

УДК 316.776–331.54-331.108.34

**І.В. ШЕЛКОШВЕЄВ**

## **ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІЙ РОБОТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*У статті зроблено аналіз сучасного стану рекрутингу персоналу до органів внутрішніх справ та можливості використання інформаційних технологій на початкових етапах рекрутингу – профорієнтаційної роботи серед молоді до соціально-правового відбору.*

***Ключові слова:** інформація, комунікація, інформаційно-комунікативні технології, професійна орієнтація, рекрутинг персоналу, он-лайн ресурси.*

Важливими ознаками реформування органів внутрішніх справ України (далі – ОВС) та міліції, як їх важливої складової, сьогодні є: відкритість, структурна перебудова, зміни у системі управління, нові підходи до оцінювання ефективності роботи працівників міліції та партнерство із населенням. Це ставить перед міліцією багато управлінських проблем, що актуалізує такі завдання: перехід до більш гнучких систем управління, професійного відбору та підготовки працівників міліції нового покоління, які мають відповідати завданням реформування. Це сьогодні становить основний зміст кадрової політики МВС, яка спрямована, насамперед, на формування якісного персоналу.

Так, актуальність статті зумовлена потребою в розробці та практичному впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій у систему рекрутингу до ОВС. Відповідна проблематика розглядається у сучасній спеціалізованій літературі такими дослідниками, як: О.М. Бандурка, В.І. Барка, Б.Г. Бовіна, А.П. Москаленко, Л.М. Колодкін, О.Н. Роша, В.О. Соболев, Г.У. Туманов та ін.

Інформація, як соціальний феномен, стає об'єктом дослідження на різних рівнях і за різними напрямками: соціологічним, кібернетичним, політологічним, філософським, психологічним та ін. Адже трансформація індустріального суспільства на інформаційно-комунікативне супроводжується не тільки проникненням комунікації в усі сфери життєдіяльності суспільства, виникненням і розвитком якісно нового типу комунікативних процесів, але й переосмисленням комунікативної природи соціальної реальності, місця та ролі комунікацій у розвитку суспільства.

Безпосередньо це стосується і рекрутингу персоналу, який відіграє провідну роль у системах управління персоналом організацій будь-якого типу. Ця сфера має специфічний понятійний апарат, має відмітні характеристики і показники діяльності, спеціальні процедури і методи. Саме по-

няття “рекрутинг” розглядається в досить широкому діапазоні: від залучення кадрів до підвищення кваліфікації співробітників.

**Метою статті** є аналіз інформаційної складової технології рекрутингу персоналу і, передусім, професійної орієнтації, визначення можливості використання їх у практиці управління персоналом міліції. Таким чином, визначається необхідність вирішення ряду таких завдань: з’ясування місця та ролі інформаційних технологій у рекрутинзі персоналу на початковому етапі; формулювання рекомендацій щодо доцільності застосування інформаційно-комунікативних технологій при первинному відборі кандидатів на службу в міліцію.

Отже, Ю. Хабермас у теорії комунікативної дії розглядає комунікацію як базовий соціальний процес, повсякденну практику. Саме розвиток комунікативних практик і комунікативна раціоналізація лежать в основі сучасного суспільства [8]. Але постає проблема, яку прогнозував ще Г. Маркузе. На його думку, людина стає об’єктом раціонального впливу в технологічному сенсі. Всі ті, хто впливає (адміністратори, експерти, соціальні менеджери), залежні від технологічних інструментів, за допомогою яких вони управляють [4]. Така ситуація виникає через неконкретність (а іноді й некоректність) визначення поняття “інформаційна технологія”.

Інформаційна технологія буде розглядатися нами як сукупність методів, виробничих процесів і програмно-технічних засобів, які об’єднані в технологічний комплекс, що забезпечує збір, створення, накопичення, обробку та розповсюдження інформації. Інакше кажучи, інформаційна технологія – це *засіб використання каналів інформації*, інструмент. Таким чином, більшість інформаційних технологій можна віднести до практично всіх напрямів роботи з персоналом і, зокрема, в ОВС України.

Сутність сучасного рекрутингу персоналу полягає у встановленні організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових відносин суб’єкта й об’єкта управління. В їх основі лежать принципи, методи і форми впливу на інтереси, поведінку і діяльність працівників із метою максимального використання їх в організації.

Так, сьогодні рекрутинг у міліцію здійснюється на підставі нормативних положень та інших нормативних актів, якими регламентується використання персоналу [2; 5; 6]. Але ці акти недостатньою мірою враховують можливості використання каналів інформації.

Втім сьогодні існує цілий арсенал інформаційних засобів, створених на базі новітніх інформаційно-комунікативних технологій, на яких може ґрунтуватись, наприклад, профорієнтаційна робота (важлива складова рекрутингу). А саме:

– електронні контенті профорієнтаційної спрямованості, що забезпечують ознайомлення молоді з професіями, дають поглиблене уявлення про особливості деяких видів професійної діяльності, формують професійні інтереси, стійкі соціально-трудова компетенції й мотивовані професійні наміри;

- відеограми професій, енциклопедії професій на цифрових носіях;
- відеофільми про специфіку та особливості основних професій, пов'язаних з правоохоронною діяльністю, та можливості особистісного й кар'єрного зростання за обраною професією.

Перевагою використання цих інформаційно-комунікативних технологій є: можливість формування бачення професії та профдіагностики в освітніх установах, у результаті чого є можливість звільнитися від паперової (бланкової) форми роботи; можливості створення банку даних, без чого неможливе формування кадрового потенціалу.

Ця форма роботи дає можливість формувати, наприклад, “портфоліо” молодій людині і бачити динаміку професійних уподобань, дає можливість орієнтовно виявити потенційних кандидатів на службу, які за своїми особистісними та професійними інтересами і схильностями відповідають необхідним вимогам зацікавленої організації. Тобто йдеться про початковий етап професійного відбору до ОВС України.

На сьогодні відбір на службу складається з деяких послідовних етапів, кожний з яких являє собою певний вид професійного відбору, на кожному з них вирішується питання про готовність кандидата до навчання й служби за певними критеріями. Кожний етап проводиться за таким алгоритмом:

1. Соціально-правовий відбір, тобто перевірка кандидата на відповідність формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в армії, реєстрація за місцем проживання) та правовим і морально-етичним нормам (лояльність до обраної професії, відсутність негативних біографічних даних, порушень закону).

2. Медичний відбір.

3. Психологічний та психофізіологічний відбір.

4. Освітній (конкурсно-екзаменаційний) відбір.

Призначення всіх етапів відбору – це вибір кращого з декількох кандидатів, котрий може оптимально здійснювати в майбутньому професійну діяльність [7, с.259].

Однак у цій схемі не залишається місця для використання інноваційних форм рекрутингу. Наприклад, завдяки повсюдному поширенню мережі Інтернет, з'явився новий вид рекрутингу – мобільний, “електроний”, який стає домінуючим каналом пошуку і відбору співробітників. Він фокусується на побудові паритетних відносин, акцентує на персоналізації та гуманізації взаємодії між організацією і кандидатом, що є одним із векторів реформування ОВС. Крім того, перевагою мобільного рекрутингу є оперативна взаємодія з професійним ринком праці.

У віртуальному варіанті ринок праці починає видозмінюватися, оскільки стає можливим пряме спілкування “роботодавець – здобувач”. Така форма виникла у комерційному секторі, який, на відміну від організацій мілітаризованого типу, до яких належить і міліція, має більший ступінь свободи та гнучкості. Так, у пошуці та підборі персоналу у сфері послуг

виникли нові напрями, що допомагають вирішити питання комплектування робітниками за допомогою он-лайн ресурсів. До прогресивних форм інформаційного сервісу слід віднести:

- соціальні мережі та блоги, що дають можливість залишатися конкурентоспроможними, тому що рекрутингові сервіси сучасних організацій починають переглядати свої бізнес-стратегії, надаючи професійні онлайн-майданчики, які дозволяють роботодавцям, здобувачам і колегам контактувати у мережі, що дає можливість поширити позитивну інформацію про організацію;

- відеовакансії, що тіснять інші інструменти рекрутингу, адже наочно демонструють особливості роботи в організації, демонструють певний тип корпоративної культури;

- “відеоекскурсії” робочими місцями, відеоінтерв’ю з керівниками або зі співробітниками, що дає можливість претендентам ознайомитися з роботою, культурою та історією організації. Все це підвищує її привабливість та відкритість;

- корпоративні та особистісні блоги співробітників. Деякі керівники заохочують співробітників через блоги розповсюджувати позитивну інформацію про організацію, відповідати на запитання зацікавлених кандидатів, підтримувати ділові зв’язки та імідж, через що вона стає більш “доступною і привабливою”;

- відеохостинг як сегмент онлайн-рекрутингу – відеореюме, тобто розповідь претендента про себе, що зроблено у формі відеоролика.

Завдяки “он-лайн методу” з’явилась можливість одержання первинної інформації та проведення оцінювання кандидатів, перевірка на відповідність формальним соціально-демографічним критеріям [1]. Крім того, посилюється практика віддаленого анкетування, інтерв’ювання, співбесіди, проведення профтестування кандидатів за допомогою Skype та допомагає здобувачеві знайти позиції, які найкращим чином відповідають його кваліфікації, трудовій біографії та ін.

Втім, сьогодні існує проблема при використанні електронного рекрутингу в організаціях мілітаризованого типу. Це пов’язано з обмеженими можливостями оцінювання кандидата на службу, неможливістю повноцінного проведення психологічного, психофізіологічного та конкурсно-екзаменаційного відбору.

Тому деякі інформаційно-комунікативні технології мають розглядатися, насамперед, як ефективний засіб при проведенні профорієнтаційної роботи та первинного рекрутингу і додатковими відносно традиційних оцінних і діагностичних засобів для професій, пов’язаних з правоохоронною діяльністю. Так, через використання сучасних, найпоширеніших каналів інформації, можливе позитивне зрушення у бік формування свідомого вибору професії правоохоронця, без чого неможливе відповідне реформування.

**Висновки.** Соціальний аспект профорієнтаційної роботи полягає у формуванні ціннісних орієнтацій молоді в професійному самовизначенні, вивченні вимог до кваліфікації працівника тієї чи іншої сфери; використання лише традиційних інструментів пошуку та добору персоналу не дає змоги проводити на сучасному рівні профінформаційну, профагітаційну та профконсультативну роботу та здійснювати комплексний рекрутинг.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є розробка і впровадження в практичну діяльність соціальної технології в галузі роботи з персоналом, а саме в профорієнтаційній роботі з молоддю, що дасть можливість за допомогою інтерактивно-інформаційних засобів більш якісно визначати професійні уподобання; підготувати учнів до обґрунтованого, усвідомленого і самостійного вибору професії, що задовольняє як особисті інтереси, так і суспільні потреби; спостерігати та корегувати особистісні й суспільно значущі мотиви вибору професії; визначення схильностей, інтересів і здібностей учнів до конкретного виду діяльності та можливостей особистісної професійної реалізації.

**Список використаної літератури**

1. Беляев С. Рекрутинг 2010–2011. 13 тенденций в подборе кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.navigator.lg.ua/arts.php?mode=r&art=r0019>.
2. Закон України “Про міліцію” // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4.
3. Карташев С.А. Рекрутинг: найм персонала: учеб. пособ. / С.А. Карташев, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев. – М.: Экзамен, 2002. – 320 с.
4. Маркузе Г. Одномерный человек. Исследование идеологии развитого индустриального общества: пер. с англ / Г. Маркузе. – М.: REFL-book, 1994.
5. Наказ МВС України “Порядок проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС України” від 06.02.2001 р. № 85.
6. Постанова Кабінету Міністрів України “Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України” від 29.07.1991 р. № 114.
7. Соколов В.О. Менеджмент персонала в органах внутренних дел: навчальный пособие / В.О. Соколов, О.В. Соколов. – Харьков: Еспада, 2007. – 427 с.
8. Хабермас. Ю. Теория коммуникативного действия / Ю. Хабермас // Вестник Московского университета. – 1993. – № 4 – С. 43–63. – (Серия: 7, Философия).

*Стаття надійшла до редакції 17.02.2013*

---

**Шелкошвеев И.В. Использование информационно-коммуникативных технологий в профориентационной работе органов внутренних дел**

*В статье осуществлен анализ современного состояния рекрутинга персонала в органы внутренних дел и возможности использования информационных технологий на начальных стадиях рекрутинга от профориентационной работы среди молодежи до социально-правового отбора.*

**Ключевые слова:** информация, коммуникация, информационно-коммуникативные технологии, профессиональная ориентация, рекрутинг персонала, он-лайн ресурсы.

**Shelkoshveev I. The use of information and communication technologies in the recruitment of staff in the Internal Affairs**

*In the article is analyzed the current state of recruiting staff in departments of internal affairs and the ability to use information technology in the early stages, starting from professional orientation of young people to social and legal selection.*

**Key words:** information, communication, information and communication technology, professional orientation, on-line resources.