

УДК 351.74

Ірина ГОЛОВІНА,
здобувач кафедри роботи з персоналом, юридичної психології, педагогіки та політології Академії управління МВС

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ЯК СКЛАДНИКА ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Розглянуто актуальні питання вдосконалення методів і засобів професійного відбору до органів внутрішніх справ. Визначено напрями оптимізації психодіагностичного інструментарію.

Ключові слова: професійна орієнтація, професійний відбір, психологічна діагностика.

Рассмотрены актуальные вопросы усовершенствования методов и средств профессионального отбора в органы внутренних дел. Определены направления оптимизации психодиагностического инструментария.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, профессиональный отбор, психологическая диагностика.

The article is devoted to actual questions, connected with improvement of forms and methods of psychological selection in Law Enforcement bodies. Particular attention is given to directions of optimization of diagnostic instruments.

Keywords: professional orientation, psychological selection, psychological diagnostic.

Професійна орієнтація в органах внутрішніх справ України є комплексною науково обґрунтованою системою форм, методів і засобів впливу на кандидата на службу з метою формування та оптимізації професійного самовизначення. Профорієнтація базується на врахуванні професійно важливих особистісних характеристик людини, потреб кадрового забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ і спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами й можливостями особи та потребами системи МВС України у фахівця за основними видами діяльності органів внутрішніх справ [1, с. 8].

Як відомо, професія міліціонера є досить складною та специфічною, тому й вимоги до працівників органів внутрішніх справ відповідні. Дослідження свідчать, що успіх виконуваної правоохоронцями роботи значною мірою залежить від багатьох індивідуально-психологічних якостей і вмінь. Працівники ОВС мають бути наділені такими рисами: самоконтроль, високе самовладання, здатність приймати оперативні рішення, управляти службовими операціями, поведінкою та емоціями. Доведено, що вміння долати почуття страху й невпевненості, концентрувати увагу та мобілізувати сили для виконання поставленого завдання є найважливішими в роботі правоохоронця.

Досліджували питання професійного відбору працівників ОВС вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема: В. Андросюк, О. Бандурка, В. Барко, Л. Казміренко, Ю. Ірхін, О. Шаповалов, Б. Бовін, В. Васильєв, О. Столяренко та ін. [4–6]. Як відомо, поняття професійного відбору включає систему профдіагностичного обстеження особи, спрямованого на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Метою цієї статті є аналіз сучасного стану професійного відбору до ОВС і розроблення напрямів його вдосконалення на основі принципу оптимізації. Встановлено, що нині професійний відбір на службу до ОВС України передбачає кілька етапів, кожен із яких є видом такого відбору, що вирішує питання про готовність кандидата до навчання й служби за певними критеріями.

На першому етапі професійного відбору здійснюється соціально-правовий відбір, який полягає в перевірці відповідності кандидата визначеним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в армії тощо), правовим і моральним нормам (лояльність до обраної професії, відсутність негативних біографічних даних тощо). Цей етап здійснюється кадровими апаратами.

На другому етапі професійного відбору проводять медичний відбір, що полягає у вивченні соматичного та психічного здоров'я кандидата. Він спрямований на виявлення явної або прихованої патології, яка може перешкоджати здійсненню професійної діяльності в ОВС.

Третім етапом професійного відбору є психологічний та психофізіологічний відбір, що орієнтований, швидше, на виявлення психопа-

тології, аніж на визначення наявності професійно важливих якостей. Психодіагностичне обстеження проходять усі кандидати на службу в ОВС України. Воно здійснюється відповідними інстанціями на основі методик, затверджених наказами МВС України.

На четвертому етапі психологічний відбір кандидатів на службу в ОВС України здійснюють працівники служби психологічного забезпечення апаратів ГУМВС України в АРК, м. Києві та Київській області, УМВС України в областях, у м. Севастополі і на транспорті, вищих навчальних закладів МВС України.

П'ятим, завершальним, етапом професійного відбору кандидатів на навчання є освітній (конкурсно-екзаменаційний) відбір.

Найважливішими джерелами комплектування ОВС кваліфікованими спеціалістами є вищі та середні освітні установи МВС України. Професійний відбір постає як спеціально організований дослідницький процес, що має на меті виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня та можливостей формування медичної, психофізіологічної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання до складних, відповідальних професій або на зайняття відповідних вакансій. З огляду на це вирішується питання про надання переваги тим особам, які мають високий, відповідний до певних статистично встановлених нормативів, рівень (оцінку) професійно важливих властивостей та якостей і сприятливі перспективи їх розвитку. Профвідбір ґрунтується не тільки на якісних, а й кількісних критеріях та оцінках професійної придатності.

Ґрунтуючись на теоретичних положеннях і досягненнях психології праці, можна зробити висновок, що основними методичними підходами до профвідбору є:

- вивчення цілісної особистості;

- дослідження динамічних рис особистості;

- порівняльне вивчення діяльності людини в оптимальних та екстремальних режимах (під час відбору на професії, пов'язані зі значним нервово-емоційним напруженням);

- спеціальне дослідження окремих властивостей особистості, які мають особливе значення для певного виду трудової діяльності.

Щоб успішно вирішити завдання розроблення системи психологічного відбору спеціалістів, необхідна певна послідовність дій. На-

самперед слід дібрати найінформативніші методики, за допомогою яких можна повністю схарактеризувати ті якості спеціалістів, від яких безпосередньо залежить успіх діяльності. Особливі труднощі полягають у тому, що необхідно схарактеризувати не тільки наявні властивості, а й спрогнозувати їх розвиток у процесі навчання та професійної діяльності.

Успішне здійснення професійної діяльності працівником ОВС зумовлене його особистісними якостями, що виявляються за допомогою психологічного аналізу структурних компонентів особистості. Психологічні особливості суб'єкта правоохоронної діяльності, безумовно, впливають на її протікання. Це пояснює вплив рівня розвитку професійно важливих якостей на результати діяльності, дозволяє розв'язувати проблему професійної придатності та надійності працівника ОВС.

Найповніше структура особистості працівника органів внутрішніх справ представлена в моделі особистості, розробленій О. Столяренко. Згідно з цією моделлю в структурі особистісних якостей і властивостей виокремлюють чотири відносно самостійні рівні.

Перший рівень – ціле-мотиваційні якості. Ці якості виражають спрямованість особистості, яка характеризує в соціальному плані людину за найсуттєвішими характеристиками: ставлення до інших, до себе, до майбутнього, до професії тощо. Ціле-мотиваційні якості поділяють на дві групи: ідейно-мотиваційні, до яких належать світогляд, переконання, політична та правова культура, усвідомлення свого значення та функції у правоохоронній діяльності; професійно-мотиваційні якості, що визначають конкретні цілі діяльності, мотиви вчинків.

Другий рівень – морально-психологічні (морально-ділові) якості. Як частина ціннісно-нормативної сфери особистості ця група якостей характеризує систему ціннісних орієнтацій працівника, що визначають його ставлення до виконання службових обов'язків. Серед них: сумлінність, відповідальність, дисциплінованість, повага до праці, обов'язковість, гуманність, справедливість, тактовність, вимогливість до себе, самокритичність, а також якості, що визначають моральну стійкість і непідкупність.

Третій рівень – професійно-ділові якості. Цей рівень охоплює спеціальні здібності та професійну підготовку працівника. До професійно-ділових якостей належать: загальний інтелект, професійне мислення, спостережливість, розвинута пам'ять; професійна майстерність як сукупність професійних знань, умінь і навичок, здатність приймати рішення; вольові та організаційні якості – цілеспрямованість, мужність, наполегливість та самостійність; психологічна підготовленість як психічна стійкість в екстремальних ситуаціях, витривалість, здоровий ризик; спеціальні здібності – розшукові, слідчі, педагогічні, виховні, комунікативні.

Четвертий рівень – професійно важливі психофізіологічні властивості: емоційність, швидкість моторних реакцій, працездатність, урівноваженість, стійкість до фізичних і психічних навантажень, психологічного тиску, здатність до ризику. Необхідно відмітити, що професійно важливі якості не можна розглядати абстрактно, поза контекстом тієї спеціалізованої діяльності, до якої як суб'єкт включений працівник ОВС.

Психологічний відбір кандидатів, що вступають до навчальних закладів МВС України, є важливим напрямом професійного відбору кадрів для ОВС, якому належить розв'язати двоєдину задачу. По-перше, це відбір осіб, які бажають і об'єктивно здатні працювати в міліції; по-друге, це відбір абітурієнтів, котрі бажають і об'єктивно здатні до навчання в спеціальних закладах освіти юридичного профілю.

Згідно з нормативними документами, психологічний відбір кандидатів на навчання – це частина професійного відбору, що становить комплекс заходів, спрямованих на якісне комплектування освітніх закладів МВС України курсантами (слухачами) відповідно до вимог навчання та подальшої професійної діяльності [2–3].

Основними завданнями відбору кандидатів на навчання є: встановлення придатності кандидата до навчання; вдосконалення відбору на основі аналізу результатів навчання курсантів і подальшої професійної діяльності випускників (працівників).

Особливе значення для оволодіння кандидатом професією правоохоронця мають мотиви її вибору. Виявлення професійних мотивів, урахування їх динаміки в процесі оволодіння професією,

цілеспрямоване формування в ході навчально-виховної роботи дозволяє: відбирати до ОВС кандидатів зі стійкою професійною мотивацією та зменшити тим самим матеріальні витрати на їх підготовку, а також, що теж важливо, зменшити, якщо не виключити зовсім, пов'язані з цим моральні витрати; підвищити ефективність професійної підготовки та навчання, що зумовлено постійним збільшенням обсягу необхідних знань та потребою пришвидшити включення в професійну діяльність; забезпечити самостійне засвоєння людиною знань як протягом навчання у ВНЗ, так і після його закінчення.

Виявити мотиви вибору професії – означає зменшити відсів майбутніх спеціалістів ще у процесі навчання. Як показує практика, ретельніший професійний відбір, виявлення професійних мотивів дають позитивні результати. І навпаки, там, де виявленню професійних мотивів приділяють недостатньо уваги, спостерігається велика плінність кадрів.

За даними психологічних досліджень, за умови застосування мотиваційного критерію для відбору число відрахованих зменшується в 1,5–2 рази. Підвищується й успішність навчання. Ті кандидати, які продемонстрували високі результати на вступних іспитах, але не мали достатньо сильної та стійкої мотивації, зазвичай успішно оволодівають навчальною програмою.

Діагностичний показник готовності до навчання визначається такими факторами: високий рівень інтелектуального розвитку; високі бали в атестаті та на вступних іспитах; відсутність у абітурієнта скарг і занепокоєння з приводу соматичного здоров'я; відсутність зайвої нормативності (надконтролю); незалежність, розкутість, свобода та швидкість у прийнятті рішень; уміння брати на себе відповідальність; виражена готовність до адаптації в нових соціальних умовах та професійному середовищі; правдивість та щирість у відповідях на запитання психологічних тестів, відсутність бажання прикрасити свій характер.

Нині в системі МВС України під час оцінювання працівника міліції враховують три групи обов'язкових вимог, якими він має володіти: ділові, особистісні та спеціальні фахові (професійні) якості. Ділові якості – це низка особистісних властивостей, що обумовлю-

ють здатність працівника ефективно виконувати роботу, зокрема: наявність відповідної освіти, організаторські здібності, ініціативність, досвід практичної роботи, працездатність, знання відповідних дисциплін, нормативно-правових актів МВС України тощо. Особистісні якості – це комплекс індивідуально-психологічних та емоційно-вольових властивостей, які відповідають вимогам обраного виду діяльності, зокрема: здатність установлювати контакти з людьми, спроможність спілкуватися з різними категоріями населення, порядність, стриманість, чесність, принциповість, мужність, тактовність і доброзичливість. Спеціальні фахові якості – це спеціальні знання і вміння, а також особистісні риси, необхідні для успішного виконання функціональних обов'язків на конкретній посаді [1, с. 21].

Професійний відбір на службу до органів внутрішніх справ передбачає такі етапи: 1) попереднє вивчення кандидатів; 2) професійно-психологічний відбір; 3) спеціальна перевірка кандидата і його близьких родичів; 4) вивчення ділових якостей кандидата після виконання конкретних доручень; 5) проходження військово-лікарської комісії та перевірка стану фізичної підготовленості кандидата (згідно з чинною нормативно-правовою базою МВС України здійснюється після завершення інших етапів кадрового відбору); 6) прийняття остаточного рішення.

Ключовий етап професійного відбору – професійно-психологічний відбір, який складається із соціально-психологічного вивчення та професійної психодіагностики. Попереднє вивчення кандидатів проводять як керівники органів і підрозділів, так і працівники підрозділів роботи з персоналом та комплектування. Професійно-психологічний відбір забезпечують виключно фахівці служби психологічного забезпечення.

Таким чином, відбір кандидатів на службу до органів внутрішніх справ України має здійснюватися на підставі всебічного та повного вивчення їх психологічних, психофізіологічних, ділових і моральних якостей. Удосконалення психологічного компонента професійного відбору має відбуватися за рахунок: а) упровадження єдиного методологічного підходу до вибору психодіагностичних методик; б) наукового обґрунтування та визначення оптимального комплексу методів відбору, який уможливував би діагностику

компонентів об'єктивної та суб'єктивної готовності особи до діяльності; в) розробки, адаптації та нормативного закріплення валідних і надійних методик визначення та прогнозування професійної придатності до діяльності в системі органів внутрішніх справ України.

Список використаних джерел

1. Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органи внутрішніх справ України : навч. посіб. / С. М. Ірхіна. – К. : РВЦ КНУВС, 2007. – 168 с.

2. Про організацію служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України та навчально-виховного процесу у відомчих навчальних закладах : наказ МВС України від 24 лист. 2003 р. № 1460.

3. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України : наказ МВС України від 28 лип. 2004 р. № 842.

4. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 252 с.

5. Кривуша В. І. Кадрова, виховна, соціальна та психопрофілактична робота в ОВС : інформаційний збірник / Кривуша В. І., Кушнірова Т. В., Пампура І. І. – К. : КІВС, 2002. – 230 с.

6. Морозова Т. Р. Психологічна експрес-діагностика працівників підрозділів спеціального призначення МВС України : метод. рек. / Морозова Т. Р. – К. : НДІ НАВСУ, 2002. – 174 с.