

УДК 378

## Профориентация и отбор сотрудников правоохранительных органов

**Е. Н. Мисун**, аспирант\*

*Рассматриваются формы и методы реализации профессиональных намерений и профориентационных качеств курсантов Академии МВД Республики Беларусь в процессе их обучения в вузе, выявляются актуальные проблемы и противоречия практики отбора и подготовки высокопрофессиональных сотрудников правоохранительных органов.*

## Vocational guidance and selection of Law machinery's employees

**E. Misun**, Postgraduate Student

*The forms and methods of checking professional intentions and career-guidance qualities of the cadets of the Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Belarus are analyzed. The problems and contradictions of the practice of choosing and training of the high professional law-enforcement officials are discovered.*

В системе современных профессионально-социальных отношений все большую значимость приобретают те личностные качества сотрудников, их знания и умения, которые в наибольшей мере соответствуют избранной профессии, позволяют обогащать ее новыми идеями, результативными действиями, социально значимым опытом, нравственно-гуманистическим примером. Особо важными и ценными подобными качествами становятся для работников экстремального профиля: врачей, сотрудников МЧС, военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и др. Это обусловлено их особой ролью и спецификой труда. Если говорить о сотрудниках органов внутренних дел, то, как отмечается в Законе «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» (ст. 6), они защищают жизнь, здоровье, честь, достоинство, права, свободы и законные интересы граждан независимо от их гражданства, социального, имущественного и иного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, образования и языка, отношения к религии, политических и иных убеждений [1, с. 4].

Такой широкий диапазон задач и ответственности, возлагающийся на людей, несущих службу в правоохранительных органах, обязывает их не только хорошо владеть профессионально-административными знаниями и умениями, но и формировать, развивать, активно использовать свои гуманистические качества, осваивать человеко-

ведческие технологии, познавать особенности национальных и религиозных культур и т. д.

Реальный образ успешного сотрудника административных органов складывается в течение длительного времени, включает профессиональные и психофизиологические особенности личности как весьма важные и необходимые: злые, бесчеловечные люди вряд ли способны защищать попавших в беду. Вместе с тем ориентации на экстремальные профессии, возникающие часто еще в детстве, таят в себе немало противоречий и проблем: устремленность к романтическим опасным профессиям не всегда совпадает с психофизиологическими возможностями претендентов и требует огромной работы над собой, к чему не все бывают готовы.

Отбор и подготовка сотрудников правоохранительных органов — процесс сложный и длительный. Далеко не каждый может надеть погоны и стать сотрудником милиции, замечает в интервью газете «Беларусь сегодня» начальник главного управления кадров МВД полковник милиции А. А. Курилец. Нужна специальная проверка на предмет отношения человека к какому-либо криминалу, поручительства, характеристики с места работы, со школы, собеседования с опытными работниками отдела кадров, заключение военно-врачебной комиссии о состоянии здоровья претендента и др. С помощью ряда специальных тестов определяется его психологическая устойчивость, делается прогноз профессиональной успешности и соответствия (по личностным, интеллектуальным, морально-волевым качествам)

\* Научный руководитель — доктор исторических наук, профессор П. П. Украинец.

тем требованиям, которые предъявляются с учетом особенностей конкретного вида будущей деятельности. Те, кто стремится стать оперативниками, например, проходят дополнительное нейрофизиологическое обследование. Их проверяют на устойчивость к стрессам, выявляют способности самоконтроля, изучают, как быстро человек переходит из спокойного состояния в активное, определяют уровень реакции и координации (сможет ли метко стрелять по движущейся мишени), оценивают скорость принятия решения в простой ситуации и в усложненных условиях [2, с. 14].

Особую роль в обеспечении правоохранительных органов Республики Беларусь профессионально подготовленными кадрами играют учебные заведения системы Министерства внутренних дел, прежде всего Академия МВД. В последнее время здесь предпринят ряд серьезных организационно-содержательных и исследовательских мер, направленных на качественное совершенствование подготовки кадров различных уровней и профилей. Это касается, прежде всего, создания условий для более полного раскрытия и развития профориентационных качеств и намерений курсантов в процессе их учебы в Академии. Наряду с обеспечением возможности овладения новейшими социально значимыми теоретическими и профессиональными концепциями, особое внимание уделяется практической направленности обучения, активному включению в этот процесс самих обучающихся, овладению ими различными навыками и умениями повседневной работы с людьми. А в этом есть большая потребность. Так, например, при социологическом опросе руководителей подразделений органов внутренних дел, в которых проходят службу выпускники Академии 2007 г., 24,5 % из них отметили недостаточность практической подготовки молодых специалистов. Вместе с тем, 81 % опрошенных руководителей заявили о высоком уровне теоретических знаний выпускников [3, с. 26].

Напрашивается вывод: практические навыки выпускников Академии необходимо поднимать до более высокого уровня, опираясь на современные методики, инновационные обученческие технологии. На это и направлены в последнее время усилия сотрудников учебного заведения. В совершенствовании подготовки специалистов высшей квалификации здесь все больше используются социологические исследования, которые направляются на выявление наиболее актуальных и проблемных вопросов профессионального и нравственного характера, на поиск эффективных путей повышения качества процесса обучения. В этой связи актуализируются такие направления, как

развитие и углубление профессиональных намерений, профессиональной мотивации и ориентации, профессиональной адаптации и самореализации личности курсанта. Полученные исследовательские материалы широко обсуждаются на научно-практических конференциях, лучший опыт внедряется в практику учебного процесса. Так, на базе Академии МВД Республики Беларусь за последние два года проведены международные конференции на темы: «Инновации в юридическом образовании: содержание, технологии, управление» (октябрь 2008 г.) и «Проблемы борьбы с преступностью и подготовки кадров для органов внутренних дел Республики Беларусь» (январь 2009 г.). В выступлениях и опубликованных материалах четко прослеживается возросший интерес к таким практическим вопросам, как качество профессионального отбора, проблемы формирования личностных качеств курсантов, их научного мировоззрения, правовой и нравственной культуры, самореализации и адаптации к правоохранительной деятельности в условиях экстрима и в процессе гуманистических акций по оказанию помощи попавшим в беду гражданам, а также инновационные технологии обучения, формы и методы включения курсантов в обученческие процессы и т. д.

В ведомственные учебные заведения, как и в другие вузы, попадают разные студенты; многие из них все чаще ориентируются на потребительский тип поведения, озабочены удовлетворением личных потребностей при минимальной затрате собственных усилий. В ходе проведенного нами социологического исследования\* выявилось, что материальное благополучие, другие потребности личностного плана характерны и для курсантов Академии МВД. Причем, иерархия ценностных установок на разных курсах меняется не всегда к лучшему. Если материальное благополучие на первом курсе занимало 13,4 %, то на третьем – уже 41,2 %; достоинство и служебный долг на 1 курсе составил 13,5 %, а на 3 – всего 5,9 %. Претерпевают изменения и такие ценностные установки курсантов, как любовь, дружба, здоровье. Настораживают одинаково низкие показатели по тем качествам, которые отражают сущность избранной профессии: профессионализм, ответственность, правопорядок, учеба и образование. В целом ценностные установки курсантов Акаде-

\* Исследование проведено в мае 2009 г. кафедрой философии и идеологической работы Академии МВД Республики Беларусь. Было опрошено 220 курсантов 1-го и 3-го курсов факультетов милиции, следственно-экспертного, уголовно-исполнительного,  $p = 0.05$ .

Таблица 1 – Ранговые оценки ценностных установок курсантов 1-го и 3-го курсов Академии МВД Республики Беларусь (% от числа опрошенных)

	Ценность	Результаты самооценки			
		1 курс	ранг	3 курс	ранг
1	Любовь	73,9 %	1	57,6 %	3
2	Дружба	69,6 %	2	72,9 %	2
3	Здоровье	68,1 %	3	82,3 %	1
4	Справедливость	29,0 %	4	28,2 %	5
5	Достоинство и служебный долг	13,5 %	5	5,9 %	9
6	Материальное благополучие	13,4 %	6	41,2 %	4
7	Учеба и образование	11,6 %	7	18,8 %	6
8	Ответственность	8,7 %	8	9,4 %	8
9	Профессионализм	7,2 %	9	10,6 %	7
10	Правопорядок	4,4 %	10	4,7 %	10

мии МВД в их самооценке выглядят следующим образом (табл. 1).

Видимо, не будет ошибкой предположить, что самооценки на 1-м и 3-м курсах отражают противоречивые явления «погружения» пришедших на учебу новичков в сложные процессы освоения профессии, возможно, даже и некоторое их разочарование. Не так просто ответить на вопрос, почему, например, профессионально-сущностные ориентации в процессе обучения в специальном вузе, куда, как известно, попасть достаточно сложно, с годами не возрастают. Между тем и преподавание соответствующих профильных дисциплин, психологических и педагогических наук, профессиональное и нравственное воспитание курсантов в Академии организованы на достаточно высоком уровне.

Исследования выявили и ряд значимых ориентационных подходов в самооценке курсантов Академии МВД. В структуре мотивации учебной деятельности наибольшее значение, например, играет оценочная деятельность, получение удовлетворения от сделанного самостоятельно, возможность проявить инициативу и творчество, самореализоваться.

Под самореализацией мы понимаем такие качества личности, которые приобретаются и реализуются в учебно-профессиональной деятельности курсанта. Самореализация включает в себя формирование совокупности знаний, умений и навыков, обеспечивающих курсанту возможность профессионально проявлять инициативу в принятии адекватных решений при выполнении поставленных профессиональных задач. Профессиональная самореализация представляется в виде сочетания следующих этапов: а) профессиональное самоопределение (выбор вида и направленности деятельности); б) становление в избранной профес-

сии; в) профессиональный рост и развитие профессиональной компетенции.

Что касается профессий, относящихся к экстремальным, то сбалансированное сочетание вышеперечисленных этапов профессиональной самореализации для них является весьма важным моментом. Экстремальная профессиональная деятельность больше чем работа. Это стиль жизни индивида, готовность в любую минуту, при любых обстоятельствах выполнить свой профессиональный долг, даже рискуя собственной жизнью. Базисными основаниями для экстремальной профессиональной деятельности являются следующие: осознанное принятие на себя ответственности за самоличное решение; организованность; личное мужество; самокритичность; осознание социальной значимости своей деятельности.

Стрессогенный характер труда сотрудников правоохранительных органов предполагает тщательнейший профессионально-психологический отбор, выявление их осознанной готовности, способности и пригодности выполнять такую работу. Профессиональный отбор в системе МВД осуществляется комплектовочными кадровыми аппаратами территориальных органов внутренних дел при совместном участии военно-врачебных комиссий, а также ведомственных учебных учреждений (если речь идет о профессиональном образовании в системе подготовки кадров для органов внутренних дел). Систему профессионального отбора на службу в органы внутренних дел Беларуси можно представить в виде модели, сочетающей в себе соответствующие органы и организации и три вида отбора: кадровый, медицинский и конкурсный (рис. 1).

Каждый из блоков (кадровый, медицинский, конкурсный отборы) характеризуется своей спе-

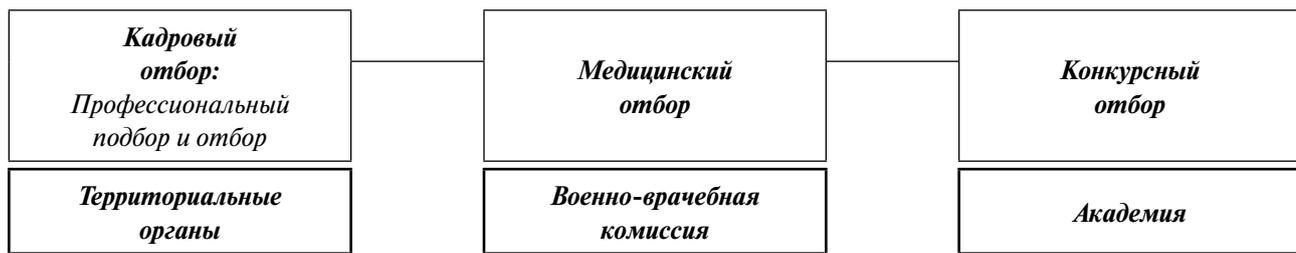


Рис. 1. Модель профотбора в органы внутренних дел Республики Беларусь

цифкой и соответствующими отборочными операциями.

Кадровый отбор включает профессиональный подбор и профессиональный отбор, которые осуществляются комплекующими территориальными органами при участии ведомственных учебных заведений. Под профессиональным подбором понимается система организационных и пропагандистских мероприятий по информированию кандидатов об особенностях службы в органах внутренних дел. Профессиональный подбор по времени предшествует профессиональному отбору и представляет собой систему мероприятий, направленных на выявление и развитие профессиональной ориентации, распространение знаний о данной профессии. В качестве конкретных операций-действий выступают профессиональное просвещение, профессиональное воспитание, профессиональное консультирование.

Профессиональное просвещение — основной формирующий компонент системы профессиональной ориентации. Оно включает в себя процесс ознакомления с сущностью профессии, ее значением для общества, раскрывает социальный престиж профессии, способы и пути обучения, а также знакомит с требованиями, предъявляемыми к личности. Профессиональная консультация призвана помочь учащемуся в выборе дальнейшего профессионального пути с учетом его призвания, способностей и интересов.

Под профессиональным отбором понимаются конкретные отборочные действия (операции), с помощью которых выявляется наличие у претендентов тех профессионально важных качеств, которые в максимальной степени соответствуют научно обоснованным требованиям данной профессии. Завершаются отборочные действия принятием решения о профессиональной пригодности (непригодности) претендентов.

Профподбор, как правило, должен инициироваться работодателями, причем всех уровней: те органы и организации, где предстоит работать отобранному и профессионально подготовленному работникам, должны заботиться о своем кадровом

потенциале. В Академии МВД Республики Беларусь сложилась определенная система профориентационной работы, к которой можно отнести акции в СМИ, создание профильных юридических классов, пропаганда будущей профессии среди учащейся молодежи и т. д. Курсанты Академии МВД постоянно работают в закрепленных за факультетами 56 школах, расположенных не только в Минске, но и в регионах. Формами общения являются беседы на правовые темы, участие в круглых столах по той или иной проблематике, спортивные соревнования, совместные концерты и т. д.

Под профессиональной пригодностью понимаются свойства личности, о которых можно судить по двум критериям: 1) по успешности овладения профессией; 2) по степени удовлетворенности своей деятельностью. Профессиональная пригодность — это соответствие психологических особенностей человека требованиям профессии, которые формируются в процессе деятельности. Любая работа требует от человека определенной скорости, темпа выполнения, умения переключаться с одного типа заданий на другой, концентрации внимания и т. д. В некоторых профессиях эти требования выступают на первый план, создавая трудности для их овладения. Перечень таких профессий невелик, но для их получения и необходимо проходить специальный отбор.

Учитывая это, психолог К. М. Гуревич предложил классифицировать профессии по признаку их абсолютной или относительной профпригодности. Профессии с абсолютной профессиональной пригодностью требуют от человека наличия определенных задатков, профессиональных способностей. Это творческие профессии, а также профессии, связанные с деятельностью в экстремальных ситуациях. Для профессий с относительной профессиональной пригодностью, по мнению К. Гуревича, нет особых показаний, т. е. профессиональная пригодность может быть сформирована у любого человека при условии его высокой мотивации к овладению этими профессиями.

Вряд ли можно согласиться со второй посылкой автора. На наш взгляд, любая профессия требует определенной (хотя бы самой малой) предрасположенности, физиологических качеств, «присоединяющих» человека к «его делу».

Интересным в практике подготовки будущих офицеров органов внутренних дел представляется совместный опыт Академии МВД и юридического факультета Белорусского государственного университета, создавших центры правовой помощи населению, так называемые «юридические клиники». Курсанты, участвующие в работе «юридической клиники», оказывают помощь гражданам по конкретным (индивидуальным) правовым вопросам, осуществляют защиту интересов социально незащищенных групп населения, а также выступают в различных коллективах с лекциями по общеправовым вопросам, что способствует повышению правовой грамотности населения [4, с. 83]. Здесь они могут также научиться более близкому общению с гражданами, овладеть методикой интервьюирования, научиться давать комментарии определенным положениям нормативно-правовых актов, составлять юридические документы, осуществлять правовые исследования и т. д. Это, как показывает практика, не только позволяет углубить понимание профессиональной этики юриста, но и усиливает социальный эффект роли органов внутренних дел, способствует формированию позитивного имиджа органов внутренних дел среди населения.

Вторым основным компонентом системы кадрового отбора на службу в органы внутренних дел Республики Беларусь является медицинский отбор. Он осуществляется военно-врачебной комиссией (ВВК) по двум направлениям: физиологический, направленный на проверку качества организма, и психологический, адресующийся к личности и ее психическим способностям и направленный на выявление лиц, способных или неспособных в дальнейшем осуществлять профессиональные функции.

Заметим, необходимость медицинского отбора давно была понята и применена к профессиям, связанным с военным делом. Хотя Россия до начала XVIII в. не имела регулярной армии, а бояре в период войны набирали ратные ополчения из своих крестьян, но уже тогда был издан первый документ, в котором подчеркивалась важность и необходимость медицинских освидетельствований. С тех пор военно-врачебная и врачебно-трудова экспертиза получили теоретическую и организационную четкость в виде военно-врачебной экспертизы (ВВЭ), опирающейся на сеть военно-врачебных комиссий (ВВК), которые осуществляют не только профессиональный отбор, но и про-

фессиональную консультацию. По результатам медицинского отбора кандидату выдаются соответствующие документы, открывающие (или не открывающие) путь к последующим ступеням профессионального отбора.

Третий компонент системы кадрового отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел – конкурсный отбор. По сложившейся практике окончательное решение о направлении на учебу в Академию МВД Республики Беларусь принимает начальник комплектовочного органа – Управления внутренних дел – на основании решений двух предыдущих отборочных ступеней.

На наш взгляд, здесь явно просматривается нежелательное противоречие, которое следовало бы устранить. При нынешней практике наблюдается ситуация, когда профессорско-преподавательский состав остается в стороне от процесса отбора курсантов, а потом оказывается в роли «создатель» и «ответственных» за многие (хорошие и плохие) качества будущего офицера. Видимо, и на этапе конкурсного отбора необходимо найти формы участия профессорско-преподавательского состава в комплектовании контингента будущих курсантов. Такое участие может реализоваться в виде создания выездных комиссий по месту нахождения УВД, состоящих из специалистов выпускающих (профильных) кафедр, психологов, философов, социологов и представителей комплектовочного органа, которые будут работать на первом этапе отбора абитуриентов. Возможно привлечение к данному виду работы представителей молодежных и общественных организаций, а также ветеранов системы МВД. Такая работа представляется полезной, тем более, что именно на этом этапе встречаются весьма нежелательные факты. Сошлемся на конкретный пример. Так, в ходе вступительной кампании 2008 г. в Академию МВД Республики Беларусь из 1252 личных дел 600 было оформлено на представительниц женского пола, хотя для их обучения было выделено всего 36 мест (10 % от общего количества первокурсников). А по правилам вся работа по подбору кандидатов должна выполняться при активном сотрудничестве местных органов и учебных заведений. Имеют место другие недостатки и проблемы, разрешение которых могло бы способствовать успешной самореализации молодежи в системе учебных заведений и последующей их адаптации в органах внутренних дел, достижению положительных результатов в службе, деловом росте, удовлетворенности молодых специалистов своим социальным статусом и др.

В этом ключе, на наш взгляд, могло бы дать положительный эффект возрождение и активизация

плодотворно действовавшего в советское время института отличников МВД. К сожалению, с начала 90-х гг. этому направлению работы с личным составом в силу объективных причин не уделялось должного внимания. И хотя сегодня пока нет четкой концепции и системы использования этого общественного формирования в целях совершенствования воспитания личного состава служб МВД и курсантов, нам все же представляется, что за ним будущее, что слеты отличников МВД будут успешно работать на укрепление авторитета работников правоохранительных органов в глазах населения. Этому послужат и основные направления дальнейшего совершенствования этой работы, намеченные слетом отличников МВД в 2008 г. Они предусматривают укрепление целенаправленного и систематического взаимодействия сотрудников МВД с молодежью по месту жительства, расширение профессионального просвещения и консультирования по юридическим вопросам гражданской молодежи, местного населения.

Совершенствованию профессионального отбора кадров на службу (учебу) в органы внутренних дел могли бы способствовать: усовершенствованный стандарт социально-психологических, идейно-нравственных и мировоззренческих установок; выработка четких критериев оценки знаний и представлений кандидатов на службу в органы внутренних дел; более полная информация о характере будущей профессии, о целях и задачах правоохранительных органов Республики Бела-

русь, правах и обязанностях их сотрудников. Как важное направление видится также активизация взаимодействия территориальных органов внутренних дел с учреждениями образования Республики Беларусь, необходимость при отборе лиц на учебу и службу в органы внутренних дел учитывать как интересы комплектующих органов, так и интересы ведомственных учебных заведений, а особенно мотивацию и потребности людей, которые выбрали для себя данную профессию.

#### Список цитированных источников

1. Об органах внутренних дел Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-3: текст по сост. на 1 нояб. 2007 г. – Минск: Акад. МВД Респ. Беларусь, 2000. – 28 с.
2. *Кунявская, М.* Тест на честность / М. Кунявская // Беларусь сегодня. – 2009. – 13 мая. – С. 14.
3. *Савенок, А. Л.* Система практической подготовки юристов: инновационные подходы и содержание / А. Л. Савенок, О. З. Рыбаключева // Инновации в юридическом образовании: содержание, технологии, управление: сб. материалов Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 31 окт. 2008 г. / Акад. МВД Респ. Беларусь. – Минск, 2008. – 263 с.
4. *Греченков, А. А.* Традиции и инновации в подготовке курсантов Академии МВД Республики Беларусь / А. А. Греченков, А. Г. Свергун // Инновации в юридическом образовании: содержание, технологии, управление: сб. материалов Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 31 окт. 2008 г. / Акад. МВД Респ. Беларусь. – Минск, 2008. – 263 с.

*Дата поступления в редакцию: 08.03.2010 г.*