

РАЗДЕЛ IV

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 159.9+347.97

Кобец А.В.

Национальная академия прокуратуры Украины (г. Киев)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР КАДРОВ В ОРГАНЫ ПРОКУРАТУРЫ

Аннотация. Потребность в значительном улучшении деятельности правоохранительных органов в обеспечении качественного надзора за соблюдением закона стала стимулом для рассмотрения проблемы психологической оценки и профессионального отбора кандидатов на должность в системе прокуратуры. В статье формулируются основные требования, предъявляемые к системе психологической оценки прогнозирования профессиональной пригодности прокурорско-следственных работников, выделяются основные этапы разработки системы психологической оценки на основе профессиографического подхода.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, профессионально-психологический отбор, профессиональная пригодность, профессиональная успешность, прокурорско-следственные работники.

A. Kobets

The National Academy of Public Prosecutor's Office of Ukraine, Kiev

PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL PERSONNEL SELECTION INTO PUBLIC PROSECUTION BODIES

Abstract. The need for considerable improvement of law enforcement body in ensuring proper supervision of adherence of law has become the main stimulus for studying the problem of psychological evaluation and professional selection of candidates for a position in the prosecutor's office. The article presents the main requirements for the system of psychological assessment forecasting professional suitability of prosecutors and investigators. Besides, the author highlights the main stages of the designing the system of psychological assessment based on professional-graphic approach.

Key words: vocational guidance, vocational and psychological selection, professional suitability, professional success, prosecutors and investigators.

© Кобец А.В., 2014.

Актуальность исследования определяется насущной необходимостью подбора квалифицированных кадров в органы прокуратуры, их рациональной расстановкой, способностью работника в оптимально короткие сроки адаптироваться к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей. Важность психологической оценки кадров в органах прокуратуры диктуется спецификой прокурорской деятельности, которая предъявляет повышенные требования к личностным качествам прокурора и является одним из важных звеньев социально-правовых отношений в обществе. Существенную помощь в решении этой проблемы может оказать научно обоснованная система психологического анализа как при профессиональном отборе кандидатов на должность в системе прокуратуры, так и при прогнозировании успешности их деятельности.

При разработке системы психологической оценки кадров прокуратуры использовался положительный опыт, накопленный в правоохранительной системе Украины, с учетом специфических особенностей функционирования и строения органов прокуратуры. Изучением проблемы совершенствования профессионального отбора и профессиональной подготовки будущих работников правоохранительной системы и прокуратуры занимались А.М. Бандурка [1], В.Л. Васильев [2], М.В. Кроза [5], Я.И. Радзивидло [7], В.В. Романов [8], Н.К. Якимчук [9]. Эти авторы исследовали вопросы психологических средств оптимизации отбора, адаптации и аттестации прокурорских кадров, совершенствования организационно-правовых основ работы с

персоналом в органах прокуратуры, личностно-профессионального становления и успешности деятельности работников прокуратуры, психологическое обеспечение кадровой службы в органах прокуратуры.

Ряд исследователей выделяют следующие виды профессионального отбора в органы прокуратуры: социально-правовой, медицинский, психологический и образовательный [3; 5; 8]. Среди этих направлений наименее разработан психологический, поскольку проводится в основном кадровыми прокурорскими работниками, а не квалифицированными специалистами-психологами и, как следствие, сопровождается рядом негативизмов: нарушения правовой дисциплины, увольнения из органов прокуратуры.

Проведенный анализ последних исследований позволяет сформулировать ряд задач:

- исследовать подходы к проведению психологической оценки и профессионального отбора кандидатов на должность прокурорско-следственных работников;
- сформулировать основные требования, предъявляемые к системе психологической оценки профессиональной пригодности прокурорско-следственных работников;
- выделить основные этапы разработки системы психологической оценки на основе профессиографического подхода.

Современный подход к формированию кадрового корпуса органов прокуратуры, комплектование их специалистами, в максимальной степени пригодными к правоохранительной деятельности по своим индивидуально-психологическим, нравственным

качествам, требует проведения научно обоснованного профессионального психологического отбора, оценки и расстановки кандидатов, направляемых в органы прокуратуры, комплектования кадрового резерва при выдвижении на руководящую работу из числа наиболее способных и перспективных прокурорских работников [8].

Как отмечает М.В. Кроз, разработке научно обоснованной системы психологической оценки и отбора кадров в органы прокуратуры должно предшествовать психологическое изучение профессиональной деятельности различных категорий прокурорских работников для определения комплекса требований, выдвигаемых к психологическим особенностям исполнителей. Прежде всего, это жесткая правовая регламентация труда, подчинение его деятельности нормам закона, повышенная ответственность работников за свои решения и действия. Особой характеристикой является обладание властью, обязательный характер полномочий, применение которых требует умения пользоваться властью в пределах норм закона, общественной морали и профессиональной этики [5].

В.В. Романов, М.В. Кроз подчеркивают экстремальный характер работы прокурора, которая связана с большими психическими нагрузками из-за действий в условиях конфликтных ситуаций, большого количества контактов с представителями различных слоев населения, ненормированного рабочего дня, дефицита времени для оперативного решения нестандартных профессиональных задач [8].

Процессуальная самостоятельность и высокий уровень ответственности за свои действия и решения также тре-

буют от личности прокурорского работника интенсивной мобилизации интеллектуальных, эмоционально-волевых и моральных качеств [12].

Согласно статье 2 Общих положений Дисциплинарного устава прокуратуры Украины, «работники прокуратуры должны иметь высокие моральные качества, быть принципиальными и непримиримыми к нарушениям законов, совмещать выполнение своих профессиональных обязанностей по граждански с мужеством, справедливостью и неподкупностью. Они должны лично соблюдать требования закона, проявлять инициативу в работе, повышать ее качество и эффективность, способствовать своей деятельностью утверждению верховенства закона, обеспечению демократии, формированию правосознания граждан, уважения к закону, нормам и правилам общественной жизни» [11].

Анализ особенностей профессиональной деятельности прокурорско-следственных работников позволяет определить профессионально важные свойства личности прокурора, которые играют существенную роль в успешности его деятельности. Так, исследователи А.Н. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская прежде всего к ним отнесли когнитивные процессы: аналитико-синтетические свойства мышления, его теоретичность, логичность, высокая культура речи, лаконичность, хорошая дикция, твердость; устойчивость и концентрация внимания; прочность и большой объем долговременной памяти, прогнозирования; творческое воображение; регуляторные процессы: эмоциональные качества, волевые качества; коммуникативные процессы: соци-

альная активность; экстравертированность; вербальная активность; внушаемость воздействия; выразительность и моторная сдержанность мимики и пантомимики. Авторы отмечают, что в мотивационной сфере прокурора особо значимы такие стимулы, как убеждение в правоте закона о необходимости борьбы с преступностью, профессиональный долг, патриотизм, бескомпромиссность. В сфере профессиональных целей и принятия решений у прокурора доминируют такие задачи, как наказание преступников и защита потерпевших, борьба за справедливость, контроль за соблюдением закона, защита интересов граждан и государства. К особенностям практической деятельности прокурора ученые относят подготовку выступления в суде, работу с документацией, ведение допроса лиц в судебном заседании, дискуссию с адвокатом, изучение выводов экспертов [1].

По мнению И.В. Озерского, оценка результатов собственных действий, а также действий защиты и вынесенного судом приговора дает прокурору определенный объем результативной информации. С учетом этой информации прокурор определяет, достигнута ли его стратегическая цель в конкретном судебном процессе и в связи с этим считает дело успешно завершенным или организует систему следующих действий с целью изменить нежелательный для него результат [13].

На основе анализа основных особенностей профессиональной деятельности прокурорско-следственных работников В.В. Романовым и М.В. Крозом была построена профессиограмма прокурорско-следственной деятельности (описание различных

объективных характеристик деятельности) и составлена психограмма (профессионально значимые свойства) личности прокурорско-следственного работника. Также исследователями произведена операционализация указанных профессионально значимых психических свойств личности работника прокуратуры до уровня эмпирических индикаторов, доступных непосредственному измерению и оценке. Это в свою очередь позволило создать надежную систему оценки и отбора кандидатов на службу в подразделения прокуратуры [8].

А.Ю. Екименко подчеркивает, что окончательно решать вопрос о профпригодности человека к деятельности до того, как он начал работать, очень трудно. До включения в профессиональную деятельность можно говорить лишь о прогнозировании профессиональной пригодности [3].

Вопрос о профессиональной пригодности М.М. Бурбика рассматривает с трех сторон: при подборе и отборе кадров, при выборе профессии, при обучении профессии. Такой подход к рассмотрению профессиональной пригодности имеет очень актуальное значение. Всегда возникает вопрос о соответствии человека данной профессии, на этапах выбора профессии, обучения в высшем учебном заведении, оценке его как профессионала при приеме на работу, при аттестации [10].

На сегодня в органах прокуратуры разработано и внедрено в практику несколько систем психологической оценки кадров: для прогнозирования профессиональной пригодности кандидатов на службу, претендентов на руководящие должности, а также

абитуриентов, поступающих в высшие учебные юридические заведения. Описывая эти подходы, И.В. Озерский считает, что эта система психологической оценки является актуальной, поскольку качество профессиональной подготовки юристов определяет эффективность деятельности по раскрытию, расследованию и предупреждению преступлений. Автор особо отмечает большую и ответственную роль юридического вуза, который должен не только выявлять в ходе отбора задатки, но и развивать их в результате обучения и воспитания в личности будущего прокурора системы качеств, навыков и умений, готовить специалиста к сложным условиям практической деятельности [13].

Именно на это обращает внимание Т.Ф. Погорелова, утверждая, что профессиональная подготовка прокурора должна базироваться на принципах и нормах профессиональной этики, способствующих формированию его морально-этических компетенций [14]. Эту задачу автор предлагает решать путем развития этической компетенции будущего прокурора. Исследователь определяет структуру, содержание и методы формирования профессионально-этической культуры специалиста в условиях магистерской подготовки. Им разработана структура и критерии оценки уровня сформированности этической компетенции работника прокуратуры, позволяющая более эффективно выполнять свой профессиональный долг и способствовать повышению его авторитета среди коллег и населения. Автор утверждает, что готовность человека к профессиональной деятельности в правоприменительной системе, будучи целостным

личностным образованием, включает в себя мотивационные, познавательные, эмоциональные и волевые компоненты. Так, мотивы отражают стремление будущего специалиста стать следователем, адвокатом, нотариусом или прокурором, чтобы успешно выполнять свои должностные обязанности по раскрытию преступлений, всестороннего и полного расследования уголовных дел, осознанию причин преступности и их квалифицированной профилактики. В этой же сфере находится стремление выпускника ВУЗа к достижению профессиональных успехов, необходимость зарекомендовать себя с наилучшей стороны. К познавательным аспектам относится понимание выпускником профессиональных задач, психологических особенностей его труда, представление о профессиональных ситуациях.

Т.Ф. Погорелова считает, что эмоциональной стороной готовности является чувство личной ответственности будущего специалиста за результаты деятельности в сфере борьбы с преступностью, а также уверенность в своих силах, способность преодолевать объективные и субъективные препятствия, возникающие в процессе достижения профессиональных целей. Важны также чувства удовлетворенности результатами труда: социальная справедливость, достижение торжества закона над беззаконием [14].

Волевые компоненты, по мнению В.Л. Васильева, отражают сосредоточенность человека на выполнении профессиональной задачи, на достижении гармонии между требованиями профессии и своей личностью, что предполагает совмещение профессиональной ориентации с профотбором. Оба эти

направления решают одну и ту же проблему, но с разных сторон. Профессиональная ориентация идет «от человека» и отвечает на вопрос «Какая профессия больше всего подходит для данного человека?». Профессиональный же отбор идет «от требований профессии» и его задачей является выбор из ряда кандидатов того, который лучше подходит (в силу своих личных особенностей и свойств) для данной профессии [2].

М.В. Крозом были сформулированы основные требования, предъявляемые к системе психологической оценки профессиональной пригодности прокурорско-следственных работников. Научное обоснование обеспечивает валидность и достоверность полученных результатов, точность прогноза профессиональной успешности конкретных кандидатов, гарантирует надежность системы, защищенность ее от сбоев, случайных и систематических ошибок, высокую селективную способность, позволяющую дифференцировать кандидатов по степени их профессиональной пригодности. Система оценки должна соответствовать конкретным организационным, материальным, финансовым и другим возможностям, условиям и временным ресурсам. С их учетом осуществляется на практике психологическая оценка кадров в органах прокуратуры, разрабатываются мероприятия, необходимые для прогнозирования профессиональной пригодности прокурорских работников, кандидатов на службу по психологическим критериям [5].

По мнению Н.К. Якимчук, система психологической оценки для прогнозирования профессиональной пригодности кандидатов на службу в органы прокуратуры, претендентов

на руководящие должности в органах прокуратуры состоит из функционально взаимосвязанных элементов. Профессиограмма деятельности прокурорско-следственных работников органов прокуратуры включает следующие характеристики: жесткая правовая регламентация профессиональной деятельности и принимаемых решений; властный, обязательный характер профессиональных полномочий; экстремальный характер профессиональной деятельности; творческий, нестандартный характер профессиональной деятельности; разнообразие решаемых задач; процессуальная самостоятельность и высокая персональная ответственность прокурора за свои действия и решения. К структурным компонентам относятся подструктуры профессиональной деятельности: познавательная, коммуникативная, организационно-управленческая и воспитательная. Психограмма профессионально успешных прокуроров, руководителей органов прокуратуры включает такие факторы профессиональной пригодности: высокий уровень социализации личности прокурора, руководителя органов прокуратуры; развитые познавательные способности, высокая эмоционально-волевая устойчивость; развитые коммуникативные способности, выраженные организаторские способности. Комплекс психодиагностических методов и методик, которые позволяют эмпирически диагностировать и оценивать качества работников прокуратуры, отражен в психограмме. Критерии оценки профессиональной успешности прокуроров, руководителей органов основаны на анализе материалов их личных дел и рассматри-

ваются путем обобщения первичных данных психологического изучения кандидатов в интегральную оценку профессиональной пригодности [9].

Весьма ценным в рамках рассмотрения вопроса выработки критериев успешности профессиональной деятельности субъектов правоохранительной деятельности и его психологического мониторинга является исследования А.Н. Желого [4]. Автор отмечает, что психологический мониторинг успешности профессионального становления специалиста (на примере командира подразделения внутренних войск) является средством определения его результативности, а также обеспечения обратной связи процесса профессионализации субъекта. Его осуществление определяется наличием следующих компонентов: 1) обоснованных критериев и показателей успешности профессионального становления; 2) оптимального набора валидных и надежных методов и методик для оценки феноменов, являющихся показателями успешности профессионального становления; 3) способа выявления динамики критериев и показателей успешности профессионального становления специалиста в процессе его труда и их сравнения. В этом контексте проблема профессионально-психологического отбора работника прокуратуры приобретает еще одну не менее важную целевую направленность.

Также нужно отметить, что на современном этапе развития исследований в области психологической оценки прогнозирования профессиональной пригодности прокуроров использование акмеологического подхода, позволяет рассматривать образ деятельности.

В этой связи, как отмечает И.Н. Носс [6], базовым положением акмеодиагностики является интерпретационная представленность субъекта деятельности как проявление динамики преобразования и развития как человека, так и профессии. Это дает возможность выработать психодиагностический инструментарий для оценивания и формирования образа деятельности в виде требований к специалисту. Исследователь приходит к выводу, что профессиональная пригодность как некое соответствие профессионально-психологических качеств человека требованиям профессии не является жестко детерминированной характеристикой, а имеет вероятностный характер и может изменяться (деформироваться) в процессе личностно-профессионального развития. Деформация образа профессии и, как следствие, изменение требований профессиональной деятельности к человеку, а также динамика индивидуально-личностных характеристик персонала в процессе социализации и жизнедеятельности предполагают их целостное совместное изучение и одномоментное оценивание.

Таким образом, проблема соответствия личности и профессии может быть адекватно разрешена, если учитываются как требования личности работника прокуратуры к деятельности, так и профессиональной деятельности к личности прокурора. Реализация данного подхода на практике является важным условием и предпосылкой совершенствования всей системы профессиональной подготовки высококвалифицированных специалистов юридической деятельности и кадрового обеспечения органов прокуратуры.

На основе всего сказанного можем сделать следующие выводы:

1. Необходимость эффективного правового регулирования социальных отношений в государстве, потребность в значительном улучшении деятельности правоохранительных органов в обеспечении качественного надзора за законностью ставят как одну из ведущих задачу полноценного кадрового комплектования структур, осуществляющих эти функции.

2. Профессионально-психологический отбор в органы прокуратуры требует детальной разработки проблем психологического обеспечения эффективности профессиональной деятельности в органах прокуратуры с учетом новых современных условий развития общества и государства.

3. Перспективы дальнейших научных поисков заключаются в раскрытии организационных особенностей психологического обеспечения служебной деятельности работников прокуратуры, определении ее содержания и структуры, а также в разработке соответствующих теоретических и практических методов и средств психологического обеспечения работы юридических органов. Это должно привести к созданию целостной системы отбора и особенно психологической оценки профессиональной деятельности работников прокуратуры и практических рекомендаций к ее оптимизации.

4. Экспериментальные исследования различных аспектов организации психологического обеспечения профессионального отбора прокурорских кадров позволяют обобщать и анализировать современный научно-практический опыт.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Юридическая психология: учебник. – Харьков, 2001. – 640 с.
2. Васильев В.Л. Юридическая психология. – 6-е изд., перераб. и доп. – СПб.: 2009. – 608 с.
3. Екименко А.Ю., Добрянская Р.Г. Психологическое обеспечение кадровой службы в органах прокуратуры // Законность. – 2009. – № 8. – С. 76–84.
4. Желого А.Н. Особенности реализации психологического мониторинга успешности профессионального становления командира подразделения внутренних войск на стадии самостоятельной профессиональной деятельности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». 2013. № 2. – М. – С. 63–70.
5. Кроз М.В. Система психологической оценки прокурорских работников: автореф. дис. ... канд. психолог. наук. – М., 1999. – 24 с.
6. Носс И.Н. Деформация образа профессии в процессе личностно-профессиональной диагностики персонала // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». 2014. № 1. – М. – С. 106–113.
7. Радзивидло Я.И. Личностно-профессиональное становление работников прокуратуры в процессе деятельности: дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2005. – 179 с.
8. Романов В.В., Кроз М.В. Психологическая оценка при профессиональном отборе кадров для прокуратуры (современное состояние и перспективы) // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 94–108.
9. Якимчук Н.К. Проблемы управления в органах прокуратуры Украины: теория и практика: монография. – К., 2001. – 440 с.
10. Бурбика М.М. Работа с персоналом в органах прокуратуры: дис. ... канд. юрид. наук. – Х., 2007. – 195 с.

11. Дисциплінарний статут прокуратури України: Збірник нормативно-правових актів та рекомендацій з питань кадрової роботи в органах прокуратури Вінницької області. – Вінниця, 2009. – С. 181–189.
12. Закон про прокуратуру: Бюлетень законодавства і юридичної практики України, 2009 – № 12. – С. 6–44.
13. Озерський І.В. Професіографічні дослідження особистості прокурора // Законодавство України: недоліки, проблеми систематизації та перспективи розвитку: матеріали Міжнар. наук-практ. конфер. (м. Херсон, 1-2 березня 2013 р.) – Херсон, 2013 – С. 159–161.
14. Погорелова Т.Ф. Проблема розвитку професійних ціннісних орієнтацій у майбутніх прокурорів в умовах магістратури // Педагогічний процес: теорія і практика. – Вип. 1. – К., 2010. – С. 6–103.