умовах. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bab5d4e3-7e30-47fe-95e0-8af2b7da19cb/content>.
3. Комар Т. Психологічні чинники професійної зрілості сучасного фахівця. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, (31). С.682-392.
4. Бондаренко Н., Скаленко П. Професіоналізм фахівців силових структур: теоретичний аналіз проблеми. *Психологічні перспективи*. 2022. Вип.39. С.10-24.
5. Вапнярчук Н.М. Професіоналізм – найважливіший показник якості робочої сили. *Економіко-правові проблеми розвитку та сприяння господарській діяльності в сучасних умовах*: зб. наук. пр. за матеріалами II Круглого столу, 17 травня 2019 року Харків, НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. С. 193-197.
6. Маланчій М.О. Чинники професійної соціалізації персоналу державної прикордонної служби України. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2020. №2. С15-20.