

Максим Сергійович ЮЗИШЕН*(Харківський національний університет внутрішніх справ, м. Харків)*

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК УМОВА КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

У статті досліджується професійне навчання як умова кар'єрного росту працівників служби безпеки України. Розглядаються надбання науковців щодо визначення різновидів професійного навчання. Розглянуто норми законодавства щодо професійного навчання працівників. Вивчено вплив професійного навчання на кар'єру в Службі безпеки України. Запропоновано авторські визначення понять: «первинна професійна підготовка працівників», «перепідготовка працівників», «підвищення кваліфікації працівників». Доведена доцільність з метою підвищення мотивації працівників Служби безпеки України до навчання та якісного виконання службових обов'язків щільніше прив'язати успіхи у навчанні та службовій діяльності до кар'єрного зростання працівників. Також існує потреба у реальному забезпеченні безперервної освіти працівників Служби безпеки України, практичної спрямованості професійного навчання, своєчасного запровадження передового досвіду контррозвідальної та оперативно-розшукової діяльності у навчальний процес. Крім цього професійне навчання працівників Служби безпеки України потребує запровадження в навчальний процес кращих досягнень європейської науки та освіти.

Ключові слова: кар'єра, правове регулювання, працівник, Служба безпеки України, професійне навчання, освіта, перепідготовка, підвищення кваліфікації.

Постановка проблеми. Сучасні умови функціонування держави обумовлюють покращення ефективності діяльності правоохоронних органів та виведення її на якісно новий рівень. Служба безпеки України є правоохоронним органом, який забезпечує державну безпеку України та виконує низку надважливих для держави та громадян України завдань, що набувають особливого значення в сучасних умовах збройної агресії росії. Останнє на порядок денний гостро поставило питання професійності і лояльності працівників Служби безпеки України, забезпечення ефективного виконання ними своїх службових обов'язків. На вказане безпосередньо впливають належним чином забезпечені трудові права та організоване стимулювання якісної професійної діяльності працівників даного правоохоронного органу, зокрема забезпечення кар'єрного росту працівників.

Особливе значення для розвитку кар'єри працівників Служби безпеки

України має належати професійному навчанню. Так, навчання є тим потужним фактором, який забезпечує професійний розвиток працівника, дозволяє йому адаптуватися до сучасних умов виробництва та надання послуг, через отримання додаткових та оновлення існуючих знань, умінь і навичок. Саме успішне закінчення того чи іншого виду або рівня професійного навчання повинно бути однією з основних умов кар'єрного росту працівників Служби безпеки України.

Проблеми професійного навчання правоохоронців досліджували такі вчені, як: О. М. Бандурка, С. М. Бортник, В. С. Венедіктов, М. А. Вороніна, О. О. Ганжа, С. М. Гусаров, О. Ю. Дрозд, Ю. С. Іванова, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, Д. О. Лагодієнко, В. Т. Лозовецька, К. Ю. Мельник, С. М. Прилипко, В. В. Посметний, Д. І. Сіроха, І. М. Совгір, В. В. Сокурєнко, В. І. Щербина та ін. Разом із тим проблемам професійного навчання як умови кар'єрного росту працівників Служби безпеки України у юридичній літературі присвячено недостатньо уваги, що обумовлює науковий інтерес та необхідність проведення відповідного дослідження.

Метою статті є надання пропозицій з вдосконалення категоріального апарату професійного навчання та практики мотивування працівників Служби безпеки України до належного професійного навчання.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі звертається увага на особливе значення професійного навчання для професійного розвитку працівника, для його кар'єрного росту, для належного адаптування до нових умов праці, нових технологій як у державних органах, так і на виробництві. Як відзначає Ю. С. Іванова, «Конкурентоспроможність працівників безпосередньо пов'язана з рівнем кваліфікації робочої сили. Сучасні роботодавці постійно висувають нові вимоги до рівня професійних знань працівників, оскільки без оновлення професійних знань людина не може освоювати і впроваджувати нові відкриття, тому вона не буде належно виконувати роботу. Тільки безперервна професійна освіта дозволить працівнику адаптуватися до умов навколишнього середовища і до нових вимог виробництва»¹. В. Т. Лозовецька пише: «зміни на ринку праці відбуваються дуже швидко, і це вимагає відповідної підготовки особистості до діяльності в умовах ринкового середовища. Кар'єрний розвиток сучасної особистості в умовах ринкової економіки засвідчив низку проблем щодо професійної активності, що, в свою чергу, передбачає системне вдосконалення набутих знань і умінь, оволодіння додатковими компетенціями та функціями»².

Професійний розвиток вченими безпосередньо пов'язується з професійним навчанням. Так, І. В. Каденко та А. С. Щетініна вказують: «професійний розвиток – процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто системи певних властивостей в умовах неперервної

¹ Іванова Ю. С. Поняття професійного навчання працівників: теоретико-правовий аналіз. *Право та інновації*. 2014. № 4 (8). С. 148

² Лозовецька В. Т. Фактори та проблеми, що впливають на кар'єрний розвиток сучасної особистості. *Молодь і ринок*. 2019. № 9 (176). С. 49.

професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності. У процесі професійного розвитку особистість оволодіває системою професійно важливих якостей, до якої входять комунікативні, мотиваційні, характерологічні, рефлексивні, освітні, інтелектуальні, психофізіологічні властивості людини. У процесі професійного розвитку формуються світоглядні, етичні якості, спеціальні наукові, технічні, технологічні знання, уміння, навички, здібності особистості фахівця»¹.

Значення професійного навчання для розвитку працівників розуміє і національний законодавець, який передбачив окремий розділ, при чому розмістивши його на початку комплексного закону, що регламентує професійний розвиток працівників, – розділ II «Професійне навчання працівників» Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI.

Слід звернути увагу на те, що професійне навчання працівників є динамічним явищем, яке не повинно стояти на місці у світі, який рухається вперед, зростає інформаційно і технологічно, удосконалюючи, розвиваючи та оновлюючи як виробничі процеси і технології, так й види та форми надання послуг. Рівень, якість та наповненість професійного навчання працівників має відповідати вимогам і потребам сучасного ринку праці. Важливе значення при цьому має надаватися ефективному використанню наукових та науково-технічних здобутків. Так, результати наукових досліджень з важливих проблем інформаційного, технічного, технологічного, економічного, екологічного розвитку виробництва, а також розвитку людського потенціалу має бути як найшвидше запроваджено у програми професійного навчання працівників. Все це дозволить підготувати сучасних фахівців, які будуть конкурентоспроможними на ринку праці, розвинути працівників підприємств та установ до рівня сучасних умов виробництва та обслуговування населення, перепідготувати працівників до роботи на сучасному обладнанні та до використання сучасних інформаційних та інших технологій.

З огляду на це сьогодні існує нагальна необхідність у постійній модернізації та оновленні системи та змісту професійного навчання працівників, з урахуванням результатів фундаментальних та прикладних наукових досліджень, що здійснюються у науково-дослідних установах різної спрямованості та підпорядкування. У контексті нашого дослідження цінними, є наукові розробки щодо професійного розвитку працівників, планування та реалізації їх кар'єри, професійної орієнтації молоді, професійного відбору кадрів.

Сучасні умови функціонування України, ставлять на порядок денний проблему постійного удосконалення функціонування державних, зокрема правоохоронних органів та підвищення ефективності їх діяльності. Це з одного боку обумовлює необхідність постійного та безперервного

¹ Каденко І. В., Щетініна А. С. Феномен професійного розвитку в сучасному освітньому середовищі. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2019. № 67. Т. 2. С. 28.

професійного навчання працівників вказаних органів, щоб вони відповідали вимогам, що постійно змінюються та вдосконалюються, з іншого боку саме професійно підготовлені працівники на базі використання сучасних освітніх технологій із застосуванням останніх досягнень науки та практики, є рушійною силою прогресу у державному будівництві, зокрема розбудови сучасних правоохоронних органів.

Сьогодні перед правоохоронними органами України, зокрема Службою безпеки України стоять серйозні нові виклики, пов'язані з військовою агресією росії, зокрема проведення контррозвідувальних заходів, розслідування військових злочинів, виявлення спостерігачів та надавачів таємної та іншої захищеної інформації ворогу, фільтраційних та розшукових заходів на визволених територіях. Крім цього у зв'язку з вищезазначеним певну специфіку набули традиційні правопорушення пов'язані із заподіянням смерті, тяжкого тілесного ушкодження, проявами корупції, відмиванням грошей тощо. Також ні куди не ділася організована злочинність, яка все більше набуває транснаціонального характеру. Більш того все частіше у таких організованих злочинних групах приймають участь, як діючі військовослужбовці, так і ветерани бойових дій. Все це значно підвищує загрозу національній безпеці держави.

Вищезазначене обумовлює необхідність зміни підходів до професійного навчання працівників Служби безпеки України, удосконалення його змістовного наповнення. Необхідним сьогодні є виховання правоохоронців нової генерації, професійні параметри яких повністю відповідатимуть сучасним умовам боротьби за незалежність та суверенітет України. Важливого значення при цьому має наукова складова. Особлива увага тут має приділятися науковим розробкам та узагальненню новітньої практики у сфері контррозвідувальної та оперативно-розшукової діяльності. Також потребує вдосконалення система статистичних та аналітичних досліджень, спрямованих на підвищення авторитету працівників Служби безпеки України серед населення.

Професійне навчання має бути спрямовано на формування активної життєвої позиції працівників Служби безпеки України, на прагнення до успіху, самовдосконалення. Такий працівник у ході професійного навчання має додати у професійних знаннях, вміннях та навичках, сформуванати широкий культурний та патріотичний кругозір, мати високий рівень правової та моральної культури.

У юридичній літературі звертається увага на сучасні недоліки професійної підготовки у правоохоронних органах. В. В. Сокурєнко пише: «системі підготовки кадрів для сектору безпеки і оборони України притаманна низка недоліків. Так, по-перше, відсутня власна комплексна система оцінювання якості такої підготовки, спостерігається функціонування лише її окремих елементів, які враховують лише частину реальних проблем, що стоять перед сектором безпеки і оборони. Тобто виокремлюється лише частина загроз зовнішній та внутрішній безпековій ситуації, проте відсутній механізм їх комплексного аналізу та вироблення

дієвого алгоритму дій щодо протидії їм. По-друге, зростання кількості та різноманітності гібридних загроз актуалізує потребу в оновленні підходів до організації освітнього процесу при підготовці кадрів для органів сектору безпеки і оборони, досягти чого оперативно не завжди можливо при розробці навчальних програм і планів. Звісно, що наведеними недоліками не обмежується коло проблемних питань, що стоять на порядку денному перед сектором безпеки і оборони у напрямі підвищення ефективності його функціонування та удосконалення підготовки кадрів. Проте, саме вони є ключовими та такими, що потребують свого першочергового вирішення»¹.

Сьогодні професійне навчання працівників Служби безпеки України здійснюється на підставі Закону України «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 р. № 2229-XII, Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI, Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затвердженого Указом Президента України від 27 грудня 2007 р. № 1262/2007 та Інструкції про організацію виконання Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затвердженої Наказом Служби безпеки України від 14.10.2008 р. № 772 тощо.

Стаття 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI передбачає наступне визначення: «професійне навчання працівників – процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва»².

У цілому сприймаючи позитивно вказане визначення, разом з тим слід звернути увагу на останні два слова, які можуть обмежити його застосування, а саме «потреб виробництва». Традиційно під виробництвом розуміється виготовлення працівниками матеріальних благ, необхідних для життєдіяльності людини, суспільства та держави. У Вікіпедії міститься наступна дефініція: «Виробничий цикл – період перебування предметів праці (сировини і матеріалів) у виробничому процесі з початку виготовлення до випуску готового продукту. В окремих галузях (металургійна, хімічна тощо), де виробничий процес не можна переривати з економічних причин, або з питань безпеки виробничий цикл є безперервним. Робітники, що обслуговують безперервне виробництво, іменуються працівниками безперервного виробництва»³. Як відомо трудові

¹ Сокурєнко В. В. Підготовка кадрів для сектору безпеки і оборони як передумова забезпечення національної безпеки України // Підготовка правоохоронців в системі МВС України в умовах воєнного стану. Харків, 2022. С. 129.

² Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 17.01.2023).

³ Виробництво : Вікіпедія URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Виробництво> (дата звернення: 21.01.2023).

відносини складаються не лише з приводу виробництва продукції та її оплати, а ще й щодо надання послуг та оплати такої діяльності. Саме останній напрямок діяльності у більшості своїй притаманний державним, зокрема правоохоронним органам.

З огляду на зазначене, пропонуємо замінити у визначенні терміну «професійне навчання працівників», передбаченому у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників», слова «потреб виробництва» на слова «потреб роботодавця».

З визначення терміну «професійне навчання працівників», передбаченого у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників», виходить, що національний законодавець виділяє такі види професійного навчання працівників: первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Крім цього аналіз ст. ст. 1 та 6 Закону України «Про професійний розвиток працівників» свідчить про те, що видами професійного навчання працівників є також: формальне та неформальне професійне навчання. Останнім двом видам професійного навчання працівників у ст. 1 Закону надано наступні визначення: «формальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка; неформальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання»¹.

Необхідно відзначити, що законодавче визначення терміну «неформальне професійне навчання працівників», з нашої точки зору, позбавлене будь-якої конкретики, порівняно з визначенням терміну «формальне професійне навчання працівників». Такий стан справ вважаємо неприйнятним, оскільки законодавчі положення мають бути зрозумілими, навіть не підготовленому користувачу.

Також вважаємо не зовсім правильним, що у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» не знайшли свого визначення наступні терміни «первинна професійна підготовка працівників», «перепідготовка працівників» та «підвищення кваліфікації працівників».

Сьогодні вказані визначення стосовно робітників надає Положення про професійне навчання працівників на виробництві, затверджене Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151. «Первинна професійна підготовка робітників – це професійно-технічне навчання осіб, які раніше не мали робітничої професії, що забезпечує рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності. Первинна професійна підготовка робітників на виробництві здійснюється із числа осіб, які

¹ Про професійний розвиток працівників: закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI .URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 17.01.2023).

зараховані на роботу до роботодавця учнями. Перепідготовка робітників – це професійне (професійно-технічне) навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку. Підвищення кваліфікації робітників – це професійне (професійно-технічне) навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг»¹.

Слід звернути увагу на те, що вищевказаний документ має назву: «Положення про професійне навчання працівників на виробництві». У змісті документу йдеться не тільки про робітників, а також і про керівників, професіоналів та фахівців. Всі разом зазначені категорії охоплюються терміном «працівники». З огляду на це, доволі дивним виглядає надання нормотворцем визначень різновидам професійного навчання лише стосовно робітників.

У цілому ж вважаємо, що визначення термінів «первинна професійна підготовка працівників», «перепідготовка працівників» та «підвищення кваліфікації працівників» має бути передбачена у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників».

Для визначення власного бачення змісту вказаних категорій проаналізуємо наукові джерела. Так, В. В. Посметний обґрунтовує наступну дефініцію: «початкова професійна підготовка – це така підготовка, яка організується кандидатам на службу в органи внутрішніх справ і має забезпечити здобуття останніми професійних знань, вмінь та навичок, необхідних для самостійного виконання службово-посадових обов'язків щодо захисту й охорони прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин»². З точки зору І. М. Совгіра, «Початкова професійна підготовка особового складу – це організований і цілеспрямований процес оволодіння знаннями, уміннями та навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань»³. О. О. Ганжа відзначає наступне: «Первинна підготовка працівників поліції є ключовим елементом їх професійного навчання, важливим елементом службової кар'єри, що полягає в цілеспрямованому формуванні їх професіоналізму шляхом набуття знань, розвиток вмінь та навичок для реалізації своєї трудової діяльності у відповідних підрозділах Національної поліції. Рівень знань та вмінь, які набувають працівники поліції в процесі своєї підготовки, має бути достатнім для ефективного виконання працівниками поліції своїх функціональних обов'язків, а також для подальшого вдосконалення особистого професіоналізму як в процесі самонавчання, так в процесі участі

¹ Положення про професійне навчання працівників на виробництві : наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01#Text> (дата звернення: 21.01.2023).

² Посметний В. В. Організаційно-правові аспекти початкової професійної підготовки персоналу ОВС України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 19 с.

³ Совгір І. М. Організаційно-правове регулювання довузівської підготовки кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. С. 10.

у заходах післядипломної освіти»¹.

Стосовно поняття «підвищення кваліфікації» науковці мають наступні думки. Так, В. К. Майборода пише: «підвищення кваліфікації – це цілеспрямований, спеціально організований процес систематичного оновлення професійної компетентності державних службовців, зумовлений динамікою розвитку суспільства, економіки, науки, освіти, культури та потребами, що впливають з особистого досвіду й специфіки діяльності кожного державного службовця»². Н. Р. Нижник зазначає наступне: «підвищення кваліфікації – це постійний процес відновлення кваліфікації кадрів у зв'язку з розвитком практики та теорії управління для роботи на попередній або новій (вищій або іншого профілю) посаді»³. З точки зору Д.І. Дзвичука, «підвищення кваліфікації – це процес і результат розвитку видів (типів) компетентності державних службовців за умови, що: процес – цілеспрямований, гнучкий, активний і керований; результат – здатність ефективно вирішувати професійні ситуації; розвиток – безперервна зміна стану освіченості працівника, що має позитивну тенденцію, управляється, корегується та забезпечується навчанням управлінських кадрів відповідно до програм підвищення кваліфікації»⁴. Ю. С. Іванова пропонує наступне визначення: «підвищення кваліфікації – це процес удосконалення рівня професійних знань працівників, який дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички в межах наявної або суміжної спеціальності»⁵.

На думку В. В. Посметного, «Перепідготовка персоналу організовується з метою освоєння нових і суміжних професій з врахуванням потреб службової діяльності і широко застосовується в організаціях, орієнтованих у своїй кадровій політиці на власну робочу силу. При її організації виходять із того, що працівник вже засвоїв основи професійної діяльності в тій чи іншій трудовій сфері і йому необхідно засвоїти тільки специфіку нової ланки певної діяльності»⁶. Т. Ю. Рибалко пише: «перепідготовка персоналу полягає у здобутті штатними працівниками нових професій, знань і навичок із відповідної професійної діяльності. Перепідготовка проводиться з метою навчання робітників, що вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням чи реорганізацією

¹ Ганжа О. О. Первинна підготовка працівників Національної поліції України як чинник їх службової кар'єри. *Юридична наука*. 2020. № 10 (112). С. 71.

² Майборода В. К. Наукові засади підвищення кваліфікації державних службовців в Україні. *Вісник УАДУ*. 1997. № 2. С. 121–127.

³ Нижник Н. Р. Вивчення курсу «Основи державного управління» в системі підвищення кваліфікації державних службовців. *Вісник УАДУ*. 1998. № 2. С.31–33.

⁴ Дзвінчук Д.І. Психологічно-методичні засади розробки програм підвищення кваліфікації державних службовців (освітня сфера) : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управл.: 25.00.05. Київ, 1999. С. 18.

⁵ Іванова Ю. С. Поняття професійного навчання працівників: теоретико-правовий аналіз. *Право та інновації*. 2014. № 4 (8). С. 153.

⁶ Посметний В. В. Перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ як невід'ємні складові їх безперервної освіти. С. 401. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6bc306da-1ad5-42c0-9a58-d2aea9405fb6/content> (дата звернення: 23.01.2023).

підприємства тощо; задля розширення їх професійного профілю; якщо треба змінити професію через брак роботи, яка відповідає професії робітника, або в разі втраченої здатності виконувати роботу за попередньою професією»¹.

Вивчення вищенаведених точок зору науковців поряд з аналізом змісту Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI та Положення про професійне навчання працівників на виробництві, затверджене Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151, дозволяє запропонувати наступні авторські визначення: «первинна професійна підготовка працівників – це набуття новоприйнятими працівниками професійних знань, умінь і навичок у закладі освіти або безпосередньо у роботодавця, що забезпечує рівень професійної кваліфікації працівників, необхідний для продуктивної професійної діяльності; перепідготовка працівників – це набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у закладі освіти або безпосередньо у роботодавця за іншою професією, ніж та яку має працівник, що забезпечує рівень його професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності за новою професією; підвищення кваліфікації працівників – це розширення та поглиблення працівниками існуючих професійних знань, умінь і навичок у закладі освіти або безпосередньо у роботодавця, зумовлене динамікою розвитку національної економіки, державного управління та потребами, що впливають з діяльності підприємств, установ та організацій».

Висновки. Існує доцільність з метою підвищення мотивації працівників Служби безпеки України до навчання та якісного виконання службових обов'язків щільніше прив'язати успіхи у навчанні та службовій діяльності до кар'єрного зростання працівників. Також існує потреба у реальному забезпеченні безперервної освіти працівників Служби безпеки України, практичної спрямованості професійного навчання, своєчасного запровадження передового досвіду контррозвідувальної та оперативно-розшукової діяльності у навчальний процес. Крім цього не потрібно забувати про забезпечення дотримання курсу Україною на вступ до ЄС, що потребує запровадження в навчальний процес кращих досягнень європейської науки та освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Виробництво : Вікіпедія URL:
<https://uk.wikipedia.org/wiki/Виробництво>.

¹ Рибалко Т. Ю. Теоретичні основи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Інформаційне суспільство: глобальний та національний виміри змін: матеріали науково-практичної Інтернет-конференції 25 травня 2015 р.
http://acup.poltava.ua/files/inf_sypsp2015/Ribalko_doc.pdf (дата звернення: 23.01.2023).

2. Ганжа О. О. Первинна підготовка працівників Національної поліції України як чинник їх службової кар'єри. *Юридична наука*. 2020. № 10 (112). С. 70–77.
3. Дзвінчук Д.І. Психологічно-методичні засади розробки програм підвищення кваліфікації державних службовців (освітня сфера) : автореф. дис. ... канд. наук з держ. управл.: 25.00.05. Київ, 1999. 19 с.
4. Іванова Ю. С. Поняття професійного навчання працівників: теоретико-правовий аналіз. *Право та інновації*. 2014. № 4 (8). С. 148–155.
5. Каденко І. В., Щетініна А. С. Феномен професійного розвитку в сучасному освітньому середовищі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2019. № 67. Т. 2. С. 24–30.
6. Лозовецька В. Т. Фактори та проблеми, що впливають на кар'єрний розвиток сучасної особистості. *Молодь і ринок*. 2019. № 9 (176). С. 44–50.
7. Майборода В. К. Наукові засади підвищення кваліфікації державних службовців в Україні. *Вісник УАДУ*. 1997. № 2. С. 121–127.
8. Нижник Н. Р. Вивчення курсу «Основи державного управління» в системі підвищення кваліфікації державних службовців. *Вісник УАДУ*. 1998. № 2. С. 31–33.
9. Положення про професійне навчання працівників на виробництві: наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 № 127/151. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01#Text>.
10. Посметний В. В. Організаційно-правові аспекти початкової професійної підготовки персоналу ОВС України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 19 с.
11. Посметний В. В. Перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників органів внутрішніх справ як невід'ємні складові їх безперервної освіти. С. 400–404. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6bc306da-1ad5-42c0-9a58-d2aea9405fb6/content>.
12. Про професійний розвиток працівників: закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>.
13. Рибалко Т. Ю. Теоретичні основи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. *Інформаційне суспільство: глобальний та національний виміри змін*: матеріали науково-практичної Інтернет-конференції 25 травня 2015 р. http://acup.poltava.ua/files/inf_sysp2015/Ribalko_doc.pdf.
14. Совгір І. М. Організаційно-правове регулювання довузівської підготовки кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 17с.
15. Сокурєнко В. В. Підготовка кадрів для сектору безпеки і оборони як передумова забезпечення національної безпеки України. *Підготовка правоохоронців в системі МВС України в умовах воєнного стану*. Харків, 2022. С. 128–131.

Стаття надійшла до редакції 20.08.2023

Maksym S. YUZYSHEN,

Postgraduate Student

(Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, Ukraine)

PROFESSIONAL TRAINING AS A CONDITION FOR CAREER GROWTH OF EMPLOYEES OF THE SECURITY SERVICE OF UKRAINE

The article examines professional training as a condition for career growth of employees of the security service of Ukraine. The achievements of scientists in determining the types of professional training are considered. The norms of legislation regarding the professional training of employees are considered. The impact of professional training on a career in the Security Service of Ukraine has been studied. Author's definitions of the concepts: "initial professional training of employees", "retraining of employees", "advancing the qualifications of employees" have been proposed. It has been proven that in order to increase the motivation of employees of the Security Service of Ukraine to study and perform their duties efficiently, it is advisable to more closely link success in studies and official activities to the career growth of employees. There is also a need to actually ensure continuous education of employees of the Security Service of Ukraine, the practical orientation of professional training, and the timely introduction of best practices in counterintelligence and operational-search activities into the educational process. In addition, the professional training of employees of the Security Service of Ukraine requires the introduction of the best achievements of European science and education into the educational process.

Keywords: *career, legal regulation, employee, Security Service of Ukraine, professional training, education, retraining, advanced training.*