

або права професіюнок, розробити додаткові гарантії для виборних професіюнок-них працівників, активно поширювати закордонний досвід організації професіюноквого руху працівників поліції; налагоджувати контакти професіюноквої організації працівників органів внутрішніх справ з їх зарубіжними колегами.

Реалізація зазначених нижче заходів буде сприяти посиленню соціальної та правової захищеності особового складу; що в свою чергу позитивно впливатиме на їх дисципліну, професіюну діяльність та моральний клімат в органах та підрозділах внутрішніх справ.

Список літератури:

1. Статут професіюної спілки атестованих працівників органів внутрішніх справ України, затверджений конференцією професіюної спілки атестованих працівників органів внутрішніх справ України 23 березня 1992 року.

Надійшла до редакції 15.10.2001 р.

*А.П. Москаленко, науковий співробітник
лабораторії соціальної та психологічної роботи в ОВС України
Національного ун-ту внутр. справ
Д.О. Кобзнін, канд. соціал. наук, науковий співробітник
лабораторії соціальної та психологічної роботи в ОВС України
Національного ун-ту внутр. справ*

Вирішення проблем професіюної орієнтації в органах внутрішніх справ України: досвід та перспективні напрямки

У сучасних умовах все більшої уваги потребують проблеми якісного відбору та підготовки персоналу правоохоронних органів. Через випадковість вибору професії витрати стають великими не тільки для окремої людини, а й для суспільства в цілому. Передусім це пов'язано з істинністю кадрів, що підтверджується статистичними даними про звільнення працівників органів внутрішніх справ за стажем служби в ОВС до 3 років.

У цій складній ситуації актуальним стає питання про визначення мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ, та створення системи професіюної орієнтації МВС України. Окреслені важливі питання не перший рік вирішуються вченими Національного університету внутрішніх справ. Сьогодні вже розроблені методичні посібники щодо вивчення та корекції професіюної мотивації працівника органів внутрішніх справ, адаптації працівника ОВС до умов праці [2, 3]. Розроблені та адаптовані до використання психологічні методики використовуються при пшччанні практичних психологів в університеті та у практичних підрозділах ОВС.

Але, як показує проведений нами аналіз, одним із основних факторів пшччності кадрів все ще є недостатня профорієнтаційна робота [2, 3]. Зва-

жається, що на цю частину припадає 40 % усіх, хто змінює роботу. За підрахунками фахівців витрати, викликалі пітиністю кадрів, перевищують розміри витрат, пов'язаних із несявою на роботу через хворобу, простоями та прогулами, взятими разом [5].

Служби профорієнтації молоді, однією з функцій яких є формування певної професійної спрямованості, на сьогоднішній день практично не працюють. Тому формування та розвиток професійних мотивів майбутніх працівників органів внутрішніх справ майже повністю закриті за навчальними закладами системи МВС, органами та підрозділами внутрішніх справ, що закладені у висококваліфікованих співробітниках.

Навчальність подібних центрів надає б можливість вирішити ряд важливих проблем. Це: надання можливості молодим людям, що не здатні подолати психологічні калювання з приводу безпосереднього звертання у відділ по роботі з особовим складом органу внутрішніх справ, задовольнити свій професійний інтерес; залучення до профорієнтаційної роботи не тільки кадрових працівників, але й ветеранів міліції, досвідчених практиків; використати центр не лише для пропагандистської роботи, але й для проведення професійних консультацій молоді та працівників ОВС. Керівником та основним координатором такого центру повинен бути заступник начальника по роботі з особовим складом.

Одним із напрямків вирішення цієї проблеми, на наш погляд, є створення центрів профорієнтації молоді при Г'У МВС та УМВС в областях. Важливим напрямком роботи таких центрів повинна бути професійна інформація. Вона, у свою чергу, повинна включати три форми: професійне просвітництво, пропаганда й агітація.

Будь-який соціальний інститут, будь-який заклад, в тому числі й органи внутрішніх справ, для того, щоб забезпечити себе компетентними й кваліфікованими кадрами, повинні систематично давати інформацію про свою діяльність, умови й оплати праці працівників, перспективи їх службового просування, умови оволодіння провідними професіями та типові труднощі, що виникають при професійному навчанні та службовій діяльності. Таким чином, для популяризації професії працівника міліції, давно виникла потреба у видуску популярного довідника про діяльність органів внутрішніх справ, в якому містяться б в припустимих нормах відомості про професії, спеціальності й посади, умови служби й характер праці, вимоги, що пред'являються до кандидатів, заробітну платню.

Особливим напрямком проведення професійного відбору в ОВС на більш чітких і прозорих основах, є вивчення мотивації тих, які поступають на службу. Нами виділені групи мотивів тих, які поступають на службу в ОВС і зазначено їхнє значення для профорієнтації [2]. Так, у залежності від зовнішніх та внутрішніх спонукальних характеристик професійної діяльності працівника ОВС, ми виділили такі групи мотивів:

1. Мотиви, пов'язані з об'єктивними цілями, змістом та результатами професійної діяльності працівника ОВС. Даний тип мотивації тісно пов'язані

пий із усвідомленням соціального значення професії, її об'єктивних цілей, змісту, основних умов, засобів, методів, оцінки і контролю результатів. Він характеризується спрямованістю особистості на участь у реалізації даних цілей: бажання особисто брати участь у забезпеченні правопорядку, захисті закону і прав громадян, у боротьбі зі злочинністю. У цьому випадку сама професійна діяльність є метою для індивіда.

2. Мотиви розвитку та самореалізації, що характеризуються прихильним ставленням індивіда до творчої самореалізації в обраній професійній діяльності, до особистісного та професійного удосконалення. Цей тип сприяє творчому та грамотному підходу до виконання службових обов'язків, розширенню сфери компетенції та самостійності працівника.

3. Мотиви, що пов'язані із зовнішніми характеристиками й умовами діяльності. У даному випадку факторами діяльності, що спонукають індивіда, є зовнішні характеристики професії, а сама професійна діяльність розглядається як засіб задоволення власних потреб, які не відповідають її об'єктивним цілям.

У професіях системи ОВС такими зовнішніми умовами (факторами) є: престиж професії; можливість професійного просування; матеріально-побутові умови (зарплата, квартира та ін.), сприятливі умови праці (режим роботи, наявність вільного часу, розташування місця роботи), можливість спілкуватися з людьми (неформальне спілкування, спілкування з різноманітними категоріями людей); романтика професії; зовнішній імідж професіонала як мужньої, вольової, зрілої і цілеспрямованої особи; військова дисципліна; наявність спеціальної форми і зброї. Кожний із цих чинників може бути спонукальним і допінгувати в мотиваційній сфері індивіда.

Наступною важливою характеристикою професійної мотивації кандидата на навчання у вузах системи МВС є ступінь його самостійності у виборі професії. Залежно від цього варто виділяти мотиви, що характеризуються високим та низьким ступенем самостійності у виборі професії. У першому випадку (високий ступінь самостійності у виборі професії) мотивація пов'язана із усвідомленням власної ролі у виборі професії, пошуком покликання, самостійним визначенням та аналізом джерел інформації про професію. В іншому – вибір професії здійснюється в основному під впливом референтної групи: батьків, родичів або друзів. Дана мотивація пов'язана з прагненням – задовільнити бажання батьків, навчатися в одному вузі з друзями (або працювати разом із ними), а також бажанням продовжувати сімейні професійні традиції.

Ще однією характерною рисою професійної мотивації кандидата на навчання у вузі системи МВС слід вважати ступінь адекватності уявлень про майбутню професію. У даному випадку важливим є усвідомлення як об'єктивних цілей, змісту, методів, соціального значення та специфічних особливостей діяльності, так і зовнішніх умов. Залежно від ступеня адекватності уявлень можна виділити мотиви, пов'язані з високим та низьким ступенем адекватності уявлень про професію, а також їхні різноманітні сполучення.

Виходячи з описаних характеристик професійної мотивації кандидатів на навчання у ВНЗ системи МВС, її оцінка повинна враховувати усі необхідні параметри, а не обмежуватися яким-небудь одним.

Крім того, до роботи центру профорієнтації пропонується ввести ще одну функцію. Це – постійний контроль подальшого навчання і професійної діяльності осіб, що скористалися послугами центру, відстеження їхньої адаптації до умов навчання або професії. Такий контроль надасть можливість своєчасно надати допомогу працівнику, якому вона необхідна, а також ефективно планувати та корегувати роботу самого центру.

Використання системи при оцінюванні персоналу, що надходить на службу в ОВС, могло б, на наш погляд, значно уніфікувати та спростити роботу центрів профорієнтації та оптимізувати процес .

Список літератури:

1. Бандурка О.М., Соболева В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 480 с. 2. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: Науково-практичний посібник / Москаленко А.П., Кобзін Д.О., Стародубцев А.А. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. – 98с. 3. Москаленко А.П., Кобзін Д.О. Професійна адаптація працівників ОВС: Методичні рекомендації / За заг. ред. проф. Соболева В.О. – Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 70 с. 4. Бородавский А.Б., Погаченко Т.М., Шестаев Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн. 1, 2. Основы профессиональной ориентации: Учебное пособие. – К.: МЗУУЦ, 1993. 5. Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии: Практикум / Отв. ред. Ю.М. Забродин. – М.: МПГУ, 1990.

Надійшло до редакції 04.01.2002 р.

*С.М. Яровий, здобувач
Національного університету внутрішніх справ*

Напрямки удосконалення та правового регулювання виховного процесу в закладах освіти МВС

Організаційна побудова системи навчально-виховного процесу відомчих закладів освіти, визначення цілей, завдань, функцій, принципів, методів, способів, прийомів і засобів формування особистості слухачів та курсантів у якості працівників органів внутрішніх справ, закріплення компетенції учасників виховного процесу, наповнення реальним управлінським змістом взаємовідносин суб'єктів і об'єктів виховання – все це здійснюється за допомогою відповідного правового регулювання.

У літературі з теорії права правове регулювання визначається за допомогою такої категорії, як вплив на суспільні відносини чи поведінку людей. Наприклад, В.М. Корельський та В.Д. Перевалов вказують, що "правове регулювання – це цілеспрямований вплив на поведінку людей і суспільні відносини за