

УДК 159.9: 163

Приходько Ю.О., начальник медичної служби УЦЗУ

АНАЛІЗ СТАНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПОЖЕЖНИХ-РЯТУВАЛЬНИКІВ МНС УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

У статті проведено аналіз стану психологічного відбору пожежних-рятувальників МНС України, аналіз законодавчої бази, що його регламентує, надано порівняння рекомендованих методик. Використовуючи власний досвід практичної та наукової роботи зроблено висновки стосовно актуальних проблем професійного відбору пожежних-рятувальників на сучасному етапі.

Ключові слова: професійний відбір, ефективність професійної діяльності.

Актуальність проблеми. Давно відомо, що різні види професійної діяльності потребують від людини різних якостей та властивостей, якими не всі володіють однаковою мірою. Якість спеціалістів в першу чергу забезпечується ефективністю професійної орієнтації молоді, професійним відбором, а потім інтенсифікацією підготовки, всією системою навчання та виховання.

Однак вирішення цієї державної справи на сучасному етапі потребує розв'язання ряду протиріч. Так, скорочується загальний приріст трудових ресурсів і значно зросло усвідомлення відповідальності професійного самовизначення юнаків; на фоні ускладнення техніки, збільшення інтенсивності праці зросли вимоги до людини, до її психофізіологічних та особистісних якостей; якісно змінюється і сама молодь – зростає рівень інформованості й особиста само визначеність, самостійність та критичність суджень. Крім того, в останні роки спостерігається тенденція до зниження загального рівня здоров'я юнаків, зростання рівня нервово-психічних розладів.

Очевидно, що якісне покращання роботи в цьому напрямку полягає в забезпеченні якісного вирішення завдань з раціонального використання призовних ресурсів, створенні умов для того, щоб кожний юнак зі вступом до вищого навчального

закладу опинився на тому місці, яке якнайбільше відповідає його індивідуально-психологічним особливостям, оволодівав тією професією, в якій він одержить найбільше особисте задоволення та принесе максимальну користь державі.

Тим більше важливість професійного відбору пожежних-рятувальників МНС України зростає в сучасний період, коли змінюється законодавство, пріоритети у молоді, комплектування підрозділів МНС спеціалістами набуває все більшого професійного рівня.

Враховуючи актуальність визначеної проблеми в нашому дослідженні була поставлена наступна мета: провести порівняльний аналіз теоретичних засад з існуючим на сучасному етапі станом професійного відбору кандидатів на службу та навчання в системі МНС України та визначити основні проблемні питання з метою оптимізації цього процесу в МНС.

Проблемами професійного відбору людство почало перейматись ще за середніх віків. Вперше чітко сформулював значення проблеми профорієнтації в державному масштабі іспанський лікар Хуан Уарте у 1575 р.: «Для того щоб ніхто не помилявся у виборі професії, яка більш за все підходить до обдарування людини, государеві варто було б виділити уповноважених людей великого розуму і знання, що відкрили б у кожній людині обдарування ще в ніжному віці; вони тоді змусили б її обов'язково вивчати ту галузь знання, що їй підходить, її не представляли б цю справу її виборів» [5], але прототипи професійного відбору на керівні посади урядових чиновників, духовенства, у вигляді цілої низки різних випробувань та іспитів, відомі ще з часів Давнього Китаю та Давнього Єгипту.

На Русі перші спроби професійного відбору на визначення придатності до військової служби у формі медичної експертизи припадають на початок XVI ст., коли зростає зацікавленість держави поповнення регулярної армії повноцінними воїнами. Так, в 1537 р. за наказом головним лікарем Феофілом був оглянутий князь Андрій Іванович, який відмовився їхати на службу до Москви з приводу хвороби.

За указом Петра Першого від 20 лютого 1705 р. чітко простежується прагнення при наборі в армію оцінювати не тільки фізичні, але і психічні якості рекрутів: «...У полках багато солдатів виявилися хворі, а інші до навчання неперейнятливі... У рекрути повинні здаватися ... люди добрі, людяні, не старі, не знівечені й не дурні...»

Еволюція вивчення соматичного і психічного здоров'я в системі військово-лікарської експертизи з тих часів розвивалася в напрямку зростання інтересу до діагностики психічної діяльності та виявлення здібностей, однак більш інтенсивний розвиток отримала в XIX ст. з розвитком ери повітроплавання в усіх країнах світу.

У перші роки Радянської влади в рамках НЕП почалася розробка методів «психотехнічного відбору», психофізіологічні лабораторії були створені в армії, на залізничному і міському транспорті, на усіх великих промислових підприємствах, однак відповідно до Постанови ЦК ВКП(б) від 4 липня 1936 р. робота з профорієнтації в СРСР на довгі роки була припинена, чим була завдана чимала шкода вітчизняній психологічній науці, збройним силам та народному господарству. І лише з початком ери освоєння космосу починається новий етап бурхливого розвитку, перед науковцями гостро стало питання вивчення проблем та розробки методів професійного відбору, що призвело до поширення до появи низки наукових досліджень [1; 2; 3; 4; 5], в яких була визначена сутність професійного відбору. Так, Корольчук М.С. та Крайнюк В.М. вважають [4], що показаннями для проведення професійного відбору безумовно являються:

- екстремальні умови та складна діяльність;
- високі вимоги професії до людини;
- якщо є небезпека як для самого спеціаліста, так і оточуючих в результаті помилкових дій однієї людини (тобто висока соціальна, економічна та біологічна значимість помилки);
- якщо навчання дороге, складне, повинно проходити в стислі строки умов масових наборів;
- якщо на практиці є учні, що відраховуються за професійною непридатністю або випускаються неповноцінні кадри.

Професійний відбір не потрібен в тому випадку, якщо здібності для визначеної професії можливо легко розвинути в процесі навчання, якщо є можливість появи професійних здібностей в процесі діяльності та якщо можливо застосувати знання, навички та вміння в іншій галузі.

Професійний відбір - це комплекс засобів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями та здібностями до навчання та подальшої діяльності за конкретною спеціальністю. Головні завдання професійного відбору спеціалістів такі:

- визначити здібність кандидатів до виду праці за станом здоров'я;
- виявити ступінь здатності кандидатів до навчання з конкретної спеціальності;
- довгостроковий прогноз ефективності діяльності спеціаліста.

Зрозуміло, що виконати означені завдання та досягти ефективності професійного відбору можливо з вирішенням відповідних завдань психологічного, психофізіологічного, освітнього, медичного, соціального відбору.

Психологічний відбір дозволяє вибрати з групи кандидатів на конкретну посаду тих людей, від яких найбільшою ймовірністю завдяки індивідуально-психологічним якостям можливо чекати успішного виконання даної роботи.

Психофізіологічний відбір спрямований на оцінку у кандидата індивідуальних якостей, зумовлених фізіологічними системами організму, передусім ВНД.

Освітній відбір дозволяє виявити у кандидата рівень знань, навичок та умінь традиційним методом, а також рівень розвитку психічних пізнавальних процесів та інтелекту за допомогою тестів.

Медичний відбір виявляє стан здоров'я кандидата та рівень фізичного розвитку, необхідні для діяльності в складних умовах.

Соціально-психологічний відбір призначений виявити направленість особистості, особливості спілкування та поведінки в колективі.

Методологічною основою професійної придатності служить поняття професійних здібностей та динамічна функціональна структура особистості. Вона поєднує чотири головні та дві „накладені” підструктури:

I підструктура - соціально зумовлені особисті якості, які відображають мотиваційну направленість особистості.

II підструктура - елементи професійної підготовки: досвід, знання, навички, уміння.

III підструктура – індивідуальні особливості психічних пізнавальних процесів (відчуття, сприйняття, уява, увага, пам'ять, мислення, емоції, почуття, воля).

IV підструктура - біологічно зумовлені якості особистості (темперамент, вік, статура).

Характер як „накладена” підструктура складається з найбільш виражених та тісно взаємопов'язаних властивостей. Це особистість в її своєрідності.

Здібності, також професійно значимі в якості „накладеної” під структури, виражають ступінь відповідності особистості в цілому вимогам конкретної професійної діяльності.

З урахуванням уявлення про методологічні основи професійного відбору можна сформулювати принципи, які визначають зміст та послідовність реалізації засобів професійного відбору спеціалістів.

Головний принцип - комплексний характер професійного відбору, який визначається різнобічністю завдань та його мети. Реалізація принципу базується на всебічному вивченню особистості кандидатів, а вирішення про професійну придатність - з урахуванням психічних, психофізіологічних, освітніх, соціальних характеристик та стану здоров'я.

Принцип етапності відбору полягає в послідовності вивчення особистості з виведенням відповідних критеріїв на етапах психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного відбору, а також узагальнюючого висновку (результату).

Принцип динамічного (пролонгованого) відбору передбачає раціональну послідовність та повторність обстежень кандидата, а також оцінки здібностей людини до конкретної роботи з позицій розвитку та змін в процесі виховання, навчання, тренування, роботи за спеціальністю. Крім того, такі обстеження мають важливе значення для корекції та психолого-педагогічного супроводження спеціаліста в період навчання.

Принцип диференціювання та групування передбачає визначення заходів професійного відбору, необхідних для конкретної спеціальності або групи спеціальностей. Диференційний прогноз передбачає розробку засобів відбору не на одну, а на групи спеціальностей, які об'єднуються за критеріями спільності основних елементів структури діяльності та професійно важливих якостей особистості.

Критерії професійної придатності можуть змінюватись під впливом різних факторів (соціальних: престиж та значимість професії; економічних: затрати, ціна помилкових дій; технічних: модернізація, введення нових взірців техніки і зброї та ін.).

У відповідності до принципу зміни критеріїв передбачається їх корекція після аналізу даних щодо ефективності навчання та роботи з конкретної спеціальності. Особливо це стосується спеціалістів різних підрозділів МНС діяльність яких пов'язана з особливими умовами праці.

До реформування структури МНС України (2003 рік) кандидатам на службу в підрозділи Державної пожежної охорони професійний відбір проводився як працівникам органів внутрішніх справ і регламентувався статтею 19 Закону України „Про охорону праці”, Положенням про медичний огляд працівників певних категорій (наказ МОЗ України від 31.03.94 №45, зі змінами, унесеними згідно з наказом МОЗ №139 від 07.06.99), Переліком робіт, де є потреба в професійному доборі (наказ МОЗ України та Державного Комітету України про нагляд за охороною праці №263/121 від 25.01.95) та низкою наказів, розпоряджень, інструкцій МВС України щодо організації і проведення професійного відбору.

Зрозуміло, що професійний відбір крім визначення індивідуальних психофізіологічних особливостей кандидата, був орієнтований на визначення придатності кандидата до служби в ОВС, а не конкретно в підрозділах ДПО. Професійний відбір рятувальників підрозділів ЦО МОУ, а згодом МНС до 2003 року зовсім не проводився, крім кандидатів на службу льотного складу.

З 2003 року в реформованому МНС професійний відбір проводиться відповідно до „Інструкції з організації та порядку здійснення професійно-психологічного відбору на службу до ГУ(У)МНС України в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі, УкрНДІПБ, Вінницького училища, навчання до вищих навчальних закладах та професійної орієнтації населення” в якій визначено, що професійно-психологічний відбір здійснюється з метою забезпечення якісного комплектування підрозділів, профілактики передчасної втрати здоров’я під впливом різноманітних факторів професійної шкідливості психологічно-деформуючого характеру та виявлення девіантної поведінки у працівників, курсантів і слухачів. Професійно-психологічний відбір громадян здійснюється відповідно до Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі, який затверджується у встановленому порядку Кабінетом Міністрів України.

Наказом МНС України № 104 від 10.04.03 затверджена „Інструкція про професійно-психологічний відбір кандидатів на навчання до вищих пожежно-технічних навчальних закладів МНС України на 2003 рік” в якій визначено порядок та етапи психологічного обстеження, надається перелік методик, які використовуються для відбору: діагностика рівня інтелекту, оцінювання рівня нервово-психічної стійкості, психодіагностика особистісних якостей кандидата. Визначення підсумкового рівня психологічної готовності до навчання пропонується по групам:

- група А – висока готовність до навчання;
- група Б – проміжна готовність до навчання;
- група В – знижена готовність до навчання;
- група Г – низька готовність до навчання.

З 14.01.2004 вступив в дію наказ МНС України № 14 (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 14 квітня 2004 р. за № 479/9078) „Про удосконалення порядку вивчення та відбору кандидатів на службу на посади рядового і начальницького складу МНС України” (із змінами, внесеними згідно з Наказом МНС № 180 (z0536-04) від 23.04.2004) в якому регламентується, що вивчення кандидатів для прийняття на службу на посади рядового і начальницького складу здійснюється в три етапи:

- професійно-психологічний відбір;
- соціально-правовий відбір (попереднє вивчення та вивчення за обліками МВС України);
- медичний відбір (проводиться за соматичними, психіатричними, психофізіологічними показниками).

Визначення професійно важливих психологічних якостей особистості та їх відповідності вимогам професійної діяльності (спеціальності) здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення. Водночас з медичним оглядом для визначення психофізіологічних показників професійного добору, за допомогою яких оцінюються особисті якості, проводиться психофізіологічне обстеження кандидата в Інституті судової загальної соціальної психіатрії та наркології і його філіях, а в регіонах, де відсутні філії зазначеного інституту, - у центрах психіатричної допомоги та професійного психофізіологічного відбору при відділах охорони здоров'я УМВС України в областях та м. Севастополі. Цей висновок щодо доцільності проходження служби кандидата на передбачуваній посаді носить рекомендаційний характер.

В 2006 році з метою оптимізації вивчення індивідуальних психофізіологічних особливостей вступає в дію наказ МОЗ України № 464 від 11.07.06 „Про затвердження Методичних вказівок “Проведення психофізіологічного професійного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи” в основу якого також закладено вимоги наказу МОЗ України

і Держнаглядохоронпраці від 23.09.1994 №263/121 “Про затвердження переліку робіт, де є потреба у професійному доборі”, зареєстрованого Міністром України 25.01.1995 за № 18/554, а також наказу МНС України «Про затвердження Умов прийому та порядку відбору до вищих навчальних закладів МНС України» від 08.03.2006 № 126, зареєстрованого в Міністерстві України 29.03.2006 за №342/1221 Б.

Методичні вказівки регламентують проведення професійного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МНС та призначені для медичних комісій, медсанчастин МНС, лікарів, фізіологів і психологів, що працюють у санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних закладах і установах МОЗ та МНС України, науково-дослідних інститутах і здійснюють у встановленому порядку психофізіологічний професійний відбір.

Психофізіологічна професійна придатність - це цілісний комплекс фізіологічних, індивідуально-типологічних і психологічних особливостей особистості, що є умовою ефективного та надійного опанування учбового плану, оволодіння професією, засвоєння та виконання професійних обов’язків. Вона виявляється шляхом психофізіологічних обстежень при вступі у ВНЗ і дозволяє визначити, наскільки індивід за своїми фізіологічними та психічними властивостями тривкий до стресу, орієнтується у складній ситуації, швидко і міцно засвоює нову інформацію, особливо в напружених і екстремальних умовах праці.

Робота людини у надзвичайних ситуаціях пов’язана з мобілізацією її функціональних резервів, певним рівнем розвитку психофізіологічних властивостей і психоемоційної стійкості, що дозволяють надійно та ефективно здійснювати професійну діяльність в екстремальних і аварійних ситуаціях при забезпеченні особистої та колективної безпеки. Переважно операторський і керівний характер праці фахівців МНС з вищою спеціальною освітою, специфічні умови роботи у вибухово- та пожежонебезпечному середовищі пред’являють підвищені вимоги до психофізіологічних і вищих психічних функцій, рухливості нервових

процесів, сенсорно-перцептивних якостей, уваги, пам'яті, оперативного мислення, психоемоційної стійкості, високої розумової працездатності.

Проведений аналіз існуючих наказів та інструкцій показав, що вони визначають порядок, механізми, методологічну базу проведення професійного відбору в МНС, але в той же час існують протиріччя. Так, на теперішній час не враховуються при проведенні професійного відбору кваліфікаційні вимоги кандидатів на службу в різні підрозділи МНС, не всі з приведених документів пройшли реєстрацію в Міністерстві Юстиції і тому не мають юридичної сили.

Висновки:

1. Проведений теоретичний аналіз стану розробленості проблем професійного відбору показав, що різні види професійної діяльності потребують від людини різних якостей та властивостей, котрими не всі володіють однаково. Тим більше важливість професійного відбору зростає в період демографічного дисбалансу в Україні, реформи та розвитку МНС України, коли змінюється законодавство, пріоритети у молоді, комплектування підрозділів МНС спеціалістами все більше набуває професійного рівня.

2. Вивчаючи проблеми професійного відбору в системі МНС ми приходимо до висновку, що на сучасному етапі він проводиться без урахування специфіки професійної діяльності працівників різних підрозділів, відсутні наукові розробки по визначенню професійної успішності за кваліфікатором спеціальностей рятувальників, що не дає перспективи визначення якомога доцільного використання на службі особистості.

Найбільш актуальними, на наш погляд, є такі проблеми професійного відбору в системі МНС:

- вироблення єдиної концепції професійної орієнтації та відбору;
- визначення організаційних форм, напрямків, етапів та методик професійного відбору в МНС України, законодавчої бази, що його регламентує;

- аналіз особливостей діяльності спеціалістів в екстремальних умовах з розробкою професіограм усіх спеціальностей МНС;
- розробка і практична перевірка нових інформативних критеріїв прогнозу професійної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ковалевский В.Ф. Военная профессиология, проблемы теории и практики. - М.: Воениздат, 1983. - 375 с.
2. Корольчук Н.С., Пизин В.А. Методическое пособие по профотбору в военное училище. - Киев: КВВМУ, 1989. – 127 с.
3. Корольчук М.С. Актуальні проблеми психофізіології військової діяльності. - К.: МОУ, 1996. – 285 с.
4. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія та практика професійного психологічного відбору. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 674 с.
5. Лебедев В.И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 543 с.

<http://nuczu.edu.ua/>