

**І. Ф. Головіна**, начальник ЦПП УМВС  
України в Миколаївській області

## **ЗНАЧЕННЯ ТА СУТНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З КАНДИДАТАМИ НА СЛУЖБУ ДО ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

*Розкрито значення та сутність професійно-орієнтаційної роботи з кандидатами на службу до ОВС України.*

***Ключові слова:** професійна орієнтація; самовизначення; професійний добір.*

**В**елика кількість професій і спеціальностей, брак необхідних знань про зміст праці у світі професій, труднощі самооцінки кожною людиною своїх особистих якостей роблять завдання правильного вибору професії і розумної побудови свого трудового шляху для молоді досить складним. Дослідження показують, що здебільшого особисті професійні плани є недостатньо обґрунтованими; як наслідок, спостерігаються відсутність інтересу до праці, зміна професії, втрата віри у свої сили.

Значення професійної орієнтації молоді й періодичної профорієнтації людей зрілого віку на етапах професійного шляху визначається її роллю в науково-практичному управлінні соціальними процесами в суспільстві і, зокрема, необхідністю співвідношення і задоволення потреби держави у трудових ресурсах, у підготовці фахівців певного профілю та індивідуальних інтересів, професійної спрямованості, а також здібностей конкретної людини.

Поняття “профорієнтація” нині є поширеним, у вузькому розумінні – це орієнтація на ті або інші професії. Профорієнтацію також розглядають як надання допомоги молодим людям у виборі професії. Крім того, профорієнтацію нерідко розуміють як широку систему заходів, що допомагають людині науково обґрунтовано вибрати професію або систему виховної роботи в цілях розвитку професійної спрямованості, допомоги учням у моменти професійного самовизначення.

Ми вважаємо, що професійна орієнтація – це цілеспрямована діяльність щодо підготовки молоді до вибору професії відповідно до її особистих схильностей, інтересів, здібностей, вод-

ночас, пов'язана із суспільними потребами в кадрах певних професій і різним рівнем кваліфікації. Її також слід розглядати як систему психолого-педагогічних, організаційних та інших заходів суспільства, відповідних відомств та структур, націлених на оптимізацію процесу працевлаштування молоді відповідно до її бажань, схильностей, умінь, з урахуванням потреб у конкретних спеціалістах. Професійна орієнтація являє собою систему соціально-економічних, психолого-педагогічних та методико-фізіологічних заходів, спрямованих на забезпечення свідомого професійного самовизначення та трудового становлення особистості з урахуванням її можливостей, індивідуальних особливостей і кон'юнктури ринку праці для повноцінної реалізації у професійній діяльності.

У процесі розвитку людини як суб'єкта праці формуються і виявляються її здібності до побудови життєвих планів, які є психічними регуляторами поведінки. Однією з форм таких планів виступають особисті професійні плани, які, на думку Є. А. Клімова, у молоді можна розглядати як суб'єктивний регулятор професіоналізації особи. Потреба у наданні допомоги молоді в реалізації цих планів, в управлінні процесом професійного самовизначення особи, власне, і привела до створення системи професійної орієнтації.

Важливість профорієнтації повною мірою стосується також органів і підрозділів внутрішніх справ, на які покладено найважливішу функцію захисту суспільства від злочинних посягань. Органи внутрішніх справ вирішують питання боротьби зі злочинністю, охорони особистої безпеки громадян та громадського порядку. Ці питання є складовою частиною державної політики, тому робота з персоналом в органах внутрішніх справ спрямовується на ефективну реалізацію державної політики в галузі правоохоронної діяльності [1, с. 35].

Професійна орієнтація в органах внутрішніх справ України – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу, для формування та оптимізації її професійного самовизначення, що базується на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик, потреб кадрового забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами й можливостями людини та потребами системи

МВС України у фахівцях за основними видами діяльності органів внутрішніх справ [2, с. 8]. Серед психологічних характеристик, що справляють істотний вплив на вибір професії, вирішальну роль відіграє рівень особистих домагань, що базується на оцінці своїх здібностей і можливостей, сформованості механізмів психічної саморегуляції, ступеня загальної активності особи і т. ін. [3, с. 57].

Наприклад, К. М. Варнавських виділяє такі проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень:

1. Слабка поінформованість молоді зі світом професій. Привабливими для неї є професії переважно інтелектуальної праці, які вимагають вищої освіти: юрист, економіст, програміст, перекладач, лікар, інженер, вчитель.

2. Навіть закінчивши середню школу, багато молоді професійно не визначилось, що є наслідком недостатньої роботи з різних напрямів професійної орієнтації.

3. Головними мотивами професійного самовизначення є висока заробітна плата, стабільність; на превеликий жаль, мало вабить випускників можливість розкрити й застосувати свої здібності, результати роботи.

4. Існує дисбаланс між професійними намірами молоді й попитом на ринку праці.

5. Конче потрібно застосовувати нові прогресивні методи профорієнтаційної роботи в закладах освіти, а саме: відновлювати посади спеціалістів-профконсультантів, психологів, соціальних працівників, які можуть суттєво допомогти у питанні професійного самовизначення; розгортати мережі державних агенцій та відділів профінформації та профорієнтації, в яких кожний може одержати потрібну інформацію про зміст певної професії, перспективи її здобуття та працевлаштування, пройти психологічне обстеження [4, с. 109–115].

Професія міліціонера досить складна та специфічна, а отже, і вимоги до працівників органів внутрішніх справ відповідні. До органів та підрозділів внутрішніх справ вступають сотні молодих працівників, які приходять на зміну старшому поколінню. Одним із важливих напрямів роботи з персоналом є добір кандидатів на службу в ОВС. Щоб забезпечити їх якісне комплектування, профілактику передчасної втрати здоров'я через вплив

різноманітних факторів професійної шкідливості психологічно-деформуючого характеру та девіантної поведінки у працівників, курсантів і слухачів, здійснюється професійно-психологічний добір кадрів до органів внутрішніх справ України. Успіх та ефективність виконуваної працівниками міліції праці значною мірою залежать від уміння регулювати власну поведінку у сучасних умовах правоохоронної діяльності. Від працівників органів внутрішніх справ особливо вимагається наявність таких якостей, як самоконтроль, високе самовладання, здатність приймати оперативні рішення, управляти службовими операціями, поведінкою та емоціями. Не викликає сумніву, що уміння зменшити почуття страху і невпевненості, сконцентрувати увагу і мобілізувати сили для виконання поставленого завдання є найважливішою якістю працівника органів внутрішніх справ. До цього слід додати, що їхнє перебування в небезпечних, а іноді й загрозливих для життя, ситуаціях передбачає також й уміння володіти собою, швидко оцінювати складні ситуації і приймати найбільш адекватні рішення, що сприятиме більш ефективному виконанню поставлених завдань, зменшенню надзвичайних подій і зривів професійної діяльності серед особового складу органів внутрішніх справ [5, с. 144–145].

До працівників міліції висуваються підвищені вимоги. Так, наприклад, службову діяльність працівників органів внутрішніх справ не можна уявити без комунікативних зв'язків. Спілкування відіграє роль регулятора взаємовідносин між працівниками міліції і громадянами. Важливість цього процесу постійно підкреслюється у різноманітних нормативних документах, у яких зазначається, що повсякденна діяльність міліції здійснюється на очах у населення, й авторитет міліції багато в чому залежить від поведінки її працівників при спілкуванні з людьми. Дуже важливо, щоб кожний працівник був чемним і тактовним при спілкуванні з громадянами, чуйно ставився до їхніх прохань і заяв, справедливо оцінював поведінку оточення. Щодня працівникам міліції доводиться перебувати у різноманітних ситуаціях і спілкуватись із багатьма людьми й від того, наскільки вміло і швидко вони вступають із ними в контакт, залежатиме й остаточний результат їхньої діяльності. Уміння привернути до себе людину, завоювати її довіру дозволяє встановити довірчі відносини, одержати від неї оперативно-значущу інформацію [6, с. 164–166].

Ефективна міліція – це передовсім професійно-ефективна робота її працівників. Базові принципи діяльності міліції – законність, гуманізм, пошана особи, гласність, соціальна справедливість, взаємодія з населенням – насамперед мають реалізовуватися всередині органів внутрішніх справ, не на словах, а на ділі стати частиною життя кожного працівника міліції. Для формування цих якостей потрібна науково обґрунтована, цілеспрямована й орієнтована діяльність – робота з персоналом органів внутрішніх справ. Ця повсякденна і копітка робота вимагає колосальних організаційних, емоційних й інтелектуальних витрат [7, с. 7].

Останнім часом у системі МВС України почастишало порушення питання підвищення ефективності й якості кадрового забезпечення. Реалізовувати кадрову політику найближчим часом буде все важче. У суспільстві зберігається соціальна напруженість, ускладнюється криміногенна обстановка, знижується престиж служби, відбувається розмивання кадрового начальницького ядра органів внутрішніх справ. Діяльність кадрових апаратів залишається однією із самих доленосних як для системи, так і для конкретних людей [8, с. 58].

Об'єктами професійної орієнтації в органах внутрішніх справ України є: громадяни України з числа цивільної молоді, які виявляють бажання проходити службу в органах внутрішніх справ або навчатися в навчальних закладах МВС України та відповідають умовам прийому на службу та навчання; працівники органів внутрішніх справ і військовослужбовці строкової служби внутрішніх військ МВС України, які бажають навчатися в навчальних закладах МВС України, змінити спеціальність, здобути додаткову освіту або підвищити кваліфікацію.

Суб'єктами професійної орієнтації у системі МВС України є: органи і підрозділи внутрішніх справ України, відомчі вищі навчальні заклади, училища професійної підготовки працівників міліції, що здійснюють професійне інформування громадян щодо перспектив служби та навчання; структурні підрозділи служби психологічного забезпечення, що здійснюють професійно-психологічний добір кандидатів на службу та навчання; центри психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного добору ВОС-СОЗ ГУМВС, УМВС, що здійснюють професійний психофізіологічний добір кандидатів на службу та навчання.

Аналіз літературних джерел із питань профорієнтації показує, що в основу профорієнтаційної роботи з населенням щодо можливостей служби в органах внутрішніх справ і навчання в навчальних закладах МВС України доцільно покласти такі принципи:

узгодження професійних потреб об'єкта профорієнтації та системи МВС України;

діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;

доступність професійної та іншої інформації щодо можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання й працевлаштування;

обов'язковість проходження професійного добору кандидатами на службу та навчання;

добровільність отримання профорієнтаційних послуг на гарантованому державному рівні;

конфідентійність висновків професійних консультацій і профдобору, додержання суб'єктами професійної орієнтації норм професійної етики [9, с. 10].

Організація роботи з професійної орієнтації покладається на керівників органів та підрозділів внутрішніх справ, у яких передбачається працевлаштування кандидатів, а також на підрозділи роботи з персоналом. Робота з професійної орієнтації має плановий характер і включається самостійним розділом у план роботи органу, підрозділу внутрішніх справ. Планування здійснюється з урахуванням поточної й перспективної потреби в кадрах, можливостей конкретних джерел комплектування та необхідності створення конкурсу на заміщення поточних і перспективних вакансій (кілька кандидатів на одну посаду). При цьому аналізується й враховується потреба в кадрах, пов'язана зі зміною штатної чисельності, переміщенням працівників по службі, направленням на навчання, звільненням, а також необхідністю задоволення потреб у кадрах інших органів внутрішніх справ [10, с. 12].

Результати дослідження дають усі підстави стверджувати, що загальноприйнятими формами професійної орієнтації є професійна інформація, професійна консультація, професійний добір та адаптація. Кожна із названих форм профорієнтації є специфічною за своїми завданнями, предметом, методами, характером впливу на професійне самовизначення особи. Водночас між

ними існує взаємодія та взаємозв'язок. Вони можуть бути розглянуті як послідовні етапи особистої та соціальної біографії людини.

Професійна інформація забезпечує ознайомлення різних верств населення зі змістом правоохоронної діяльності та перспективами розвитку фахових спеціальностей системи МВС України, формами та умовами їх здобуття, вимогами професійної діяльності до особистості тощо.

Професійна консультація – “це надання допомоги молодому поколінню, що вибирає трудову дорогу в житті, але ні в якому разі не нав'язування своїх думок, не підміна права людини на свободу вибору професії” [11, с. 223].

Чимало осіб, які йдуть працювати в міліцію, керуються кількома мотивами. Щоб з'ясувати істинні мотиви, щонайліпше провести спільні бесіди. Тільки закінчивши професійну консультацію, стають зрозумілими істинні мотиви кандидата, що спонукали його до праці в міліції, та дізнатися про здібності кандидата до виконання функцій професії можна на стадії професійного добору.

Професійний добір включає систему профдіагностичного обстеження особи, спрямованого на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. Це процес виділення з наявної сукупності претендентів на навчання та наступну професійну діяльність конкретних осіб на основі діагностики індивідуальних властивостей відповідно до нормативних характеристик професії, що визначають придатність до умов трудової діяльності в органах внутрішніх справ. Нині професійний добір на службу в ОВС України складається з кількох послідовних етапів, на кожному з яких вирішується питання про готовність кандидата до навчання й служби за певними критеріями. Рішення про непридатність кандидата, прийняте на будь-якому етапі, як правило, припиняє подальшу процедуру обстеження, тобто кожний етап професійного добору є цілком самостійним відносно ухвалення рішення про професійну придатність.

На початку професійного добору проводиться соціально-правовий добір, який полягає у перевірці відповідності кандидата визначеним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в армії та ін.) правовим та морально-етичним нормам

(лояльність до обраної професії, брак негативних біографічних даних, компрометуючих учинків, зв'язків, порушень закону). Цей етап здійснюється кадровими апаратами на основі попередньої бесіди з кандидатом, вивчення анкетних даних та характеристик із попереднього місця роботи, навчання або служби, спеціальної перевірки близьких родичів, а також іншого соціального оточення з використанням своїх специфічних методів ознайомлення й оцінки кандидата, регламентованих відповідними нормативними документами.

Наступним є медичний добір, що полягає у вивченні соматичного та психічного здоров'я кандидата. Він спрямований на виявлення явної або прихованої патології, яка перешкоджає здійсненню професійної діяльності в ОВС. Окремо в медичному доборі, у зв'язку з його особливою значимістю, виділяється психіатричний аспект, який полягає у поглибленому дослідженні психічної сфери кандидата для виявлення різноманітних форм нервово-психічної патології. Протипоказаннями на цьому етапі є хвороби нервової системи, органів відчуття та психічні розлади. Медичний добір здійснюється військово-лікарськими комісіями (ВЛК МВС, ГУМВС, УВС).

Важливим етапом професійного добору є психологічний та психофізіологічний добір, що здебільшого орієнтований на виявлення психопатології, ніж на визначення професійно важливих якостей. Психодіагностичному обстеженню підлягають усі кандидати як на службу в ОВС, так і на навчання у ВНЗ МВС України. Воно здійснюється відповідними інстанціями згідно з методиками, затвердженими наказами МВС України. Психологічний добір кандидатів на службу й навчання у ВНЗ МВС України здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення апаратів ГУМВС України у Криму, м. Києві та Київській області, УМВС України в областях, у м. Севастополі й на транспорті, ВНЗ МВС України. Психологічний добір кандидатів на навчання проводиться також психологами відділень психологічного забезпечення безпосередньо у ВНЗ. Працівники відділення психологічного забезпечення, ознайомившись зі супровідними матеріалами на кандидатів, у тому числі й результатами обстежень ПФЛ та висновком про його мотиваційну та інтелектуальну готовність до навчання, можуть у разі



потреби (як визначено в нормативних документах) провести додаткове психологічне обстеження.

Завершальним етапом професійного добору кандидатів на навчання є освітній (конкурсно-екзаменаційний) добір.

Як бачимо, професійний добір – це спеціально організований дослідницький процес, що має на меті виявити та визначити з допомогою науково обґрунтованих методів ступеня та можливостей формування медичної, психофізіологічної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання до складних, відповідальних професій або на заміщення 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 та сприятливі перспективи їх розвитку, а отже, можуть бути розглянуті як потенційно більш корисні працівники щодо того чи іншого виду праці. Профдобрі ґрунтується не тільки на якісних, але й на достатньо чітких кількісних критеріях та оцінках професійної придатності.

Професійна адаптація являє комплексну систему заходів, призначених сприяти процесу пристосування особи до психологічних і організаційно-технічних особливостей професійної діяльності, а також успішному професійному становленню працівника. Процес професійного адаптування – це пристосування людини до нових для неї умов праці, оволодіння особистістю ціннісними орієнтаціями в межах професії, усвідомлення основних мотивів та головної мети в новій для індивіда діяльності, зближення внутрішніх, суб'єктивних норм людини та професійної групи, засвоєння основних компонентів професійної діяльності (завдань, способів, засобів, результатів та умов) [12, с. 16].

На початку ХХ ст. англійські фахівці, які аналізували вимоги, що висуваються до поліцейських, зазначали: "...людина не може бути гарним поліцейським, якщо не володіє розумовими здібностями вище середніх, гарною пам'яттю, спостережливістю. Вона повинна поєднувати у собі високі моральні, інтелектуальні й фізичні якості, які не обов'язкові для людей інших професій, повинна діяти тактовно і розсудливо, виявляти ініціативу в різних непередбачених обставинах. На поліцейського покладається набагато більше відповідальності, ніж на посадових осіб іншої спеціальності" [13, с. 46].

Професійний добір як процес вибору з групи кандидатів осіб, які за своїми соціальними, психологічними та психофізіологічними властивостями щонайбільше відповідають вимогам професійної діяльності, включає основи фізіології, психології, соціології, психофізіології, педагогіки, медицини, математичної статистики. Під час добору слід розглядати людину як цілісну особистість, а не враховувати лише вузьку сферу її інтересів, схильностей, здібностей. Слід брати до уваги особливості світогляду, життєві мотиви, широту інтересів, здатність контактувати з колегами. Професійний добір є процедурою, у процесі якої визначається, передовсім, придатність людини до професійної діяльності. У нормативних актах передбачені такі аспекти професійного добору: соціально-правовий (вік, освіта і т. ін.); медичний (придатність до професійної діяльності за станом здоров'я); психологічний (наявність відповідних особових якостей).

Професійна орієнтація в органах внутрішніх справ включає різні форми роботи. Найпоширенішою формою є ознайомлення молодих людей з особливостями діяльності правоохоронних органів через використання засобів масової інформації. У навчальних закладах МВС щорік проводяться дні відкритих дверей. У багатьох регіонах створюються спеціалізовані коледжі й класи в загальноосвітніх школах. Профорієнтаційна робота нерідко проводиться серед відносно невеликої групи молоді – дітей працівників правоохоронних органів. Але орієнтація лише на дітей працівників правоохоронних органів підсилює закритість, відособленість такої системи, обмежує приплив здібної молоді.

Заслугує на увагу досвід індивідуальної професійної орієнтації здібних й обдарованих молодих людей. Їх виявляють ще на етапі навчання в різних освітніх установах, вивчаючи особисті якості. Проводять професійне консультування не лише кандидатів, але й їхніх батьків. Лише після цього кандидати запрошуються як абітурієнти до спеціалізованих навчальних закладів органів внутрішніх справ [14, с. 204].

Дослідження життєвих планів молоді, їхніх уподобань і пріоритетів є одним із засобів поліпшення наукової організації профорієнтаційної роботи, підвищення її ефективності.

В умовах зміни системи соціальних та духовних цінностей, зниження престижу служби в органах внутрішніх справ,

економічної кризи в країні особливу значущість набуває професійна адаптація молодих працівників міліції. З труднощами їхньої професійної адаптації за місцем призначення прямо пов'язана плінність кадрів серед молодих фахівців – випускників навчальних закладів системи МВС. Професійну адаптацію молодих фахівців органів внутрішніх справ, що є одним із видів соціально-психологічної адаптації, можна визначити як процес входження у новий колектив, в оперативну-службову діяльність органу (підрозділу), а також як процес реалізації на практиці набутих теоретичних знань, навичок і умінь.

Отже, професійна орієнтація в органах внутрішніх справ України – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу для формування та оптимізації її професійного самовизначення, що базується на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик, потреб кадрового забезпечення органів і підрозділів внутрішніх справ. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами й можливостями людини та потребами системи МВС України у фахівцях за основними видами діяльності органів внутрішніх справ і є складовою частиною державної системи профорієнтації, яка впливає на ефективність правоохоронної діяльності та стан ринку праці.

Вважаємо, що завданнями профорієнтаційної роботи в ОВС України мають бути підвищення ефективності правоохоронної діяльності через поліпшення якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України; надання допомоги громадянам і діючим працівникам в отриманні інформації про основні вимоги міліцейських професій (спеціальностей), які висуваються до кандидата, у порівнянні з власними індивідуально-психологічними якостями; формування у громадян і діючих працівників об'єктивного уявлення про службу в певних галузях органів внутрішніх справ та усвідомленої мотивації до навчання в підрозділах початкової підготовки і вищих навчальних закладах для оволодіння певною правоохоронною професією (спеціальністю) та подальшої служби в системі МВС України.

### Список використаних джерел

1. Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : [підруч.] / О. М. Бандурка, В. О. Соболев. – Х. : Вид-во ун-та внутр. справ, 2000.
2. Ірхіна С. М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органи внутрішніх справ України : [навч. посіб.] / Ірхіна С. М. – К. : РВЦ КНУВС, ДП “Друкарня МВС”, 2007.
3. Боровикова С. А. Профессиональное самоопределение / С. А. Боровикова ; под ред. Г. С. Никифорова // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб. : СПбУ, 1991.
4. Варнавських Н. М. Проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень / Н. М. Варнавських // Педагогіка і психологія. – 2002. – № 4.
5. Московець В. І. Методичне забезпечення психологічного супроводження діяльності вищого навчального закладу системи МВС України / Московець В. І., Москаленко А. П., Кобзін Д. О. – Х., 2004.
6. Там же.
7. Бесчастный В. Н. Работа с персоналом органов внутренних дел / Бесчастный В. Н. – Донецк, 2005.
8. Бесчастный В. Н. Там же.
9. Ірхіна С. М. Указ. робота.
10. Ірхіна С. М. Там же.
11. Профессиональная ориентация учащихся : учеб. пособ. для студ. пед. ин-тов ; под ред. А. Д. Сазонова. – М. : Просвещение, 1988.
12. Ірхіна С. М. Указ. робота.
13. Чарльз М. Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки сотрудников полиции (милиции) США и России / Чарльз М. Т. – СПб. : Алетейя, 2000.
14. Бесчастный В. Н. Указ. робота.