

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО—ДІАГНОСТИЧНОЇ ТА ПРОФЕСІЙНО—
КОНСУЛЬТАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОВС УКРАЇНИ

Як відомо, у СРСР дослідження в галузі профорієнтації були завжди популярні і велися досить інтенсивно. Однак усі вони перебували під значним впливом існуючої тоталітарної ідеології. Тому до багатьох положень традиційної теорії профорієнтації сьогодні необхідно ставитися з певною мірою обережності.

Це можна пояснити тим, що профорієнтація концептуально будувалася на необхідності її функціонування в умовах штучно створеної, жорстко регламентованої планової системи. Тому, хоча в теорії і передбачалося максимальне врахування здібностей, схильностей та інших індивідуальних якостей людини, у своєму практичному застосуванні пріоритет віддавався якнайшвидшому залученню молоді у виробництво, раціональній, з огляду щодо вимог політично орієнтованих економічних планів і програм, розстановці кадрів, ефективному використанню і надійному закріпленню працівників за місцем роботи і т.п.

Перехід до нових економічних умов змінює цілі і задачі профорієнтації. І це цілком логічно, оскільки протягом усього часу її існування будь-які зміни в ній визначалися не стільки технологіко-економічними, скільки соціальними вимогами відповідного періоду розвитку держави.

Необхідно відзначити, що, на думку багатьох дослідників, у світі існує загальна тенденція до зниження соціального значення профорієнтації як державної служби. Вона виявляється в постійному зменшенні числа людей, зайнятих у суспільному секторі виробництва, загальному зростанні рівня освіти, розширенні свобод особи й ін. Проте соціальні прогнози розвитку України дозволяють стверджувати, що профорієнтація в нашій державі ще тривалий час буде необхідною умовою раціоналізації входження молодих людей у професійну діяльність.

Слід зазначити, що проблема методологічного, методичного і організаційного обґрунтування професійного діагностування та професійного консультування не є новою для вітчизняної соціології й соціальної психології. Її активно вивчали Б.О. Федоришин, І.І. Кочетов, Г.П. Павлютенко, Є.О. Климов, М.М. Захаров, В.Д. Симоненко, А.Б. Боровський, Т.П. Потапенко, Г.В. Щокін та інші фахівці. Для органів внутрішніх справ ця галузь також є досить розробленою завдяки працям А.Н. Роша, А.Ф. Караваєва, Г.Д. Бабушкіна, Д.В. Красійова, Д.В. Петенька, В.В. Лебідька, А.П. Москаленка.

Ми вважаємо, що не вправі критикувати систему профорієнтації, яка існувала раніше, вже тому, що вона формувалася на засадах інших ідей і соціальних відносин. Проте користуватися нею в незмінному вигляді тепер уже недоцільно. Необхідне її суттєве реформування.

Кожний соціальний інститут, будь-яка установа, у тому числі й органи внутрішніх справ, для того, щоб забезпечити себе компетентними і кваліфікованими кадрами, повинні систематично подавати інформацію про

свою діяльність, умови і оплату праці працівників, перспективи їхнього просування, одержання провідних професій.

Актуальність проблеми зростає в зв'язку з тим, що багатьох сучасних дослідників не все влаштовує в базовій класифікації, запропонованій Є.О. Климовим [1].

Суть її стосовно до професійної діагностики і професійної консультації в першу чергу зводиться до визначення того, що має першорядне значення для людини при виборі професії – можливість узгодження своїх здібностей з професійними вимогами або прагнення ідентифікувати себе з окремими категоріями працюючих? Традиційна профорієнтація базувалася на висновку про перевагу першого. Проте уже давно відомо, що значна частина однорівневих видів трудової діяльності не потребує яких-небудь яскраво виражених індивідуальних якостей (слюсар, продавець, касир, швачка, в'язальниця тощо). Тому, коли людина обирає професію з числа однорівневих, орієнтується, насамперед, на зовнішню її привабливість, на свої уявлення про неї. Як показують численні дослідження, такий підхід не позначається на зниженні наступних трудових результатів.

Різноманітні за освітнім цензом професії, до яких відноситься і абсолютна більшість тих, що поширені в органах внутрішніх справ, мають принципові розходження в інтелектуальних вимогах до людини. На цьому побудована теорія, відповідно до якої на перше місце ставиться не стільки професійний зміст отриманої людиною освіти, скільки результат її готовності до тих видів праці, що відповідають її інтелектуальним можливостям. Вважається, що добре підготовлений в інтелектуальній плані фахівець широкого профілю має переваги перед вузьким професіоналом, який навіть має великий запас спеціальних знань. На цій підставі усе більше число дослідників схиляється до висновку про недоцільність використання у профорієнтаційній роботі класифікації професій за ознаками, обумовленими залежністю від предмета, цілей та умов праці [2].

Щодо органів внутрішніх справ відомо, що формами професійної орієнтації тут є професійне інформування, консультування і відбір [3]. При цьому професійне інформування виступає у трьох видах: професійне просвітництво, пропаганда й агітація. Перша має на меті ознайомлення зі змістом і умовами службової діяльності, заробітною платнею, режимом робочого дня, перспективами підвищення кваліфікації, різноманітними спеціальностями і посадами. Друга містить позитивне висвітлення професії, інформування про кращих її представників, історію, героїчні традиції. Третя – професійна агітація – на відміну від пропаганди, яка не має певного адресата, націлена на залучення до професії саме тих людей, в яких органи внутрішніх справ зацікавлені найбільшою мірою, інформування про конкретні навчальні установи, де готують спеціалістів.

Професійна консультація уявляє собою систему заходів, що допомагають бажаним розкрити і оцінити свої здібності до конкретної професії. У системі органів внутрішніх справ головна задача професійної консультації полягає в тому, щоб у результаті аналізу рівня освіти, здібностей, інших соціальних та психологічних якостей, попереднього досвіду роботи реко-

мендувати особам, які відповідають вимогам служби, навчання в навчальних закладах МВС України професіям і спеціальностям, які можуть вважатися найбільш перспективними для них. Отже, вже на цьому етапі важливим є оптимальний підбір та кваліфіковане використання діагностичних методик професійної придатності. Проте вже на наступному етапі – професійного відбору – останнє набуває найбільшої актуальності, оскільки він передбачає процес виділення з наявної сукупності претендентів на навчання і наступну професійну діяльність конкретних осіб, придатних до умов трудової діяльності в органах внутрішніх справ, саме на основі діагностики індивідуальних властивостей.

Професійний відбір на службу в ОВС України проводиться в кілька послідовних етапів. Кожен з них являє собою певний вид професійного відбору, на якому вирішується питання про готовність кандидата до навчання і служби за певними критеріями. Рішення про непридатність кандидата, ухвалене на будь-якому етапі, як правило, припиняє подальшу процедуру обстеження, тобто кожний етап професійного відбору є цілком самостійним у відношенні ухвалення рішення про професійну придатність і потребує власних комплексних діагностичних методик для обстеження за конкретними ознаками.

Слід зазначити, що професійний відбір – досить трудомістка процедура, яка пов'язана з великими затратами часу і ресурсів (в тому числі й інтелектуальних). Особливо це відчувається під час проведення відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МВС України, коли потрібно прийняти рішення щодо професійної придатності великої кількості людей майже одночасно. Дані останніх років свідчать, що загальна готовність кандидатів на навчання за всіма напрямками (медичному, соціальному, освітньому) неухильно знижується. Однією з причин такого становища є недоліки у профорієнтаційній роботі. Тому вважаємо за доцільне більш пильну увагу зосередити на організації дієвої, відповідної сучасним вимогам системи професійної орієнтації та консультування, що має привести до підвищення загального рівня придатності кандидатів на службу та навчання.

Одним з найважливіших напрямків такої перебудови є модернізація принципів проведення професійно–консультативної роботи.

Суть необхідної модернізації полягає в тому, щоб інвертувати традиційні її цілі і завдання таким чином, щоб не давати конкретні професійні рекомендації людині щодо найбільш підходящих їй видів професійної діяльності (ця задача для сучасної теорії і практики непосильна), але показати ті її галузі, у яких вона буде почувати себе явно не на своєму місці, не одержить задоволення від праці, не дасть відповідної віддачі суспільству. Останнє на основі використання професійно–діагностичних методів уже зараз може визначатися достатньо точно.

Ми впевнені, що такий підхід до професійно–консультативної роботи має цілий ряд переваг. По–перше, він більш демократичний, зберігає безпосередньо за людиною свободу вибору; по–друге, на підставі першого може вважатися значно привабливішим для людини і тому дозволяє створити

умови більшої довіри між оптантом і діагностом; по–третє, створить зручності для алгоритмізації й упорядкування професійно–консультативної роботи, полегшуючи умови вибору консультантом необхідних рекомендацій.

Передумовами для цього може виступати наступне:

1. Передбачається, що вихідними для процесу професійного консультування є відомості про наявність медичних, психофізіологічних і освітніх протипоказань щодо заняття людиною певними видами трудової діяльності.

2. Одержання відомостей про протипоказання здійснюється на основі діагностування, виконуваного за алгоритмом, що у загальному вигляді виглядає так: діагност здійснює збір первинної інформації про оптанта з використанням стандартизованих процедур обстеження і банку даних про професійні протипоказання. У результаті складається перелік виявлених протипоказань або робиться висновок про відсутність останніх.

3. Після одержання переліку професійних протипоказань, виявлених у оптантів, починається наступний етап професійно–консультативної роботи – встановлення характеру відповідності претензій людини його професійним можливостям. Це – продовження діагностичного процесу, і тому й на другому етапі можлива алгоритмізація за аналогічним принципом.

Якщо виявлено, що претензії знаходяться у сфері протипоказань до професійної діяльності, виникає необхідність переходу до наступного (третього) етапу – прийняття консультантом плану дій, спрямованих на корекцію професійного вибору оптанта.

Таким чином, алгоритмізація процесу професійного консультування дозволяє вирішувати такі проблеми:

1. Ввести жорсткий стандарт даних, необхідних для накопичення і використання в профорієнтаційній роботі. Він може розроблятися як деякий аналог медичним професійним протипоказанням.

2. Застосувати для виконання деяких аналітичних формальних операцій, пов'язаних із перебиранням значної кількості даних, комп'ютерну техніку.

3. Ввести обмеження в число тих осіб, які обстежуються, оскільки на кожному етапі діагностування буде відбуватися відсів кандидатів, які не потребують відповідних корекцій.

4. Спростити внесення в професійно–консультативну роботу окремих коректив, обумовлених зміною попиту і пропозиції на ринку праці в органах внутрішніх справ, а також зниженням або збільшенням видів протипоказань, що можуть виникати у зв'язку з реформуванням останніх.

Список літератури: 1. Климов Е.А. Психология профессионала. М., Воронеж, 1996. 2. Диагностические методы в профессиональной ориентации: Учебное пособие / Кисилев С.Н., Нискородов В.В. и др.: Славянск, 1999. 3. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України (збірник методичних рекомендацій) // Соколов В.О. (розділ 5), Московець В.І. (розділи 3,5), Лапшина В.Л. (розділи 1,2,3,4), Кобзін Д.О. (розділи 1,2,3,4), Єгорова Е.М. (розділ 4), Москаленко А.П. (розділи 1, 2, 3, 4), Мальцев В.В. (розділ 5). Х., 2002.

Надійшла до редколегії 20.08.03