

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ЯКІСНОГО ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

УДК: 159.9.01:159.9.075

Сахнік О.В.

У статті піддаються аналізу психологічні аспекти здійснення професійної орієнтації цивільної молоді, що є запорукою відбору якісного персоналу Державної пенітенціарної служби України. Особливий акцент автором зроблено на необхідності чіткої регламентації проведення даної процедури, врахуванні та неупереджену попередню оцінку значущих психологічних характеристик особистості потенційного працівника.

Ключові слова: Державна пенітенціарна служба України, професійна орієнтація, персонал кримінально-виконавчої служби, професійний відбір, професійна консультація.

В статье анализируются психологические аспекты проведения профессиональной ориентации гражданской молодежи, что является залогом отбора качественного персонала Государственной пенитенциарной службы Украины. Особенный акцент автор сделал на необходимости четкой регламентации проведения данной процедуры, учете та непредвзятую предварительную оценку значимых психологических характеристик личности потенциально-го сотрудника.

Ключевые слова: Государственная пенитенциарная служба Украины, профессиональная ориентация, персонал уголовно-исполнительной службы, профессиональный отбор, профессиональная консультация.

OCCUPATIONAL GUIDANCE AS A BASIS FOR PERSONNEL QUALITY OF THE STATE PENITENTIARY SERVICE OF UKRAINE

The article provides the analysis of psychological aspects for carrying out civilian youth occupational guidance that is a guaranty for the personnel quality selection of the State Penitentiary Service of Ukraine. The author pays special attention to the necessity for strict regulation of the procedural execution, taking into account clean preliminary estimation of significant personal psychological characteristics of a potential employee.

Key words: State Penitentiary Service of Ukraine, occupational guidance, personnel of criminal and executive service, professional selection, professional consultation.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Професійне самовизначення людини починається з отримання інформації про певну сферу суспільно-корисної праці, співставлення обсягу та спрямованості власних знань, вмінь, здібностей, психофізіологічних характеристик з вимогами, які висуваються нею до особистості кандидата. Від об'єктивності зроблених людиною висновків

щодо своєї професійної придатності залежить успішність її подальшої реалізації, ефективність діяльності організації, в якій вона функціонуватиме. Саме тому неабияке місце в системі професійного відбору кадрів має відводитися їх професійній орієнтації, зокрема, професійній інформації та професійному консультуванню, як системі психолого-педагогічних і медичних заходів, покликаних допомогти кожному громадянину здійснити вірний професійний вибір з урахуванням потреб суспільства та своїх здібностей [1].

Будь-який соціальний інститут, у тому числі й Державна пенітенціарна служба України, повинен систематично надавати інформацію про зміст виконуваних ним функцій, умови роботи (проходження служби), перспективи просування працівників по службовій сходовці, можливості отримання провідних професій у відомчих навчальних закладах, підвищення фахового рівня та кваліфікації, збирати та аналізувати початкову інформацію про бажаючих працевлаштуватися з метою відсіву тих з них, хто очевидно не відповідає вимогам обраної професії.

Перераховані види діяльності кадрових підрозділів мають бути чітко регламентованими, орієнтованими на врахування та неупереджену оцінку значущих психологічних характеристик особи, які збираються під час спілкування та спостереження за її поведінкою [2].

Реалізація завдань за основними формами професійної орієнтації є пріоритетними напрямками роботи кадрових підрозділів Державної пенітенціарної служби України до початку здійснення заходів безпосереднього професійного відбору. Разом з тим, відомчі нормативно-розпорядчі документи не містять структурно-логічної схеми проведення професійно-орієнтаційних заходів, не націлюють працівників відділів по роботі з персоналом на врахування психологічних особливостей кандидатів під час здійснення профорієнтаційної роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор. Проблеми психологічної готовності та придатності особистості до здійснення професійної діяльності, проведення професійних консультацій та професійної орієнтації, професійного самовизначення особистості піднімалися у наукових працях багатьох науковців, у тому числі М.І. Томчука, М.І. Магури, Н.О. Литвинцевої, Е.О. Клімова, М.С. Пряжнікова, В.Д. Шадрікова та інших. Разом з тим, дана проблема залишається недостатньо вивченою. Особливо актуальності вона набуває під час формування професійного ядра кадрів правоохоронних структур, зокрема, Державної пенітенціарної служби України, на які покладається виконання соціальних функцій особливого значення.

Мета статті полягає у висвітленні питань щодо необхідності чіткої регламентації проведення процедури професійної орієнтації громадян, що проявляють інтерес до служби в органах та установах пенітенціарної системи України, зокрема, професійних консультацій, орієнтованих на врахування та неупереджену попередню оцінку значущих психологічних характеристик особистості потенційного кандидата.

Вклад основного матеріалу дослідження. В процесі формування якісного персоналу кримінально-виконавчої служби України першочерговою уваги потребують психологічні особливості вирішення кадрових завдань під час

проведення професійної консультації, що має містити систему психолого-педагогічних і медичних заходів, за допомогою яких попередньо розкриваються й оцінюються різнобічні здібності, моральна та фізична здатність кожного бажаного проходити службу в органах та установах виконання покарань. Головна задача професійної консультації полягає у тому, щоб за результатами попереднього аналізу особливостей особистості, психофізіологічних якостей кандидата, рівня та спрямованості його освіти, досвіду роботи за фахом рекомендувати чи не рекомендувати здійснити даний професійний вибір [3].

Професійна консультація, як правило, відбувається у вигляді індивідуальної бесіди, під час якої зацікавлена особа має змогу проявити підвищений інтерес до майбутніх функціональних обов'язків, одержати більш детальну й розгорнуту інформацію про їх специфіку (несення служби у змінах, в тому числі у нічний час, у вихідні дні та загальнодержавні свята; виникнення потреби у наднормативному робочому дні; наявність негативних і конфліктних ситуацій тощо). У ході такої співбесіди посадовою особою кадрового підрозділу додаткова увага акцентується на вимогах, які висуваються до поведінки діючих працівників Державної пенітенціарної служби України у службовий та позаслужбовий час, до біографічних аспектів відбору кандидатів на службу, на основних правах та обов'язках працівників пенітенціарної системи, передбачених у законодавчих та внутрішніх нормативно-правових документах.

У професійній консультації, що проводиться працівником кадрового апарату кримінально-виконавчої служби, доцільно виділити два змістовних етапи.

Перший етап передбачає проведення більш професійного інформування кандидата про різноманітні сторони служби, а також про специфіку функціонування окремих підрозділів.

Під час другого етапу професійної консультації відбувається отримання первинної інформації про самого кандидата: відомостей про його освіту, місце навчання (роботи) та проживання, батьків та рідних, основні біографічні дані, тобто з'ясовується ступень відповідності основних характеристик кандидата вимогам обраної ним професії. На цій же стадії з'ясовуються й загальні відомості про стан здоров'я особи, наявність факту обізнаності рідних та близьких про її бажання служити в установах виконання покарань, наявність сімейної династії тощо. Тобто відбувається попереднє вивчення кандидата за соціально-педагогічними та медичними критеріями професійного відбору. Разом з тим, кожний із названих етапів професійної консультації має свої психологічні особливості.

Так, психологічні особливості проведення другого етапу професійної консультації полягають у необхідності з'ясування посадовою особою кадрового підрозділу Державної пенітенціарної служби України:

1. Характеру ставлення членів сім'ї кандидата до зробленого ним професійного вибору.

2. Поглядів кандидата на перспективи свого кар'єрного росту у пенітенціарній службі, його самооцінки та рівня домагань.

3. Пріоритетних мотивів професійного самовизначення.

З'ясування характеру ставлення батьків, дружини (чоловіка) кандидата до його професійного вибору є обов'язковим етапом роботи працівників кад-

рових підрозділів. Як свідчить практика, погляди представників близького оточення суттєво впливають на протікання процесу адаптації новопризначеної посадової особи до умов службової діяльності та відображаються на характері її подальшого відношення до виконання професійних обов'язків. Найчастіше негативне ставлення членів родини викликають такі сторони перебування їх рідних на службі у Державній кримінально-виконавчій службі як «незручний» режим праці, постійна зайнятість, необхідність заповнення щорічної декларації про доходи (у тому числі і близьких родичів декларанта), заборона на заняття підприємницькою діяльністю, призупинення дії переліку пунктів інституту соціального захисту працівників та інше. Враховуючи наведені обставини, працівник кадрового підрозділу пенітенціарної системи має уточнити, чи обізнані члени родини кандидата на службу з умовами її проходження, чи погоджуються з тими обмеженнями, які у зв'язку з цим виникають.

Під час з'ясування поглядів кандидата на перспективи свого кар'єрного росту, його самооцінки та рівня домагань слід врахувати наступні особливості.

По-перше, працівник з високою освітньою підготовкою, як правило, очікує кращі умови роботи, швидкого просування по службовій сходах, можливості повної реалізації власних здібностей [4]. Саме тому посадова особа кадрового підрозділу пенітенціарної служби має надати реальну картину розвитку подій, пов'язаних з перспективами професійного та особистісного розвитку такого кандидата. Якщо очікування особи збігаються з намальованими перспективами, від неї можна чекати відмінного результату виконання службових обов'язків. Разом з тим, слід враховувати, що освічені й компетентні працівники одночасно є менш залежними від конкретної посади й служби, оскільки знають, що з їх здібностями будуть бажаними в будь-якій установі чи організації, схожих за профілем функціонування, і, навпаки, менш освічені та здібні працівники є найбільш «відданими» організації.

По-друге, сама наявність дипломів про здобуття вищої освіти не є свідченням високого рівня готовності кандидата до якісного виконання професійних функцій, чому є декілька пояснень. Велику роль відіграють профільність освіти, форма її отримання (очна – заочна), успішність навчання, статус навчального закладу, в якому здобувалась вища освіта.

По-третє, нефаховість освітньої підготовки може в подальшому спровокувати суттєве гальмування кар'єрного росту. Володарі різноманітних дипломів мають набагато менше шансів зайняти керівні посади в Державній кримінально-виконавчій службі, ніж ті, хто отримав вищу юридичну чи економічну освіту. За наявності у кандидата на службу високих професійних домагань слід уточнити, чи є він готовим до здобуття другої вищої освіти у відомчому навчальному закладі.

По-четверте, наявність профільної освітньої підготовки особи не завжди свідчить про сформованість в неї комплексу здібностей, навичок та вмінь, необхідних для ефективного виконання професійних функцій. Саме тому освіта як одна з вимог до особистості кандидата повинна розглядатися у тісному взаємозв'язку з іншими вимогами до представника даної професії. Важливим етапом професійної консультації є попереднє з'ясування працівником кадрового підрозділу присутності одночасно двох складових професійної придатності кандидата: адекватних мотивів, що вплинули на його професійний

вибір, та здатності справитися з обсягом роботи, що входить у коло професійних обов'язків [5, 6].

Як відомо, наявність чи відсутність досить стійкої та адекватної мотивації кандидата до обраної професії (іншими словами, бажання чи небажання працювати у повну силу на дорученій ділянці роботи) обумовлює успішність його подальшої професійної реалізації, швидкість протікання адаптаційних процесів, ступінь злиття з професійним середовищем. Якщо по відношенню до конкретної професії в силу вступає особистісно значущий демотиватор, то з часом виникає потреба або у зміні методів стимулювання особи до успішного виконання службових обов'язків, або у зміні місця (сфери) її професійної діяльності незалежно від рівня сформованості професійно-важливих якостей та вмінь [7].

Відсутність комплексу необхідних здібностей, більше того – наявність протипоказань до виконання даного виду соціально значущих функцій за умов наявності сильної професійної мотивації (бажання) може призвести до ще більш невиправних наслідків:

- втрати людиною віри у власні сили та можливості, значного зниження самооцінки;
- пояснення власних помилок впливом випадкових обставин;
- ігнорування своєї неспроможності ефективно виконувати доручені завдання;
- імітування досягнення бажаного успіху, самообману та обману колег по службі [8]

У будь-якому з наведених випадків відсутність необхідного сполучення адекватної професійної мотивації та здібностей до ефективної професійної реалізації призводить до:

- виникнення конфліктів (внутрішніх та зовнішніх);
- зниження результативності функціонування підрозділу, в якому проходить службу такої працівник;
- неминучого звільнення останнього зі служби.

Також невміння, нездатність працівників виконувати свій професійний обов'язок породжує грубі порушення законності, призводить до соматичних та психічних хвороб, стресів, виникнення девіантної поведінки, розладів у сім'ях тощо. Лише сполучення двох вказаних факторів (адекватної мотивації до вибраної професійної діяльності й комплексу здібностей до неї) забезпечує бажаний успіх у професійній реалізації, зменшує витрати державних коштів.

З огляду на сказане, працівник кадрового підрозділу Державної пенітенціарної служби України під час професійної консультації кандидата на службу повинен спробувати визначити характер його мотивації по відношенню до зробленого ним професійного вибору [9].

Виділяють такі основні групи мотивів:

1. Сприятливі (соціально спрямовані).
2. Несприятливі (егоцентриські, з романтичним забарвленням, конформні, кримінальні).
3. Невизначені (проміжні).

Перша група характеризує стійку зацікавленість особи в оволодінні обраною професією. Даний вибір є свідомим, як правило, формується з дитинства під впливом прикладу авторитетних осіб (батьків, близьких родичів тощо).

Для даної категорії осіб служба у Державній пенітенціарній службі України є професійним покликанням, що робить їх стійкими до подолання службових труднощів. Багаторічні сімейні традиції, виховане з малих років шанобливе ставлення до закону та професійної етики підтримує в кандидатів (пізніше – діючих працівників) сталий інтерес до успішної професійної реалізації.

Друга група мотивів професійного вибору об'єднує осіб, які прагнуть служити в установах виконання покарань з метою досягнення лише власних егоцентричних цілей, орієнтуючись на викривлене уявлення про зміст та характер бажаної професійної діяльності.

Професійний вибір із суто егоцентриських міркувань є характерним для осіб, для яких служба у пенітенціарній системі уявляється жаданим полем реалізації їх патологічного прагнення до влади та надмірних амбіцій, застосування морального (часто – фізичного) тиску по відношенню до слабшого. Мета працевлаштування – самозвеличення, здобуття будь-якими засобами бажаного для себе соціального статусу.

Мотиви, що відображають наміри кандидатів стати працівниками пенітенціарної служби під тиском рідних (або авторитетних для них людей), призводять до потрапляння у підрозділи кримінально-виконавчої системи байдужих, інфантильних, безініціативних осіб. Як правило, такі працівники поводяться досить зухвало, сподіваючись на зовнішню підтримку, не володіють достатніми здібностями для досягнення успіхів у службі та навчанні.

Наступна група несприятливих мотивів щодо здійснення професійного вибору об'єднує кандидатів, що вирішили стати працівниками пенітенціарних органів та установ під впливом романтичних уявлень, сформованих за допомогою книг, кінофільмів, розповідей захоплених своєю професією посадових осіб. Категорія кандидатів з даною мотивацією є однією із найнестійкіших у професійному відношенні. Дуже швидко, практично на перших кроках входження в посаду, вони відчувають розчарування в професії, тоді як замість романтичної й «красивої» служби їм щодня доводиться займатися рутинними, буденними справами. Новоприйнятий працівник стикається з тим, що його робота – це, перш за все, жорстка регламентація власних дій й підтримка бездоганного порядку у службовій документації. Таким чином, у процесі консультаційної роботи з цією категорією кандидатів велику увагу слід приділяти саме буденній стороні їх майбутньої службової діяльності.

Ще однією групою працівників «за життєвими обставинами» слід вважати тих, хто мріяли про роботу за іншою спеціальністю, але в силу ряду об'єктивних та суб'єктивних причин обрали професію працівника пенітенціарної системи. До таких причин суто егоцентриського спрямування можна віднести:

- бажання виїхати з рідних місць і працювати у великому населеному пункті;
- надію на отримання пільг та соціальних гарантій, передбачених законодавцем для представників даної професії;
- можливість здобути другу вищу освіту у відомчому навчальному закладі як діючому працівнику кримінально-виконавчої системи;
- перспективи отримати службове (власне) житло і т.п.

Найганебнішою є професійна мотивація кримінального спрямування, що визначає професійний вибір як пошук джерел незаконної наживи, можливість здійснити корупційні дії, обійти вимоги закону з метою власного збагачення.

Невизначені (проміжні) мотиви є такими, що не мають чіткого спрямування та характеризують кандидата як особу, в якій не сформувалось сталого уявлення про правильність зробленого професійного вибору, своє місце та призначення у даному професійному просторі. Такого кандидата слід вважати соціально незрілим, або таким, що знаходиться на шляху до самовизначення.

Чимало осіб, що виявляють бажання служити у кримінально-виконавчій системі, мають одночасно декілька мотивів професійного вибору. У даному випадку важливим є визначення суті кожного з них, встановлення їх ієрархії та ступеня сформованості.

Перелічені групи мотивів професійного вибору, їх різноманітність та спрямованість свідчать про необхідність уважного ставлення працівників кадрових підрозділів пенітенціарних органів та установ до процедури професійного відбору кандидатів на службу.

Висновки. Таким чином, чітка регламентація процедури професійної орієнтації потенційних кандидатів на службу, якісне проведення професійно-орієнтаційних заходів, вчасне виявлення деформованих уявлень про перспективи майбутньої професійної діяльності має бути основою формування професійного ядра кадрів Державної пенітенціарної служби України, які за своїми діловими та моральними якостями здатні повноцінно виконувати службові обов'язки державного значення.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку полягають у розробці ефективних методик проведення професійної орієнтації населення, алгоритму організації та здійснення даної роботи з урахуванням останніх наукових досліджень в галузі юридичної, вікової, практичної та пенітенціарної психології.

Список використаної літератури:

1. Пряжников М.С. Професійне й особистісне самовизначення / Микола Сергійович Пряжников. - М.-Воронеж: НВО МОДЕК. – 199 с.
2. Ірхіна С.М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: [навчальний посібник] / Світлана Миколаївна Ірхіна. – К. : РВЦ КНУВС, ДП «Друкарня МВС», 2007. – 91 с.
3. Клімов Е.О. Психолого-педагогічні проблеми професійних консультацій / Євген Олександрович Клімов. - М. : Знання, 1983. - 95 с.
4. Платонов К.К. Проблеми здібностей / Костянтин Костянтинівич Платонов. - М. : Наука, 1972. – 310 с.
5. Біркенбіль В.Ф. Як домогтися успіху в житті / Вера Ф. Біркенбіль. – М. : Інтерексперт, 1992. -137 с.
6. Магура М.І. Пошук і відбір персоналу / Микола Іванович Магура. - М.: Інтел-Синтез, 2001. - 272 с.
7. Хекхаузен Х. Мотивація і діяльність / Хайнц Хекхаузен; за ред. Б.М. Величковського. - М. : Педагогіка, 1986. - 406 с.
8. Маслоу А.Г. Мотивація і людина / Абрахам Гарольд Маслоу. - СПб.: Евразія, 1999. – 479 с.
9. Кращі психологічні тести для профвідбору та профорієнтації / [відп. ред. А.Ф. Кудряшов]. - Петрозаводск: Петрок, 1992. - 318 с.