

Роль профессионально-ориентированной работы в становлении профессионального самоопределения будущих сотрудников полиции

Куленкова Елена Викторовна, старший преподаватель
Шевко Николай Николаевич, преподаватель
Дальневосточный юридический институт МВД России (г. Хабаровск)

В статье рассматриваются вопросы, связанные с влиянием на профессиональное самоопределение будущих сотрудников полиции совокупности параметров и мер, проводимых в рамках профессионально-ориентированной работы.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, профессиональный отбор, профессиональное самоопределение, кандидат по замещаемой должности, профессия, профессиональный выбор

Укрепление государственности в РФ в современных реалиях напрямую связано с деятельностью правоохранительных органов в сфере охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, а также уровнем обеспечения подразделений, деятельность которых осуществляется по указанным направлениям не только в целях раскрытия, расследования и предупреждения преступлений и административных правонарушений, но и в целях профилактической работы с населением. Это зависит не только от присутствия сотрудника полиции, как представителя власти, в форменном обмундировании в общественном месте. Во многом это связано с профессиональной компетенцией сотрудника органов внутренних дел.

Решением вышеуказанных задач в рамках осуществления охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности ключевую позицию занимает профессиональная подготовка сотрудника полиции, которая должна отвечать интересам современного общества и его потребностям.

Показателем эффективности деятельности любого сотрудника органов внутренних дел является его уровень профессиональной подготовленности, приспособленность к сложным реалиям и условиям службы, возможность адекватно оценивать сложившуюся ситуацию, решительность в действиях, опыт общения с людьми, не связанный со службой в полиции, а также накопленный за время несения службы практический опыт, соответствие сотрудника занимаемой должности по индивидуально-психологическим и физиологическим данным. Не мало важным фактором в данном случае будет являться и мотивация сотрудника, влияющая не только на процесс выполнения им служебных обязанностей, но и на конечный результат проделанной им работы.

Самоопределение личности в данном случае главным образом влияет на процесс формирования личностного отношения к профессионально-трудовой деятельности полицейского и выбора возможностей его реализации. Самоопределение и будет в дальнейшем задавать темп карьерного роста, и определять успешность профессиональной деятельности сотрудника в целом.

На определение выбора профессии как сотрудника органов внутренних дел у кандидатов на заме-

щаемые должности в полиции может влиять привлекательность службы в современных условиях, связанная с получением или наличием власти, уровень финансирования (денежного довольствия), наличие социальных гарантий, социальные и профессиональные связи, наличие определенного статуса госслужащего.

Сегодняшняя система профессиональной подготовки как кандидатов, так и действующих сотрудников органов внутренних дел включает в себя совокупность следующих параметров: раннюю профессиональную ориентацию молодого поколения в рамках обучения по школьным программам на службу в полиции, возможность получения специального профессионального обучения впервые принятыми на службу в органы внутренних дел сотрудниками, подготовка специалистов с высшим и средним специальным профессиональным образованием в специализированных учебных заведениях, дополнительное профессиональное образование, послевузовское профессиональное образование, служебно-боевая подготовка непосредственно в органах внутренних дел и самих подразделениях, а также формирующихся в этой сфере профессиональных отношений, служебных процессов и институтов.

Формирование и развитие данной системы профессионально-ориентированной работы с сотрудниками ориентировано на восполнение необходимого перечня и количества специалистов определенного уровня. В данный момент необходимо учитывать требуемые квалификационные характеристики и соответствующий профиль подготовки кадров для решения задач, которые общество и государство ставит перед Министерством внутренних дел Российской Федерации.

В этом случае под характеристикой системы профессиональной ориентации, понимается то, что она состоит из профессионального просвещения данной сферы деятельности и максимально-возможного информирования о круге имеющихся профессий, профессионального воспитания сотрудников и соответствующей выработке у них профессионально важных личностных качеств. Также на фоне профессиональной деятельности рассматривается консультирование кадров в рамках их профессиональной компетенции и законности.

Исходя из вышесказанного можно определить главную задачу специалистов, отвечающих за отбор кандидатов на замещаемые должности – это рассмотрение личных качеств кандидата, его навыков и умений, а также его интеллектуальных способностей, которые потребуются ему для осуществления профессиональной деятельности, и соответственно оказать ему помощь в выборе профиля профессиональной деятельности исходя из его индивидуальных качеств.

При проведении работы по профессиональной ориентации с будущими сотрудниками полиции ее необходимо разделить на четыре основных этапа: психологическая диагностика кандидата на замещаемую должность сотрудника органов внутренних дел, профессиональный отбор, и профессиональные пробы в виде стажировок по этим должностям. По окончании этих трех этапов формируется экспертное заключение о проделанной кандидатом на службу индивидуальной работе и соответствии им замещаемой должности.

Этап психологической диагностики претендента на определенную должность заключается в выявлении индивидуальных способностей и его психологических качеств. Данные показатели сравниваются с перечнем требований, которые предъявляются к сотрудникам конкретной службы, и уже на основании проделанной работы существует возможность подачи рекомендации о пригодности или непригодности кандидата к профессии «Полицейский».

На этапе профессионального отбора происходит принятие кадровых решений на основе изучения и прогностической оценки пригодности кандидатов к дальнейшему овладению профессией «Полицейского», и выполнению профессиональных обязанностей в выбранном направлении деятельности, а также развитию уровня необходимого мастерства. Данный этап проводится при непосредственном использовании кандидатом медицинских, психологических, физиологических и педагогических критериев.

Использование критерия психологической оценки позволяет осуществить психологическую диагностику кандидата, и осуществить построение прогноза его успешности и эффективности в конкретной профессиональной деятельности. Диагностические методики при этом позволяют получить данные о уже сформировавшихся личностных составляющих кандидата, его ориентациях и мотивационной составляющей, которая ключевым образом влияет на профессиональный выбор и личностные характеристики.

Третий этап характеризуется проведение стажировки кандидата по замещаемой должности по месту

его дальнейшей службы по окончании курса обучения. Данная стажировка должна включать в себя индивидуальный план проведения стажировки, согласно которому за кандидатом закрепляется наставник, а контроль производится под руководством непосредственного начальника. Стажировка проводится в период от трех до шести месяцев. По ее окончании, на основании имеющихся результатов, профессорско-преподавательским составом производится оценка слушателя в условиях самостоятельного несения службы, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

Заключительный этап – это формирование экспертного заключения, в основу которого ложится система признаков, указывающая вид профессиональной деятельности в органах внутренних дел, а также включающая в себя перечень различных норм и всевозможных требований, предъявляемых данным видом деятельности.

Вся совокупность видов и средств по организации труда в определенной сфере или профессии, является средством усиления и развития способностей человека, а также средством преодоления им природных ограничений, связанных с выполнением определенного рода деятельности. В связи с этим при выборе профессий могут возникать различные ограничения, которые в обязательном порядке должны учитываться. Однако при рассмотрении подобных ситуаций, необходимо понимать, что могут возникать проблемы, связанные с тем, что сотрудник не может выполнить поставленную задачу в рамках своей профессиональной деятельности. И это вовсе не означает, что он не пригоден к данной службе. Как правило он не пригоден к деятельности в каком-то определенном направлении, но при этом в других сферах деятельности может быть по-настоящему незаменим. Это свойство, определяющее пригодность сотрудника может приписываться лишь конкретной ситуации, для которой характерно наличие двух обязательных компонентов: конкретной личности и конкретной специальности. При оказании необходимой педагогической поддержки сотруднику в его профессиональной деятельности посредством соответствующей консультации или конкретным практическим советом, он может с гарантированным успехом выполнить поставленную перед ним задачу.

Профессионально-ориентированная работа в любом случае должна заключаться в непосредственном сопоставлении психологических качеств сотрудника с качествами, являющимися необходимыми для определенной служебной деятельности. Совокупность этих качеств и ложится в основу процесса определения профессиональной пригодности.

Литература:

1. Авазов К. Х. Сущность, задачи и содержание профориентационной работы в школе [Текст] // Актуальные задачи педагогики: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). – Чита: Издательство Молодой ученый, 2013. – С. 76-79.
2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. [Текст] / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. С. 336.
3. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2012. – 304 с.
4. Малютина, Т.В. Профессиональная идентичность, ее структура и компоненты [Текст] / Т.В. Малютина // Омский научный вестник. – 2014. – № 5. – С. 149-153.



www.esa-conference.ru

5. Маслоу, А. Дальние пределы человеческой психики. – СПб.: Питер, 2017. – 448 с.
6. Организация профориентационной работы в школе: методическое пособие / Е.С.Романова. – М. : Издательский центр «Академия», 2013. – 304 с.
7. Поваренков, Ю.П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности. Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества [Текст] / Ю.П. Поваренков // Сборник научных трудов. – Ярославль : ЯГПУ, 2003. – С. 154-163.
8. Теоретические основы дисциплины «Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся»: Учебное пособие для студентов педагогических и психологических специальностей. – Саратов: Изд-во Наука, 2013. – 51 с.
9. Чвякин, Владимир Алексеевич Филонова, Анна Сергеевна Григорьев, Николай Юрьевич Ч 339 К вопросу о профессиональном самоопределении подростков и старших школьников. Монография – М.: Мир науки, 2019. – [Электронный ресурс]URL: <https://izd-mn.com/PDF/12MNNPM19.pdf> (дата обращения 08.10.2019)
10. Щедровицкий, П.Г. Очерки по философии образования. – М.: Эксперимент, 1993. – 154 с.