

### **Підготовка у ВНЗ МВС України як чинник професійного становлення молодого спеціаліста ОВС**

Обраний Україною курс на становлення правової та демократичної держави передбачає реформування всіх соціальних інститутів. Пильної уваги при цьому потребує реформування кожної галузі інституту ОВС, оскільки саме він має безпосередньо служити захисту прав людини та втілювати задачі правової демократичної держави. Зробити міліцію якісно новою, такою, яка б відповідала вимогам сучасності, можна лише за умови створення міцного кадрового корпусу професіоналів з необхідним набором знань і навичок та новим баченням місця міліції у суспільстві.

Ця задача майже цілком покладається на відомчі вищі навчальні заклади освіти МВС України. Тут здобувають професійну кваліфікацію тисячі і тисячі майбутніх офіцерів, від професіоналізму, майстерності, знань і умінь і, не в останню чергу, міцності закладеного в них морального фундаменту буде залежати громадський порядок у новому столітті. Не буде перебільшенням сказати, що саме відомчі вищі заклади освіти готують не лише практичних працівників, а й майбутніх керівників – від начальника відділення міськрайвідділу до Міністра внутрішніх справ України. Теоретична озброєність, наявність ґрунтовних наукових напрацювань, котрі дозволять крокувати в ногу з часом і навіть випереджати його, також у великій мірі залежать від рівня й ефективності роботи відомчих вищих закладів освіти [1, с.4–5].

Теоретичною розробкою даної проблеми займалися дослідники в різних галузях науки, в першу чергу, кадрового менеджменту в ОВС (О.Бандурка, В.Соболев, В.Медведев, О.Шаповалов, В.Кожевніков, А.Роша, Л.Гранат та ін.

Проте проблема професіоналізму молодого поповнення, на жаль, ще не отримала глибокого наукового вивчення. Тому у цій статті ми спробуємо проаналізувати, наскільки випускники ВНЗ МВС відповідають тій моделі, яка є необхідною для ефективного функціонування міліції. Для цього, в першу чергу, треба розробити ідеальну модель працівника міліції. Ануфрієв М.І., Бандурка О.М., Яриш О.Н. визначають її таким чином: «Модель сучасного працівника органів внутрішніх справ передбачає відповідність його професійних якостей основним кваліфікаційним вимогам до фахівців органів внутрішніх справ» [1, с. 30–31]. Ці вимоги можна розділити на загальні та спеціальні.

Загальні вимоги передбачають, що спеціаліст ОВС повинен професійно володіти усіма фундаментальними та професійно-орієнтованими дисциплінами, особливо у галузі права, творчо оцінювати суспільні та економічні явища, брати участь у реалізації завдань, які стоять перед державою та органами внутрішніх справ, приймати науково обґрунтовані рішення,

поєднувати високий професійний рівень з моральністю і культурою, володіти сучасним мисленням, здібністю до ділового спілкування.

Спеціальні вимоги обумовлені тим, що фахівець органів внутрішніх справ у соціальній діяльності повинен мати такі якості, як прагнення до істини, до торжества справедливості, професійну гордість та етику. Щодо своєї конструктивної діяльності, то йому потрібна добра пам'ять, уява, мислення, загальний та спеціальний інтелект, а у своїй організаційній діяльності – цілеспрямованість, організаційні здібності тощо. Працівник органів внутрішніх справ мусить бути також комунікативним, тобто товариським, емоційно стійким, чуйним, уміти слухати та розмовляти з людиною. Щодо пошукової діяльності фахівець органів внутрішніх справ повинен мати такі якості, як спостережливість, цікавість, обсяг та стійкість уваги, її концентрацію, високу орієнтацію. Якщо об'єднати усі вимоги до спеціаліста ОВС, то отримаємо модель професійно важливих якостей (ПВЯ) особистості працівника ОВС України. Частково ПВЯ мають уроджений характер, але більшою мірою вони мають формуватися під час професійної підготовки, тобто в процесі навчально-виховного процесу у ВНЗ. При цьому ефективність вузівської підготовки може оцінюватися лише за ступенем готовності випускників до практичної професійної діяльності.

Для визначення відповідності професійного рівня молодих працівників зазначеним вимогам звернемося до даних, які були отримані в результаті соціологічного дослідження процесу реалізації Комплексної програми кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ і забезпечення дисципліни і законності на 2001-2005 рр., яке було проведено НДІ соціальної та психологічної роботи в ОВС в 2003 р. Була сформована багатоступенева стратифікаційна пропорційна вибіркова сукупність, до якої увійшли 2400 працівників ОВС (похибка вибірки складала 2,5%). Основними методами емпіричного дослідження були анкетування та фокусовані інтерв'ю з експертами.

Для повноцінного вивчення цієї проблеми необхідно звернути увагу на проблеми, що передують етапу професійної підготовки, тобто навчання у ВНЗ. Дослідження вже на цьому етапі виявило низку проблем. Так, експерти вважають, що, на жаль, сьогодні на службу в міліцію та навчання до вузів системи МВС ідуть не кращі кандидати: «Є два, по суті різних терміна: підбір та відбір. Відбір – коли ми відбираємо найкращих, а підбір – це те, чим ми зараз займаємося – підбираємо всіх підряд. У вузи зараз йдуть, щоб не йти у армію. Відповідно працювати далі у міліції у них бажання не має» «Проблемою є молоді працівники, які приходять з вузів. В інститути треба зразу приймати достойних розумних людей. В результаті 5 років теоретичного навчання та практичної діяльності з них сформується гарні спеціалісти. Але багатьом це не потрібно. Жінки вступають, щоб отримати безкоштовну вищу освіту, а чоловіки, щоб заробляти гроші. Система знаходиться на грані розвалу». «Система відбору на навчання поставлена «з ніг на голову». Ті, хто бажає поступити до вузу і усвідомлює, з чим їм доведеться мати справу в процесі роботи, не можуть цього зробити, бо для них це надто дорого (немає грошей). А ті, кого батьки прилаштовують за гроші

до вузу, по його закінченні не прагнуть працювати в міліції або бажають відразу посідати керівні посади (бажають працювати адвокатами, юрис-консультами та ін.)» (з виступів експертів).

Таким чином, експерти підкреслюють формальний стан професійного відбору. На їх думку, він не може існувати через те, що умови праці в органах внутрішніх справ не приваблюють людей, і кількість та якість бажаючих працювати в міліції є такою, що робить відбір формальним та неефективним.

Отже, ми бачимо, що вже на початковому етапі нове поповнення не завжди відповідає базовим вимогам до працівника міліції. Спробуємо з'ясувати, чи виправляються ці недоліки в процесі навчання у ВНЗ. Аналіз статистичних даних, отриманих в ході оцінки рівня професійної підготовки та розвитку особистісних якостей молодих спеціалістів, які прийшли на службу після закінчення навчальних закладів системи МВС України у 2001 та 2002 рр., дозволив зробити такі висновки.

Оцінюючи рівень загальної підготовленості молодих спеціалістів, нами були виділені 4 категорії в залежності від рівня теоретичної та практичної підготовки. Загальні валідні процентні показники (без урахування «не відповідей») по цих категоріях такі:

– «достатньо кваліфіковані спеціалісти» – 11,4 %.

– «в основному теоретично підготовлені, але практичні навички сформовані слабко» – 50,4 %.

– «практичні навички цілком сформовані, але теоретична підготовка недостатня» – 4,2 %.

– «слабка як теоретична, так і практична підготовка» – 29,3 %.

Вважаємо, що досить низька оцінка готовності до службової діяльності, яку отримали майже третина молодих працівників, може свідчити про певні недоліки в організації навчально-виховного процесу у навчальних закладах МВС України.

Ефективність та якість професійної діяльності багато в чому залежить від особистісних якостей працівника, належний розвиток яких має відбуватися саме під час виховного процесу в стінах ВНЗ. Притаманність деяких з них молодим спеціалістам оцінювалася у вигляді індексу, що змінюється від 0 – «якості немає» до 1 – «притаманна більшою мірою».

Всі якості, що притаманні молодим працівникам, умовно можна поділити на позитивні та негативні. До позитивних відносяться чесність, принциповість, вірність обов'язку, сумлінність, патріотизм, почуття корпоративної єдності, дисциплінованість, працездатність, ретельність, ініціативність, витривалість, комунікабельність, широкий світогляд і культура, здорове честолюбство. Серед негативних якостей виділено лінощі, байдужість, кар'єризм, пристосовництво, егоїзм, боягузливість, черствість, цинізм, нахабство, уседозволеність. Ось яка склалася картина щодо молодого поповнення в УМВС України.

Серед позитивних якостей найбільше поширення має чесність (Ісер=0,67) та працездатність (Ісер=0,66). Найменш притаманними випускникам якостями є патріотизм (Ісер=0,49) та широкий світогляд і культура (Ісер=0,51).

Щодо притаманності молодим працівникам негативних особистісних якостей, то «лідером» тут є кар'єризм (Ісер=0,48), потім йдуть пристосованість (Ісер=0,46) та лінощі (Ісер=0,45). Найменшою мірою у випускників представлені такі якості, як уседозволеність (Ісер=0,27) та цинізм (Ісер=0,28).

Отримані дані дозволяють зробити висновки, що на сьогоднішній день існує багато невирішених питань та проблем, пов'язаних з формуванням молодого спеціаліста в рамках ВНЗ. Тому не можна не звернути увагу на думки експертів щодо можливих шляхів вирішення зазначених проблем: «... доцільно давати випускникам вільний диплом, а нам – право відбору молодих спеціалістів на конкурсній основі: області відбирають найкращих випускників, а вони можуть обирати місце роботи. Вузи не мають тягнути слабких та поганих курсантів, своєчасно їх відсіювати» «... навчальним закладам слід прислуховуватись до думки регіонів і встановлювати квоту для прийняття кандидатів на навчання, які направляються з периферійних органів. Тоді ми зможемо вирішити питання некомплекту на периферії». «Треба скоротити вузи, випускати більше бакалаврів, коли підготовка відбуватиметься рік – півтора, а працівники будуть отримувати більше практичного досвіду» (з виступів експертів). Крім того, експерти вважають, що недоцільно брати на навчання до вузів випускників шкіл, які не служили в Збройних Силах. Вони вважають, що їх низький рівень соціальної та емоційної зрілості негативно впливає не тільки на якість діяльності, але й, як наслідок, принижує авторитет міліції.

Дослідження виявило ще одну гостру проблему, пов'язану з відсутністю дієвої системи підготовки та навчання резерву на керівні посади, яка також може розбудовуватися на базі відомчих вищих навчальних закладів. У першу чергу це стосується підготовки кандидатів на посаду начальника РВВС і його заступників.

Таким чином, на сьогодні склалася ситуація, коли молоде поповнення органів внутрішніх справ часто не повною мірою готове до безпосередньої практичної професійної діяльності. Цю думку неодноразово підтвердили як статистичні дані, так і думки експертів. Результати опитування свідчать про факти, коли молодого спеціаліста, який почав працювати в практичних органах, необхідно вчити заново, формувати у нього навички практичної діяльності. А це витрата дорогоцінного часу як його, так і наставників, керівництва. Тому бачиться за доцільне проведення коригування навчальних програм та виховного процесу ВНЗ МВС України з метою збільшення кількості практичних занять, а також терміну ознайомчої та переддипломної практики. Це сприятиме підвищенню ефективності та результативності підготовки молодих професіоналів-правоохоронців.

**Список літератури:** 1. Ануфрієв М.І., Бандурка О.М., Ярмиш О.Н. Вищий заклад освіти МВС України: Науково-практичний посібник. Х., 1999.

*Надійшла до редколегії 02.04.03*