

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

Складна ситуація в сфері кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, коли зі служби звільняються досвідчені працівники, а молоде поповнення, яке повинно бути їм гідною зміною, недостатньо підготовлене до практичної діяльності, важко адаптується в колективі практичного підрозділу, що в кінцевому рахунку призводить до звільнень молодих фахівців на першому році служби актуалізує необхідність проведення професійної орієнтації.

В літературі існує широке і вузьке розуміння змісту професійної орієнтації. Прибічники вузького трактування додержуються точки зору, що «основними формами профорієнтаційної роботи виступають: професійна освіта; виховання свідомої потреби до праці; професійна інформація; професійна консультація» [1, с.270]. Адепти широкого розуміння професійної орієнтації включають до останньої такі елементи, як професійна просвіта, попередня професійна діагностика, професійна активізація, професійна консультація, професійний відбір, соціально-професійна адаптація, професійна переорієнтація [2, с.17; 3, с.73]. Погоджуючись з віднесенням до професійної орієнтації таких чинників, як професійна інформація, професійна активізація, попередня професійна діагностика, професійна консультація, займемо критичну позицію стосовно віднесення до складових профорієнтації професійного відбору, соціально-професійної адаптації та професійної переорієнтації. Так, професійний відбір не може бути складовою професійної орієнтації, оскільки відрізняється від останньої низкою суттєвих ознак і складає самостійну стадію використання трудових ресурсів. Під час відбору персоналу наймачі мають справу з людьми, які вже визначались у виборі тієї чи іншої професії. Процес реалізації такої стадії управління трудовими ресурсами країни як професійна орієнтація передбачає активні дії не тільки спеціально уповноважених органів, але й безпосередньо зусиль особи щодо вибору місця й виду застосування своїх здібностей до праці. Професійному відбору здебільшого властиві активні дії наймача стосовно вибору найбільш підходящого за своїми якостями і ознаками майбутнього працівника підприємства, установи чи організації. «Ця стадія найбільш дієва тоді, коли кількість осіб, бажаючих здійснити вибір тієї чи іншої професії, перевищує кількість вакантних місць, тобто, як правило, за високого престижу професії, який складається в результаті дії багатьох факторів, ефективного проведення професійної перепідготовки і консультації» [3, с.27]. Такий вибір працівників внутрішніх справ здійснюється, як правило після ретельного медичного і психофізіологічного обстеження кандидатів, вивчення їх біографій, родинних і дружніх зв'язків [4, с.44].

Професійний відбір персоналу органів системи Міністерства внутрішніх справ України є самостійною стадією реалізації кадрової функції і складається з багатьох елементів. Це комплексне дослідження особистості майбутнього працівника з метою прогнозування професійної придатності на основі аналізу наявних фізичних і психічних якостей. Під професійним

відбором працівників органів, служб та підрозділів внутрішніх справ слід також розуміти спеціально організований дослідницький процес, мета якого – виявити й визначити за допомогою науково обґрунтованих методів ступінь і можливість психофізичної та соціально-психологічної придатності претендентів на службу і навчання у відомчих закладах освіти. Невід'ємними елементами такого професійного підбору виступають: медичний відбір, соціально-психологічний відбір, педагогічний відбір, психофізіологічний відбір. Медичний відбір виявляє тих осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно у визначені терміни оволодіти спеціальністю та ефективно виконувати свої посадові обов'язки. Соціально-психологічний відбір призначений виявляти ті соціально обумовлені властивості особистості, які необхідні для успішної служби осіб рядового та начальницького складу в службово-трудовому колективі, відображає їх готовність і бажання виконувати поставлені завдання, свої професійні обов'язки в будь-яких умовах. Педагогічний відбір необхідний для виявлення у претендентів тих знань, вмінь та навичок, які необхідні для подальшого систематичного навчання за обраною спеціальністю. Психофізіологічний відбір має за мету виявлення у претендентів професійно важливих психофізіологічних властивостей, які необхідні для успішного оволодіння службово-професійними знаннями, вміннями і навичками та визначають успішність подальшого навчання і ефективність наступної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ за конкретною спеціальністю й посадою.

Самостійною стадією процесу використання трудових ресурсів виступає і соціально-професійна адаптація щойно прийнятих працівників до факторів і умов конкретної професії, спеціальності та посади. Якщо професійна орієнтація характеризується вибором особою професії відповідно до своїх потягів і здібностей, сутністю професійного відбору є вибір власником чи уповноваженим ним органом із групи претендентів на ту чи іншу посаду найбільш підходящого, то «під професійною адаптацією розуміється система заходів по допомозі особі, щойно прийнятій на роботу, в найшвидшому пристосуванні до умов праці, в успішному оволодінні професією чи спеціальністю» [4, с.55].

Не можна вважати елементом професійної орієнтації і так звану переорієнтацію, оскільки остання є висхідною, вторинною щодо першої. Похідний характер переорієнтації полягає у тому, що вона прямо залежить від основного процесу щодо вибору особою професії – професійної орієнтації. Якщо навіть особа, яка працює за трудовим договором або контрактом в тій чи іншій галузі народного господарства, раптом зрозумівши невідповідність даної професії своїм нахилам, намагається змінити місце застосування своїх професійних здібностей, то ми вправі вказати на те, що це відбувається подальша реалізація процесу професійної орієнтації. Вживання у такому випадку терміна «переорієнтація» скоріше є термінологічною помилкою, ніж науково обґрунтованим уточненням чи доповненням відповідного понятійно-категоріального апарату.

Чітке відмежування професійної орієнтації населення від таких суміжних соціально-організаційних явищ, як «професійний відбір» та «соціально-професійна адаптація», доведення випадковості появи у науковому обігу терміна «переорієнтація» дозволяє зробити наступний умовивід стосовно її складових елементів: невід'ємними складовими явища професійної орієнтації виступає професійна інформація, професійна активізація, професійна консультація та попередня професійна діагностика.

Професійна інформація – перша стадія професійної орієнтації майбутніх працівників органів, служб та підрозділів внутрішніх справ. Вона має три форми: професійну просвіту, пропаганду і агітацію. Професійна просвіта являє собою систему формування у молоді уявлень, понять та знань про соціально-економічні, організаційно-правові та фізіологічно-психологічні умови правильного вибору професії в сфері правоохоронної діяльності, виховання позитивного ставлення молодшої особи до різних спеціальностей, формування мотивованих професійних намірів. Чим більше людина знає про спеціальність, тим свідоміший її вибір. В основному професійна просвіта будується на ґрунті професіографії та класифікації професій. «Професійна просвіта – це початкова професіональна підготовка школярів, здійснювана через уроки праці, організацію курсів, спеціальних уроків з основ різноманітної професійної діяльності» [1, с.270]. «Професійна просвіта має за мету ознайомлення із змістом і умовами службової діяльності, заробітною платою, режимом робочого дня, перспективами підвищення кваліфікації, оволодіння різноманітними спеціальностями» [5, с.158]. Професійна пропаганда містить позитивне висвітлення професії, інформування про її найкращих представників, історію та героїчні традиції останньої з метою підняття соціального престижу й авторитету органів системи Міністерства внутрішніх справ [4, с.32]. Професійна агітація націлена на залучення до професії молодих людей, інформування про конкретні відомчі заклади, де готуються фахівці правоохоронної діяльності.

Професійна інформація про діяльність органів внутрішніх справ має значні відмінності від аналогічної інформації, яка застосовується щодо інших професій та спеціальностей. Ознайомлення населення з конкретними професіями здійснюють як безпосередньо працівники органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, так і інші зацікавлені особи, наприклад, керівники, інспектори по роботі з персоналом. Як правило, така інформація є правдивою. Разом з тим існує велика група осіб, що навмисно поширюють негативну інформацію про діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ та їх працівників. Серед них є немало осіб, що раніше скоїли правопорушення або настроєні негативно до системи правоохоронних органів взагалі. Часто відповідні служби не приділяють великого значення такій інформації, зважаючи на те, що сфера впливу цих осіб надто обмежена. Однак, іноді ці особи акцентують увагу на негативних моментах в роботі органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, сприяючи цим шкоду престижу і авторитету професії правоохоронця. Саме тому слід досліджувати цю так звану «чорну» інформацію, протиставляти останній ак-

тивну контрпропагандистську діяльність, при цьому дійсно викорінюючи із практики функціонування органів внутрішніх справ негативні фактори і елементи. Другою категорією осіб, що надають викривлену інформацію про діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ, є люди, які виступають зовні нейтрально до функціонування останньої і не володіють достовірною інформацією в цій сфері. Ставлячись до діяльності органів, служб і підрозділів внутрішніх справ в цілому позитивно, вони можуть давати негативну оцінку окремим службам, наприклад, державній автомобільній інспекції. Така форма інформації також потребує відповідної контрпропагандистської роботи. Ще одним із джерел інформації про діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ, що дає не зовсім адекватну інформацію, є творчість письменників та кінематографів. Проведений спеціалістами аналіз даного виду інформації свідчить, що їй властиві такі недоліки: однолінійність вибору героя, акцент на романтичний характер міліцейських спеціальностей [5, с.258]. Саме «міліцейська романтика», отримана з кіно, телебачення, книг формує у значної частини молоді основний мотив, що спонукає їх до вступу на службу в органи внутрішніх справ. Однак такий романтичний мотив не завжди віддзеркалює справжню суть професії правоохоронця, що згодом негативно впливає на свідомість цих осіб, оскільки романтика поволі розвіюється, а натомість приходять справжні знання про специфіку і особливості проходження служби особами рядового і начальницького складу, які не завжди відповідають романтичному ореолу конкретної спеціальності.

З метою формування у населення правдивого уявлення про роботу міліції в багатьох органах внутрішніх справ налагоджена взаємодія із засобами масової інформації. З 1997 р. видається журнал «Міліція України». Пропаганді сприяють виступи практичних працівників у прямому ефірі, участь їх в прес-конференціях та брифінгах. Водночас для подальшої популяризації професії правоохоронця давно назріла необхідність випуску довідника про діяльність органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, у якому б у допустимих межах містились відомості про спеціальності і посади, умови служби і характер праці, вимоги, що пред'являються до кандидатів, заробітну плату, пенсійне забезпечення. Слід вже сьогодні вирішити питання про створення центрів з проведення профорієнтаційної роботи. Такі центри надавали б молодим особам можливість задовольнити свій інтерес щодо одержання інформації про проходження служби і навчання у відомчих закладах освіти, сприяли б залученню до роботи з професійної орієнтації ветеранів і досвідчених практичних працівників органів системи Міністерства внутрішніх справ України. Усі найважливіші питання функціонування таких відомчих профорієнтаційних центрів обов'язково повинні знайти своє віддзеркалення у спеціальному нормативно-правовому акті.

Професійна активізація як невід'ємний елемент професійної орієнтації майбутніх працівників органів внутрішніх справ, має своїм змістом розвиток інтересів, нахилів та здібностей учнів профільних класів і ліцеїв у різних видах професійної правоохоронної діяльності, що передбачає систематичне

включення їх в активне випробування чи так звані професійні проби, в процесі яких вони отримують реальний досвід початкової праці в обраній сфері діяльності. Даний компонент профорієнтації в значній мірі реалізується в підлітковому та юнацькому віці. Відомо, що підлітки, особливо старші, характеризуються високим рівнем усвідомлення свого «'я». У них виникає стійкий інтерес до своєї особливості, до виявлення своїх можливостей у різних видах діяльності та їх оцінки. У школярів поступово формується сфера самооцінки. А на її основі – відповідний рівень потреб. І якщо учню не давати можливості реалізувати свої наміри, перевіряючи таким чином свої можливості, то це призведе до неадекватної самооцінки, а, можливо, і до спотворення професійного самовизначення. Умови, в яких підліток перебуває в школі і вдома, породжують у нього потреби і мотиви, які характеризуються бажанням увійти в світ діяльності дорослих. Але цього недостатньо для професійного самовизначення, оскільки будь-яка професія характеризується своїми знаннями, вміннями, навичками і професійно важливими якостями особистості, тобто операційно-технічною сферою. Названі якості особистості розвиваються в процесі відповідної підготовки школярів профільних класів та ліцеїв. Особливого значення в цьому плані слід надавати індивідуальній роботі з ними. Необхідно кожному знайти таке заняття, яке найбільш відповідає його особистим якостям і можливостям. Найкраще це реалізується в професійних пробах.

Професійна проба – це, насамперед, професійне випробування, в процесі якого людина отримує досвід тієї роботи, яку вона обрала, і намагається визначити, чи відповідає зміст і характер такої діяльності її інтересам, нахилам і здібностям. Якщо навіть людина знає свої можливості, має уявлення про професію і зробила для себе свій вибір, вона не може прийняти рішення, чи подобається їй дана робота і чи зможе вона виконувати її вимоги, перш ніж реально не випробує себе в ній. Щоб вирішити до кінця цю проблему, необхідно декілька професійних проб. Спираючись на реальний досвід початкової роботи в обраній сфері діяльності, людина зможе вибрати ту, в якій її здібності розкриються найбільш повно. Саме тому навчальний процес щодо школярів профільних класів та учнів відомчих ліцеїв повинен бути максимально насичений елементами конкретної правоохоронної діяльності, надання теоретичного знання з тієї чи іншої теми обов'язково повинно завершуватися демонстрацією його практичного застосування.

Під професійною консультацією, як стадією професійної орієнтації населення стосовно вибору певної професії правоохоронця, звичайно, розуміють систему психолого-педагогічних і методичних заходів, які розкривають та оцінюють різнобічні здібності кожної особи і допомагають останній в найбільш обґрунтованому виборі місця застосування своїх професійних якостей і нахилів [6, с.262]. Головне завдання професійної консультації полягає у тому, щоб в результаті аналізу здібностей та інших психофізіологічних якостей рекомендували особам такі професії і спеціальності в сфері функціонування органів системи Міністерства внутрішніх справ, які для

них є найбільш підходящими і перспективними. Таке розуміння професійної консультації дозволяє зробити висновок про те, що даний елемент профорієнтації має проводитися спеціальними структурними підрозділами органів внутрішніх справ чи відомчих закладів освіти.

Попередня професійна діагностика як невід'ємна складова відомчої професійної орієнтації, полягає у дослідженні і оцінці властивостей індивідуальності особистості з метою проведення профорієнтації і прогнозування професійної придатності людини, раціонального розподілення кандидатів за відповідними спеціальностями правоохоронної діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ України, удосконалення загальнопрофільної, ліцейної і початкової підготовки майбутніх працівників, розв'язування інших практичних питань з оптимізації професійної діяльності. Важливим елементом професійної діагностики є її такий різновид, як психодіагностика, котра дозволяє визначити рівень розвитку загальних та професійних здібностей, ступінь сформованості різних якостей особистості, рівень інтелектуального розвитку кандидатів та їх індивідуально-типологічні особливості. Ці дані допомагають на належному рівні планувати та організувати відомчу професійно-орієнтаційну роботу. Результати професійної діагностики повинні використовуватись таким чином, щоб активізувати бажання молоді до самопізнання та самовдосконалення. Необхідно не просто діагностувати, а проводити діагностично-корекційну роботу, спрямовану насамперед на підготовку людини до вибору фаху майбутньої професійної діяльності шляхом керованого формування необхідних професійно важливих якостей особи майбутнього працівника органів внутрішніх справ. У цьому ключі слід зазначити, що професійна діагностика повинна проводитися неодноразово, а протягом тривалої спільної діяльності профконсультанта, психолога і молоді людини.

Список літератури: Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 1997. 2. Клімов Г.І., Седляр І.О., Янцур М.С. Професійна орієнтація і методика профорієнтаційної роботи. К., 1995. 3. Роша А.Н. Труд работника милиции (социально-психологические проблемы. М., 1978. 4. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в органах внутренних дел. М., 1989. 5. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. Харків, 2000. 6. Платонов К.К. Проблема способностей. М., 1972.

Надійшла до редколегії 07.03.05

В.В. Пахомов

ПРИНЦИПИ ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ ПОДАТКОВИХ ОРГАНІВ

Будь-яка управлінська діяльність, зокрема і контрольна, повинна здійснюватись відповідно до певних принципів, тобто науково розроблених та апробованих практикою організаційних і правових основ організації контролю, які б забезпечували його ефективність. Принципи контролю за дія-