

СОЦІОЛОГІЯ

УДК: 316.334.22(477)

Г. В. АНДРЕЄВА,

науковий співробітник науково-дослідної лабораторії кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення органів внутрішніх справ навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ,

О. Ю. ЧАПЛА,

науковий співробітник науково-дослідної лабораторії кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення органів внутрішніх справ навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ

НАСТАВНИЦТВО ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ НА МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Визначено потенціал наставництва у формуванні мотиваційного спектру молодих фахівців органів внутрішніх справ. Надано оцінку реальній ролі наставників і запропоновано низку заходів щодо підвищення ефективності їх роботи.

Людина – основа будь-якого колективу, і саме вона забезпечує успішну діяльність трудової організації. Від її успіхів у роботі певною мірою залежить ефективність діяльності всього підрозділу. Тому керівники будь-якої трудової організації зацікавлені у професіоналізмі своїх підлеглих.

На професійний розвиток правоохоронців як працівників державного органу влади впливають різні фактори. До головних об'єктивних факторів належать: потреба у професіоналах та престиж служби, здатність на професійному рівні вирішувати сучасні державно-управлінські завдання, особливості проходження служби в органах внутрішніх справ (далі – ОВС), система управління, практика застосування заохочень, підтримка ініціативи тощо; до головних суб'єктивних факторів – ціннісні орієнтації та мотивація особистості [1, с. 22]. Тобто трудові мотиви і ціннісні орієнтації особистості правоохоронців є фундаментальною основою у визначенні лінії їх трудової поведінки. Керівникам органів і підрозділів слід заохочувати у підлеглих ті мотиви, що визначають їх успішну службову діяльність, і пригнічувати ті, які цьому не сприяють. Разом із тим мотиваційна сфера особистості має досить складну структуру. Мотивація побудована за певною ієрархією як усередині кожного виду діяльності, так і в сукупності видів діяльності. Мотиваційні сфери різних осіб відрізняються одна

від одної за змістом мотивації, її структурою, ієрархією, силою і стійкістю мотивів [2, с. 127]. Тому для забезпечення ефективності діяльності ОВС здійснення постійного успішного мотиваційного впливу на правоохоронців є досить важливим засобом управління, який потребує науково розроблених технологій. Особливого мотиваційного впливу потребують молоді спеціалісти, які починають працювати у практичному підрозділі. Процес адаптації, ставлення до служби і подальше професійне зростання новачків значною мірою визначає робота їх керівника та особистого наставника. Однак, як свідчить практика, в силу різних причин робота наставників у практичних підрозділах має переважно формальний характер. Тому проблема розроблення і впровадження актуальних для сьогодення методів роботи наставників з молодими фахівцями в ОВС є багатогранною і потребує всебічного вивчення.

Проблемам наставництва в ОВС присвячені роботи таких учених як Ю. Р. Йосипів, І. Л. Олійник, К. Л. Федоров, А. В. Чернікова, А. В. Юрченко [3; 4; 5]. Ці науковці розглядають діяльність наставників в ОВС у рамках забезпечення процесу ефективної адаптації молодих фахівців до умов служби в практичному підрозділі. Однак недостатня увага вчених зосереджена на мотиваційному аспекті діяльності наставників. Початок трудового шляху в практичному підрозділі зумовлює в новачків формування

ставлення до служби і до нового колективу, вони, мов губка вбирають методи роботи досвідчених колег. Мотивація молодих фахівців перебуває в нестабільному і вразливому стані. Залежно від характеру впливу, під який вона потрапить, залежатиме подальша трудова поведінка працівників. Для нівелювання дії негативних факторів та здійснення сприятливого мотиваційного впливу на трудову мотивацію молодих фахівців досить важливо забезпечити ефективну роботу наставників.

Мета даної статті – 1) оцінка потенціалу та реальної ролі наставництва у формуванні мотивації до служби у молодих фахівців; 2) визначення заходів щодо підвищення ефективності наставництва у формуванні сприятливої мотивації до служби у молодих фахівців.

Мотивація співробітників, які починають працювати в практичних підрозділах ОВС, значною мірою залежить від їх успішної адаптації в новій організації. Вони отримують великий обсяг самостійної професійної роботи, їм необхідно засвоїти норми та цінності колективу, увійти в складну систему міжособистісних відносин, зайняти своє місце в громадському житті підрозділу та самоствердитися, проявити свої схильності, інтереси й можливості [6, с. 15].

Відповідальність за організацію навчання в ознайомчий період покладається на начальника підрозділу ОВС. З призначенням на посаду за молодими фахівцями закріплюють наставників.

Наставництво в органах внутрішніх справ України є складовою частиною професійної та психологічної підготовки осіб рядового і начальницького складу. Наставництво здійснюється відповідно до нормативно-правових актів МВС України та Положення про наставництво в ОВС. Порядок організації наставництва в правоохоронних органах визначається наказом МВС № 1458 від 25 листопада 2003 р., яким затверджується Положення про наставництво в органах внутрішніх справ України.

Мета наставництва – забезпечення оптимальної адаптації працівника як фахівця до умов служби, цілеспрямоване формування та розвиток професійних та особистих якостей, необхідних для виконання основних завдань, визначених Законом України «Про міліцію» [7].

Власний приклад наставника, його особистісні й ділові якості певною мірою визначають ставлення до служби, термінальні й інструментальні цінності у підшефного. Тобто формується або змінюється ціннісно-мотиваційна сфера особистості новачка. Отже, наставник певною мірою впливає на формування мотивації до служби в молодого працівника.

Мотивація – це відносно стабільна система стимулів і мотивів, які визначають поведінку конкретного працівника. До стимулів відносять ті фактори, що впливають на ставлення особистості до службової діяльності (організація праці, заробітна плата, премії тощо). Мотиви – це такі фактори, що безпосередньо впливають на зміст праці (наприклад задоволення творчим, інноваційним характером праці, відчуття поваги з боку оточуючих, визнання результатів праці, можливість просування по службі тощо) [8, с. 340–341].

Для того щоб підтримувати в молодого працівника налаштування на службу на зразок «на роботу – з радістю, а з роботи – з гордістю», наставнику слід по можливості виявляти його домінуючі потреби, які лежать в основі трудових мотивів, що сприяють ефективній роботі (прагнення до саморозвитку, бажання допомогти людям, готовність розумно ризикувати, гордість за престижну професію тощо) і підтримувати їх задоволення. Також важливо виявляти і нівелювати ті трудові мотиви, які не сприяють успішній мотивації до служби (прагнення до влади й домінування, відчуття вседозволеності, допустимість застосування асоціальних методів роботи тощо).

Досить вагомим фактором, що визначає вибір трудової поведінки молодого фахівця, є організаційна культура, трудова етика і трудова мораль. Працівник може повністю або частково сприймати або не сприймати норми та цінності нового трудового колективу і керуватися своїми, які не суперечать загальноприйнятим. У цьому випадку, знову ж таки, важливе значення має робота наставника, який зобов'язаний «ознайомлювати підшефного з історією та традиціями колективу, де він працює, залучати його до активної участі в громадському житті» [7].

Разом зі службовою діяльністю новачка наставнику слід приділяти увагу побуту підшефного, оскільки фактори побутового характеру (матеріальне становище, житлове питання, сімейний стан, наявність неповнолітніх дітей, ставлення членів сім'ї до професії захисника правопорядку, хобі, особливості проведення вільного часу) також впливають на ставлення до виконання службових завдань молодим правоохоронцем. Наставник зобов'язаний допомогти підшефному долати труднощі та раціонально використовувати вільний час, знати сімейно-побутові умови, за необхідності сприяти їх поліпшенню. Якщо наставник не в змозі вирішити проблеми молодого працівника, йому слід звернутися з відповідною пропозицією до начальника підрозділу.

Для того, щоб виділити специфічні засоби впливу на трудову мотивацію міліціонерів-початківців, необхідно виходити із того, що є цінним для конкретного працівника в конкретний трудовий період, в який спосіб він досягає цього блага, чим він керується при виборі прийнятних шляхів досягнення своїх цілей. Ціннісна структура працівника та мотиви його дій, як зазначалося вище, мають динамічний характер. Тобто цінності варіюють за ступенем важливості. Тому при здійсненні наставником постійного впливу на поведінку підлеглих брати за основу лише одну, важливу для працівника, цінність неефективно. У вчорашнього випускника ВНЗ за 4–5 років навчання уже сформувалась певним чином ціннісна структура особистості та життєві пріоритети. Після того як він переступив поріг практичного підрозділу, виникає потреба їх переоцінки. Це не означає, що орієнтири першочергового значення вчорашнього курсанта втрачають свою цінність. Вони просто переміщуються на дальній план, а їх місце займають ті, потреба досягнення яких викликана набуттям соціального статусу працівника практичного підрозділу та особливостями нового трудового середовища. Особливості постановки цінностей-цілей та вибір оптимальних шляхів їх досягнення певною мірою й визначатиме ефективна робота наставника.

На жаль, як свідчить практика, інститут наставництва не відіграє значної ролі в становленні молодого працівника як професіонала. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій набуває формального характеру. На нашу думку, це викликано такими причинами:

– найчастіше наставники не зацікавлені у виконанні своїх наставницьких функцій у зв'язку з відсутністю стимулювання цієї діяльності;

– завантаженість на своєму робочому місці часто не дозволяє наставнику приділяти належну увагу молодому працівникові;

– навіть у найбільш досвідчених та підготовлених працівників можуть бути відсутні навички виховної роботи [9];

– недостатній контроль за роботою наставників з боку начальника підрозділу чи його заступника з питань роботи з персоналом;

– «однобока» розстановка пріоритетів начальником підрозділу, коли на першому плані розкриття і розслідування злочинів, а робота з молодим поповненням переміщується на дальній план або взагалі виконується формально;

– у зв'язку з плінністю кадрів розмивається професійне ядро міліції, зменшується кількість досвідчених працівників, і наставниками обираються ті правоохоронці, які мають стаж ро-

боти менше 5 років і самі нещодавно були молодими фахівцями;

– неефективно проводиться робота з ветеранами щодо обрання з їх числа наставників для молодих фахівців.

У зв'язку з вищевикладеним виникає необхідність переведення системи наставництва на більш професійну основу. Для цього рекомендуємо провести низку заходів, спрямованих на підвищення ефективності діяльності наставників:

1. Наставники не повинні призначатися за принципом черговості їх слід відбирати з найбільш підготовлених і досвідчених працівників.

2. Одним із можливих шляхів вирішення проблеми формального проведення роботи наставників є поєднання енергійності й запалу «новобранців» зі знаннями та практичним досвідом «старої гвардії». Таке поєднання можливе за допомогою залучення пенсіонерів ОВС.

3. Серед наставників можна було б проводити конкурси на звання «Кращий наставник», розігрувати цінні призи.

4. Формування спеціальних матеріальних фондів у підрозділах дозволило б стимулювати діяльність наставників, зробити її більш престижною.

5. Для підвищення професіоналізму наставників необхідно також створити школу наставників або періодичні курси підвищення кваліфікації, де вони могли б отримати знання з основ психології та педагогіки, що викладаються професорсько-викладацьким складом ВНЗ.

6. Працівники, які входять до ради наставників, повинні скласти ряд кваліфікаційних іспитів, що включали б службову та бойову підготовку, знання нормативних актів, основи виховної та соціально-психологічної роботи.

7. Необхідно розробити книжку-посібник, розробити сценарії навчальних фільмів про роботу наставників із підшефними, розглянути можливі ситуації негативного та позитивного впливу колег на мотивацію підлеглих та способів виходу з них.

8. В арсеналі методів управління наставника мають бути добре відпрацьовані психологічні методи, спрямовані, зокрема, на виявлення домінуючих потреб у підшефного, нівелювання демотивуючих факторів, заохочення прагнення новачків до саморозвитку, служіння людям, самореалізації на службі тощо.

9. Велику увагу наставнику слід приділяти індивідуальним бесідам із підшефними, у ході яких варто поцікавитися дозвіллям, сімейно-побутовими проблемами новачків, виявляти особисті проблеми і по можливості вчасно їх вирішувати.

10. За необхідності наставник повинен вміти запобігати і припиняти негативний вплив колег на підшефних, оскільки деякі колеги можуть надмірно завантажувати новачків, формувати у них негативне або байдуже ставлення до служби, погашати ініціативність (як-от «у нас вискочок не люблять!»), навчати непрофесійним методам роботи («натисни на підозрюваного – і він у всьому зізнається!») тощо.

Формальне проведення наставництва може зумовлювати труднощі в процесі адаптації молодих фахівців. Через постійну зайнятість наставників їх підшефні в багатьох випадках залишаються наодинці зі своїми проблемами. Заклопотані нагальним вирішенням побутових проблем, вони не мають змоги повноцінно виконувати службові обов'язки і переймати досвід роботи у старших товаришів. Якщо молоді фахівці потрапляють під негативний вплив колег, спотворюється весь мотиваційний спектр їх особистості, що призводить до вибору

неправильної лінії трудової поведінки.

Тому для ефективної діяльності ОВС в цілому, запобігання плинності кадрів, зміцнення дисципліни і законності серед особового складу правоохоронних органів, успішного мотиваційного впливу на молодих фахівців керівництву міністерства слід відновити реальну роботу наставників і стимулювати досвідчених практичних працівників до передачі знань і навичок молодому поколінню захисників правопорядку. Ефективна робота наставників у роботі з молодією генерацією правоохоронців сприятиме формуванню і підтриманню в останніх сприятливої мотивації до служби. Для цього слід повноцінно використовувати потенціал наставництва у роботі з молодими фахівцями, на практиці реалізовувати відомі та розробляти і впроваджувати нові ефективні методи залучення й заохочення досвідчених працівників міліції до роботи наставниками.

Список використаної літератури

1. Окіс О. Я. Проблеми професійного розвитку державних службовців / О. Я. Окіс // Вісник Донецького державного університету управління. – 2008. – № 3 (45). – С. 21–26.
2. Загорська С. М. Теорії мотивації: історія виникнення та їх сутність / С. М. Загорська // Проблеми загальної та педагогічної психології / за ред. С. Д. Максименка. – 2009. – Т. 11. – Ч. 4. – С. 119–128.
3. Федоров К. Л. Проблеми професійної адаптації молодих фахівців органів внутрішніх справ до умов службової діяльності / К. Л. Федоров, А. В. Юрченко, А. В. Чернігова // Науковий вісник Юридичної академії МВС. – 2002. – № 1. – С. 278–285.
4. Олійник І. Л. Співробітництво з професійної підготовки фахівців органів внутрішніх справ країн-учасниць СНД / І. Л. Олійник // Проблеми впровадження інформаційних технологій в економіці : тези IV міжнар. наук.-практ. конф. – Ірпін, 2003. – С. 170–75.
5. Йосипів Р. Ю. Організаційно-правові проблеми забезпечення особистої безпеки професійної діяльності працівників ОВС / Р. Ю. Йосипів // Проблеми загальної та педагогічної психології / за ред. С. Д. Максименка. – 2009. – Т. 11. – Ч. 4. – С. 224–231.
6. Балл Г. А. Поняття адаптації і його значення для психології личности / Г. А. Балл // Вопросы психологии. – 1989. – № 1. – С. 119–122.
7. Про організаційно-нормативне забезпечення виховної роботи органів та підрозділів внутрішніх справ [Електронний ресурс] : наказ МВС України від 25 листоп. 2003 р. № 1458. – Режим доступу: http://www.naiu.kiev.ua/tslc/index.php?razdel=proakad&page=normdoc_knuvs&page2=normdoc_knuvs2.
8. Соболев В. О. Менеджмент персоналу в органах внутрішніх справ : навч. посіб. / В. О. Соболев, О. В. Соболев. – Х. : Еспада, 2007. – 472 с.
9. Професійна адаптація працівників органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] / за заг. ред. Соболева В. О. – Режим доступу: <http://apelyacia.org.ua/node/2259>.

Надійшла до редколегії 18.11.2010

АНДРЕЕВА Г. В., ЧАПАЛА О. Ю. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР МОТИВАЦИОННОГО ВЛИЯНИЯ НА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Определен потенциал наставничества в формировании мотивационного спектра молодых специалистов ОВД. Оценена реальная роль наставников и предложен ряд мероприятий по повышению эффективности их работы.

ANDREYEVA G., CHAPALA O. THE TUTORSHIP AS A FACTOR OF MOTIVATIONAL INFLUENCE ON THE YOUNG SPECIALISTS AT INTERNAL AFFAIRS AGENCIES

The potential of tutorship in forming motivational spectrum of young specialists at internal affairs agencies is determined. An evaluation of tutors and is given measures in order to improve effectiveness of their work is offered.