

СТАЖУВАННЯ ЯК ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ ТА АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

СЕЛЮКОВ Вадим Сергійович - здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ, лейтенант міліції

В статті розглянуті спірні питання щодо змісту поняття стажування, визначені її основні цілі. Велику увагу приділено аналізу адаптивної функції стажування для молодих спеціалістів. Вказано позитивні моменти стажування.

Ключові слова: стажування; підготовка працівників ОВС; набуття досвіду; адаптація, післядипломна освіта; практичне закріплення знань.

Життя постійно підвищує вимоги до працівників органів внутрішніх справ України. Вказані вимоги особливо зросли в сучасних умовах створення правової держави та громадського суспільства, коли завдання органів внутрішніх справ стають все більш складними, багатогранними та відповідальними, і потребують нових способів роботи. Це призводить до необхідності розробки питань управління персоналом органів внутрішніх справ України, пошук нових підходів до цієї діяльності, запровадження більш досконалих форм та методів підготовки.

Важко зазначити, що сучасні умови підготовки правоохоронних кадрів значно видозмінюються, одні набувають більшого значення у порівнянні з іншими. Так систему післядипломної і початкової освіти Міністерства внутрішніх справ України можна назвати скелетом підготовки і безперервного навчання працівників органів внутрішніх справ.

Знання, що особа набуває під час навчання у вищих відомчих закладах освіти, мають теоретичні узагальнені особливості.

Перехід же таких знань у відповідні спеціальні уміння та навички щодо захисту прав і свобод громадян та інтересів держави відбувається завдяки процесу проходження курсантами (слухачами) стажування в практичних підрозділах Міністерства внутрішніх справ України.

Керівники більшості підприємств України впевнені, що кар'єрний ріст молодого працівника безпосередньо від такого початкового кроку по службових східцях як стажування. Важко зазначити, що якою б обдарованою не була особа під час навчання, але без досвіду роботи вартість молодого спеціаліста на ринку праці невелика.

Навіть люди зі стажом та вражаючим досвідом роботи досить часто отримують пропозицію від роботодавця спочатку пройти процес стажування в новій компанії. Такий захід має спільні цілі як для роботодавця (оцінка нового працівника з метою визначення відповідності посаді), так і для працівника, яких отримує перше враження про компанію, «придивляється» до обстановки.

О.І. Петров наголошує на важливості стажування в навчальному процесі з підготовки кадрів для органів та підрозділів поліції у тому, що вона є необхідним етапом, ланкою їх професійної освіти і переслідуює поглиблення обраної слухачами чи курсантами спеціалізації [3]. Стажування, підкреслює М.С. Єгоров, як заключний етап навчання сприяє поглибленню спеціалізації, вимагає до себе пильної уваги та постійного удосконалення методики її організації й

проведення, бо «рівень розвитку у майбутніх спеціалістів творчих здібностей, ступень оволодіння ними методами самостійного набуття знань і умінь їх використовувати в постійно змінюваних умовах діяльності стає основним критерієм оцінки якості навчання й виховання» [4, с.18].

Ануфрієв М.І. зазначає, основна функція практичної підготовки в органах, службах та підрозділах внутрішніх справ України - організація і проведення відпрацювання навчального матеріалу та формування у осіб рядового і начальницького складу умінь та навичок щодо застосування знань на практиці, самостійного розширення і поглиблення їх [5]. Така мета стоїть перед фахівцями органів внутрішніх справ України і під час проходження стажування, а саме: набуття практичних навичок та умінь, для виконання службових обов'язків на займаній або новій посаді.

Згідно Нового тлумачного словника української мови під стажуванням розуміється [6]:

1. Проходження іспитового терміну (після закінчення спеціального ВУЗу) перед зарахуванням до штату виробництва, установи і т. ін. // Підвищення кваліфікації в певній установі, навчальному закладі і т. ін.

2. Проходження тими, що навчаються, виробничої практики для набуття досвіду і оволодіння фахом.

Деякі вчені визначають стажування як вид навчання, в процесі якого особи набувають досвіду відповідної практичної роботи, поглиблюють набуті спеціальні знання та іншим чином адаптуються до умов проходження служби.

«Стажування молодих спеціалістів сприяє поліпшенню якості їх підготовки в вузах, зміцненню безпосередніх зв'язків вищої школи з виробництвом, успішної адаптації випускників в початковий період роботи, а також усуненню суттєвих недоліків в підготовці кваліфікованих спеціалістів», - вказує В.М. Рижков [7, с.88].

Резюмуючи вищенаведене щодо сутності стажування, можна зробити висновки щодо переваги стосовно проходження стажування на посаді у практичних підрозділах, а саме:

1. Частіше за все курсанти (слухачі) дуже розмито уявляють коло своїх майбутніх професійних обов'язків, пов'язаних з виконанням покладених на них оперативно-службових завдань. Процес проходження стажування у практичних підрозділах дає можливість зрозуміти з чим у майбутньому вони стикатимуться.

2. У випадку, коли майбутній працівник вагається у виборі професії або спеціальності, стажування на посаді дає можливість дізнатися про перспективи роботи у кількох напрямках і вибрати більш підходящий для себе напрям професійної діяльності.

3. Робочий день, як правило, у стажерів коротший ніж у звичайного працівника, що дозволяє поєднувати роботу з навчанням та відпочинком.

Виділяють такі основні цілі стажування, як набуття особами, що проходять стажування, досвіду практичної роботи в тих чи інших структурних підрозділах; поглиблення спеціальних знань в сфері правоохоронної діяльності органів внутрішніх прав; перевірку професійного рівня та ділових якостей осіб рядового та начальницького складу. Розподіл на такі види дає можливість зробити висновок, що проходження молодим спеціалістом стажування на посаді необхідне для роботодавця лише для визначення відповідності працівника займаній посаді та спроможності виконання покладених на нього обов'язків. Головною метою стажування, насамперед, повинно буди пристосування, адаптація працівника до умов праці, до колективу, а лише потім перевірка та набуття досвіду. Варто підкреслити, що стажування більш необхідне для працівника, ніж для роботодавця, тому що система органів внутрішніх справ побудована таким чином, що постійна недостача кваліфікованого персоналу в підрозділах та органах внутрішніх справ змушує роботодавців «чіплятися» за кожного працівника, який спроможний працювати, незалежно від бажання та готовності самого працівника. Отже, створення роботодавцем сприятливих умов для продуктивної та цікавої праці працівником збільшить зацікавленість останніх в отриманні роботи саме в даному органі або підрозділі.

Основна мета стажування – отримання

професійних, практичних навичок і вмінь, адаптація до певної професійної сфери. Ці відносини передують суто трудовим відносинам, адже мають на меті подальше працевлаштування, підвищення професійного рейтингу в очах роботодавців. Тобто, при стажуванні мова йде про підвищення якісних показників і характеристик працівника, його адаптацію до конкретних умов праці і вимог притаманних на певному підприємстві (установі, організації), підвищення цінності його ділових і трудових якостей, що потенційно покращує його конкурентоспроможність на ринку праці, надає переваги при працевлаштуванні на даному підприємстві [8].

Можна виділити три основні етапи стажування:

1 етап – ознайомлення з підрозділом органів внутрішніх справ, його структурою, робочим місцем, правилами поведінки в колективі;

2 етап – додаються питання пов'язані з оволодінням навиками та вміннями виконання покладених на працівника функціональних обов'язків на конкретній посаді;

3 етап – узагальнення отриманих знань, умінь та навичок у звіті про стажування на посаді.

Підсумовуючи викладене, варто зазначити, що у всіх визначеннях поняття стажування його основною метою є певна адаптація до зміни професійної, соціальної та культурної сфери діяльності людини. Це означає, що адаптивна функція стажування потребує ретельного вивчення і регламентації.

Доречно вказати, що адаптації потребують в основному молоді фахівці, щойно прийняті на роботу до практичних підрозділів внутрішніх справ, хоча і працівники, які призначені на нову посаду також потребують адаптації до нових умов.

Адаптація молодого працівника органів внутрішніх справ являє собою складний, динамічний, багаторівневий і багатогранний процес перебудови його спонукально-мотиваційної сфери, комплексу наявних навичок, умінь і звичок, розширення і поглиблення орієнтаційної основи діяльності відповідно до нових задач, цілей, перспек-

тив та умов їхньої реалізації. Сукупність психологічних новоутворень в особистості, що виникають в процесі цієї перебудови, дозволяє майбутньому працівнику набути професіоналізму і згодом відшліфувати його практикою [9].

Процес адаптації, як визначають Соболев В.О та Соболев О.В., -- це процес пристосування, звикання людини до вимог професії, засвоєння нею виробничо-технічних і соціальних норм поведінки, необхідних для виконання трудових функцій [10, с.276].

Виходячи із загального визначення адаптації, можна говорити про неї як про комплекс фізіологічної, психологічної та поведінкової адаптації. Фізіологічна адаптація включає в даному контексті адаптацію до фізичних навантажень, до режиму праці, відпочинку та харчування. Психологічна та поведінкова - до колективу, службової діяльності.

Адаптація особистості забезпечується активною регуляцією власної поведінки і залежить від сформованості засобів (інтелектуальних, вольових, моральних) такої саморегуляції. До показників адаптованості відносять такі її особливості: впевненість в собі, ясність самосвідомості, відповідальність, наявність «власної лінії» поведінки, вміння долати невдало обставини, що склалися. Адаптованість проявляється в емоційних станах і соціально, особистісно-значущих почуттях.

Умовою продуктивності та задоволеності діяльністю є сприятливий психологічний клімат у колективі - середовищі адаптації. Інформативними показниками адаптування особистості в колективі є активний соціальний особистий статус, позиція, характер взаємин з референтними особами. До показників адаптації належать особливості поведінки, що виникають в умовах стресу або конфлікту.

У складній і багатоплановій проблемі адаптації людини до службового середовища одне з важливих місць займає ефективне придбання практичних навичок роботи.

Індивідуальний підхід найбільш важливий у роботі з особами, які проходять стажування, в період їх адаптації до умов професійної діяльності, колективу. Знання індивідуальних властивостей і якостей до-

зволяє застосовувати найбільш ефективні засоби виховання, прогнозувати можливі труднощі при виконанні повсякденних обов'язків і в спілкуванні з колективом [11].

Існує декілька основних причин зниження ефективності процесу адаптації до службової діяльності у молодих працівників органів внутрішніх справ України, стверджують К.Л. Федоров, А.В. Юрченко, А.В. Чернікова, а саме: слабка психологічна підготовка випускників навчальних закладів ОВС, низький рівень морально-ділових якостей молодих фахівців, надмірне навантаження молодих працівників, призначення випускників на посаду, яка не відповідає набутому фахові [12]. Отже, з викладеного можна зробити висновок, що ефективність адаптаційних процесів молодих працівників органів внутрішніх справ залежить від рівня моральної та професійної підготовки самих працівників, а також від вдалого керівника у практичному підрозділі, здатного своїм керівництвом підтримувати новачка.

Загалом адаптаційна функція стажування забезпечує досягнення основних його цілей, тим самим підготовлюючи стажиста до повсякденної праці в органах внутрішніх справ України. Процес стажування відображає здібності молодого працівника до швидкого навчання, пристосування до змінних умов життєдіяльності, дає можливість керівникам оцінити працівника і вирішити питання щодо його готовності до повного виконання службових обов'язків.

В.А. Петухов вдало вказує на види орієнтації стажерів під час проходження стажування, які дають можливість останнім скласти повне уявлення про майбутню професійну діяльність. «Під час проходження практики та стажування, мають враховуватися чотири основні різновиди орієнтації осіб рядового та начальницького складу: на характер службово-трудої діяльності; умови виконання функціональних обов'язків; винагорода за виконання і, особливо, за високоякісне виконання посадових повноважень; просування по службі» [13]. Знову ж таки, це вказує на необхідність створення для стажерів сприятливих умов для стимулювання їх до подальшого проходження служби в органах внутрішніх справ. Визна-

чення орієнтирів дає можливість зрозуміти спрямування розвитку особистості працівника.

Підводячи підсумок викладеному, варто зазначити, що стажування – не лише процес адаптації, ознайомлення молодих працівників, стажування мають проходити працівники всіх рівнів в органах внутрішніх справ.

Чапала О.Ю. визначає стажування, як підвищення кваліфікації, яке дозволяє працівникам органів внутрішніх справ набути нових знань, практичних навичок та умінь, необхідних для успішного виконання службових обов'язків на займаній або новій посаді [14]. Досить цікаво автор наводить поняття стажування, говорячи про нього як про різновид підвищення кваліфікації. Варто зазначити, що стажування – це процес відокремлений від всіх інших елементів післядипломної освіти в органах внутрішніх справ. Особливість його полягає у способі отримання необхідних знань, умінь та навичок. Процес стажування направлений на навчання принципам, способам та формам реалізації повноважень, виконання службових обов'язків на практиці, а не з теоретичної точки зору. Під час стажування особа безпосередньо навчається виконувати свої обов'язки, а не лише вивчає їх.

Підсумовуючи викладене, необхідно звернути увагу на актуальність стажування в процесі підготовки кваліфікованого працівника. Особливість стажування, а саме закріплення набутих знань під час виконання службових завдань у практичних підрозділах Міністерства внутрішніх справ України, висуває його як один з пріоритетних напрямів у процесі підготовки кадрів.

Література

1. Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ України / Наказ МВС від 02.07.08 № 319.
2. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с., Кравченко Ю.Ф. Міліція України. – К.: "Генеза", 1999. – 428с.
3. Петров А.И. Стажировка слушателей как фактор углубления избранной специализации // Материалы совещания – се-

АНОТАЦІЯ

В статті розглянуті спірні питання щодо змісту поняття стажування, визначені основні його цілі. Значну увагу зосереджено на адаптивній функції стажування для молодих спеціалістів. Вказані позитивні моменти стажування.

минара. – Горький, 1988. – С.256-258.

4. Егоров Н.С. Новые конституции и деятельность вузов // Правоведение. – 1978. - №6. – С.16-22.

5. Ануфрієв М.І., Бандурка О.М., Ярмиш О.Н. Вищий навчальний заклад освіти МВС України: Науково-практичний посібник. – Х.,1999

6. Новый тлумачний словник української мови у чотирьох томах / укладачі Яременко В.В., Огіпупко О.М. - Т. 4. - К.: Аконіт, 2004. - С. 369.

7. Пантелеймонов А.Е., Рыжков В.М. Производственная практика студентов и стажировка молодых специалистов. – М.: Высшая школа, 1987.-144с.

8. Целвальниченко Н.Є. Особливості правового регулювання стажування і випробування в чинному трудовому законодавстві України // Вісник ЛДУВС ім.Е.О. Дідоренка, 2008. – №4. – С. 158-167.

9. Кириченко І.Г., Конопльов В.В. Психологічні та організаційно-методичні проблеми адаптації молодих працівників – випускників вищих навчальних закладів МВС України до службової діяльності: Методичні рекомендації – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2000. – 36 с.

10. Соболев В.О, Соболев О.В. Менеджмент персоналу в органах внутрішніх справ: Навчальний посібник. – Харків: Еспада, 2007. – 472с.

11. Забегалина С.В. Адаптация курсантов к профессиональной деятельности // Мир образования – образование в мире, 2004. – № 2(14). – С. 159-163.

12. Федоров К.Л., Юрченко А.В., Чернікова А.В. Проблеми професійної адаптації молодих фахівців органів внутрішніх справ до умов службової діяльності // Науковий вісник НАВСУ, 2001. – №4. – С.58-64.

13. Петухов В.А. Особливості соціально-правового захисту працівників ОВС при проходженні практики ті стажування // Право і безпека. – 2002. – №4. – Ст.125-132.

14. Чапала О.Ю. Стадії проходження служби в органах внутрішніх справ України // Наше право. – 2009. – №4. – ч.1. – Ст. 61-63.