



УДК 159.9:331.546

Проблема відбору професійних кадрів

Ольга Губарева,

кандидат психологічних наук,

доцент,

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Проблема досягнення високого професіоналізму і компетентності в роботі працівників ОВС є однією з найбільш важливих в забезпеченні ефективності діяльності правоохоронної системи нашого суспільства.

Розвиток системи органів внутрішніх справ як однієї із складових загальної правоохоронної системи суверенної України почався в 90-х роках ХХ сторіччя та характеризується постановкою цілого ряду специфічних професіональних задач. Це, насамперед, розробка чітких критеріїв відбору та комплектування кадрів, які відповідають новим соціально-економічним трансформаціям суспільства, а також необхідність створення нової, адекватної системи професійної підготовки спеціалістів у вузах МВС.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю розробки дієвого науково обґрунтованого механізму підвищення професійного рівня працівників ОВС України. Гуманізація процесу професійного навчання та діяльності, велика увага до людського фактора передбачають забезпечення збалансованості між професійними вимогами до особистості, її інтересами і спрямованістю, а також рівнем сформованості загальних та спеціальних здібностей, потенційних можливостей

Об'єкт дослідження — процес формування професійної компетентності працівників ОВС.

Предмет дослідження — психологічні закономірності формування професійно важливих якостей особистості працівників підрозділів ОВС.

Мета дослідження полягає в теоретичній розробці та експериментальному обґрунтуванні ефективності комплексної методики психологічного забезпечення процесу формування професійно компетентних працівників системи МВС.

Для реалізації поставлених задач в роботі використовуються наступні методи дослідження: системно-теретичний аналіз стану проблеми на основі вивчення психологічної, а також спеціальної службової і юридичної літератури; аналіз нормативних документів МВС України; методи спостереження, анкетування, бесіди; методи аналізу діяльності, експертних оцінок; комплекс психодіагностичних методів вивчення й оцінки структури професійно необхідних якостей, що забезпечують високу компетентність працівників ОВС; метод моделювання, методи математичної статистики.



днією з головних умов вирішення зазначеної проблеми є створення системи психологічної підготовки та формування професійної компетентності майбутніх працівників ОВС. Її особливе значення зумовлюється і тим, що успішність підготовки залежить від певної системи індивідуально-психологічних якостей, бо недостатній їх розвиток є причиною низької придатності до навчання та майбутньої професійної діяльності, а також відрахувань із навчальних закладів та звільнень з роботи.

Проблема професійного відбору кадрів теоретично та експериментально вивчалася багатьма дослідниками і знайшла своє відображення в роботах В.А. Бодрова,

Ю.З. Гільбуха, С.Г. Гелерштейна, К.М. Гуревича, Т.Т. Джамгарова, Є.О. Климова, О.А. Кожухової, Є.А. Міліряна, В.Д. Небиліцина, К.К. Платонова, Б.М. Теплова, В.Д. Шадрікова. Проблема професійного відбору в органи внутрішніх справ найбільш докладно висвітлена в роботах О.М. Бандурки, С.П. Бочарової, О.В. Землянської, М.І. Онуфрієва, О.П. Москаленка та ін. [1, 2].

Взагалі під професійним відбором в органи внутрішніх справ слід розуміти вид професійного відбору, який має на меті виділення із сукупності претендентів на навчання в навчальні заклади системи МВС та подальшу професійну роботу тих осіб, які на основі результатів психодіагностики показують свою відповідність до соціально-психологічних, психофізіологічних та психологічних нормативних характеристик професії. Сучасний профвідбір в ОВС складається з декількох етапів, кожен з яких являє собою певний вид професійного відбору і на кожному з яких постає питання щодо професійної придатності кандидата на навчання чи службу в органах внутрішніх справ за певними критеріями. Рішення про професійну нездатність кандидата, прийняте на будь-якому етапі, зумовлює зупинення процедури дослідження.

На *першому* етапі професійного відбору проводиться соціально-правовий відбір, який має на меті визначити відповідність кандидата певним формальним соціально-демографічним вимогам (вік, освіта, стать, громадянство, служба в армії, реєстрація за місцем проживання та т.ін.), правовим та морально-етичним нормам (лояльність до вибраної професії, відсутність негативних біографічних даних, компрометуючих вчинків, зв'язків, порушення закону). Цей етап здійснюється кадровими апаратами на основі співбесіди з кандидатом, вивчення анкетних даних, характеристик з попереднього місця роботи, навчання чи служби, спеціальної перевірки близьких родичів, а також соціального середовища з використанням

специфічних методів ознайомлення та оцінки кандидата відповідно певним нормативним документам.

На *другому* етапі професійного відбору відбувається медичний відбір, який включає в себе вивчення соматичного та психічного стану здоров'я кандидата та направлений на виявлення явних чи прихованих патологій, які можуть перешкоджати можливості виконання професійних обов'язків на службі в органах внутрішніх справ. Особливої уваги при медичному огляді надається психіатричному аспекту для визначення різних форм нервово-психічної патології. Протипоказаннями до навчання та служби в системі ОВС є захворювання різних форм нервової системи, органів почуттів, психічні розлади. Медичний відбір проводиться військово-лікарськими комісіями. Слід зазначити, що якість медичного відбору при вступі на службу є досить високою. Так, щорічно за станом здоров'я звільняється лише 0,03 - 0,04 % обстежених, приблизно у 0,07 % перевіреного контингенту виявляються хронічні захворювання, які в більшості випадків при належному лікуванні не перешкоджають подальшому проходженню служби.

Т*ретім* етапом професійного відбору є психологічний та психофізіологічний відбір, який в основному зорієнтований на виявлення можливих психопатологій і на вивчення професійно важливих якостей. Психофізіологічне дослідження обов'язково проходять всі кандидати на навчання та службу в ОВС. Воно проводиться психодіагностичними центрами та психофізіологічними лабораторіями Департаменту охорони здоров'я МВС України на основі психологічних та психофізіологічних методик, затверджених наказом МВС України „Про удосконалення психіатричної допомоги і медичного психофізіологічного відбору”. Наказом встановлюються основні методики психодіагностичного дослідження, а також оптимальні норми природності. До таких методик належать: ММПІ; інтелектуальні тести: прогресивні матриці Равена; нині

використовується і Стислий відбірковий тест. При відхиленні виявлених результатів дослідження від оптимальних за вказаними обов'язковими методиками використовуються додаткові методики, такі як кольоровий тест Люшера та інші.

До кандидатів на навчання пред'являються такі ж вимоги стосовно критеріїв придатності, як до кандидатів, які поступають на службу в ОВС.

Висновку психофізіологічних центрів та лабораторій вказані результати з проведених психодіагностичних методик: порядок кольорів за Люшером, загальна кількість вирішених та кількість правильних рішень задач з тесту Равена, показники в Т-балах за основними шкалами СМІЛ, а також надається їх короткий змістовий опис. Закінчується висновок рекомендацією про доцільність використання кандидата на передбачуваній посаді, тобто остаточне рішення приймається комплектуючими органами на місцях. Висновок дається в стандартній формі, яка не дозволяє посадовим особам освітніх закладів мати цілісне уявлення про індивідуально-психологічні особливості кандидата. На практиці існують, крім зазначених в наказі, спеціальні критерії визначення „групи ризику” за результатами ММІЛ при відборі кандидатів на службу в ОВС: акцентуації характеру; піки за шкалами 7, 8, 9; недостовірні результати при первинному та повторному тестуванні (піки за шкалами достовірності); будь-яке підвищення профілю вище 80 Т-балів.

Діяльність психофізіологічних лабораторій спрямована на виявлення психопатологій, тобто на допомогу психіатрам. Домінуючим компонентом на даному етапі є виявлення наявності чи відсутності психічних відхилень і має на меті не вибрати з певної кількості кандидатів найбільш відповідних за своїми психологічними особливостями, а виявити непридатних.

Таким чином, відбір, який проводиться на даному етапі, має чітко виражену психіатричну спрямованість, бо не бере до

уваги специфіку контингенту абітурієнтів. Окрім того, дана інформація є недостатньою для винесення висновку щодо придатності кандидата на навчання в освітньому закладі МВС України.

Четвертим етапом професійного відбору є психологічний відбір кандидатів на навчання, який здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення.

Науково обґрунтований психологічний відбір є вельми важливим етапом профвідбору, оскільки він стає перешкодою на шляху проникнення до персоналу ОВС випадкових осіб, за своїми якостями не здатних досконало оволодіти міліцейською спеціальністю, схильних до девіантної поведінки і профдеформації. Водночас він покликаний оптимально розставити кадри по різних службах і підрозділах системи МВС, здійснити раціональне призначення на посади, своєчасно діагностувати і прогнозувати можливість профвідхилень, суїцидів працівників ОВС. Психологічний відбір є також засобом зниження матеріальних витрат на підготовку кандидатів, скорочення строків навчання та тренування; він дозволяє знизити невиправдані поранення і загибель працівників під час виконання ними службових обов'язків, зменшити плинність кадрів, скоротити кількість дисциплінарних проступків і порушень закону. Психологічний відбір знаходиться в тісному зв'язку з проблемою професійної придатності, під якою розуміють наявність у кандидата комплексу знань та вмінь, особистісних якостей, необхідних для виконання професійних задач у відповідності до її ефективності. Професійна придатність визначається комплексом перемінних особистості та діяльності, яка приводить до успіху або невдачі в професійній діяльності і відображується в показниках ефективності діяльності та задоволеності нею.

Згідно нормативних документів МВС України прийом абітурієнтів до навчальних закладів системи МВС України проводиться у відповідності з їх психологічною готовністю до навчання. Рівень

психологічної готовності абітурієнтів оцінюється згідно методичним вказівкам „Проведення психологічного відбору абітурієнтів до вищих навчальних закладів МВС України на основі визначення мотиваційної та інтелектуальної готовності до навчання”, яка розроблена в науково-дослідному центрі Національної академії внутрішніх справ України. Рекомендації передбачають визначення рівня розвитку та структури інтелекту за допомогою вербальних субтестів, тесту Амтхауера та прогресивних матриць Равена; визначення основних особливостей розвитку мотиваційної сфери за допомогою опитувальника Смекала-Кучери, які дозволяють визначити головні види спрямованості особистості: на себе, на взаємодію і на задачу. В рекомендаціях формулюється положення про три рівні прогнозу успішності навчання курсантів. Прогноз 1 — висока мотиваційна (показником є домінування направленості кандидата „на задачу”) та інтелектуальна готовність на навчання. Абітурієнти з даним рівнем рекомендуються до зачислення в вузи в першу чергу. Прогноз 2 — прийнятна мотиваційна та інтелектуальна готовність до навчання. До цього рівня відносяться абітурієнти із середнім рівнем інтелектуальних здібностей та сполученням направленості „на задачу” з підвищеною орієнтацією „на себе” чи „на взаємодію”. Особистості з даним рівнем прогнозу рекомендуються до зачислення у вуз в другу чергу. Прогноз 3 — низька мотиваційна та інтелектуальна готовність до навчання. До цієї групи відносяться особистості зі слабо розвиненим інтелектом та направленістю переважно „на себе” та „на взаємодію”. Таких абітурієнтів не рекомендують до зачислення у вузи.

Було зазначено, що психодіагностичне дослідження на основі даної методики повинне проводитися лише кваліфікованими кадрами психологів МВС України. Методичні підходи та визначення структур та рівнів психологічної готовності особистості на навчання було змінено, методика психодіагностики мотивацій-

ної сфери особистості удосконалена і при цьому прийнялися до уваги результати досліджень останніх років в області психології та педагогіки здібностей евристичного та творчого характеру. В даній методиці використовується 4-бальна шкала („апробована в дидактиці”) психологічної готовності на навчання. Таким чином, 5-й рівень позначає високу інтелектуальну та мотиваційну готовність до навчання (оцінка відмінно); 4-й рівень — проміжна (добре); 3-й — занижена (задовільно); 2-й — низька (незадовільно).

Методика включає два блоки, перший з яких складається з тестів діагностики „рівня та структури інтелекту”, а другий — з особливостей мотиваційної сфери. В перший блок входять: тест на інтелект (CIFT) Р. Кеттелла (в рекомендаціях — „невербальний тест Кеттелла”), який визначає рівень розвитку невербального інтелекту незалежно від впливу факторів навколишнього середовища (культури, освіти) та дозволяє визначити ступінь розвитку операцій мислення, таких як порівняння, узагальнення, класифікації, комбінування, аналіз та синтез; вербальний тест творчих здібностей, який спрямований на визначення ступеня розвитку творчого потенціалу особистості (креативності) та на оцінювання сформованості таких інтелектуальних операцій, як оригінальність, гнучкість мислення, легкість у використанні слів; а також тест „Числові ряди”, який являє собою шостий субтест тесту Амтхауера, призначений для визначення рівня невербального інтелекту, а особливо — індукції. Другий блок являє собою опитувальник Смекала-Кучери, який спрямовано на визначення направленості особистості та опитувальник Рівня суб’єктивного контролю (РСК).

Слід зазначити, що хоча автори визначили експериментально ефективність методики, на практиці при її використанні зустрічається й негативний досвід.

В межах четвертого етапу професійний відбір проводиться психологами відділів психологічного забезпечення безпосередньо у вузах. Нормативні до-

кументи не обмежують відділи у виборі методичних засобів для цілей відбору, але висновок дослідження не має правового статусу і носить лише рекомендаційний характер.

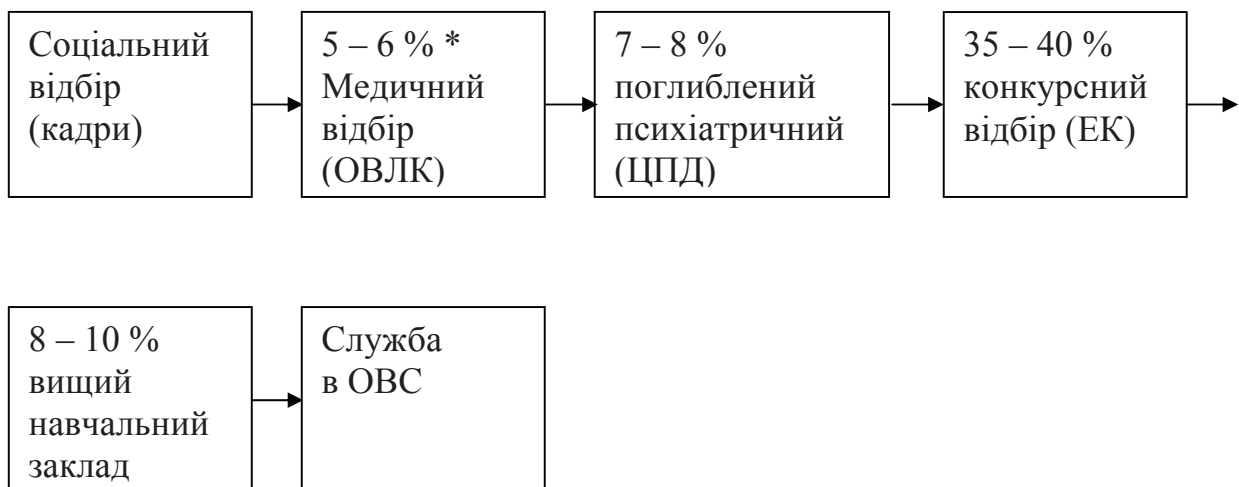
В цьому сучасні досягнення психологічної науки поки що не знайшли належного відображення в системі професійного відбору в МВС України. Так, при визначенні професійної придатності особистості до служби в органах внутрішніх справ не звертають достатньо уваги саме на рівень сформованості загальних здібностей. З основних компонентів загальних здібностей інтелекту, креативності і активності — частково досліджуються тільки деякі сторони інтелекту і активності, зовсім поза увагою психологів і спеціалістів профвідбору залишаються характеристики креативності і навченості. Крім того, здібностями не вичерпується комплексний потенціал людини, який забезпечує успішність її включення в діяльність і оволодіння професією. Важливий внесок в ефективність оволодіння професійними знаннями і уміннями вносять інші особистісні характеристики, зокрема мотиваційні компоненти. Мотивація є важливим елементом суб'єктивної готовності особистості до професійної діяльності, але поки що в системі МВС не існує достатньо валідних методик з діагностики істинної професійної спрямованості кандидатів на службу в ОВС [3].

На сьогоднішній день процедура визначення професійної придатності особистості для роботи в системі органів внутрішніх справ характеризується наступними умовами:

- груповий характер обстеження;
- обмеженість у часі;
- великий потік кандидатів (особливо в період, що передує вступній кампанії у ВУЗи МВС).

В умовах подібної системи відбору кандидатів на навчання у психолога немає можливості тривалий час спостерігати обстежуваного. Якщо при відборі у поліцію США чи Великобританії персонал спілкується з кандидатом 3 - 5 днів, то психолог ОВС зазвичай пише висновок на основі короткочасної одноразової зустрічі або, взагалі, лише на основі тестових результатів, не маючи змоги пригадати та ідентифікувати особистість обстежуваного.

Психологічний відбір до ОВС поступається за якістю медичному. Дослідження показують, що до вузів МВС, наприклад, зараховується близько 15 % абітурієнтів з низьким рівнем психологічної готовності до навчання. Досить великою лишається частка відрахованих через грубі порушення дисципліни (40 % від загальної кількості відрахованих) і неуспішність, які повинні були виявити на етапах багатоступінчатого професійного відбору, але з року в рік жоден з фільтрів відбору не спрацьовує, пропускаючи



* - відсоток осіб, які не пройшли відбір

професійно не придатних осіб в навчальні заклади і систему ОВС.

П'ятим і остаточним етапом професійного відбору є освітній відбір. Абітурієнти складають ЗНО у вуз за певними дисциплінами.

Таким чином, професійний відбір на навчання, як і на службу, в системі МВС складається з декількох видів, які здійснюються самостійно та окремо відносно прийняття рішення щодо професійної придатності. На рисунку висвітлено етапи відбору, які проходять працівники органів внутрішніх справ при бажанні бути зареєстрованими до служби в ОВС.

Література

1. Бандурка О. М. Психологія управління / О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, О. В. Землянська. — Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутрішніх справ, 2000. — 640 с.
2. Бандурка А.М. Юридическая психология / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова., Е.В. Землянская — Харьков : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2002. — 596 с.
3. Губарева О.С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС : дис. ... канд. психол. наук / О.С. Губарева. — Харків, 2005. — 192 с.

10.10.2014