

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРОКУРОРСЬКИХ КАДРІВ: ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ

Дерев'яно В.В., здобувач

Міжрегіональна академія управління персоналом

У даній науковій праці висвітлені окремі організаційно-правові аспекти системи професійної підготовки прокурорсько-слідчих працівників як елементу кадрового забезпечення в діяльності органів прокуратури України.

Ключові слова: професійна підготовка, професійна адаптація, тренінг, педагогічний процес, прокурорські працівники.

Дерев'яно В.В. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПРОКУРОРСКИХ КАДРОВ: ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ / Межрегиональная академия управления персоналом, Украина

В данной научной работе освещены отдельные организационно-правовые аспекты системы профессиональной подготовки прокурорско-следственных работников как элемента кадрового обеспечения в деятельности органов прокуратуры Украины.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, профессиональная адаптация, тренинг, педагогический процесс, прокурорские работники.

Derevyanko V.V. THE PARTICULARITIES OF THE EMPLOYMENT TRAINING OF THE PROCURACY PERSONNEL: THE ADJUSTMENT PROBLEMS / Interregional Academy of Management of the Personnel, Ukraine

In the present research paper we have brought to light the organizational and legal system of the employment training of the prosecutor's and investigative personnel as the element of the human resourcing in the activity of the procuracy bodies of Ukraine.

Key words: employment training, professional adjustment, training, pedagogical process, prosecutor's personnel.

Метою цієї наукової праці є дослідження проблем фахової підготовки прокурорських кадрів до умов професійної діяльності та оптимізація їх адаптації до виконання поставлених перед ними завдань за різних психологічно та фізично складних службових ситуацій.

Окремим організаційно-правовим аспектам проблеми професійної підготовки та адаптації прокурорських кадрів присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема, І.Ф. Аршавої, М.М. Бурбики, Л.М. Давиденка, М.В. Косюти, М.В. Кроза, О.В. Кобеця, М.І. Мичка, І.В. Озерського, Я.Й. Радзивидла, Г.П. Середи, В.В. Сухоноса, М.К. Якимчука та ін., проте на сьогодні не можна впевнено говорити про ґрунтовне теоретико-прикладне дослідження питань удосконалення професійної підготовки працівників органів прокуратури.

Сьогодні цілком очевидним стає те, що професійно-психологічна підготовка прокурорських працівників – не просто бажаний додаток до їх професійної майстерності, але й її обов'язкова складова кадрового забезпечення органів прокуратури. У цьому разі варто звернутись до існуючих у теорії юридичної науки підходів до визначень понять професійно-психологічної підготовки.

Так, М.І. Єнікеев визначає, професійно-психологічну підготовку юристів – як сучасний вид професійної, прикладної, спеціально організованої підготовки юристів, працівників правоохоронних органів. Її мета, пише вчений, – підготувати останніх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності, сформувані у них професійно-психологічну підготовленість і тим самим забезпечити успішне вирішення службових завдань, що стоять перед ними [1, 256]. О.М. Корнев розглядає професійно-психологічну підготовку як комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на формування та розвиток психологічних якостей та станів працівника правоохоронних органів [2, 9]. Щодо умов прокурорської діяльності, то тут слід навести визначення професійно-психологічної підготовки І.В. Озерського, під якою розуміється комплекс взаємопов'язаних заходів, які спрямовані на формування та розвиток у прокурорсько-слідчих працівників психологічних якостей та станів, які відповідають вимогам оперативно-службової діяльності та забезпечують її ефективну реалізацію [3, 26].

Щодо принципів системи професійної підготовки персоналу органів прокуратури, то вона повинна базуватися на таких принципах: безперервності професійної підготовки, тобто навчання під час усієї професійної діяльності; обов'язковості професійної підготовки, тобто передбачення підвищення професійних знань, умінь та навичок одним з обов'язків персоналу органів прокуратури; наукової обґрунтованості потреби органів прокуратури в працівниках тієї чи іншої кваліфікації, тобто проведення попередньої наукової експертизи плінності кадрів за

певними категоріями посад, визначення навантаження та штатної чисельності за окремими напрямками (функціями) органів прокуратури, аналіз потреб практики у фахівцях певних освітньо-кваліфікаційних рівнів; комплексності та системності професійної підготовки, тобто під час її організації повинні використовуватися оптимальні види, форми та методи професійного навчання; диференціації підготовки залежно від наявних знань, умінь і навичок, тобто формування груп для навчання в системі професійної підготовки залежно від наявності базових знань; правового і соціального захисту прокурорсько-слідчих працівників під час професійної підготовки, тобто поширення на них усіх гарантій, забезпечення необхідними фінансовими та матеріальними ресурсами.

На особливу увагу заслуговує організація і проведення з прокурорськими працівниками різних видів соціально-психологічного тренінгу (СПТ) як складової професійної підготовки з метою психокорекції кожної особистості та її поведінки. В основу тренінгу прокурорських працівників – прокурорів був покладений досвід успішних програм по модифікації поведінки й психологічного впливу на мотиваційну сферу особистості. Мотиваційна сфера працівника посідає одне з головних місць серед виділених чинників, оскільки на це вказали 62,74% керівників прокуратури в проведеному І.В. Озерським опитуванні [3, 138]. У сучасних умовах нерідко відбувається переорієнтування фахової спрямованості прокурорсько-слідчих працівників, багато хто з працівників навіть висловлює готовність залишити службу. У 2007 та 2008 рр. з органів прокуратури звільнялося щорічно близько 70 осіб зі стажем роботи до 3 років, які прийшли з базових вузів, та ще 20-25 – з інших навчальних закладів. Усього близько 100 [4, 11].

Для проведення професійної підготовки атестованих працівників органів прокуратури, доцільно використовувати тренінг “комунікація – стрес – безпека”, оскільки він дає змогу формувати або розвивати ті особистісні психологічні якості та навички, які є важливими для всіх прокурорських працівників, незалежно від їх професійного спрямування та перебування в тих чи інших підрозділах. Це й навички ефективного використання комунікативних можливостей, профілактики та подолання стресогенних факторів, безпеки в професійній діяльності; також у програму тренінгів необхідно включити ті, що сприяють розвитку навичок ефективного спілкування з громадянами та підвищують імідж органів прокуратури.

За результатами дослідження з’ясовано, що перспективними напрямками подальших досліджень даної проблематики можуть бути: по-перше, створення психологічних технологій роботи, що дозволяють зробити такі послідовні кроки: усвідомлення своїх можливостей й обмежень, обумовлених рівнем мотивації влади – на шляху до змін і розвитку свого потенціалу; по-друге, урахування в дослідженнях мотивації влади специфіки особистості й професійної діяльності прокурорів-керівників, розробка цільових тренінгових програм індивідуально-професійного зростання прокурорських працівників з урахуванням не тільки їхніх індивідуально-психологічних особливостей, а й специфіки виконання покладених на них завдань.

Узагальнюючи досвід тренінгової діяльності та актуальність її впровадження в діяльність правоохоронних органів, можна стверджувати, що впровадження тренінгу в професійну підготовку прокурорських працівників, сприятиме розвитку особистісних якостей та навичок, що в свою чергу, надасть змогу підвищити рівень ефективності виконання останніми професійних завдань та підвищити престиж серед населення. Адже, перевагою тренінгу, порівняно з традиційними методами професійної підготовки є наявність колективної зони найближчого розвитку, у якій за рахунок спільної інтелектуальної та практичної діяльності забезпечується не тільки репродуктивне засвоєння та відтворення готових стандартів професійних дій, а й вироблення, привласнення, усвідомлення професійних дій – завдяки участі в дискусіях, рольових іграх, отриманню систематичного зворотного зв’язку, групової рефлексії [5, 27].

На завершення означеного, варто сформулювати основні завдання професійного навчання прокурорських працівників, а саме: навчання працівників вмілому виконанню службових обов’язків; забезпечення постійної готовності до виконання повсякденних службових завдань; формування у працівників високих моральних якостей, почуття особистої відповідальності за виконання посадових обов’язків; удосконалення навичок керівного складу у навчанні підлеглих щодо впровадження в практику службової діяльності досягнень науки і техніки, передових форм та методів роботи, основ наукової організації праці й управління.

Зазначене, змушує вищі навчальні заклади України, які готують майбутніх прокурорсько-слідчих працівників все більше уваги приділяти факторам формування в майбутніх працівників мотивації до роботи в органах прокуратури, надавати спеціальні знання, які сприяють їх успішній адаптації при вступі на посаду та закріпленню в професійних колективах [6, 588]. Так, на думку М.М. Бурбики, “без професійної адаптації неможливе забезпечення професійної надійності персоналу органів прокуратури, яка полягає в здатності працівників впевнено, успішно та ефективно, з дотриманням вимог чинного законодавства та службової дисципліни виконувати свої функціональні обов’язки як за звичних умов професійної діяльності, так і в екстремальних ситуаціях” [7, 115].

Як слушно пише О.В. Іванова – “адаптація є комплексним явищем, яке вивчається різноманітними галузями наукових знань. Процес адаптації людини до життєдіяльності - складне полікритеріальне явище, спрямоване на забезпечення формування комплексу психічних реакцій, що визначають адекватну поведінку та ефективну взаємодію особи із навколишнім середовищем” [8, 11]. Сутність механізму адаптації полягає в соціально спрямованій активності людини по засвоєнню рольових, нормативних вимог, цінностей, умов середовища; оволодінню сталими формами предметної професійної діяльності; досягненню певного входження в окремі форми організаційної взаємодії; узгодженню соціальних інтересів, колективних, групових і особистісних цілей [9, 7].

Під адаптацією державного службовця до професійної діяльності, Н.К. Рашитова розуміє перманентний процес взаємного пристосування, корекції інтересів, сподівань та вимог службовця і умов професійної діяльності на державній службі, внаслідок чого відбувається розвиток та збагачення як державного службовця, так і державної служби в цілому [10, 9]. Це визначення нами також враховано при висвітленні питання адаптації працівників органів прокуратури, діяльність котрих, почасти ототожнюється з державною службою.

М.М. Бурбика в адаптації вбачає “комплексну систему заходів, що покликана сприяти процесу пристосування особи до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності, успішному професійному становленню працівника” [7, 115]. З набуттям стажу та досвіду роботи”, пише Г.О. Литвинова, “відбувається адаптація до умов служби, підвищується поріг чутливості до стресогенних факторів, велика кількість ситуацій, які для молодих є стресом, для досвідчених працівників – звичні ситуації професійного життя. Таким чином, профілактична робота повинна бути спрямована на процес прискорення адаптації молодих працівників до умов служби, на формування навичок саморегуляції емоційних станів під час виконання службових обов’язків” [11, 23].

І.В. Озерський розглядає професійну адаптацію прокурорсько-слідчих працівників як складний, динамічний, багаторівневий і багатогранний процес перебудови спонукально-мотиваційної сфери прокурорських працівників, комплексу наявних навичок, умінь, знань і звичок, розширення та поглиблення орієнтаційних організаційно-правових засад фахової діяльності відповідно до нових завдань, цілей, перспектив та умов їх реалізації при виконанні професійних завдань та взаємодії з контактним середовищем. Контактним середовищем у цьому разі виступають як офіційні, так і неофіційні об’єкти, що становлять для прокурорських працівників професійний інтерес. Офіційними об’єктами є представники інших правоохоронних органів та посадові особи органів державної влади, а неофіційними нами визначені фізичні та юридичні особи, що скоїли чи підозрюються у вчиненні різного виду правопорушень [3, 122].

У представленому визначенні однаково гармонізують розглянуті вище дефініції соціальної адаптації: це і процес пристосування індивіда до постійно змінюваного середовища за допомогою різних соціальних засобів, і процес взаємодії особи з конкретним колективом і контактним середовищем. Отже, розглянуті наукові підходи до розуміння явища соціальної адаптації є обґрунтованими і мають право на існування. Оптимальним є те, що при розробці визначення явища професійної адаптації прокурорсько-слідчих працівників вищезначені концепції доречно комплексно поєднати.

В опитуванні, проведеному І.В. Озерським, прокурорами, були означені умови службової діяльності, котрі викликають труднощі в адаптації молодих працівників. Ними виявились: необхідність знати велику кількість нормативних документів (75,7%); необхідність суворого додержання законності (55,3%); уміння налагоджувати стосунки з громадянами (17,5%);

необхідність швидко оцінювати оперативну обстановку та приймати рішення (21,3%); владні повноваження працівників прокуратури (59,3%); суворостатутна дисципліна (93,5%); монотонність і рутинність служби в органах прокуратури (16,3%); необхідність виявляти самостійність та ініціативу (73,8%); складний режим роботи (95,2%); необхідність удосконалити фахову майстерність (9,1%); уміння налагоджувати стосунки з керівництвом, колегами по роботі (91,3%); постійний контроль з боку керівництва (94,7%); ставлення рідних і знайомих до служби в органах прокуратури (96,8%). За наслідками анкетування виявилось, що випускникові для повної адаптації до службової діяльності потрібно від шести місяців до одного року (вказали – 98,9% опитаних) [3, 134].

Встановлено, що адаптації молодих працівників перешкоджають також умови службової діяльності, а саме: необхідність знати велику кількість нормативних документів (91,3%); необхідність суворо додержувати законності (57,2%); уміння налагоджувати спілкування з громадянами (18,4%); необхідність швидко оцінювати оперативну обстановку та приймати відповідні рішення (23,4%); владні повноваження, які використовує працівник (61,0%); суворостатутна дисципліна (91,4%); монотонність, рутинність службової діяльності, відсутність “романтики” (18,8%); беззаперечне виконання наказів керівництва (65,8%); необхідність виявляти самостійність та ініціативу (75,3%); складний режим роботи (98,9%); необхідність постійно удосконалювати професійну майстерність (10,1%); уміння налагоджувати стосунки з працівниками (92,8%); постійний контроль з боку керівництва (95,2%); складне чи негативне ставлення громадян, друзів та знайомих до служби в органах прокуратури (97,3%); негативні емоції, пов’язані з виконанням службових обов’язків (99,0%) [3, 135].

Отже, слід реалізовувати відповідні умовам та цілям педагогічного процесу шляхи вдосконалення роботи з випускниками Національної академії прокуратури України: активізація працівників як суб’єктів процесу адаптації, оскільки розвиток відповідного адаптаційного їх потенціалу, перш за все, визначається самостійною роботою прокурорського працівника над собою; системний та комплексний характер роботи з працівниками, який включає організацію психолого-педагогічного впливу на них по всіх напрямках та видах адаптації з метою наближення змісту професійної діяльності до факторів, які позитивно впливають на ефективність професійної адаптації; розробка системи ефективних форм та цільових методів психологічного впливу відповідно до видів та етапів професійної адаптації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Еникеев М.И. Основы общей и юридической психологии: учебник [для вузов] / М.И. Еникеев. – М.: Юристъ, 1996. – 632 с.
2. Корнев О.М. Професійно-психологічна підготовка працівників підрозділів швидкого реагування міліції України: дис. ... канд. психол. наук: спец. 12.00.06 / Корнев Олексій Миколайович. – К., 2001. – 238 с.
3. Озерський І.В. Психологічне забезпечення роботи з кадрами в органах прокуратури: [монографія] / Озерський І.В. – Полтава: Полтав. літератор, 2009. – 760 с.
4. Остапчук В. Щодо проблем добору кадрів для органів прокуратури / В. Остапчук // Вісник прокуратури. – 2009. – № 4. – С. 14–16.
5. Мороз Л.І. Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук: спец. 19.00.06 “Юридична психологія” / Л.І. Мороз. – Київ, 2008. – 37 с.
6. Харута В. Організаційні основи успішної адаптації прокурорсько-слідчих працівників при вступі на посаду як запорука ефективності їх діяльності / В. Харута // Формування правової держави в Україні: проблеми і перспективи: зб. тез доповідей на наук. конфер., (м. Тернопіль, 11 квітня 2008 року). – Тернопіль, 2008. – С. 587–589.
7. Бурбика М.М. Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно-правові питання: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 / Бурбика Михайло Михайлович. – Харків, 2007. – 191 с.
8. Іванова О.В. Соціально-психологічна адаптація курсантів у вищому закладі освіти МВС як етап професійного становлення майбутніх співробітників пенітенціарної системи:

автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 “Юридична психологія” / О.В. Іванова. – Київ, 1999. – 17 с.

9. Шпак Л.Л. Становление рабочего: адаптация и воспитание рабочих кадров / Л.Л. Шпак. – М.: Профиздат., 1987. – С. 19–21.
10. Рашитова Н.К. Адаптація до професійної діяльності на державній службі: соціально-психологічний аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управл: спец. 25.00.03 „Державна служба”/ Н.К. Рашитова. – Дніпропетровськ, 2007. – 24 с.
11. Литвинова Г.О. Особливості функціонування емоційної сфери працівників ППСМ в умовах професійної діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.06 “Юридична психологія” / Г.О. Литвинова. – Харків, 2008. – 23 с.