

І.В.Ващенко, І.І.Ханенко

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ КУРСАНТІВ СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Більшу частину свого життя людина, як відомо, зайнята певною професійною діяльністю. Однак не завжди стає успішною у своїй діяльності та повністю реалізує свій творчий потенціал. Деколи це зумовлено втратою часу щодо пошуку професії, а деколи хибами в корекції своїх планів. Саме тому актуальність вибору професії, професійного самовизначення набуває сьогодні особливого значення, бо розглядається як основа самоствердження особистості в суспільстві.

Проблема професійного самовизначення привертає увагу науковців вже не один десяток років. Вона є першим кроком щодо здобуття професійної освіти, а отже чинить певний вплив на професійний відбір. Проте вченими отримані суттєві здобутки щодо професійного відбору далеко не в кожній сфері. Здебільшого проблема професійного відбору вирішена в таких виробничих сферах, як: атомна, електроенергетика, військово-оборонна, авіаційна, гірничо-видобувна, транспортна. Щодо інших сфер, то можна віднайти лише поодинокі праці, в яких здійснена спроба висвітлити деякі аспекти професійного відбору в них. Це стосується й правоохоронної сфери. На превеликий жаль, до сьогодні відсутні як цілісні концепції професійного відбору кандидатів для проходження служби в ОВС, так і методичні прийоми визначення їх професійної придатності. Проте реалії життя, інтенсивний розвиток новітніх технологій потребують підготовки не просто професіоналів, а конкурентоспроможних професіоналів. Тому як професійний відбір, так і професійне самовизначення знову в центрі уваги науковців.

Щодо професійного відбору, то теоретичне узагальнення означеної проблеми дозволило нам виокремити напрями, в межах яких він здійснюється: 1) дослідження професійних здібностей; 2) визначення залежності між професійною успішністю і специфікою цих індивідуальних відмінностей.

Вивченням даної проблеми займалися такі вчені: І.М.Акімова, Б.Г.Ананьєв, Н.Аксельрод, Ю.В.Боярчук, В.М.Вдовенко, Є.О.Клімов, О.Г.Ковальов, М.В.Ковтун, Н.В.Косолапова, О.М.Леонтьєв, О.Г.Максимова, Є.В.Машињян, В.О.Мільдоп, В.М.Мясіщев, К.К.Платонов, В.В.Савченко, С.С.Семилетова, О.Г.Солоза, Б.М.Теплов, В.В.Тищенко, Є.В.Філатова, В.Д.Шадріков, В.В.Ярошенко та ін.

Аналіз літературних джерел свідчить, що професійний відбір слід розуміти як визначення рівня придатності людини до певного виду діяльності на основі зіставлення її індивідуальних здібностей з вимогами професії.

У межах цієї статті ми розглянемо проблемні питання професійного самовизначення серед курсантів. Передусім, зазначимо, що професійний відбір в ОВС України – це процедура, в результаті якої приймається рішення про придатність кандидата до служби. Вона складається з декількох послідовних етапів. На кожному з них за певними критеріями відбору вирішується питання про придатність кандидата до служби. Якщо на якомусь етапі прийнято рішення про непридатність кандидата до служби, то наступні етапи кандидат вже не проходить.

Етапи, які проходить кандидат до служби в ОВС наступні:

1) *соціально-правовий відбір*, - спрямований на перевірку відповідності кандидата до певних

формальних соціально-демографічних (вік, освіта, служба в армії, реєстрація за місцем проживання тощо), правових і морально-етичних норм (лояльність до обраної професії, відсутність негативних біографічних даних, вчинків, що компрометують, зв'язків тощо);

2) *медичний відбір*, - спрямований на виявлення явної або прихованої патології, що перешкоджає здійсненню професійної діяльності в ОВС. У медичному відборі, передусім, акцент робиться на психіатричний аспект, тобто поглиблене дослідження психічної сфери кандидата, з метою виявлення різних форм соматичної та нервово-психічної патології;

3) *психологічний відбір* у більшій мірі орієнтований на виявлення психопатології, ніж на визначення професійно важливих якостей. Психодіагностичне обстеження, яке в обов'язковому порядку проходить кожен кандидат на службу в ОВС, містить декілька тестів, затверджених відповідними наказами МВС України. Результати психодіагностичного обстеження допомагають виявити латентну психічну патологію;

4) *конкурсно-екзаменаційний відбір*, який спрямований на виявлення рівня знань, набутих у загальноосвітній школі.

Та нажаль цього недостатньо для задоволення вимог сьогодення. Адже на процес професійної самореалізації також впливають ще й такі показники, як-то: зацікавленість обраною професією; індивідуальні особливості особи (темперамент, характер, здібності); рівень підготовки (шкільна успішність, світогляд тощо); стан здоров'я тощо.

І здавалося, що слід лише їх враховувати, проте й до сьогодні за деякими спеціальностями недостатньо науково обґрунтовані вимоги щодо оптантів професій. Не є виключенням і професійне самовизначення серед курсантів ВНЗ МВС України, відбір до ОВС. Нашими респондентами були майбутні кандидати для проходження служби в місцях ЦП ООН.

Вибірка досліджуваних склала 44 курсанти другого курсу, 21 дівчина та 23 хлопці. Вік досліджуваних – від 17 до 20 років.

Для вивчення поставлених завдань було використано такі методики:

- диференційно-діагностичний опитувальник, для з'ясування спрямованості професійного плану, мотив вибору професії та професійної спрямованості особистості;

- методику Дж. Холанда, для виявлення взаємозв'язку типу особистості та сфери професійної діяльності;

- спостереження, для з'ясування особистісних вербальних і невербальних проявів та реакцій на запитання щодо обраного фаху.

Виходячи з того, що діяльність майбутніх спостерігачів Цивільної Поліції ООН безпосередньо пов'язана з урегулюванням міжнародних конфліктів, необхідно щоби фахівці відповідали наступним професійно важливим психологічним якостям:

1) *комунікативні якості*: уміння чітко і однозначно викладати свої думки на іноземній мові; уміння швидко встановлювати зв'язки з предстанниками інших національностей в умовах обмеженого володіння мовою; навички ділових і партнерських взаємин; здатність до емпатійного сприйняття осіб інших національностей; уміння будувати довготривалі партнерські взаємини з іншими миротворцями

(відсутність національної неприязні, урахування культурної специфіки іншого образу життя тощо), тактовність, схильність до компромісу і конструктивної поведінки в умовах конфлікту (відсутність бажання будь-яким чином досягати своєї мети);

2) **когнітивні якості**: гнучкість процесів мркування; ґрунтовна загальноосвітня підготовка; швидке навчання всього нового; наявність здібностей до узагальнення інформації; підвищений рівень уважності; вміння прогнозувати наслідки своєї поведінки; вміння приймати правильні рішення в ситуації дефіциту часу та браку інформації;

3) **емоційні особливості**: помірні емоційна лабільність; низький рівень особистісної тривожності; активність особистісної позиції; дисциплінованість; високий рівень саморегуляції;

4) **стан здоров'я**: відповідний загальний рівень фізичного стану організму; відсутність до нозологічних відхилень в діяльності серцево-судинної і центральної нервової системи; відсутність соматичних і психічних

захворювань.

До професійних якостей працівника ЦП ООН відносять також вміння працювати в екстремальних умовах, які зазвичай небезпечні для життя людини. Тому він повинен бути здатним за будь-яких неочікуваних обставин та в найкоротший термін включитися в нову ситуацію, діяти швидко, організовано та відповідно до умов і зберігати психологічну стійкість.

У зв'язку з означеним, ми узагальнили отримані дані за методикою Холанда. Нами була виявлена певна розбіжність між типами особистості курсантів (див. рис.1). Із загальної кількості респондентів – 36% до заповзятливого типу; 32% осіб відносяться до артистичного типу; 14% до соціального типу; 9% до конвенційного типу; 7% до інтелектуального типу; 2% до реалістичного типу. Найбільш схильними до праці в Цивільній Поліції ООН є особистості або конвенційного типу, або заповзятливого типу, або реалістичного типу, але лише якщо співпадають з іншими параметрами.

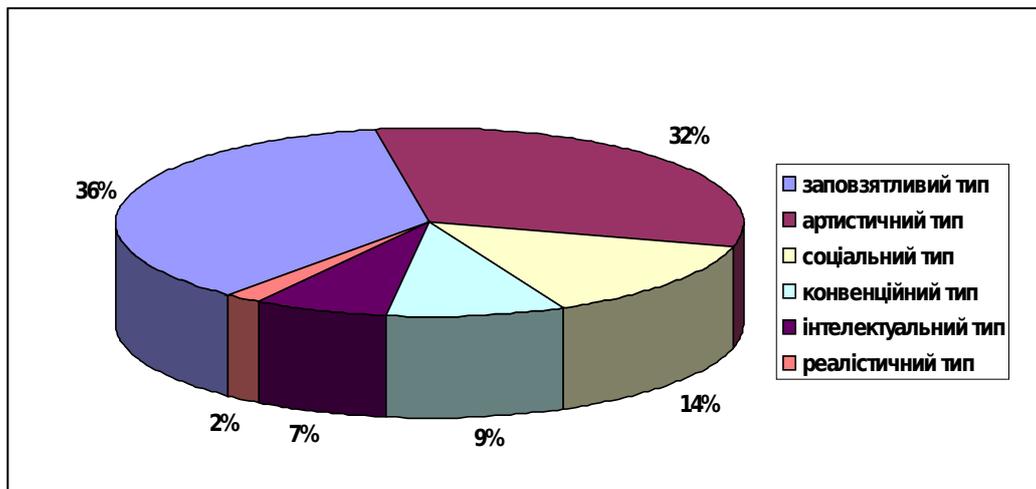


Рис.1 Кількісні дані за методикою Холанда

За результатами нашого дослідження більшість курсантів відносяться до заповзятливого типу, тобто обирають завдання пов'язані з керуванням та ті, які дозволяють проявити ентузіазм; у структурі інтелекту переважають вербальні здібності; до рішення службових завдань уміють підходити з позиції реалізму, аналізують отримані накази; відрізняють дійсне від бажаного.

При цьому було виявлено 5 осіб з артистичним типом. А, отже, у взаєминах з довколишніми вони спираються на свою уяву та інтуїцію; схильні до емоційно складного погляду на життя; незалежні у прийнятті рішень; володіють креативним мисленням; не живуть за правилами і традиціями; віддають перевагу заняттям творчого характеру; мають високий рівень екстрвертованості; у структурі інтелекту переважають вербальні здібності.

За іншим типом – конвенційним – виявлено три особи. Курсанти з цим типом віддають переваги структурованій діяльності, праці за інструкцією та певним алгоритмам. Підхід до проблеми носить стереотипний характер. Мають здібності до переробки конкретної рутинної (цифрової) інформації. Риси характеру: консерватизм, залежність, підлеглість. У поведінці дотримуються стереотипів, добре дотримуються традицій. Однак жоден не проявив себе, як організатор чи командир.

Правдивість відповідей респондентів підтверджується й даними інших методик. У професіях, які їм подобаються, були обрані такі, як хореограф, дизайнер, актор, футболіст, кондитер, діджей і бухгалтер. А з улюблених навчальних

предметів обрані історія, іноземна мова та математика. Причому жоден із них не обрав міжнародне право.

Аналіз отриманих даних за диференційно-діагностичним опитуванням дозволив визначити, який тип особистості переважає у нашій виборці. Нами було виявлено, що 37% респондентів відповідають типові „людина – людина”; 35% – „людина – художній образ”; 14% – „людина – техніка”; 9% – „людина – природа”; 5% – „людина – знакова система”.

Як видно з Рис. 2., 37% курсантів притаманна співпраці з іншими людьми (відносяться до групи „людина – людина”). В обраній професії їх приваблює сам процес трудової діяльності, рухливість у роботі, змога отримувати нові враження, налагоджувати нові зв'язки, а також виникнення складних і навіть небезпечних ситуацій. Серед наявних психологічних якостей у них переважають: здоровий глузд та здатність до розмірковувань при вирішенні службових завдань, об'єктивність і неупередженість при урегулюванні конфліктів; дипломатичність; увічливість, твердість; володіння самоконтролем, притаманна расова та національна толерантність, здорове почуття гумору; самодисциплінованість, терпимість.

Щодо привабливості обраної професії найбільшу кількість виборів становлять відповіді на такі твердження (див. рис. 3): часті контакти з людьми (25 виборів); сам процес трудової діяльності (22 вибори); рухлива робота і змога отримувати нові враження (22

виборів); перспективність (просування по службових сходах, професійний ріст) (20 виборів); корисних результатів (15 виборів); виникнення важких та небезпечних ситуацій (13 виборів); матеріальної забезпеченості (9 виборів); змоги займатися творчою діяльністю (9 виборів); самостійного прийняття рішень (8 виборів); часті відрядження (7 виборів); висока ступінь відповідальності (6 виборів); романтичність (4 вибори); умови праці (3 вибори); незалежність (3 вибори); спокійна робота (2 вибори); робота на свіжому повітрі (2 вибори); змога створювати будь-що своїми руками (1 вибір); близькість до міста проживання (1 вибір).

В цілому в дослідженні з'ясувалося, що з 44 курсантів лише 4 особи, теоретично, готові до служби у миротворчих місіях. Підтвердженням цьому, на

нашу думку, є й той факт, що з наукових предметів їм подобаються цивільне право, кримінальне право, міжнародне право, іноземна мова та психологія. Оскільки саме ці дисципліни є обов'язковими за навчальною програмою для поліцейських спостерігачів Цивільної Поліції ООН. Засвоєння зазначених дисциплін, передбачає розвиток навичок щодо розуміння різниці між культурою його рідної країни та культурою країни, в якій він перебуває, толерантність до чужої мови та знання міжнародних законів. Вони також повинні вміти контролювати зовнішні прояви емоцій (жести, міміку тощо.) Уміння зберігати спокій і ясність розуму навіть у психотравмуючих ситуаціях, бо від цього буде залежати ефективність проведення переговорів з конфліктуючими сторонами (місцеве населення).

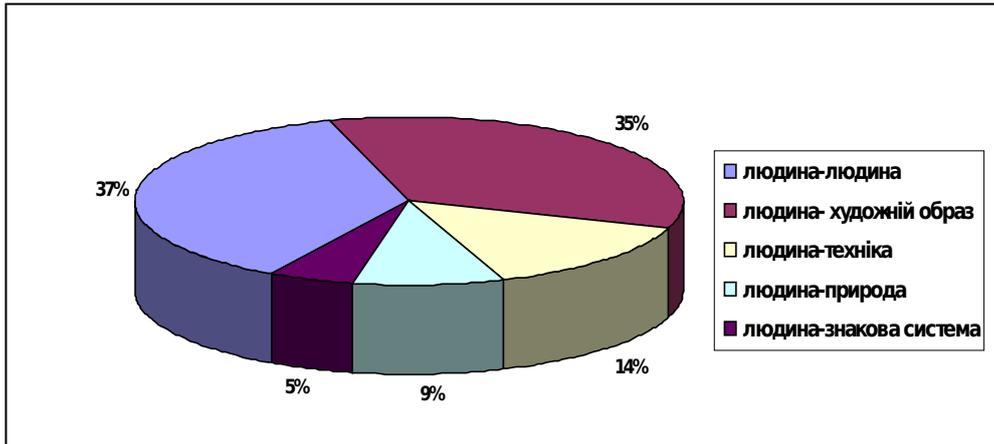


Рис.2. Результати диференційно-діагностичного опитування

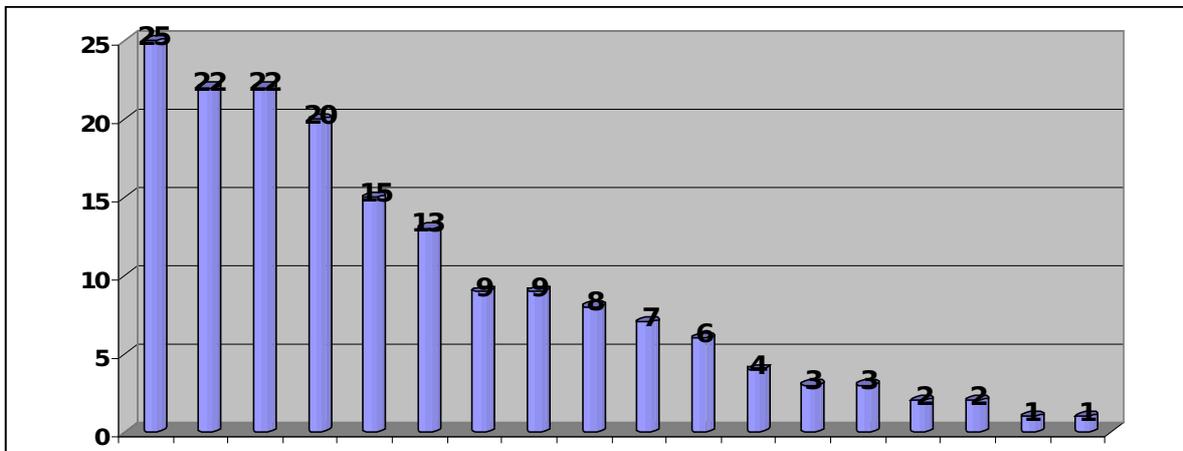


Рис. 3. Показники виборів привабливості обраної професії

При цьому, за результатами дослідження з'ясувалося, що серед цих двох груп вісім зовсім „випадкових” осіб. На сьогоднішній день вони потребують фахової допомоги, тому що в них глибокий внутрішньо-особистісний конфлікт, який супроводжується значною внутрішньою напругою, яка подавляє здатність до самостійних раціональних рішень, забирає багато сил, виснажує організм та гальмує роботу мислення. А, отже, може підвищити схильність до: стресів; неврозів; агресивності; нервових зривів; деструктивної поведінки, емоційного, а в подальшому й професійного вигорання.

Про наявність внутрішньоособистісного конфлікту свідчить їх ставлення до навчання, мовленнєві реакції, вербальні та невербальні прояви.

Поряд з цим ми виявили курсантів, які зовсім не розуміють, яка професія була ними обрана.

Наприклад, курсант В. на запитання: „Яку професію Ви обрали?” Відповів, що не знає, а серед професій, які подобаються вказав футболіста. Інший курсант Л. на те ж саме запитання відповів – художня освіта. А отже на рішення вступати в ХНУВС вплинули батьки. То постає питання: „Чи зможуть дані курсанти займатися трудовою діяльністю за фахом?”

Навіть, якщо випадкові особи продовжать навчання, то у процесі професійного навчання в суб'єктів миротворчої праці почне формуватися відповідна професійна мотивація, яка включає в себе великий комплекс професійних потреб, інтересів, ідеалів і переконань. Це дуже складний шлях. На структурування мотивації впливатимуть такі якості: любов до істини, почуття відповідальності, зацікавленість професією та ціннісні орієнтації. Проте мотивація особистості досить динамічна: вона змінюється під дією різних зовнішніх соціальних і

соціально-психологічних факторів, саме тому в конкретних умовах діяльності за професією вони, або закріплюють і розширяють свої навички, або почнуть деградувати, проявляючи тенденцію професійної деформації. І швидше за все проявиться негативна реакція. Адже, у разі не відповідного вибору професії до потреб індивіда, у курсантів підвищується ризик емоційного зриву, розумових переважань та професійного вигорання.

На даний момент вони намагаються компенсувати своє неприйняття майбутньої професії, через вихід своєї енергії в художній самодіяльності, спортивних секціях та олімпіадах, але не за фаховими предметами.

Під час розмови з курсантами з'ясувалося, що деякі з них підкорились волі своїх батьків всупереч своєму бажанню, неможливості отримувати освіту на контрактній основі за бажаною професією, а деякі обрали її з-поза своєї необізнаності щодо особливостей даного фаху.

Зрозуміло, не можна вважати, що ці особи втрачені для суспільства. Дехто зможе пристосуватись та працювати в даній галузі, але це може призвести до зміни особистості й не в кращий бік.

На підставі отриманих даних, можна зробити

висновок, що для проведення ретельного відбору кандидатів для вступу до вищих навчальних закладів системи МВС потрібно спочатку допомогти курсантам, випускникам загальноосвітніх шкіл здійснити своє професійне самовизначення, яке в подальшому становить підґрунтя для підготовки успішних, сумлінних, конкурентоспроможних працівників та зменшити кількість випадкових осіб в ОВС. А це, у свою чергу, позначиться на ефективності роботи поліцейським спостерігачем ЦП ООН та успішній кар'єрі особистості у структурі даної організації. Допомога у виявленні спрямованості особистості в професійній консультації дозволить вирішити проблему професійного відбору до ОВС.

Отже, професійний відбір в ОВС потребує вдосконалення і першим кроком для цього може стати наступне: ретельно з'ясувати мотивацію абітурієнтів щодо обраної професії; проводити роз'яснювальну роботу щодо обов'язків, які будуть на них покладені; виважено приймати рішення про відповідність майбутнього курсанта обраній професії. Все це залежить від того, кому на практиці доручено виконання завдань держави, професійна майстерність кадрів, покликаних охороняти громадський порядок і вести боротьбу зі злочинністю. А отже вплине на професійний відбір до МВС України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ануфрієв М.І. Основні напрямки забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно правовий аспект: Монографія. – Харків видавництво НУВС, 2001. – 238 с.
2. Бандурка О. М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. – Харків: Видавництво НУВС, 2000. – 480 с.
3. Ануфрієв М.І., Телічкін А.А. Діяльність громадської поліції ООН на території колишньої Югославії. – К.: „Преса України”, 1999. – 192 с.
4. Ансимова Основные подходы к классификации профессий //Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль, 1981.
5. Голошток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника: некоторые актуальные проблемы

теории и практики. – К.: Педагогика, 1979. – 160 с.

6. Данилова Н.П. Психологическая диагностика функциональных состояний. – М., 1992.

7. Занковский А.Н. Профессиональный стресс и функциональные состояния //Психологические проблемы профессиональной деятельности. – М., 1991.

8. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников: Учеб. пос. для студентов. – М.: Просвещение, 1988. – 272с.

9. Каверина Р.Д. Опыт психологической классификации некоторых профессий в целях профконсультации //Вопросы психологии, 1978. – № 4.

Подано до редакції 19.03.07

РЕЗЮМЕ

В статье анализируется эффективность традиционной системы профотбора работников МВС, предлагаются новые направления исследований при

профотборе, раскрывается значение профессионального самоопределения вступающих в высшие учебные заведения МВС.

SUMMARY

The article analyses efficacy of traditional system of professional selection of employees of Ministry of Inner Affairs.; suggests some new trends of investigation in

professional selection; discloses the meaning of professional self-determination of applicants to higher educational establishments of Ministry of Inner Affairs.