

## **ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩІ ЯКОСТІ ПРАВООХОРОНЦЯ ЯК НЕОБХІДНІ Й ДОСТАТНІ УМОВИ ПРОГНОЗУВАННЯ УСПІШНОСТІ ЙОГО СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Одне з найбільш значущих питань, потреба вирішення якого постійно виникає для керівництва органів і підрозділів внутрішніх справ України, – це добір персоналу. Разом із заходами щодо професійного навчання, забезпечення стимулювання, створення умов розвитку професійного досвіду, добір повинен забезпечити їхнє ефективне функціонування. Добір проводиться шляхом оцінки кандидатів і вибору з них найбільш придатних для виконання конкретної роботи. Рішення при виборі залежить від тих критеріїв, що лежать в основі оцінки: освіта, рівень професійних навичок, досвід роботи, індивідуально притаманні якості тощо.

Сьогодні накопичений значний досвід виявлення індивідуальних якостей, що обумовлюють успішність професійної діяльності. Відомча наука має у своєму розпорядженні як теоретичний, так і емпіричний матеріал щодо проблеми професійного добору в органи внутрішніх справ [1–5]. Аналізові піддавалися професійно важливі якості найрізноманітніших фахівців: слідчих, оперативних працівників, бійців спецпідрозділів та ін.

«Золоте правило» психології праці говорить, що праця ефективна, якщо індивідуальні якості працівника відповідають вимогам, висунутим до них самою професією як системою функцій. Сукупність цих особливостей, що визначають ефективну реалізацію трудових функцій, позначається поняттям «професійно важливі якості» [6].

Класична стратегія виділення професійно важливих якостей правоохоронців базується на аналізі їхньої діяльності і службових функцій. Результати такого аналізу відображаються в професіограмі як сукупності знань (технічних, санітарно-гігієнічних, технологічних, психологічних і психофізіологічних) про конкретний процес професійної діяльності [7]. Далі оцінюється ступінь вагомості різних індивідуально-особистісних якостей для ефективного виконання даної діяльності, котрі визначаються як професійно важливі якості.

Основний зміст процедури виявлення професійно важливих якостей полягає в наступному: на основі загальних уявлень про функції і процеси професійної діяльності виділяються гіпотетичні індивідуально-особистісних якості, що розглядаються як чинники ефективності діяльності. Емпірично встановлюється ступінь їхнього зв'язку з ефективністю, а також взаємний зв'язок самих індивідуально-особистісних якостей. Це розглядається як основа для побудови системи якостей, які інтерпретуються як професійно важливі.

Така стратегія виділення останніх у принципі забезпечує обґрунтованість вимог, які висуваються до працівника органів внутрішніх справ, а тим самим і об'єктивне виділення індивідуально-особистісних якостей професіонала [8]. Слід зазначити, однак, що багато процесів у складних видах діяльності важко піддаються операціональному аналізу через їх «одномоментність» або неспостережуваність (наприклад, процеси ухвалення рі-

шення начальником підрозділу або оперативним працівником). Це знижує вірогідність висновків про індивідуально-особистісні якості спеціалістів-правоохоронців.

Але існує інша стратегія виділення професійно важливих якостей, що припускає узагальнення суб'єктивних уявлень їхніх носіїв – професіоналів – про специфіку професії і власні індивідуально-особистісні якості. Зазвичай досвідчених професіоналів-експертів, що успішно виявили себе в конкретній діяльності та були високо оцінені колегами, просять перелічити ті якості, що, на їх думку, забезпечують ефективне виконання службових функцій. Складений у такий спосіб перелік якостей, необхідних успішному фахівцеві, інтерпретуються як професійно важливі. Прогноз професійної успішності визначається ступенем збігу діагностованих індивідуально-особистісних особливостей кандидата і виділених при описі професійно важливих якостей [9].

Ця стратегія дозволяє одержати реальні сполучення індивідуально-особистісних якостей працівників органів внутрішніх справ, що розрізняються в різних спеціальностях правоохоронних професій. Труднощі використання цієї стратегії зв'язані з тим, що перелік якостей «успішного» фахівця формулюється в суб'єктивних поняттях, яким не завжди можна поставити у відповідність об'єктивно діагностовані особливості. Зміст, який експерти вкладають у те або інше поняття, може бути різним, що ускладнює його інтерпретацію і підбор «валідних діагностичних методів».

Наш багаторічний досвід роботи в навчальному закладі, який здійснює підготовку фахівців для органів внутрішніх справ України, дозволяє прийти до висновку, що існуюче розуміння професійно важливих якостей і стратегій їх визначення пояснює багато аспектів ефективності чи неефективності підготовки молодих фахівців, що, у свою чергу, породжує певні протиріччя і не дозволяє повною мірою прогнозувати успішність їхньої подальшої професійної діяльності. Отже, концепція професійно важливих якостей, що існує нині, потребує уточнень.

У науковій літературі широко використовується поняття «професійна придатність», котра визначається через професійно важливі якості, тобто вони розглядаються як необхідні і достатні ознаки професійної придатності [10]. Виділення й інтерпретація цих якостей, як відзначалося вище, обмежуються лише встановленням взаємозв'язку індивідуально-особистісних якостей з ефективністю діяльності. Так, вважається, що професійно важливі якості – це необхідні умови для успішного оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, які визначають успішність навчання у встановлений термін і ефективність професійної діяльності. Однак ці умови необхідні для опису якостей професіонала-правоохоронця, що не є достатніми для прогнозування успішності діяльності.

У даному випадку розрізнення необхідних і достатніх якостей пов'язано з цільовою функцією опису об'єкта (події). Необхідні якості – це такі особливості останнього, котрі дозволяють охарактеризувати його у всьому різноманітті проявів. Достатні якості – це такі особливості об'єкта (події), що дозволяють відрізнити його від інших. Так, наприклад, для

встановлення факту вчинення злочину виявляється перелік необхідних його проявів у вигляді наявності потерпілих, свідків, знаряддя злочину і т.і.; однак відсутність якої-небудь ознаки (наприклад, свідків) ще не свідчить про відсутність злочину як такого. Для його диференціювання (розрізнення двох схожих за об'єктивною стороною дій, наприклад, умисне нанесення тілесних ушкоджень і необхідної оборони) досить одного або двох ознак.

Достатня умова – це така ознака об'єкта (події), що дозволяє зробити не тільки прямий, але і зворотний висновок. Тільки в тому випадку, коли деяка умова необхідна і достатня, вона є характерною і виділяє об'єкт (подію) у низці тотожних. Саме виділення необхідних і достатніх ознак об'єкта використовується при його науковому визначенні. Співвідношення необхідних і достатніх ознак описується як включення безлічі достатніх ознак у безліч необхідних: достатня ознака завжди необхідна; однак необхідна – не обов'язково достатня.

Зі сказаного вище можна зробити висновок, що індивідуально-особистісні якості професіоналів-правоохоронців, які обумовлюють ефективність їх діяльності, залишаються лише необхідними. Потрібне виділення особливої групи ознак, котрі є достатніми для прогнозування успішності майбутньої професійної діяльності; саме їх і варто називати професійно-важливими якостями.

Відповідно до визначення професійно важливих якостей як необхідних і достатніх критеріїв для прогнозування успішності діяльності (рішення задачі професійного добору) необхідно змінити стратегію їхнього виявлення. Розглянуті раніше стратегії (побудова професіограми й опитування експертів) забезпечують виділення необхідних для ефективної діяльності якостей, придатних для опису типових особливостей професіоналів, але не дають можливості прогнозувати її успішність. Повинна бути поставлена спеціальна задача оцінки обраних індивідуально-особистісних якостей як достатніх для прогнозування успішності професійної діяльності. На наш погляд, немає іншого шляху у визначенні професійно важливих якостей, крім порівняння індивідуально-особистісних якостей «успішних» і «неуспішних» професіоналів.

Таким чином, стратегія виділення професійно важливих якостей правоохоронців повинна містити два етапи. Перший – виділення і перевірка таких індивідуально-особистісних якостей, які пов'язані з ефективністю діяльності. На даному етапі доцільно застосовувати стратегії побудови й аналізу професіограми й опитування експертів. Виділені індивідуально-особисті якості (одиночні або в комплексі) залишаються лише необхідними для характеристики професіонала і ще не є професійно важливими якостями. Для перевірки виділених індивідуально-особистісних якостей на достатність необхідне порівняння «успішних» і «неуспішних» фахівців (або професіоналів і непрофесіоналів) за однією або декількома якостями. Якщо спостерігається значне розходження, то оцінювана якість є достатньою для прогнозування успішності професійної діяльності, а отже, є професійно важливою.

**Список літератури:** 1. Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України: збірник методичних рекомендацій. Х., 2002. 2. Методика проведення психологічного відбору кандидатів до вищих навчальних закладів МВС України на

основі визначення мотиваційної і інтелектуальної готовності до навчання. К., 1998. 3. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД: Учебное пособие. М., 1989. 4. Лебидько В.В. Профессиональный отбор абитуриентов при поступлении в вузы МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах: научно-практический журнал. 1996. №1. 5. Лапшина В.Л. Сучасні проблеми організації професійно-діагностичної та професійно-консультативної діяльності в ОВС України // Вісник Національного університету внутрішніх справ. Вип. 24. X., 2003. 6. Психологическая диагностика в управлении персоналом / Под ред. Е.А. Климова. М., 1999. 7. Иванова Е.М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров // Вестник МГУ. Сер.14. Психология. 1989. № 3. 8. Ясюкова Л.А. Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик в структуре профессиональных способностей // Вопросы психологии. 1990. № 5. 9. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія і методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ.: Підручник. X., 2000. 10. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. М., 1996.

*Надійшла до редколегії 04.10.04*

*В.С. Венедиктов*

### **ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК СУЧАСНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ**

Ефективність боротьби зі злочинністю та правопорушеннями, можливість досягнення стану максимальної захищеності прав та свобод громадян залежать від багатьох чинників. Найважливішу роль серед них відіграють кадри. Це зрозуміло, оскільки без конкретних виконавців досягнути тих чи інших результатів у службово-трудої діяльності неможливо. Адже в основі добре проведеної роботи завжди лежить професіоналізм її виконавців. Без належної роботи з кадрами неможливо піднести діяльність органів внутрішніх справ до того рівня, на якому вони спроможні забезпечувати завдання сьогодення у боротьбі зі злочинністю, будувати в Україні правову соціальну державу.

Головний чинник створення міцної правоохоронної системи вбачається у новій кадровій політиці, де особлива увага надається підвищенню професіоналізму працівників органів внутрішніх справ. Саме брак професіоналізму в роботі органів, служб та підрозділів внутрішніх справ нерідко коштує не тільки здоров'я, а й життя як пересічному громадянину, так і самому працівнику міліції. З огляду на означене одним із головних завдань сучасної кадрової політики в органах внутрішніх справ є створення високо-професійного кадрового корпусу.

Перехід України від планово-директивної до ринкової економіки призвів до появи конкуренції практично в усіх сферах соціальної діяльності. Але необхідно відзначити, що дослідження проблеми конкуренції і конкурентоспроможності до 90-х років минулого століття у нашій країні були неактуальними, що було обумовлено відсутністю соціально-економічного підґрунтя для розвитку останніх. Так, у словнику політичної економії [1] конкуренція визначалася як «антагоністична боротьба між приватними товаровиробниками за найвигідніші умови виробництва збуту товарів».