

УДК 159.9 922:340.11

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

А.В. Кобец

Национальная академия прокуратуры Украины, г. Киев

Рассматривается содержание профориентационной работы, установлено ее значение для органов прокуратуры. Освещены концептуальные подходы к решению проблемы улучшения профориентационной работы в правоохранительной системе. Приведена технология проведения профориентационной работы по подбору и отбору персонала для работы в органах прокуратуры.

***Ключевые слова:** профессиональная деятельность, личность прокурора, профессиональная подготовка, профессиональные знания, умения и навыки; профессиональное самоопределение; профориентационная работа.*

Постановка проблемы. Задача развития в Украине демократического правового государства, неотъемлемым элементом которой является охрана правоохранительная система, обусловила поиск и внедрение качественно новых подходов к организации их деятельности. В Украине вопросам развития правоохранительной системы уделяется достаточно пристальное внимание, о чем, в частности, свидетельствует ряд законодательных актов, постановлений, приказов, инструкций и других правовых актов [8; 9; 10]. Подлежат решению вопросы определения задач, принципов, прав и обязанностей органов их организационных основ построения. Важное место среди них занимают кадровые вопросы, поскольку никакая реформа правоохранительной системы не достигнет указанной цели без качественного комплектования личного состава и выполнения им в полной мере своих служебных обязанностей.

Анализ последних исследований. Теоретически профориентационная работа вообще и в системе ведомственного образования Украины в частности стала предметом исследования многих ученых – юристов, социологов, педагогов, психологов, управленцев. Так, общие вопросы профориентационной работы рассмотрены в научных трудах Г. Запорожцевой, С.Н. Чистяковой, А.А. Щербакова, социологические аспекты профориентации освещают Л. Буева, В. Водзинский, социально-экономическим и правовым вопросам профориентационной работы посвящены работы В. Кузьминой, И. Назимова, В. Шубкиной, вопрос профориентационной

работы в системе юридических органов исследуют М. Ануфриев, А. Бандурка, В. Барко, С. Бочарова, А. Землянская, С. Сливка и др.

По проблеме профессиональной ориентации можно отделить ряд исследований, которые имеют фундаментальный характер. Так, в работах А. Деркача, Э. Зеера, Е. Климова, И. Кона, В. Ядова сформулированы основные положения о профессиональном развитии личности. В исследованиях Е. Павлютенкова, Б. Федоришина освещены сущность и основные составляющие профессиональной ориентации.

Формирование цели статьи и постановка задачи. Обосновать содержание, методы и технологию профориентационной работы в системе органов прокуратуры и определить их значение для повышения эффективности деятельности работников прокуратуры.

Изложение основного материала. Система подготовки кадров органов прокуратуры в Украине находится на этапе поиска стратегических путей своего дальнейшего развития. Важнейшим направлением этого процесса является развитие профессионального образования специалистов на основе непрерывности образования и повышения квалификации. Рассматриваются три доминанты этого процесса: определение роли и места профориентационной работы в выполнении задач по подготовке специалистов органов прокуратуры, реформирование высшего ведомственного образования; переориентация системы последипломного образования на организацию самообразования [10, с. 2].

Социальная и личностная значимость профориентационной работы в системе комплектования органов прокуратуры является чрезвычайно важной, поскольку ее эффективное решение способствует удовлетворению потребностей государства и общества в высококвалифицированных работниках прокуратуры и создает предпосылки для их профессиональной самореализации.

В принятой правительством Украины Концепции государственной системы профессиональной ориентации населения [8] понятие профессиональной ориентации определяется научно обоснованной системой взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на активизацию процесса профессионального самоопределения человека, выявление его способностей, интересов, возможностей и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену вида трудовой деятельности. Следует отметить, что в Концепции государственной системы профессиональной ориентации населения профессиональная ориентация определена как комплексная научно обоснованная система форм, методов и средств воздействия на человека с целью оптимизации его профессионального самоопределения на основе учета личностных характеристик каждого

индивидуума и потребностей рынка труда и направлена на достижение сбалансированности между профессиональными интересами и возможностями человека и потребностями общества в конкретных видах профессиональной деятельности [8, с. 2-3].

Современная система профориентационной работы предусматривает принятие комплекса теоретических положений, которые определяли бы ее цели, задачи, структуру, формы и методы. Системная профориентационная работа должна охватывать все этапы профессионального самоопределения человека и продолжаться с приобретением определенной профессии. Для каждого этапа (допрофильная ориентация, профильная, профессиональная) должны быть свои формы, методы, содержание в зависимости от возрастных и психологических особенностей каждой личности. Основной проблемой является не столько информационное насыщение выбора профессии, сколько оказание психологической поддержки при выборе профессии и профессионального развития личности [9, с. 5-6].

Как указано в приказе Генеральной прокуратуры Украины «Об организации работы с кадрами в органах прокуратуры Украины» от 20 января 2006 г. № 2 ГН, работу по обеспечению правильного подбора, расстановки, профессиональной подготовки и воспитания кадров необходимо рассматривать как эффективное средство повышения авторитета органов прокуратуры, их роли в укреплении законности и правопорядка. Следует добиваться, чтобы все направления прокурорского надзора и следствия были укомплектованы принципиальными, неподкупными, компетентными работниками, которые способны творчески, целенаправленно и качественно выполнять задачи, стоящие перед органами прокуратуры Украины, создавать в каждом коллективе атмосферу высокой требовательности и преданности порученному делу, концентрировать усилия на совершенствовании стиля и методов работы, достижении конечных результатов в предупреждении и устранении нарушений законов [10].

Таким образом, важным направлением формирования высокопрофессионального кадрового корпуса органов прокуратуры является должным образом организованная профориентационная работа путем подбора и отбора персонала для работы в органах прокуратуры. В научной литературе не существует единой точки зрения относительно сущности явления «профессиональная ориентация». Так, по мнению Э. Зеера, профориентация – это система психолого-педагогических и методических мероприятий, которые помогают каждому представителю подрастающего поколения выбирать себе профессию с учетом потребностей общества и своих способностей [4, с. 27]. О.Я. Кибанов профессиональную ориентацию определяет как комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских,

психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии [11, с. 112].

По мнению Бурбика [3], роль профессиональной ориентации в формировании эффективной занятости населения обусловлена тем, что осознанный выбор гражданами профессии создает предпосылки для получения максимальных результатов трудовой деятельности. Профессиональная ориентация способствует также рациональной структурной перестройке государственной службы с учетом реальной потребности в профессиях и является средством предотвращения стрессового поведения людей, которым грозит безработица [3, с. 54].

Как отмечает В. Барко, важным резервом повышения эффективности профессионального психологического отбора в юридические органы является улучшение профориентационной работы, подъем престижа профессий юридической отрасли в обществе, создание условий, при которых увеличилось бы количество молодежи, желающей связать свою жизнь и карьеру с профессиональной деятельностью в юридических органах [2, с. 69].

В правоохранительной системе главной задачей профориентационной работы является содействие повышению эффективности правоохранительной деятельности через улучшение качества кадрового обеспечения органов, направленное на формирование у граждан объективного представления и осознанной мотивации к обучению в подразделениях начальной подготовки и высших учебных заведениях с целью овладения определенной юридической профессией и последующей работой в прокурорской сфере [1, с. 434-435].

Согласно Концепции государственной системы профессиональной ориентации населения (постановление Кабинета Министров Украины от 17 сентября 2008 г. № 42 [8]) система профориентации в юридической системе является составной частью государственной системы профориентации, которая влияет на эффективность юридической деятельности и состояние рынка труда в государстве. Система профориентации в юридической системе базируется на современных достижениях психологии, социальных технологий, использовании возможностей средств массовой информации. Эффективная работа по профессиональной ориентации кандидатов на службу в юридические органы и обучение в высших юридических учебных заведениях является одной из основных предпосылок успешности деятельности работников нового приема и эффективности деятельности органов прокуратуры, которые ожидают профессионально компетентных специалистов, положительно

относящихся к своей профессии, способных применить полученные знания в условиях, которые быстро меняются, чья основная профессиональная компетенция заключается в умении органически включиться в юридическую практику. В связи с этим, по мнению В. Монастырского [6], актуальным в системе ведомственного образования является вопрос повышения качества и усиления профессиональной направленности подготовки специалистов, а также решение проблемы комплексного подхода к профессиональной ориентации кандидатов на обучение в высших юридических учебных заведениях.

В научной литературе можно найти широкое и узкое понимание содержания профориентации. Так, сторонники ее узкого толкования следуют точки зрения, что основными формами профориентационной работы выступают профессиональное образование, воспитание сознательной потребности к труду, профессиональная информация и профессиональная консультация [1; 7; 11]. Сторонники широкого понимания профессиональной ориентации включают такие элементы, как профессиональное образование, предварительная профессиональная диагностика, профессиональная активизация, профессиональные консультации, профессиональный отбор, социально-профессиональная адаптация, профессиональная переориентация и профессиональный отбор [2; 4; 5; 7].

Рассмотрим выделенные элементы профориентационной работы более подробно. Так, профессиональная информация – это система мероприятий по накоплению и распространению сведений о содержании и перспективах современных профессий и требования, предъявляемые к лицу, желающему их приобрести, о форме и условиях овладения разными специальностями, о возможностях профессионально-квалификационного роста, состоянии и потребности рынка труда, формирования профессиональных интересов, намерений и мотивации личности. Ее целью является ознакомление будущих специалистов с основными профессиями и специальностями: содержанием и условиями труда в органах прокуратуры, оплатой, режимом рабочего времени, перспективой повышения квалификации. Круг субъектов, которые распространяют профессиональную информацию относительно органов прокуратуры, можно разделить на несколько групп в соответствии с направлениями такой информации. К первой группе относят непосредственно кадровые подразделения органов прокуратуры. Их профориентационная деятельность является целенаправленной и планомерной: это выступления в учебных заведениях, по телевидению на предприятиях, в воинских частях. Ко второй группе относят работников, которые проводят профориентационную работу спонтанно, т. е. по собственной

инициативе. Третья группа – это кинематографисты, журналисты и другие работники творческого труда.

Так, с целью выявления лиц, желающих учиться в юридических учебных заведениях по подготовке прокурорских работников, используются различные формы. Во время выступлений прокурорско-следственных работников в трудовых коллективах целесообразно сообщить о порядке отбора абитуриентов в высшие учебные заведения, поинтересоваться у руководителей учреждений, предприятий, организаций, есть ли достойные кандидатуры. Следует установить тесные связи с военкоматами, которые могут предоставить необходимые данные о конкретных лицах, желающих учиться в юридических учебных заведениях и готовиться к прокурорской деятельности.

Под профессиональной консультацией понимается научно-организованная система взаимодействия психолога - профконсультанта и лица, нуждающегося в помощи в выборе или изменении профессии или вида деятельности. Ему оказывается помощь на основе изучения индивидуально - психологических характеристик, особенностей жизненных ситуаций, профессиональных интересов, склонностей, состояния здоровья личности и с учетом потребностей рынка труда. Такое понимание профессиональной консультации предусматривает проведение ее специально уполномоченными субъектами – работниками управлений (отделов) комплектования подразделений по работе с персоналом органов прокуратуры [4, с. 83-85].

Профессиональная консультация также направлена на профессиональный отбор и подбор кадров в органы прокуратуры. Профессиональный отбор это – система профдиагностического обследования кандидатов, направленная на определение конкретных профессий, наиболее для них подходящих. Подбор кадров для работы в органах прокуратуры, по мнению Бурбика, состоит из двух этапов: определение потребностей в подборе кадров, планирование численности, номенклатуры и состава должностей на будущий период времени в связи с предстоящими структурными изменениями, изменениями видов выполняемой работы учет вакансий для своевременного принятия решений об их заполнении [3, с. 59]. Важным направлением является формирование источников пополнения кадрами для укомплектования штата прокурорско-следственных работников профессионально компетентными специалистами. Причем эта работа ведется в двух направлениях. Первый – систематическая работа по отбору кандидатов для направления на учебу в юридические учебные заведения. Второй – подбор юристов, занятых в других отраслях правоприменительной деятельности [3, с. 63]. Профессиональный подбор для органов прокуратуры является самостоятельной стадией реализации

кадровой функции и состоит из ряда элементов. Это комплексное исследование кандидата на конкретную должность в соответствии с нормативными требованиями органов прокуратуры [2, с. 71].

Завершающим этапом проведения профориентационной работы по подбору и отбору персонала для работы в органах прокуратуры является адаптация, которую целесообразно определить как комплексную систему мер, призванную способствовать процессу приспособления личности к психологическим и организационно-техническим особенностям профессиональной деятельности, успешному профессиональному становлению работника. Важным в процессе адаптации молодых работников является психологический аспект в коллективе. Без профессиональной адаптации невозможно обеспечение профессиональной надежности персонала органов прокуратуры. Адаптация помогает работнику уверенно, успешно и эффективно, с соблюдением требований действующего законодательства и служебной дисциплины выполнять свои функциональные обязанности как при обычных условиях профессиональной деятельности, так и в экстремальных ситуациях [3, с. 74]. Профессиональная адаптация молодого работника выражается в его приспособлении и привыкании к характеру, режиму и условиям труда, что расширяет его профессиональные знания, умения и навыки. Компонентами адаптации являются: содержание деятельности, условия деятельности, служебный коллектив, отношения с руководством, включение в первичную (малую) группу коллег. Отсутствие хотя бы одного из указанных выше компонентов приводит к нарушению всего процесса и не позволяет говорить об успешности адаптации нового работника, что в дальнейшем может приводить к низким эффективности и качеству служебной деятельности, дисциплинарным нарушениям. Таким образом, процесс научно-обоснованной профориентационной работы по подбору и отбору кандидатов на учебу и работу в органы прокуратуры должен состоять из следующих этапов. Первый этап предусматривает разработку профессиограммы, которая включает психограмму профессии (краткое изложение требований, предъявляемых профессией к психологическим качествам личности). Второй этап заключается в разработке на основе профессиограммы шкалы правовых и психофизиологических критериев соответствия кандидата на должность следственно-прокурорского работника, которые служат одним из важных гарантий успешного выполнения им своих профессиональных обязанностей. Выделенные критерии могут быть абсолютными или относительными, обязательными или желательными. Третий этап предусматривает экспериментальную проверку совокупности качеств кандидата и тех требований, которые необходимы для выполнения обязанностей работника прокуратуры

[3, с. 96]. Внедрение этой технологии в профориентационную работу по подбору и отбору персонала для органов прокуратуры сегодня имеет важное значение и требует проведения комплексного научно - практического исследования с привлечением широкого круга ученых и ведущих специалистов органов прокуратуры.

Выводы и перспективы исследования.

1. Профессиональная ориентация – это комплексная научно обоснованная система форм, методов и средств воздействия на личность с целью оптимизации ее профессионального самоопределения на основе учета личностных характеристик каждого индивида и потребностей рынка труда.

2. Главной задачей профориентационной работы в правоохранительной системе является содействие повышению эффективности кадрового обеспечения высококвалифицированными юристами.

3. Профориентационная работа способствует целенаправленному развитию способностей и талантов кандидатов в органы прокуратуры, росту их профессионализма, работоспособности, сохранению здоровья и выступает одним из важнейших элементов государственной политики.

4. Профориентационные мероприятия стимулируют у специалистов поиск средств повышения своего квалификационного уровня, развитие социальной инициативы, интеллектуальной и трудовой независимости.

5. Работа в правоохранительной системе по своей специфике является публичной и предусматривает тактичное поведение, вежливость, внимательность, культурное общение и вместе с тем категоричность, профессионализм. Выявлению таких личностных качеств среди кандидатов на службу в органы прокуратуры помогает система целенаправленной профориентационной работы.

Список литературы

1. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
2. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія. К.: Ніка-Центр, 2002. 296 с.
3. Бурбика М. М. Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно правові питання: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2007. 191 с.
4. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова И.О. Профориентология: Теория и практика: Учеб. пособие для высшей школы. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2009. 192 с.

5. Колісник Т.П. Організаційно-педагогічні умови професійної орієнтації старшокласників на службу в органах внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Кіровоград, 2005. 20 с.
6. Монастирський В. М. Особливості професійного навчання та профорієнтаційної роботи в навчальних закладах МВС України // Наукова скарбниця освіти Донеччини. 2010. № 2 (7). С. 99-101.
7. Пашенко О. Ю. Підготовка молоді до вибору професії правоохоронця: монографія. Херсон : Олді-плюс, 2002. 152 с.
8. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17 верес. 2008 р. № 842 [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=842-2008-%EF>
9. Про затвердження єдиної системи професійної орієнтації населення до служби в органах та підрозділах внутрішніх справ України : розпорядження МВС України від 19 лип. 2007 р. № 709. К. : МВС України, 2007. 17 с.
10. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України: Наказ ГПУ від 20 січня 2006 р. № 2 ГН.
11. Управление персоналом организации: учеб. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1997. 509 с.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF CAREER-ORIENTED WORK IN LAW ENFORCEMENT SYSTEM

A.V. Kobets

The National Academy of Prosecution of Ukraine, Kiev

The article discusses the content of career-oriented work and its value for the prosecution has been set up. Conceptual approaches to the problem of improving career-oriented work in the law enforcement system has been highlighted. The technology of career-oriented work on the selection and recruitment for the Prosecutor's Office has been worked out.

Keywords: *professional activity, prosecutor's personality, professional training, professional knowledge and skills, professional self-determination, career-oriented work.*

Об авторах:

КОБЕЦ Александр Владимирович - кандидат психологических наук, доцент; старший советник юстиции, доцент кафедры надзора представительства и защиты интересов Украины Национальной академии прокуратуры Украины (ул. Социалистическая, 47, г. Краматорск, Украина, 84301), e-mail: kafedra-psihologii-kegi@mail.ru