

поінформованість про наявність цієї посади, неформальний авторитет. Небезпечним є поширення кар'єрного просування не на підставі спеціальних знань, особистісних якостей і властивостей, а внаслідок неформальних зв'язків, не завойованих, а успадкованих статусів. Результатом може бути прихід на службу некомпетентного працівника. Причина ж лежить у непрофесійній роботі з особовим складом.

Управління кадровою мобільністю безпосередньо пов'язане з регулюванням кар'єрних переміщень працівників. У ідеалі воно є потужним чинником, що підвищує ефективність роботи особового складу та оновлює кадри. Якщо процеси мобільності відпущено «на самоплив», переміщення відбуваються стихійно і відсутній науковий аналіз, то це призводить до високої плинності кадрів, особливо серед рядового і молодшого командного складу, а так само серед молодих працівників, які не бачать перспектив у своїй роботі. Дана тема дослідження є актуальною, оскільки знання змісту мобільності, механізму кадрового відтворення, а також переміщень, дозволяє впливати на ці процеси, розробляючи програми посадового зростання.

**Список літератури:** 1. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. /Уклад.: В.І.Волович, В.І.Тарасенко, М.В.Захарченко та ін.; Під заг.ред. В.І.Воловича. К., 1998. 2. Макеев С.А., Оксанигіна С.Н., Швачко Е.В. Социальные идентификации и идентичности. К., 1996. 3. Ролла А.Н. Органы внутренних дел как социальная организация // Основы социологических знаний. М., 1990. 4. Макеев С. А. Структурна перспектива в сучасній соціології // Соціологія: теорія, методія, маркетинг. 1998. №1-2. 6. Кравченко Ю.Ф. Принципи реформування системи органів внутрішніх справ України // Вісник Університету внутрішніх справ. 1998. Вип.3-4.

*Надійшла до редакції 23.03.02*

*А.П.Москаленко*

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ДО ВУЗІВ СИСТЕМИ МВС**

Тенденції розвитку сучасної правоохоронної системи України висунули перед ОВС низку якісно нових завдань, одним з яких є підвищення професійного рівня спеціалістів, зокрема випускників вузів системи МВС. Головною умовою вирішення зазначеної проблеми є якісний відбір абітурієнтів на основі комплексної оцінки рівня розвитку їх професійно значущих якостей. Останнім часом психологічному відбору у вузи системи МВС приділяється велика увага, що знаходить свій відбиток як у відомчих нормативних документах, так і в окремих наукових публікаціях.

Проведений нами системний аналіз даної проблеми свідчить, що сьогодні вона розроблена недостатньо. Відповідно, психологічний відбір у вузи системи МВС перебуває в стадії свого становлення.

Психологічний відбір може дати очікуваний соціальний ефект тільки за умов системного підходу до його наукової розробки й наступної практичної реалізації. У системі психологічного відбору розглядаються чотири форми його забезпечення: науково-методична, організаційна, кадрова та матеріально-технічна. Кожна з них визначає можливість ефективного

функціонування відбору як системи, маючи одночасно свою методологічну, методичну й організаційну специфіку. Ми будемо розглядати проблеми психологічного відбору у вузи системи МВС відповідно до даних його форм.

Слід відзначити, що проблема професійного психологічного відбору кандидатів безпосередньо на навчання у вузи системи МВС вивчається дослідниками нещодавно і їй присвячена невелика кількість робіт (Б.Г. Бовін, А.Ф. Караваєв, В.В. Лебедько, Н.І. Мягких, А.Д. Сафронова, А.В. Шаповалов) [1, 2, 3, 4].

Проведений нами аналіз основних підходів та точок зору на проблему науково-методичного забезпечення професійного психологічного відбору у вузи системи МВС дозволяє констатувати, що в даний час не визначений достатньо комплекс вимог до індивідуально-психологічних особливостей кандидата на навчання. Єдиним показником придатності виділяється інтелектуально-мотиваційна готовність до навчання. По суті оцінюється тільки здатність учитися (засвоювати знання, уміння та навички). При цьому відповідність кандидатів вимогам статутів, відомчих нормативних документів та особливостям майбутньої професії не враховується, що не дає можливості реалізувати повною мірою основну ціль професійного відбору.

Зазначимо, що більшість авторів розуміють особливе значення мотиваційного компоненту відбору. Проте аналіз показав, що саме цей компонент розроблений недостатньо. Не враховується необхідність вивчення особливостей мотивації вибору професії працівника органів внутрішніх справ, її основних характеристик.

У свою чергу, невизначеність вимог до індивідуально-психологічних особливостей кандидатів на навчання у вузи системи МВС ускладнює виявлення показників їх професійної придатності.

Проблема визначення комплексу вимог, запропонованих до людини умовами навчання у вузі та відповідною професією, потребує використання професіографічного аналізу.

Як навчання у вузі, так і майбутня професійна діяльність підпорядковуються вимогам усієї системи органів внутрішніх справ. Всім працівникам ОВС, незалежно від професії або спеціальності, властива одна загальна якість – соціальна спрямованість на виконання завдань з забезпечення громадського порядку та безпеки, захисту прав та свобод людини, з боротьби зі злочинністю. Кожний працівник ОВС зобов'язаний виконувати вимоги присяги, законів та нормативних актів МВС. Система відбору, крім кваліфікації працівника, повинна враховувати багато обставин, що не є предметом дослідження при відборі кандидатів у вузи інших міністерств та відомств.

Випускники вузів одержують вищу юридичну освіту і, як правило, працюють за основними професіями системи органів внутрішніх справ (слідство, оперативно-розшукова діяльність та ін.). Вони найчастіше в перспективі займають керівні посади. Високий рівень складності та відповідальності їхньої професійної діяльності визначає, відповідно, й високі вимоги до психологічних якостей, від яких залежить ефективність її освоєння та наступного виконання.

Проведений нами аналіз змісту й особливостей діяльності системи органів внутрішніх справ, а також професійних вимог дозволив визначити структуру

психологічних якостей, від яких залежить ефективність оволодіння професією працівника ОВС та виконання службових обов'язків. Вона складається з якостей мотиваційної, когнітивної, комунікативної та емоційно-вольової сфер особистості.

Аналіз практики професійного психологічного відбору кандидатів на навчання у вузах МВС України, його змісту й організації також дозволяє виділити ряд проблем.

Професійний відбір у вузи системи МВС України містить у собі чотири види: соціально – правовий, медичний, психологічний та освітній. З них психологічний відбір є найменш ефективним. Про його невисоку ефективність свідчить те, що основними причинами низької успішності курсантів, відрахувань із вузів, порушень дисципліни та законності є їхня невідповідність психологічним вимогам навчання й майбутньої діяльності. Це виражається в неадекватній професійній спрямованості курсантів, нестійкій мотивації, низькому рівні розвитку моральних та інтелектуальних якостей, незадовільних адаптаційних здібностей.

Психологічний відбір у вузи системи МВС України розбитий на три, практично не пов'язаних між собою, етапи. Перший – проводиться психодіагностичними центрами та лабораторіями при ВЛК і має виражену психіатричну спрямованість. На цьому етапі кандидати на навчання порівнюються до контингенту кандидатів на службу. Вимоги навчання у вузі, а також вимоги, обумовлені майбутньою професією кандидата, цей вид відбору не враховує, тобто професійно значущі якості спеціалістів не оцінюються.

Метою другого етапу психологічного відбору, що здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення апаратів УМВС України в областях, є відбір кандидатів, придатних безпосередньо до навчання. При цьому вимоги, обумовлені особливостями системи органів внутрішніх справ, а також майбутньої професії кандидатів, не враховуються. По суті проводиться відбір на професію «студент».

Третій етап психологічного відбору проводиться психологами вузів. Висновки про придатність до навчання на даному етапі не мають правового статусу, та відбір в основному переслідує цілі виділення «групи ризику» й визначення кандидатів на посади молодших командирів із числа осіб, вже зарахованих на навчання.

Незважаючи на таку багатоступеневість, психологічний відбір є не достатньо ефективним. Це пояснюється, на нашу думку такими причинами: відсутній єдиний узагальнений підхід у рішенні проблеми психологічного відбору у вузи системи МВС; всі етапи відбору є самостійними та переслідують, як було зазначено вище, різні цілі. Відсутність взаємозв'язку між етапами створює громіздкість у процедурі відбору і негативно впливає на його кінцевий результат; не визначені достатньою мірою критерії оцінки та прогнозування професійної придатності кандидатів на навчання, що, у свою чергу, ускладнює розробку адекватного методичного комплексу; існуюча методика відбору не фіксує необхідні й достатні професійно значущі психологічні властивості кандидата на навчання у вузи МВС України (Методика проведення психо-

логічного відбору кандидатів до вищих закладів освіти МВС України на основі визначення мотиваційної та інтелектуальної готовності до навчання. К.: НА-ВСУ, 1998); практично не проводиться аналіз ефективності психологічного відбору, що не дає можливості розробляти та здійснювати заходи для його удосконалювання.

Труднощі оцінки ефективності професійного відбору сьогодні пов'язані з тим, що особи, які приймають рішення про придатність, не одержують достатнього зворотного зв'язку для того, щоб оцінити успішність своєї системи профвідбору. Крім того, велика кількість помилок не може бути перевірена, тому що ті кандидати, які отримали негативний висновок щодо їх придатності, зникають із поля зору підрозділів, у чій функції входить профвідбір.

Ефективність професійного психологічного відбору в органи внутрішніх справ найчастіше визначається на основі порівняння статистичних даних про кількість звільнених з ОВС на першому році служби, кількості випадків злочинів та порушення законності працівниками, кількості суїцидів у регіонах [1]. Такі статистичні показники є непрямими і недостатніми для повного та точного аналізу ефективності процедури відбору.

Крім того, існує проблема кадрового та матеріально-технічного забезпечення професійного психологічного відбору. Так, у галузевих службах, органах та підрозділах внутрішніх справ, вузах системи МВС України менше половини спеціалістів, що займають посади практичних психологів, мають вищу психологічну освіту. У підрозділах психологічного забезпечення відсутні спеціальні кабінети для індивідуальних й групових обстежень, немає відповідного обладнання, комп'ютерів, психодіагностичного програмного забезпечення та методичних матеріалів.

На наш погляд, вирішити виділені організаційні проблеми, а також проблеми кадрового й матеріально-технічного забезпечення психологічного відбору дозволить ряд послідовних заходів. Необхідно організувати цілеспрямовану підготовку психологів для всіх ланок системи профвідбору у відомчих вузах, розробку навчальних планів, програм, методичних та навчальних посібників для забезпечення навчального процесу.

Також було б доцільним, на наш погляд, створення у вузах системи МВС окремих підрозділів (груп) професійного психологічного відбору, обладнаних відповідною матеріально-технічною базою. Основними завданнями даних підрозділів повинні бути такі: планування й організація психологічного відбору; психодіагностичне обстеження та відбір кандидатів для навчання за спеціальностями (факультетами); вивчення рівня розвитку професійно важливих якостей особистості безупинно в процесі навчання й наступної діяльності з метою уточнення прогнозу професійної придатності та вирішення завдань розподілу, призначення та ін.; використання результатів психологічного обстеження, отриманих при відборі, не тільки для прогнозування професійної придатності, але і для формування та розвитку професійних здібностей шляхом урахування індивідуально-психологічних особливостей особистості в процесі виховання, навчання, тренування, професійної діяльності спеціалістів; визначення за результатами психологічного обстеження групи спеціальностей

або конкретної спеціальності, до якої в кандидата є більш виражена професійна придатність.

Спрямованість таких підрозділів на цілях психологічного відбору дозволить враховувати й узагальнювати результати всіх існуючих сьогодні видів професійного відбору у вузи системи МВС (соціально-правового, медичного, психологічного, за винятком освітнього), доповнити характеристику та зрозуміти особливості стану професійно важливих якостей особистості, а також видати відповідні рекомендації про придатність кандидата на етапі його надходження у вуз ще до вступних іспитів. Крім того, це дозволить аналізувати ефективність психологічного відбору та розробляти рекомендації по його удосконалюванню з урахуванням специфіки конкретного вузу.

Узагальнюючи усе вищесказане відзначимо, що проблеми професійного психологічного відбору до вузів системи МВС є взаємозалежними та взаємопов'язаними. Невизначеність комплексу вимог до кандидатів на навчання не дозволяє встановити й обґрунтувати критерії, а також методики оцінки й прогнозування професійної придатності. Це, у свою чергу, обумовлює проблеми організації процесу відбору, розробку керівних та методичних документів, що його регламентують. Відсутність чіткої системи контролю ефективності відбору у вузи системи МВС не дає можливості аналізувати й узагальнювати його результати і, відповідно, розробляти рекомендації по його удосконалюванню.

У висновку відзначимо, що сам по собі психологічний відбір не є єдиним та вирішальним засобом забезпечення ефективності професійної діяльності, досягнення необхідної якості спеціалістів, попередження плинності кадрів й порушень службової дисципліни. Необхідно враховувати, що це тільки один із компонентів складної системи заходів, методів та засобів комплексного урахування людського фактору у професійній діяльності. Він не може замінити підготовку спеціалістів, їх виховання, забезпечення фізіологічно раціональних режимів праці та відпочинку, безпечного та здорового робочого середовища та ін. Більш того, сама необхідність профвідбору в ряді випадків викликається як би ціною тих недоліків, що припускаються при проєктуванні, організації та забезпеченні деяких видів професійної діяльності, коли можливості й особливості людини враховуються не повною мірою. Чим намагатися знайти ідеально слухаяних «чорноробочих» й геніїв в одній особі, можливо краще організувати самому роботу підрозділів таким чином, щоб їм змогли задовільно виконувати звичайні люди. Адже, в остаточному підсумку саме структура системи визначає результати її діяльності.

**Список літератури:** 1. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел (справочное пособие). /Под ред. Бовина Б.Г., Мяких Н.И., Сафронова А.Д. М., 1997. 2. Караваев А.Ф. и др. Система профессионального психологического отбора и воспитания в ОВС // Психопедагогика в правоохранительных органах. Омск, 1998. №1. 3. Лебедько В.В. Профессиональный отбор абитуриентов при поступлении в вуз МВД. // Психопедагогика в правоохранительных органах. Омск, 1996., № 1. 4. Барко В.І., Шаповалов О.В. Стан психологічної готовності молоді до навчання в закладах МВС //Практична психологія в органах внутрішніх справ: Матеріали республіканської науково-практичної конференції 2-3 червня 1994 року/ За заг. ред. д-ра педагог. наук, проф-ра В.М. Сяньова. К., 1995.

*Надійшло до редакції 23.03.02*