

Богдан Прокопів,

старший викладач кафедри кримінального права та процесу юридичного факультету Тернопільського національного економічного університету

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ НА СЛУЖБУ В ПРАВООХОРОННІ ОРГАНИ

Зазначено, що на сучасному етапі розвитку українського суспільства актуальною є проблема забезпечення надійного функціонування органів державної влади та органів забезпечення правопорядку.

Вказано, що одним із таких формувань є органи внутрішніх справ (далі – ОВС), на які покладено відповідальне і непросте завдання – захист суспільства від злочинних посягань. Наголошено, що успішне виконання цього непростого завдання залежить від готовності та спроможності кожного працівника на належному рівні виконувати свої професійні обов'язки.

Відзначено, що в ОВС достатньо швидка плинність кадрів, що зумовлено високими вимогами до працівників такого роду діяльності. Відбір кадрів на службу в ОВС – складне завдання, яке потребує залучення значної кількості спеціалістів різних галузей задля повного та максимально точного підбору персоналу.

Ключові слова: органи внутрішніх справ, персонал, професійний відбір, критерії відбору.

Прокопів Б.

Психологический аспект профессионального отбора на службу в правоохранительные органы

Обозначено, что на современном этапе развития украинского общества актуальной является проблема обеспечения надежного функционирования органов государственной власти и органов обеспечения правопорядка.

Определено, что одним из таких формирований являются органы внутренних дел (далее – ОВД), на которые возложена ответственная и непростая задача – защита общества от преступных посягательств. Выполнение этой непростой задачи зависит от готовности и способности каждого работника на должном уровне выполнять свои профессиональные обязанности.

Подчеркнуто, что в ОВД достаточно быстрая текучесть кадров, что обусловлено высокими требованиями к работникам такого рода деятельности. Отбор кадров на службу в ОВД – сложная задача, которая требует привлечения значительного количества специалистов разных отраслей для полного и максимально точного подбора персонала.

Ключевые слова: органы внутренних дел, персонал, профессиональный отбор, критерии отбора.

Prokopiv B.

Ppsychological aspect of professional selection in the service in law enforcement bodies

At the current stage of development of Ukrainian society, the problem of ensuring the sound functioning of state authorities and law enforcement agencies is relevant.

One of such formations is the bodies of internal affairs (hereinafter - ATS), which are responsible and difficult task - protection of society from criminal encroachments. Successful implementation of this difficult task depends on the willingness and ability of each employee to perform their professional duties at an appropriate level.

It is worth noting that the ATS has a fairly rapid staff turnover due to high requirements for employees of this kind of activity. The selection of personnel for service in the ATS is a complex task that requires the involvement of a large number of specialists from different sectors for the full and accurate selection of personnel.

Keywords: internal affairs bodies, personnel, professional selection, selection criteria.

Постановка проблеми. Аналіз психологічного аспекту відбору до ОВС, вимоги до особистості працівника ОВС та перспективи розробки нових та вдосконалення вже існуючих форм професійного відбору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання професійного відбору працівників ОВС досліджували 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.

Постановка завдання. Зважаючи на сучасний стан справ українського соціуму та проєвропейську орієнтацію розвитку країни, проблеми реформування найважливіших галузей суспільного життя виходять на перший план. Важливе місце тут займає реформування системи правоохоронних органів, адже саме ця структура покликана забезпечувати безпеку життя громадян та зменшення рівня злочинності.

© Богдан Прокопів, 2017

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.

Одним із найважливіших етапів реформування системи правоохоронних органів є професійний підбір кандидатів на ці посади – процес встановлення професійної придатності особи, виявлення здібностей для опанування нею певних спеціальностей, а також виявлення можливості досягнення особою певного кваліфікаційного рівня [2, 93].

Професійний відбір працівників ОВС включає в себе такі аспекти: медико-фізіологічний, інтелектуальний та психологічний.

Медико-фізіологічний критерій полягає у встановленні стану здоров'я кандидата як загального, так і з урахуванням вимог, що ставить перед ним обрана професія. Мета медичної перевірки – виявлення серед кандидатів тих, чий стан здоров'я дозволяє успішно та за певний встановлений термін оволодіти тією спеціальністю, за якою проводиться відбір.

Саме тому медичний критерій повинен обов'язково враховуватися в процесі відбору з метою попередження негативного впливу майбутньої професійної діяльності на стан здоров'я кандидата, збереження його працездатності та з метою забезпечення оптимального трудового процесу.

Інтелектуальний критерій передбачає визначення рівня розумового розвитку майбутнього співробітника ОВС, адже правоохоронна діяльність, як і кожна професія, вимагає від кандидата наявності певної знань, умінь, навичок, які є складовою його освітньо-кваліфікаційного рівня. Наявність освітньо-кваліфікаційного рівня є обов'язковою вимогою при прийнятті на роботу. Цей критерій потрібен для виявлення серед кандидатів осіб, рівень знань яких дозволяє забезпечити успішне оволодіння обраною професією та якісне виконання професійних обов'язків. Інтелектуальний критерій дозволяє визначити початковий рівень підготовки майбутніх фахівців та є передумовою формування навчальних програм для них.

Психологічний критерій є надзвичайно важливим, оскільки метою його вивчення та дослідження є психічне здоров'я кандидата. Його основне призначення – це визначення сукупності особистісних якостей кандидата, його здібностей, типу темпераменту, вміння швидко реагувати у складних ситуаціях і т.д.

Психічне здоров'я працівника правоохоронних органів є чи не найважливішою складовою його успішної професійної діяльності.

За визначенням В. П. Петренка і Є. А. Щербини, психічне здоров'я – це такий відносно стійкий стан організму й особистості, що дає змогу людині усвідомлено, враховуючи свої фізичні й психічні можливості, а також навколишні природні та соціальні умови, здійснювати й забезпечувати свої індивідуальні й суспільні (колективні) біологічні та соціальні потреби на основі нормального функціонування психофізичних систем, здорових психосоматичних і соматопсихічних відносин в організмі [1; 122].

З точки зору психології як науки виділяють такі критерії психічного здоров'я:

- психічна рівновага;
- адекватність поведінки та її відповідність умовам оточення;
- здатність швидко адаптуватися до умов навколишнього середовища;
- вміння підтримувати комфортне самопочуття;
- відсутність або наявність виражених форм психічних захворювань та пограничних нервово-психічних розладів;
- гармонійність психічного розвитку та його відповідність віку.

Процес професійного підбору працівників органів внутрішніх справ залежить насамперед, від кадрової політики.

Відповідно до Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр. затвердженої Указом Президента України № 45/212 від 1 лютого 2012 р., метою державної кадрової політики є забезпечення усіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Реалізація державної кадрової політики має бути спрямована на досягнення:

- в соціальному аспекті – високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці;
- в економічному аспекті – забезпечення усіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення;
- в інституційному аспекті – удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті;

- в організаційному аспекті – розбудови системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності [8].

Кадрова політика органів МВС як невід'ємна складова психологічно-професійного відбору працівників ОВС спрямована на забезпечення структур МВС кваліфікованими кадрами та їх ефективний розподіл за сферами діяльності.

Основною метою професійного відбору має бути залучення до практичної діяльності органів внутрішніх справ працівників з необхідною кваліфікацією та особистісними якостями, що здатні вирішувати поставлені перед ними завдання максимально ефективно.

Професійний відбір необхідний не тільки для прийняття на роботу кваліфікованих кадрів, а й для забезпечення безпеки праці, адже існує багато видів професійної діяльності, що є небезпечними для життя або здоров'я при не дотриманні певних умов, тобто професії, пов'язані з керуванням різноманітними видами транспортних засобів, у несприятливих умовах або ж з небезпечними засобами та речовинами. Зважаючи на специфіку правоохоронної діяльності, безперечно, її відносять до розряду небезпечних, адже діяти найчастіше доводиться в несприятливих екстремальних умовах, пов'язаних з ризиком, при цьому потрібно вміти вправно користуватися зброєю, що знаходиться на спорядженні органів внутрішніх справ.

Працівникові органів внутрішніх справ доводиться мати справу із соціально важким контингентом. Численні посади й спеціальності в органах внутрішніх справ належать до складних видів професійної діяльності, для яких характерні такі ознаки, як: наявність екстремальних службових ситуацій, пов'язаних із небезпекою для життя й здоров'я працівника; різноманітність та складність професійних завдань; ненормованість робочого дня; високий рівень психічного напруження у процесі праці; жорсткі часові обмеження для досягнення необхідного професійного рівня; підвищена соціальна відповідальність за професійні помилки; висока ймовірність заподіяння шкоди іншим людям [5].

Психологічний відбір – важливий етап професійного відбору, оскільки саме він стає перешкодою на шляху проникнення до лав ОВС випадкових осіб, які за своїми якостями нездатні досконало оволодіти поліцейською спеціальністю. Водночас він покликаний оптимально розставити кадри за різними службами 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 [4].

Беручи до уваги практичний аспект відбору працівників органів внутрішніх справ, варто відзначити, що у 2015 р. у Тернопільській області при відборі до Патрульної поліції кандидати проходили такі етапи:

1. Медична (військово-лікарська) комісія – спеціальний підрозділ, що утворюється в закладах охорони здоров'я МВС та Національної гвардії України для проведення лікарської та військово-лікарської експертизи. Основним завданням медичної комісії є визначення за станом здоров'я, фізичного розвитку, а для окремих видів службової діяльності – за індивідуальними психофізіологічними особливостями, придатності кандидатів до служби в поліції, кандидатів до вступу до вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, здобувачів вищої освіти навчальних закладів, придатності поліцейських до подальшої служби при переміщенні по службі, проходження служби у відрядженні за кордоном [6].

Кандидати, які не пройшли медичну комісію, відсіюються та не мають права перейти до наступного етапу.

2. Визначення рівня фізичної підготовки кандидата на вакантну посаду. Суть даного етапу – у виконанні кандидатами фізичних вправ та нормативів з урахуванням часу та швидкості.

До наступного етапу пройшли кандидати, які показали найкращі результати згідно з визначеними нормативами.

3. Визначення рівня інтелектуальної підготовки – полягає у проходженні кандидатом тесту на загальні здібності, розумовий розвиток та логіку. Кожен із кандидатів повинен набрати визначений мінімум балів для проходження у наступний етап. Кандидати, які не набрали цей мінімум, відсіюються.

4. Психологічний відбір – проходження кандидатами спеціально розроблених тестів для визначення рівня психічного здоров'я та діагностики відхилень. Кандидатам було запропоновано пройти тест за методикою ММРІ-2, який містить 567 запитань.

Після цього етапу усі кандидати проходять у наступний етап, незалежно від результатів тестування.

5. Співбесіда із професійною комісією (до складу якої входить два професійних психологи та представник громадськості для забезпечення прозорості професійного відбору) – за результатами психологіч-

ного тестування кожен кандидат повинен пройти співбесіду із кваліфікованою комісією, яка і визначає придатність чи непридатність кандидата для заміщення вакантної посади.

Як свідчить практика, така стратегія відбору кадрів на службу до органів внутрішніх справ є досить ефективною, оскільки вона є багатоаспектною та охоплює всі сфери розвитку особистості.

Говорячи про набір особистісних та професійних якостей майбутнього працівника органів внутрішніх справ, варто відзначити, що не існує чітко закріпленої регламентації.

Однак, опираючись на основні аспекти психології як науки про особистість, а також на специфіку проходження служби в ОВС, можемо виділити якості, які мають бути притаманні практично усім майбутнім працівникам органів внутрішніх справ. Щодо професійних якостей, то це наявність певного освітньо-кваліфікаційного рівня та набір знань, умінь та навичок, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків.

Говорячи про психологічні якості особистості працівника органів внутрішніх справ, можемо виділити такі:

- чесність як невід'ємна складова працівника ОВС, оскільки він має вміння протистояти пропозиціям від сторонніх осіб, колег чи керівництва, які суперечать законодавству;
- гуманність як прояв всезагальної любові до інших, адже людина - це найвища цінність нашої держави;
- вміння швидко адаптуватися до змін навколишнього середовища;
- вміння тверезо оцінювати ситуацію;
- вміння адекватно реагувати у стресових ситуаціях;
- неупередженість;
- відповідальність.

Висновки. В подальших дослідженнях основна увага приділятиметься вивченню інших аспектів професійного відбору кадрів на службу в правоохоронні органи (медико-фізіологічному та інтелектуальному), в контексті психологічного аспекту дослідження будуть присвячені формуванню особистості працівника ОВС, ролі психолога у формуваннях та підрозділах ОВС, а також дослідженню ризиків, поява яких можлива у зв'язку із виконанням професійної діяльності працівника органів внутрішніх справ.

Список використаної літератури

1. Валецька Р. О. *Основи валеології: підруч.* / Р. О. Валецька. – Луцьк : Волинська книга, 2007. – 348 с.
2. Кацалап Л. С. *Відбір кадрів на службу в органи внутрішніх справ: / Л. С. Кацалап. // Європейські перспективи.* № 2 (1), – С. 92–96.
3. Морозова Т. Р. *Психологічна експрес-діагностика працівників підрозділів спеціального призначення МВС України : метод. рек.* / Т. Р. Морозова – К. : НДІ НАВСУ, 2002. – 174 с.
4. Перепелиця А. В. *Особливості професійного відбору персоналу до органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] / А. В. Перепелиця. – Режим доступу : <http://vuzlib.com/content/view/2224/10/>.*
5. Стародубцев А. А. *Професійний відбір на службу до органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс] А. А. Стародубцев // Право і Безпека. – 2011. – № 4. – С. 180–184. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2011_4_42. Ст 183.*
6. *Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії : Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 285 від 03.04.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17>.*
7. *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 № 1460 від 24 лист. 2003 р.*
8. *Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 рр. : Указ Президента України № 45/212 від 1 лютого 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.*

References

1. Valetska R. A. (2007). *Osnovy valeologiyi [Fundamentals of valeology]. Lutsk : Volyn book [in Ukrainian].*
2. Katsalap L. S. *Vidbir kadriv na sluzhbu v organy vnutrishnih sprav [Selection of personnel for service in internal affairs]. Yevropeyski perspektivy/ LS Katsalap European perspectives - Scientific and practical journal, 2 (1), 92-96[in Ukrainian].*

3. *Morozova T. R. (2002). Psihologichna ekspres-diagnosticska pratsivnykiv pidrozdiliv spetsialnogo pryznachen-nya MVS Ukrainy [Psychological express diagnostics of workers of special units of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]. Kyiv : NAMSU[in Ukrainian].*
4. *Perepelitsa A.V. Osoblyvosti profesiynogo vidboru personalu do organiv vnutrishnih sprav [Features of professional selection of personnel to the bodies of internal affairs]. Retrieved from <http://vuzlib.com/content/view/2224/10/>[in Ukrainian].*
5. *Starodubtsev A. A. (2011). Profesiynyy vidbir na sluzhbu do organiv vnutrishnih sprav Ukrainy [Professional selection for service to the internal affairs of Ukraine]. Pravo i bezpeka – Law and Safety, 4, 180–184[in Ukrainian]*
6. *Polozhennia pro diialnist medychnoi (viyskovo-likarskoi) komisii mvs [Regulation on the activity of medical (military-medical) commission mvs]. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17>[in Ukrainian].*
7. *Pro organizatsiiu sluzhby psihologichnogo zabezpechennya operatyvno-sluzhbovoi diialnosti organiv i pidrozdiliv vnutrishnih sprav Ukrainy ta navchalno-vyhovnogo protsesu u vidomchyh navchalnyh zakladah [About the organization of the service of psychological support of operational and service activities of the organs and subdivisions of the internal affairs of Ukraine and the educational process in departmental educational institutions]. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17>[in Ukrainian].*
8. *Pro strategiiu derzhavnoi kadrovoi polityky na 2012–2020 roky [About the Strategy of the State Personnel Policy for 2012–2020]. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>[in Ukrainian].*

Стаття надійшла до редакції 29.11.2017.