

УДК 342.98

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДО ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

SOME PROBLEMS OF PROFESSIONAL SELECTION IN LAW ENFORCEMENT AGENCIES

МЕЛЬНИКОВИЧ
Вікторія Михайлівна



здобувач
кафедри адміністративного
права і процесу,
фінансового
та інформаційного права,
Львівський університет
бізнесу та права

У статті розглядаються проблемні питання кадрової роботи в органах внутрішніх справ України та шляхи їх вирішення.

В статье рассматриваются проблемные вопросы кадровой работы в органах внутренних дел Украины и пути их решения.

In this article the most problematic aspects of staff activity of bodies of internal affairs of Ukraine and the main ways of their resolving were represented.

Ключові слова: кадрова політика, підготовка персоналу, концепція, органи внутрішніх справ України.

Ключевые слова: кадровая политика, подготовка персонала, концепция, органы внутренних дел.

Key words: official staff strategy, personal trainings, conception, bodies of internal affairs of Ukraine.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На сучасному етапі розвитку суспільства, коли завдання ОВС стають все більш складними, багатограничними та відповідальними, підвищуються й вимоги до персоналу органів внутрішніх справ. Посилення негативних процесів у соціально економічному житті України зумовлює серйозні зміни в якійсь характеристикі злочинності, яка набуває щораз зухваліших форм прояву. Поширилися вбивства на замовлення, пограбування, різного роду вимагання, нелегальна міграція, торгівля людьми, нечуваного розмаху набула організована і економічна злочинність. Все це зумовлює проблему вдосконалення кадрового складу органів внутрішніх справ.

Діяльність працівників органів внутрішніх справ є складною взаємодією людських стосунків. Міліціонерам зазвичай доводиться мати справу з контингентом як у соціальному, так і у моральному відношенні, для якого притаманні асоціальні прояви, агресивність, прихований характер злочинної діяльності, в основному вороже й негативне ставлення до працівника органів внутрішніх справ як до представника державної влади.

Вирішення проблеми зміцнення дисципліни та законності в ОВС України, забезпечення надійності персоналу в процесі специфічної професійної діяльності зумовлює розв'язання двох взаємопов'язаних і, водночас, самостійних завдань: удосконалення методичного забезпечення, по-перше, професійного психофізіологічного відбору кандидатів на службу до ОВС і, по-друге, психологічного супроводу особового складу на всіх етапах проходження

служби, зокрема з метою профілактики розвитку професійної деформації співробітників. З огляду на змістовну складову вказаних завдань йдеться насамперед про якісне доповнення та розширення інформаційної бази стосовно конкретної особистості додатковими об'єктивними показниками, що мають лягти в основу прогнозу успішності (і надійності) професійного становлення, подальшої оперативно-службової діяльності та заходів психологічного впливу для ефективного забезпечення професійного довголіття співробітників ОВС.

Однак, незважаючи на всі започатковані керівництвом МВС заходи організаційного та профілактичного характеру, нерідкісними є випадки, коли до ОВС потрапляють люди недосить перевірені, професійно непридатні, з низькими морально-вольовими якостями, схильні не тільки до порушень дисципліни, але й законності і, як наслідок, – плинність кадрів, скоєння співробітниками правопорушень і навіть злочинів.

Ні в кого не виникає сумніву, що успішність виконання завдань, поставлених державою перед ОВС, соціальний статус працівника міліції та багато чого іншого залежить не стільки від кількісного, скільки від якісного складу ОВС. Тому основне завдання комплектуючих органів – формування професійно спроможного кадрового ядра.

СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ

Професійний відбір виник тоді, коли держава стала нести моральні й матеріальні збитки від явно непрацездатних людей до тієї або іншої діяльності. Розбудова

Україні орієнтує кадри на науку та пріоритет якісних змін. Якість спеціалістів у першу чергу забезпечуються ефективністю професійної орієнтації молоді, професійним відбором, а потім інтенсифікацією підготовки, всією системою навчання та виховання. Враховуючи особливе суспільне значення проблеми професійного відбору, чимало уваги приділено висвітленню цього питання. Професійним психологічним відбором в Україні в різні роки займалися такі вчені, як Мілерян Є.А. (1974), Карпущіна А.М. (1987), Макаренко М.В. (1985, 1996), Крайнюк В.М. (1999), Макарович О.П. (2000), Корольчук М.С. (1987, 1997, 2004). Незважаючи на всебічний і докладний, на перший погляд, рівень дослідження цієї проблеми, усе ж чимало важливих аспектів не знайшли належного опрацювання.

ВИКЛАД ОСНОВНИХ ПОЛОЖЕНЬ

Що ж таке професіоналізм? Визначення професіоналізму впливає з трактування поняття «професія». Професія – це визначений вид трудової діяльності, що виникає в процесі суспільного поділу праці й потребує для його виконання певних здібностей, спеціальних теоретичних знань і практичних навичок. Отже, рівень професіоналізму характеризується наявністю в людини не тільки спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, але й врахування індивідуально-психологічних особливостей розвитку особистості, здатності максимально раціонально використовувати їх у трудовій діяльності.

Неможливо відразу відшукати для виконання певної діяльності «людину-професіонала». Професіоналізм формується в результаті проходження особистістю почергових етапів: 1) професійна орієнтація; 2) професійний відбір; 3) професійне навчання; 4) професійна діяльність.

Виходячи з цього, цілком резонно стверджувати, що в процесі добору кандидатів на службу до ОВС можна прогнозувати тільки успішність професійного становлення конкретної людини до специфічних умов професійної діяльності.

Вимоги до професії правоохоронця майже збігаються з критеріями оцінювання придатності юриста до професійної діяльності, які виокремлює Романов В.В. [1, с. 238]:

- кваліфікаційні критерії (відображаються в різноманітних документах про одержану освіту, перепідготовку, спеціалізацію, тощо);

- об'єктивні критерії (відображають ефективність праці юриста з використанням кількісних і якісних характеристик за кількістю розслідуваних за певний час справ, отриманих заохочень або стягнень, а також за ставленням до виконання своїх професійних обов'язків);

- психологічні критерії (виявляються в результаті психодіагностичного обстеження з використанням спеціально підібраних для цього тестових методик).

Якщо перші дві групи критеріїв характеризують саму діяльність, то третя група є передумовою її ефективності.

Цикл управління персоналом зазвичай починається з професійного відбору – процесу, при якому організація підбирає на «ринку праці» (тобто з усієї наявної незайнятої робочої сили) кандидатів для виконання певних функцій. При відборі та прийнятті на роботу до правоохоронних органів головне – якість персоналу, придатність (готовність) кандидата до ефективного виконання своїх службових обов'язків. Науково-обґрунтований профвідбір

може стати могутньою перешкодою на шляху проникнення до лав ОВС осіб, які не здатні оволодіти на належному рівні міліцейською спеціальністю, котрі своїми вчинками будуть підривати авторитет органів міліції, порушувати закон. Сьогодні в умовах наближення міліції до громадянського суспільства, створення і впровадження в життя суспільно-орієнтованої моделі поліціювання зростають вимоги до кандидатів на роботу й навчання в системі Міністерства внутрішніх справ України.

У найбільш загальному вигляді схема набору на службу в ОВС має такий вигляд: профорієнтаційна робота, реклама через газети, журнали, брошури, радіо, телебачення; оголошення про набір на роботу або навчання в навчальному закладі системи МВС України; співбесіда кандидата з працівником кадрової служби МВС, перевірка відповідності кандидата деяким формальним критеріям: віковим, освітнім, правовим; спеціальна перевірка кандидата на службу в ОВС; медичний відбір; психологічний відбір; перевірка на поліграфі; вступні екзамени (для абітурієнтів навчальних закладів системи МВС). Як видно, процедура професійного відбору до органів внутрішніх справ досить складна. Зупинимось на найістотніших її моментах, які потребують спеціальних знань і умінь від керівника, зокрема, пов'язаних із підбором якісного персоналу, визначенням рівня придатності (готовності) кандидата до роботи в міліції.

Під професійним відбором звичайно розуміють складну спеціалізовану процедуру вивчення й оцінки придатності того чи іншого кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності та успішного виконання обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах. У першу чергу кандидат повинен відповідати ряду формальних стандартів, прийнятих законодавством даної країни, зокрема мати потрібний вік, освітній рівень, бути громадянином країни, мати певний зріст, вагу та фізичні кондиції, не мати медичних протипоказань для служби, не бути пов'язаним у будь-який спосіб із кримінальним світом. Ця інформація з'ясовується в процесі бесід, аналізу документів, спеціальної перевірки, медичного огляду.

Науково обґрунтований психологічний відбір є важливим етапом профвідбору, оскільки саме він стає перешкодою на шляху проникнення до лав ОВС випадкових осіб, які за своїми якостями нездатні досконало оволодіти міліцейською спеціальністю. Водночас він покликаний оптимально розставити кадри по різних службах і підрозділах системи МВС, здійснити раціональне призначення на посади, своєчасно діагностувати й прогнозувати можливість професійних відхилень, суїцидів співробітників ОВС. Система відбору кадрів до ОВС України сьогодні поетапно здійснюється кадровими службами й психологами Центрів практичної психології МВС України, психологами навчальних закладів МВС. У своїй діяльності працівники стикаються з цілою низкою проблем суб'єктивного й об'єктивного характеру. Суб'єктивні труднощі, пов'язані з науковими аспектами професійного відбору: проблемами розробки кваліфікаційних характеристик і професіограм професій ОВС, критеріїв оцінки рівня психологічної придатності до служби у підрозділах ОВС, методик дослідження рівня професійної придатності особистості, ступеня психологічної готовності до на-

вчання в навчальних закладах МВС, методів дослідження мотивів професійної діяльності, прогнозування професійної деформації. Об'єктивні труднощі полягають у тому, що більшість професій ОВС важко піддаються формалізованому опису, характеризуються багатофункціональністю, різноманітністю соціальних відносин, відсутністю стереотипів, тісним контактом із різними категоріями людей [2, 3]. Уся діяльність ОВС являє собою складне переплетіння людських взаємозв'язків. Співробітнику міліції доводиться мати справу з важким у соціальному відношенні контингентом. Численні посади й спеціальності в органах внутрішніх справ належать до складних видів професійної діяльності, для яких характерні такі ознаки: наявність екстремальних службових ситуацій, виконання яких пов'язано з небезпекою для життя та здоров'я співробітника; різноманітність і складність професійних завдань, нелімітованість робочого дня; високий рівень психічного напруження в процесі праці; жорсткі часові обмеження для досягнення необхідного професійного рівня; підвищена соціальна відповідальність за професійні помилки; висока ймовірність заподіяння шкоди іншим людям [4, 5, 6, 7, 8].

Складні види професійної діяльності в системі ОВС висувають жорсткі вимоги до соматичного та психічного здоров'я, здібностей і особистих якостей кандидатів, які бажають зв'язати своє життя зі службою в міліції, роблять об'єктивно складним відбір найбільш підготовлених до несення служби осіб.

Психологічний відбір перебуває в тісному зв'язку з проблемою професійної придатності, під якою розуміють наявність у кандидата комплексу знань, умінь і особистісних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності згідно з вимогами до її ефективності. Професійна придатність визначається взаємодією комплексу перемінних особистості та самої діяльності, яка приводить до успіху або невдачі в професійній діяльності й відображається в показниках ефективності діяльності та задоволення нею. Професійна придатність не дається людині від народження, вона формується в процесі навчання та наступної професійної діяльності за наявності позитивної мотивації [4, с. 116].

Професійна придатність тісно пов'язана з комплексним психологічним утворенням – здібностями, під якими прийнято розуміти індивідуально-психологічні особливості людини, від яких залежить успіх певного виду діяльності, і властивості, які виробляються лише в процесі певним чином організованої діяльності [9]. Професійна придатність означає наявність у людини певних здібностей, які, по-перше, дають їй змогу успішно виконувати діяльність, по-друге, обумовлюють легкість і швидкість набуття нових знань і навичок, по-третє, відрізняють одну людину від іншої [10, 11]. Питання загальних і спеціальних здібностей глибоко розглядає в своїх роботах академік Шадріков В.Д., який не погоджується з поведінковими визначеннями феномену здібностей і прагне глибше розкрити їх психологічну сутність. Він вважає, що поняття «здібності» є психологічною конкретизацією філософської категорії «властивість», звідси найбільш загальним поняттям, яке описує психологічну реальність, є поняття психічної функціональної системи, функціонування якої забезпечує досягнення корисного людині результату. За

цією концепцією здібності визначаються як властивості функціональних систем, що реалізують певні психічні функції, мають індивідуальну міру прояву в успішності та своєрідності освоєння й реалізації цих психічних функцій [12, с. 8].

Спеціальні здібності сьогодні пов'язують з окремими видами людської діяльності, причому про них може йтися в тих випадках, коли необхідні для діяльності психічні властивості обумовлені природними психофізіологічними властивостями людини та коли певна якість не може бути досягнута шляхом цілеспрямованого формування. Доведено, що людина з розвинутими загальними здібностями може успішно адаптуватися до більшості видів діяльності, а в жорстких умовах зміни режиму й умов діяльності загальні здібності мають потенційну можливість перетворюватися на спеціальні професійні [13]. Сучасні досягнення психологічної науки не завжди знаходять належне відображення в системі професійного відбору в МВС України. Так, при визначенні професійної придатності особистості до служби в органах внутрішніх справ не звертають достатньої уваги саме на рівень сформованості загальних здібностей. З основних компонентів загальних здібностей – інтелекту, креативності й активності – частково досліджуються деякі сторони інтелекту, поза увагою психологів і спеціалістів профвідбору залишаються характеристики креативності й активності. Крім того, здібностями не вичерпується комплексний потенціал людини, який забезпечує успішність її включення в діяльність і оволодіння професією. Важливий внесок в ефективність оволодіння професійними знаннями й уміннями роблять інші особистісні характеристики, зокрема мотиваційні компоненти. Мотивація є важливим елементом суб'єктивної готовності особистості до професійної діяльності, але поки що в системі МВС немає достатньо валідних методик діагностики істинної професійної спрямованості кандидатів на службу в ОВС. Сьогодні процедура визначення професійної придатності особистості для роботи в системі органів внутрішніх справ характеризується такими умовами: груповий характер обстеження; обмеженість у часі; великий потік кандидатів.

Важливим шляхом удосконалення якості кадрового складу ОВС є професійна орієнтація населення на службу в органи внутрішніх справ. До основних завдань профорієнтаційної роботи слід віднести:

- 1) сприяння підвищенню ефективності правоохоронної діяльності через поліпшення якості кадрового забезпечення ОВС України у співпраці з населенням;
- 2) інформування зацікавлених осіб про різні види професійної діяльності в органах внутрішніх справ;
- 3) формування адекватної мотиваційної спрямованості майбутнього працівника;
- 4) створення відповідних умов для розвитку професійно значущих здібностей майбутніх працівників;
- 5) визначення відповідності психофізичних і соціально-психологічних якостей осіб професійним вимогам, обраного виду трудової діяльності;
- 6) підвищення іміджу міліції в очах населення.

Престиж роботи в міліції буде високим, якщо здійснюватиметься цілеспрямована робота для формування позитивного іміджу міліціонера. Магістральними напрямками формування позитивного іміджу міліції слід вважати:

- усунення негативних факторів у діяльності органів внутрішніх справ, що компрометують систему МВС України в очах громадян;

- формування працівника органів внутрішніх справ нового, сучасного стандарту;

- здійснення комплексу заходів, спрямованих на формування єдиної інформаційної політики Міністерства з метою закріплення у свідомості громадян позитивних стереотипів у ставленні до міліції та системи МВС України в цілому.

Сучасні вимоги до працівника міліції потребують можливості вибору найкращих осіб, з точки зору певних критеріїв, з достатньо великої кількості кандидатів. При прийомі на службу в ОВС не завжди йдеться про підбір найбільш здібних і підготовлених, адже нерідко конкурс відсутній, оскільки бракує кандидатів. Статистика свідчить, що часто особовий склад практичних підрозділів не повністю укомплектований, під час підбору працівників непоодинокі випадки відсіву працівників лише через медичні протипоказання до служби в ОВС. Власні дослідження виявили, що серед кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах МВС України, скерованих комплектуючими підрозділами, частина має занижений інтелект, інші негативні особистісні якості, що підтверджується додатковим психодіагностичним тестуванням кандидатів на базах вузів. Це свідчить про те, що на психологічну неготовність кандидатів на навчання при відправці їх особових справ просто заплющують очі, а система професійного відбору в ОВС поки що перебуває на стадії становлення. Сьогодні, за браком кандидатів, відбір здійснюється на підставі не позитивних показників і якостей кандидата, а на основі виявлення протипоказань, тобто виявлення тих особистісних якостей, які не дозволяють працювати в міліції.

ВИСНОВКИ

Власні дослідження проблем відбору персоналу органів внутрішніх справ на базі зазначених методологічних підходів дозволили зробити висновок про доцільність першочергового здійснення з метою профвідбору психодіагностики рівня психологічної готовності кандидата до діяльності. Остання являє собою довготривалий психічний стан, що структурно складається з комплексу суб'єктивних і об'єктивних компонентів і включає мотиви, інтереси, здібності, темпераментні й характерологічні особливості, знання та уміння, які в комплексі забезпечують здатність до успішної діяльності. Психологічна готовність визначає ступінь придатності людини до вимог професійної діяльності, її основою є об'єктивний компонент загальних здібностей, а також професійно важливі темпераментні й характерологічні властивості. Також важлива роль належить психодіагностиці рівня суб'єктивної готовності до діяльності, яка визначає ступінь відповідності професії потребам та інтересам людини й ґрунтується на сформованості сфери потреб, інтересів і цінностей індивіда.

Всебічне підвищення іміджу працівників міліції, профорієнтаційна робота, спрямована на підвищення престижу міліцейських професій у суспільстві, створення умов, за яких збільшилася б кількість молоді, котра бажає пов'язати своє життя зі службою в органах внутрішніх справ, сприятиме поповненню лав ОВС висококваліфікованими спеціалістами.

Література:

1. Романов В.В. Юридическая психология: Учебник / В.В. Романов. – М.: Юрист, 2000. – 488 с.
2. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности / А.А. Фрумкин. – СПб.: Речь, 2004. – 210 с.
3. Корольчук М.С. Психофизиология деятельности / М.С. Корольчук. – К.: Ніка-Центр, 2004. – 310 с.
4. Татенко В.А. Психологические стратегии и технологии актуализации субъективного потенциала человека / В.А. Татенко // Психология на перетині тисячоліть: Збірник наукових праць учасників П'ятих Костюківських читань: В 3 Т. – К.: Гнозис, 1998 – Т. III – С. 308–314.
5. Щекин Г. Социальная теория и кадровая политика: Моногр. / Г. Щекин. – К.: МАУП, 2000. – 578 с.
6. Бодров В.А. Психологическое исследование проблемы профессионализации личности / В.А. Бодров // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М.: Ин-тут психологи АН СРСР, 1991. – С. 3–26.
7. Кудрявцев Т.В., Шегуров В.Ю. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения личности / Т.В. Кудрявцев, В.Ю. Шегуров // Вопросы психологи, 1983. – № 2. – С. 51–60.
8. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов. – М.: Флинта, 1998. – 272 с.
9. Організаційно-правові питання кадрового забезпечення апарату виконавчих органів / Н. Нижник, Л. Биков, С. Коваленко // Командор. – 1999. – № 3 (4). – С. 2–5.
10. Логунова М.М. Культурно-гуманітарна підготовка державних службовців як чинник підвищення ефективності управлінської діяльності / М.М. Логунова // Вісник Української Академії державного управління при Президентів України – 1997. – 31. – С. 21–27.
11. Шрейдер Р.В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств / Р.В. Шрейдер // Проблемы системогенеза деятельности. – Ярославль, 1960. – С. 56–57.
12. Бодров В.А. Психологическое исследование проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала // Под ред. В.А. Бодрова – М.: Ин-тут психологи АН СРСР, 1991. – С. 3–26.
13. Кісіль З.Р. Професіоналізація – основа державної кадрової політики в Україні // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2006. – № 2. – 111–120 с.