

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКА МОДЕЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ СБУ ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 1 (40), с. 223–227

Розглядається проблема забезпечення адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України.

Щороку лави органів Служби безпеки України поповнюються тисячами молодих працівників. Тому забезпечення професійної адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності є одним з найважливіших напрямів роботи органів Служби безпеки України.

За результатами проведеного дослідження, 63 % молодих працівників під час до умов службової діяльності відчують проблеми, а 22 % звільняються з органів СБУ на першому році служби. При цьому більше 80 % керівників вважають рівень адаптації молодих працівників незадовільним і тільки 14 % задоволені тим, як вони адаптувалися до умов службової діяльності.

Отже, створення організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності обумовлене необхідністю:

- якісного професійного підбору і відбору кандидатів на службу до СБУ;
- збереження людського потенціалу, підтримки високого рівня професійної готовності та боєздатності працівників;
- якісного виконання оперативно-службових завдань та ефективного функціонування усієї системи СБУ;

• зведення до мінімуму шкоди від впливу на працівників небезпечних для життя і здоров'я психогенних факторів [1; 2; 3].

Така модель є новою формою забезпечення оперативно-службової діяльності в системі СБУ і тому потребує подальшої ґрунтовної розробки наукових основ професійної психології, а також методичних і навчальних посібників, нормативних документів, державних стандартів, оптимальної системи підготовки кадрів для потреб служби.

Спрямовуючими орієнтирами при розробці моделі виступають принципи гуманістичної психології і педагогіки на теорії і практики управління, а також ідеї саморозвитку як важливі методологічні підстави дослідження. Зокрема, це ідеї таких сучасних провідників гуманістичної парадигми психології і педагогіки, як І. Бех, Є. Бондаревська, М. Боришевський, Л. Верещагіна, Н. Волков Н. Добровольська, О. Іванюшкін, М. Кузьмін, О. Пометун, О. Романенко, В. Сластьонін, М. Стельмахович та ін.

Отже, при розробці й упровадженні організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності як засадничі обрані такі принципи: принцип гуманістич-

ної орієнтації професійної освіти, принцип колективізму, принцип толерантності і комунікативної спрямованості, принцип альтруїзму, принцип соціальної адекватності професійної освіти, принцип індивідуалізації навчання і виховання, принцип комплексності, системності, принцип створення виховуючого середовища, принцип просвітництва професійної діяльності, принцип взаємодії, принцип централізму, плановості; добору та розстановки кадрів та ін. [1; 2; 3].

При розробці моделі застосовані як провідні такі підходи, які дали можливість реалізувати гуманістичні ідеї в сучасній освітньо-професійній і управлінській практиці, що спрямована на забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності [1, 2, 3]:

- аксіологічний підхід, який дав змогу аналізувати організацію діяльності Служби безпеки України на основі детермінації ціннісного ставлення особистості до професійної діяльності;

- діяльнісний підхід, що передбачав залучення працівників до здійснення професійної діяльності з метою створення професійно значущих продуктів і формування професійних якостей і здібностей;

- системний підхід, який передбачав необхідність розгляду професійної діяльності як системи, тобто як сукупність взаємопов'язаних і взаємозалежних компонентів (мета і завдання, форми, методи, всі учасники, їх діяльність тощо);

- компетентнісний підхід, що дав можливість розглядати професійно важливі якості як основу успішності у професійній сфері і організувати процес професійної підготовки відповідно до вимог професії;

- акмеологічний підхід, що дав можливість визначити вплив різноманітних чинників на розвиток професіоналізму;

- синергетичний підхід, який допоміг розглядати професійну культуру працівника СБУ як складну, нелінійну відкриту систему, що саморозвивається;

- особистісно-орієнтований підхід, який передбачає послідовне ставлення керівника до працівника як до особистості, відпо-

відального суб'єкта навчально-виховної дії, що припускає: допомогу працівнику в його особистісному розвитку, у виявленні і розкритті його можливостей, у розвитку самосвідомості, у здійсненні особистісно і суспільно значущих справ, у самовизначенні, самореалізації і самоствердженні. Особистісно-орієнтований підхід спирається на властиве кожній людині прагнення "бути особистістю", тобто проявляти активність, відрізнятись від інших людей, впливати на середовище, мати переконання, особисті духовні цінності і сенси, самореалізуватися в соціально значущій діяльності, виконувати певну роль у суспільстві.

У пропонованій моделі значна увага приділяється молодим працівникам, формуванню у них професійно важливих якостей у процесі адаптації до умов службової діяльності. Формування професійно важливих якостей припускає засвоєння працівниками Служби безпеки України системи гуманітарних цінностей, складових гуманітарної культури. Перенесення суспільних уявлень у свідомість окремої людини — так звана інтеріоризація — веде до втілення загальнолюдських цінностей у вищих психічних функціях індивідуальності. Тому найперспективнішою моделлю формування професійно важливих якостей є та, яка містить соціальні (пізнавальний, поведінковий) аспекти й інтегрує їх зі сферами індивідуальності.

Завдяки цьому є можливим виокремити три етапи, які має здолати працівник у своєму професійному становленні.

Перший характеризується таким ступенем сформованості професійно важливих якостей, при якому механізм саморегуляції "зобов'язує" працівника до так званого мінімального самообмеження. На цьому етапі працівник опановує шкалу професійних цінностей, переконуючись у необхідності дотримання професійних вимог.

Для другого етапу характерним є процес усвідомлення професійних норм, принципів, критеріїв та ін., розуміння їх цінності доцільності і необхідності дотримання. На цьому рівні в особистості формується про-

фесійна орієнтація, відбувається своєрідна “переоцінка цінностей”. Поведінка працівника свідчить про ухвалення й прийняття професійних норм і цінностей, про відмову від порушень дисципліни.

Третьому етапу властива наявність переконаності у працівника необхідності дотримання всіх професійних норм, а також стійкої звички у професійно схвалюваній поведінці. Цей етап відповідає наявності в особистості професійної культури, яка складається з переконаності, застосування знань, умінь і навичок у професійній діяльності, під час виконання службових завдань.

Звісно, схарактеризовані вище етапи зовсім не ізольовані один від одного. Вони входять в єдиний, по суті, психолого-педагогічний процес професійного становлення особистості працівника.

Отже, пошук шляхів підвищення ефективності забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності дає підстави зробити висновок про необхідність розробки організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності як чинника, стимулюючого розв’язання проблеми.

Організаційно-управлінська модель забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності окреслює механізм взаємодії компонентів цілісного процесу, що припускає реалізацію стратегії, тактики і техніки забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності і включає сукупність компонентів (цільового, змістового, технологічного, діагностичного), кожен з яких, будучи етапом цілісного процесу забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності, разом з тим, переслідує певну мету і має власне змістовне наповнення.

Зазначена модель враховує такі функції: організаційну, яка передбачає створення позитивного мотиваційного фону (відповідне стимулююче і розвивальне середовище) на всіх етапах професійної діяльності; управлінську (що передбачає скоординовану ро-

боту керівників усіх рівнів, здійснення цілеспрямованого впливу на процес забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності та психологічне супроводження цього процесу формування); підвищення ролі наставництва; корекційну (сприяє процесу професійної адаптації і формуванню професійно важливих якостей у молодих працівників); оцінювально-діагностичну (вивчення успішності адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності за допомогою новоствореного діагностичного інструментарію).

Організаційно-управлінська модель забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності передбачає складові, що становлять невід’ємну частину професійної підготовки працівників, кожен її компонент важливий і не може бути ні виключений, ні замінений іншим. Крім того, при використанні одного компоненту обов’язково передбачається вплив на всі інші. Необхідно зазначити, що в організаційно-управлінській моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності важливо знайти місце кожному компоненту у процесі професійної діяльності, оскільки цілісне функціонування пропонованої моделі є результатом взаємодії усіх її компонентів, що є характерним для універсального закономірного зв’язку.

Модель, що розглядається, розрахована передусім на молодих працівників, які проходять початковий етап професійної адаптації до умов службової діяльності. Для цього етапу професійної адаптації характерні пристосування та звикання працівника до характеру, режиму та умов праці, усвідомлення основних мотивів та головної мети у новій для нього діяльності, здобуття працівником фахових знань, вмінь та навичок, формування необхідних професійних якостей, які потрібні для успішного оволодіння професією.

При цьому процес адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності проходить шлях від з’ясування суті основних професійних понять, від формуван-

ня знань, навичок і умінь до практичної реалізації професійних категорій, формування у працівників здатності самостійно формулювати цілі службової і суспільної діяльності, навчання їх способом розв'язання проблемних ситуацій, методиці аналізу ефективності своєї роботи на основі зіставлення результату роботи з поставленою метою, оволодіння прийомами корекції діяльності і до стимулювання самоосвіти і самовиховання працівників. Що передбачає створення позитивного мотиваційного фону професійної діяльності, яке стимулюватиме духовно-етичну, інтелектуальну та емоційну активність працівників і враховуватиме сучасні соціокультурні реалії, специфіку професійної діяльності.

З позиції особистісно-орієнтованого підходу, що застосований при побудові моделі, усі ланки освітнього процесу мають стимулювати професійне й особистісне зростання суб'єктів навчання і виховання. Працівник виступає тут не просто як фактор, що враховується, а саме як ланка, що здатна ефективно сприймати, переробляти, зберігати інформацію і в результаті на цій основі приходиться до інтелектуальних рішень. Тобто працівник виступає не лише об'єктом, а й суб'єктом навчання і виховання, що характеризує суб'єкт-суб'єктну взаємодію командного складу і працівників у процесі професійної діяльності. На перший план тут висуваються цілісні характеристики особистості, насамперед діяльнісні, в яких знаходять прояв як людські якості, так і важливі професійні компетенції. Власне модель розрахована не на усереднений рівень працівника, а передбачає увагу до кожного з них. Акценти зсуваються у бік саморегулювання та саморозвитку, самоврядування та самоконтролю, розкриття власної активності працівників СБУ. Відтак, зростає гуманістичне звучання самовизначення особистості.

Модель органічно пов'язана з професійною діяльністю, де формуються професійно важливі якості працівника, та задає цільові, змістовні та процесуальні (технологічні) компоненти такого формування. Вона виступає одним з важливих засобів із запобігання можливим збиткам і, головне, сприяє

отриманню нового, корисного, професійного ефекту.

Суб'єктами організаційно-управлінської моделі є:

- керівники підрозділів;
- працівники відділів по роботі з персоналом;
- наставники;
- працівники психологічних служб.

Важливою відмінністю проектованої моделі є те, що її структурні і функціональні компоненти характеризуються рухливістю і динамічністю внаслідок безперервних змін у змісті і характері професійної діяльності.

Таке бачення проблематики професійної діяльності дає підстави розглядати питання забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності з позицій переосмислення традиційного відтворення засобів і методів психолого-управлінського впливу, що дає змогу реалізувати особистісно-орієнтовані технології.

Організаційно-управлінська модель організації діяльності Служби безпеки України була впроваджена у діяльність управління СБУ в Луганській області.

Систематизація і узагальнений аналіз даних експерименту свідчить про ефективність організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності. А саме, відмічається збільшення продуктивності праці на 30 %, скорочення плинності кадрів на 25 %, підвищення успішності адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності на 40 %.

Вірогідність отриманих результатів і висновків забезпечується позитивними результатами впровадження розробленої організаційно-управлінської моделі забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності.



Література

1. Андросюк В. П. Профессиональная адаптация / В. П. Андросюк, Л. Н. Козмиренко, В. С. Медведев. — К.: КНУВС, 1997. — 111 с.

2. Ясько П. В. Професійна адаптація в силових структурах. — К.: Лібра, 2008. — 161 с.

3. Ярош М. В. Служба безпеки України. — К.: Наук. думка, 2009. — 142 с.

Розроблено організаційно-управлінську модель забезпечення адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України, ефективність якої перевірено експериментальним шляхом.

Разработана организационно-управленческая модель адаптации молодых сотрудников к условиям профессиональной деятельности в органах Службы безопасности Украины, эффективность которой проверено экспериментальным путем.

Features and stages of adaptation of young workers are certain to the terms of professional activity in the organs of Services of safety of Ukraine. It is marked that responsibility for organization of adaptation of young workers to the terms of professional activity is laid on guidance of subsections of Services of safety of Ukraine

Надійшла 17 грудня 2013 р.