

Ніна Вікторівна Лигун,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри прикладної педагогіки та роботи з персоналом Національної академії внутрішніх справ, м. Київ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДЖЕННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ОСОБАМИ РЯДОВОГО І НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У статті пропонуються рекомендації щодо проведення відбору працівників, які досягли граничного віку перебування на службі, для подальшого проходження служби в органах внутрішніх справ.

Ключові слова: проходження служби, резерв, професійний відбір, психологічне супроводження, професійні якості та індивідуально-психологічні особливості, працівники органів внутрішніх справ.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасних умовах розвитку суспільства та поступової інтеграції України до європейського і світового співтовариства виступають нові вимоги до діяльності органів внутрішніх справ (далі – ОВС) України, зокрема її кадрового потенціалу. Актуальними питаннями залишаються зміцнення та збереження висококваліфікованих фахівців, які здатні терміново і професійно вирішувати оперативно-службові завдання, передавати свій професійний досвід молодим поколінням. Нормативно-правове регулювання проходження служби особами рядового та начальницького складу ОВС чітко визначає вікові обмеження щодо перебування на службі в ОВС.

Відповідно до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114 [7–12]:

особи рядового та молодшого начальницького складу в ОВС перебувають: чоловіки – до 45-річного віку, жінки – до 40-річного віку. За

необхідності і за згодою цих осіб, за умови їх придатності до служби, термін служби може бути продовжено їм до п'яти років начальниками, яким надано право призначати на посади рядового та молодшого начальницького складу.

Особи середнього, старшого і вищого начальницького складу залежно від присвоєних їм спеціальних звань перебувають на службі в ОВС до такого віку: особи середнього та старшого начальницького складу, за винятком полковників міліції і полковників внутрішньої служби – 45 років, полковники міліції та полковники внутрішньої служби – 50 років; генерал-майори міліції, генерал-майори внутрішньої служби, генерал-лейтенанти міліції і генерал-лейтенанти внутрішньої служби – 55 років; генерал-полковники внутрішньої служби – 60 років.

Особи середнього, старшого та вищого начальницького складу, які досягли встановленого віку, відповідно до пункту 7 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ підлягають звільненню в запас з постановкою на військовий облік або у відставку.

За необхідності на службі в ОВС можуть бути залишені на термін до п'яти років:

особи середнього та старшого начальницького складу до полковника міліції і полковника внутрішньої служби включно – начальниками, яким надано право призначати їх на посаду;

генерал-майори міліції, генерал-майори внутрішньої служби, генерал-лейтенанти міліції, генерал-лейтенанти внутрішньої служби – Міністром внутрішніх справ;

генерал-полковники внутрішньої служби – Кабінетом Міністрів.

У виняткових випадках особам середнього, старшого або вищого начальницького складу термін служби в ОВС може бути продовжено, з урахуванням стану здоров'я, у такому ж порядку повторно до 5 років, а окремим із них, які мають науковий ступінь або вчене звання, – до 10 років.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Проблемам проходження служби та психологічного супроводження значну увагу приділяли і приділяють такі науковці, як О. М. Бандурка, М. В. Костицький, В. С. Медведєв, В. М. Плішкін, В. Д. Шадриков, Ю. К. Васильєв та інші дослідники. у багатьох роботах відзначається, що високі вимоги, які ставляться до працівника, вимагають від нього низки особистісних якостей і психологічних характеристик, професійного досвіду в сфері оперативно-службової діяльності, наявність яких допоможе оптимізувати виконання поставлених перед працівниками службових завдань на високопрофесійному рівні та позитивно позначиться на соціально-психологічному кліматі колективу, переході його на якісно вищий рівень [1–4]. Незважаючи на достатню кількість наукових праць, присвячених проходженню служби в ОВС, психопрофілактичній роботі, вищезазначені питання потребують наукового опрацювання.

Мета статті – з урахуванням проведеного дослідження існуючих підстав продовження служби в ОВС, які досягли граничного віку перебування на службі, психологічного супроводження цих працівників та можливостей подальшого вдосконалення психопрофілактичної роботи з персоналом ОВС викласти рекомендації щодо проведення відбору цієї категорії працівників для подальшого проходження служби в ОВС.

Виклад основного матеріалу дослідження.

З метою вдосконалення психологічного супроводження та роботи з питань продовження служби особам, які відповідно до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114, досягли граничного віку перебування на службі, з урахуванням отриманих під час дослідження результатів можемо надати такі рекомендації:

1. На конкурсній основі створювати резерв (список) працівників, яким буде продовжено термін перебування на службі, ураховуючи поточне планування [4–5].

2. Підставою для включення до зазначеного резерву (списку) повинні бути пропозиції рішення начальника ОВС, структурного підрозділу, головного управління (управління) МВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах та на залізницях, яке приймається після всебічного вивчення кандидата безпосереднім начальником і погодження з керівником підрозділу роботи з персоналом ГУМВС (УМВС) [2].

3. Працівники, запропоновані для включення до списку резерву (списку) працівників ОВС, яким буде продовжено термін перебування на службі, повинні розглядатись індивідуально та затверджуватись на засіданнях колегій ГУМВС, УМВС, УМВСТ.

4. Для формування резерву (списку) працівників щодо продовження служби в ОВС потрібно використовувати такі методи [1–10]:

– аналіз документальних даних (звітів, автобіографій, характеристик, результатів атестації працівників, психологічного супроводження та інших документів);

– інтерв'ю (бесіда) за спеціально складеним планом, анкетною або без певного плану для виявлення необхідної інформації (прагнень, потреб, мотивів поведінки тощо);

– спостереження за поведінкою працівника у різних ситуаціях (на службі, у побуті тощо);

– оцінка результатів трудової діяльності (продуктивності праці, якості виконаної роботи тощо, показників виконання завдань за період, що найбільш характерний для оцінки діяльності працівника).

5. При формуванні списку працівників щодо продовження служби в ОВС необхідно враховувати такі чинники:

- вимоги до посади, опис та оцінка робочого місця, оцінка продуктивності праці;

- професійна характеристика фахівця;
- результати психологічного супроводження працівника ОВС;
- результати оцінки формальних вимог та індивідуальних особливостей кандидатів на посаду;
- висновки і рекомендації останньої атестації;
- відсутність діючих дисциплінарних стягнень [5];
- думка керівників та фахівців суміжних підрозділів, ради трудового колективу;
- результати оцінки потенціалу кандидата (можливий рівень професіоналізму, здатність до навчання, уміння швидко опанувати теорію і практичні навички);
- стан здоров'я відповідно до щорічних медичних профілактичних оглядів, рішення ВЛК ВОЗ ГУМВС, УМВС.

6. Найбільш вагомими чинниками та критеріями, які підлягають урахуванню при формуванні системи якостей працівників щодо продовження служби в ОВС, вважати:

інтерес до професійних проблем і творчої праці, прагнення до розширення кругозору, орієнтація на перспективу, успіх та досягнення, готовність до соціальних конфліктів в інтересах працівників і справи, до обґрунтованого ризику;

професіоналізм та компетентність — освітній і віковий цензи, стаж роботи, рівень професійної підготовленості, самостійність у прийнятті рішень та вміння їх реалізувати, уміння вести переговори, аргументувати свою позицію, відстоювати її тощо;

особистісні якості і потенційні можливості — висока міра інтелігентності, уважність, гнучкість, доступність, авторитетність, тактовність, комунікабельність, організаторські здібності, нервово-психічна й емоційна стійкість тощо.

7. На стадії формування списку працівників щодо продовження служби в ОВС повинні вирішуватись такі завдання:

- оцінка працівника;
- зіставлення сукупності індивідуальних якостей працівника і тих вимог, що необхідні для посади;
- порівняння показників професійної діяльності працівника на одну посаду та вибір більш відповідного для роботи у посаді.

За результатами оцінки і порівняння уточнюється та коригується попередній список працівників щодо продовження служби в ОВС.

8. Перш ніж почати процедуру формування списків, слід:

- визначити ступінь забезпеченості укомплектування посад (резерв нового прийому та резерв переміщення по службі);
- визначити ступінь насиченості за кожною посадою або групою однакових посад (скільки кандидатур приходить на кожну посаду або їхню групу).

Висновки. Отже, при відборі працівників щодо продовження служби в ОВС треба враховувати не лише загальні, а й професійні вимоги, яким повинен відповідати працівник певного відділу, служби тощо, а також особливості вимог до особистості працівника, засновані на аналізі ситуації в підрозділі, типі організаційної культури тощо. При формуванні списків працівників щодо продовження служби в ОВС, перш за все, враховують, як людина справляється з поточною роботою. Ці питання вирішуються до формування списків і корегуються впродовж усього періоду роботи з ним. На кожну посаду в резерві бажано мати мінімум двох кандидатів; другий завжди необхідний для стимулювання роботи першого. Списки працівників щодо продовження служби в ОВС, після затвердження керівниками органів та підрозділів передаються на розгляд до УКЗ(ВКЗ) ГУМВС, УМВС для узгодження на колегії ГУМВС, УМВС, разом з довідками Ф-1 до першого жовтня поточного року.

Особи, які за підсумками проведення конкурсу щодо продовження служби в ОВС показали кращі результати, заслуговують на продовження служби в ОВС. Рішення стосовно цих осіб затверджуються на засіданнях колегій ГУМВС, УМВС, УМВСТ.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Дослідження в галузі теорії і практики психології управління свідчать, що для ефективної професійної діяльності працівникам особливо важливо опанувати наукові основи професійного спрямування, уміти творчо їх застосовувати. Маючи професійні знання та практичний досвід у сфері службової діяльності, працівник визначає цілі своєї діяльності і виробляє стратегію, що визначає засоби їх досягнення; приймає відповідні обраній стратегії рішення, за які він несе персональну відповідальність. Напрямки оптимізації психологічного супроводження проходження служби особами рядового та начальницького складу, які досягли граничного віку перебування на службі в ОВС, полягають, у першу чергу, у впровадженні психодіагностичних методик щодо проведення процедури професійного відбору таких осіб.

Також важливим напрямком психологічного супроводження проходження служби особами рядового і начальницького складу, які досягли граничного віку перебування на службі, є впровадження коучу особистісного розвитку працівника, які ґрунтуються на всебічному розвитку індивідуально-психологічних особливостей, знань та вмінь працівника. Активне опрацювання і впровадження у систему роботи з персоналом вищезазначених детермінантів відкриває дієві способи та можливості підвищення результативності діяльності ОВС, є принципово новою формою професіоналізації і гуманізації та визначається нами як перспектива подальших наукових розвідок.

Список використаної літератури

1. Бандурка, А. М. Психологія управління / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянська О. В. – Харків, 2008.
2. Барко, В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія / В. І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.
3. Барко, В. І. Навчальний модуль “Самоуправління та управління командою поліцейського підрозділу” / Барко В. І., Ірхін Ю. Б., Омельченко С. В. – К. : Ніка-Центр, 2002. – С. 6–8.

4. Воронкова, В. Г. Кадровий менеджмент / Валентина Григорівна Воронкова. – К. : ВД “Професіонал”, 2010. – 192 с.
5. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України. Науково-практичний коментар. – К. : Київський національний університет внутрішніх справ, 2007. – 130 с.
6. Про міліцію : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4.
7. Конституція України : прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. : за станом на 1 лютого 2011 р. № 2952-VI (2952-17) // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Розд. 2.
8. Кодекс законів про працю України. – С. : ТОВ “ВВП НОТІС”, 2012.
9. Крушельницька, О. В. Управління персоналом : навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Житомир : ЖІТІ, 2002.
10. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України : Наказ МВС України від 28.07.2004 р. № 842. – К., 2004.
11. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 року № 45. – К., 2012.
12. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України : Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114 // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. – К., 1993. – С. 438–464 (зі змінами, внесеними згідно з Постановами КМ: № 33 від 27.01.92; № 349 від 20.03.98; № 986 від 07.06.99; № 1831 від 26.11.2003; № 428 від 08.06.2005; № 798 від 06.06.2007; № 624 від 09.07.2008; № 1432 від 08.12.2009; № 1126 від 02.11.2011; № 412 від 23.05.2012; № 1137 від 05.12.2012).

Рецензент: кандидат психологічних наук Сахнік О. В.

Стаття надійшла до редакції 25.06.2013.

Лигун Н. В. Актуальные вопросы психологического сопровождения прохождения службы лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел

В статье предлагаются рекомендации по проведению отбора сотрудников, достигших предельного возраста пребывания на службе, для дальнейшего прохождения службы в органах внутренних дел.

***Ключевые слова:** прохождение службы, резерв, профессиональный отбор, психологическое сопровождение, профессиональные качества и индивидуально-психологические особенности, сотрудники органов внутренних дел.*

Lyhun N. V. Topical problems of psychological follow-up of service of privates and commanders of organs of interior affairs

The article deals with recommendations for organizing of selection of employees, who reached age limit, for further servicing within the organs of interior affairs.

***Key words:** servicing, reserve, professional selection, psychological follow-up, professional qualities and individual psychological characteristics, employees of organs of interior affairs.*