

УДК 656.053-057.212

О.В. СТАДНІК

(Харків)

КЕРІВНИЦТВО ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДАІ

Ключові слова: ДАІ, діагностика, життєзабезпечення, психолого-педагогічні тести, особистість.

Постановка проблеми. Психолого-педагогічна діагностика професійно значущих якостей особистості з метою оптимізації процесу відбору кадрів є однією з найбільш актуальних проблем сучасності. Особливо це стосується співробітників служби державної автоінспекції, тому що саме вони забезпечують найважливішу соціальну функцію життєзабезпечення суспільства.

Разом із цим слід зазначити, що в системі служби ДАІ професійний відбір кадрів, який має забезпечити найбільшу ефективність виконання співробітниками професійних завдань, не здобув належного розвитку, відсутня система загально-методичного забезпечення діяльності підрозділів ДАІ, не розроблена правова основа їх діяльності.

Аналіз досліджень і публікацій. Більшість досліджень, що існують сьогодні, розкривають організаційно-правові аспекти становлення і розвитку зазначеної служби (В.Бакеев, Є.Гілеров, О.Зиренов, Є.Козловська та інші).

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є висвітлення деяких аспектів організації професійного відбору майбутнього кадрового складу працівників державтоінспекції.

Виклад основного матеріалу. Компетентність, високий професіоналізм кваліфікованого співробітника ДАІ визначається, передусім, наявністю в нього системи професійних знань, стійких, доведених до автоматизму вмій і навичок, професійно значущих особистісних якостей. Тому науково обґрунтований професійний відбір майбутніх співробітників державтоінспекції має будуватися на визначенні найбільш здібних із претендентів, якості особистості й особливості поведінки яких відповідають вимогам, що висуваються до конкретної посади. Так, працівник ДАІ повинен мати такі психофізіологічні якості: високу функціональну рухливість нервових процесів, швидкі сенсоматорні реакції, значну концентрацію уваги, здібність до швидкої оцінки певної ситуації, емоційно-вольову стійкість тощо.

Суттєвою ознакою професійного відбору майбутніх працівників до роботи в державтоінспекції є визначення найбільшої відповідності між індивідуальними особливостями людини та специфікою, якісною своєрідністю майбутньої професійної діяльності.

Слід зазначити, що певні помилкові кадрові рішення приймаються через відсутність надійних методів вивчення та оцінки особистості, що претендує на посаду співробітника ДАІ. До таких спеціальних методів слід віднести: вивчення документів (особисті справи, анкети, характеристики, атестації); індивідуальну та групову співбесіду; спеціальні психолого-педагогічні тести тощо [3].

При цьому бажано використовувати такі методи щодо оцінки особистості майбутнього працівника ДАІ:

- методи описового характеру (біографія, усні та письмові характеристики); еталонний метод (коли за певними показниками добирають найкращих кандида-

тів і порівнюють з ними інших); матричний (коли порівнюються якості особистості кандидата на певну посаду з якостями, які є необхідними для певної професії);

- методи, в яких використовуються як описовий принцип, так і якісні вимірювання (тестування, експертна оцінка в балах тощо);
- методи, що ґрунтуються на кількісних показниках оцінки особистісних і ділових якостей кандидата (оцінка з ранжуванням від найкращого кандидата до найгіршого; парні порівняння за оцінками у балах; коефіцієнтна оцінка рівня якостей особистості, що визначає як окремі якості, так і їх сукупність).

Системний підхід до організації професійного відбору і наступної роботи з кадрами передбачає використання різноманітних психолого-педагогічних методів, які мають спиратися на загальнонаукові принципи вивчення і формування особистості: принцип єдності особистості і діяльності; принцип динамічності, що віддзеркалює нарощування виховного потенціалу особистості; принцип комплексності, що передбачає всебічне вивчення особистості.

Професійний відбір має проводитися з урахуванням специфіки діяльності співробітника ДАІ, сутність якої, передусім, полягає в контактах з учасниками дорожнього руху, «вуличних» умовах праці, в умовах стресових та експериментальних ситуацій. Це, безумовно, вимагає психологічної стійкості, наявності певних психофізіологічних якостей особистості. Тому з урахуванням специфіки діяльності співробітника ДАІ доцільно використовувати сучасні комп'ютерні психодіагностичні стандартизовані тести, що дозволяють побудувати особистісний профіль професії, завдяки якому оцінюються і порівнюються можливості кандидатів, що претендують на певну посаду.

Найбільш доцільними та ефективними уявляються такі види тестів:

- тест, що сприяє визначенню специфіки комунікативної спрямованості особистості та прогнозує характер майбутньої взаємодії з людьми, що оточують, здібність до контактів, відкритість особистості в залежності від очікування з боку інших людей;
- тест, що дозволяє оцінити і спрогнозувати поведінку особистості в ситуаціях альтернативного вибору; оцінюється стійкість щодо невдач; схильність до ризику й самоконтролю, здібність виявити значні вольові зусилля в ситуаціях невизначеності;
- опитувальник дослідження самооцінки, що діагностує такі якості особистості, як чесність, упевненість у собі, конфліктність, володіння собою;
- опитувальник вольового самоконтролю, вольових якостей особистості; він дозволяє визначити, наскільки людина спроможна володіти собою, керувати своїми діями; емоціями і станом; оцінює ступінь емоційної зрілості, дозволяє прогнозувати поведінку людини при певних обставинах.

Зазначені тестові методики дозволяють цілеспрямовано здійснювати професійний відбір кадрів на ґрунті сучасних досягнень науки. Поряд із цим необхідно враховувати особливості режиму праці, специфіки, умов діяльності кожного з підрозділів служби ДАІ, перелік стресових факторів, які існують у сфері дорожнього руху, що дозволяє використовувати перелічені методики з чіткою професійною спрямованістю на певний вид діяльності.

При цьому слід зазначити, що працівникам відділу кадрів необхідно ретельно вивчати особисті справи кандидатів, проводити з ними індивідуальні бесіди, використовувати науково обґрунтовані критерії оцінки професійних здібностей і методики визначення їх професійної готовності до діяльності в державтоінспекції:

При проведеному співбесіди доцільно керуватися такими психолого-педагогічними факторами професійної готовності до кандидата щодо виконання службових обов'язків:

- ставлення до діяльності в певному підрозділі ДАІ, професійна спрямованість, обґрунтована позитивна мотивація працювати на певній посаді, вольова готовність, наполегливість у реалізації бажання стати співробітником служби державтоінспекції;

- наявність здібностей до служби на конкретній посаді, причому необхідно враховувати не стільки будь-які природні задатки, скільки вміння спрогнозувати професійний потенціал, що виявляється в результаті навчання і виховання. Виходячи з цього, необхідно виявити здібності, ставлення, бажання до певного роду навчання. Важливо також враховувати і те, що діяльність працівника ДАІ часто-густо пов'язана зі стресовими та експериментальними ситуаціями. Тому бажано заздалегідь визначити, хто з кандидатів має здібності приймати рішення в будь-яких умовах професійної діяльності, а хто не здатний до самостійних активних дій. У зв'язку з цим необхідно орієнтуватися, з одного боку, на виявлення наявності природних задатків, тобто психофізіологічних даних, які є необхідними для діяльності в ДАІ, а з іншого – на їх поєднання з визначеними особливостями його поведінки у конкретних ситуаціях;

- обсяг мінімуму знань, умінь і навичок, необхідних для роботи у Державтоінспекції. Важливо виявити стійкий інтерес до праці і бажання кандидата докласти на оволодіння професією максимум зусиль. Бажано добирати кандидатів, що добре знають правила дорожнього руху, інтелектуально розвинені, мають загальне уявлення про специфіку майбутньої професійної діяльності, володіють навичками культури спілкування та етикою поведінки.

Оптимальним є вибір кандидатів, які навчалися в навчальних закладах МВС та мають відповідну професійну підготовку, необхідну для діяльності в ДАІ.

Висновки та перспективи подальших розвідок. Аналіз сучасного етапу професійного відбору кадрів в ДАІ МВС України дозволяє накреслити ефективні шляхи його реалізації в практичній діяльності:

- доцільно встановити певні строки добору кадрів з направленням їх на професійну підготовку або перепідготовку з метою виявлення психофізіологічних даних кандидатів, а також їх професійну дієздатність для діяльності в ДАІ; визначити рівень інтелектуально-мотиваційної готовності і здібностей кандидатів до навчання;

- при професійному відборі бажано використовувати кваліфікаційні характеристики випускників, наявні у всіх навчальних закладах системи МВС, які містять вимоги до спеціалістів за профілем їхньої роботи у конкретних службах органів внутрішніх справ;

- необхідно активно впроваджувати в практичну діяльність наукові методики щодо вивчення особистості кандидатів і проведення з ними індивідуальних бесід;

- орієнтуватися на наявність природних задатків, що є необхідними для діяльності у службі державтоінспекції, на їх поєднання з психологічними особливостями поведінки в конкретних ситуаціях, на стійкий інтерес до професії, володіння знаннями, уміннями і навичками, необхідними для високопрофесійної діяльності у ДАІ МВС України.

Література

1. Зяренов А.А. Правовые, организационные, тактические вопросы совершенствования деятельности дорожно-патрульной службы Госавтоинспекции МВД СССР / А.А. Зяренов – М., 1989.

2. Колодкин Л.М. Методы изучения и оценки персонала органов внутренних дел / Л.М. Колодкин. – М.: МАМВД РФ, 1993. – 53 с.

3. Колодкин Л.М. Предмет, система и методы теории работы с кадрами как самостоятельной научной дисциплины / Л.М. Колодкин. – М.: Изд-во Акад. МВД СССР, 1989. – С. 18-19.

О.В. Стадник
(Харьков)

РУКОВОДСТВО ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА БУДУЩИХ РАБОТНИКОВ ГАИ

В статье поставлена проблема усовершенствования профессионального отбора сотрудников ГАИ, определены недостатки, начертанные эффективные пути реализации данной проблемы в практической работе с кадровым составом.

Ключевые слова: ГАИ, диагностика, жизнеобеспечение, психолого-педагогические тесты, личность.

О.В. Stadnik

MANAGEMENT OF ORGANIZING PROFESSIONAL SELECTION OF FUTURE TRAFFIC CONTROLLERS

The article describes the problem of improvement of professional selection of employees who work in the GAI service. The article points out effective ways of realization of this problem in the sphere of practical work with the staff.

Key words: GAI, diagnostics, life-support, pedagogical tests, personality.

УДК 316.48:316.28:[303.446.2]

І.М. ШУПТА

(Полтава)

МІЖКУЛЬТУРНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО ТА КОМУНІКАЦІЯ ЯК ПРИЧИНА КОНФЛІКТІВ

Ключові слова: міжкультурне співробітництво, конфлікт, потенціал конфлікту, культура, дистанція влади, індивідуалізм чи орієнтація на колектив, маскуліний чи жіночий тип культури, толерантність чи уникання невизначеності.

Постановка проблеми. В останні роки внаслідок міжнародної інтеграції та процесу глобалізації посилено розвивається міжкультурне співробітництво, адже досить багато наших громадян працюють за кордоном. У цьому процесі активною стороною виступають також студенти, які проходять різні види практик за межами України. Тому в організації процесу співробітництва необхідно також враховувати культурні особливості людей і груп, оскільки недооцінка цього фактора може спричинити появу великої кількості конфліктів. Головне завдання сучасних закладів освіти – це виховання громадянина, формування у нього таких особистих якостей, які сприятимуть перетворенню нашого суспільства на життєспроможне, громадянське, демократичне та гуманне. Нині важливо працювати над збагаченням життєвого суспільно-історичного досвіду учнівської та студентської молоді шляхом залучення її до участі у відродженні забутих та створенні нових національних, культурних традицій нашого народу, інших націй і народностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури та дисертаційних досліджень показує, що проблема міжкультурної комунікації та