

ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ



Захарова Саргылана Егоровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук РАНХиГС при Президенте РФ; пр. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: S.E.Zakharova@mail.ru



Коновалов Сергей Сергеевич, магистрант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук РАНХиГС при Президенте РФ; пр. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: pis7mo@gmail.com

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена анализу психолого-акмеологических аспектов организации эффективной системы наставничества в органах прокуратуры. Приведены результаты исследования наставнической деятельности в прокуратуре субъекта Российской Федерации, проведённые с целью выявления и анализа проблем наставничества, определения методов обучения, применяемых наставниками, поиска путей оптимизации эффективной системы наставничества. В результате исследования выявлены актуальные проблемы воспитательной работы, раскрыто содержание понятия «наставник», определены его профессионально значимые и личностные качества, обнаружены проблемные аспекты адаптации молодых специалистов, представлен образ молодого сотрудника глазами наставника.

Ключевые слова: акмеология, акмеологический подход, наставничество, адаптация, личностно-профессиональный потенциал, профессиональное становление, индивидуально-типологические особенности, методы обучения, оптимизация профессиональной деятельности.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие социально-экономической ситуации, общественно-политических отношений, возросшие требования к конкурентоспособности всех составляющих деятельности государства приводят к своеобразной диверсификации существующей практики обучения и подбора кадров государственной службы.

На нынешнем этапе развития акмеологии её объектом является прогрессивно развивающаяся зрелая личность, самореализирующая главным образом в профессиональных достижениях.

Центральная задача акмеологии — определение закономерностей, факторов и условий, содействующих прогрессивному развитию зрелой личности и её высоким профессиональным достижениям, а также разработка диагностических и развивающих техноло-

гий, которые бы обеспечивали эффективную реализацию личностно-профессионального потенциала человека и оптимизацию его профессиональной деятельности [1, с. 6–7].

Акмеологический подход в науке рассматривает развитие на протяжении всей жизни человека, руководствуется критериями оптимальности и оптимизации, анализирует соотношения идеального (оптимального) и реального пути достижения личностного оптимума (идеала). Акмеологию интересует функциональный аспект организации личности как системы, где центральным понятием становится выявление оптимальных композиций субъективных свойств личности по критериям эффективности деятельности, максимальной самореализации, достижения наивысшего уровня развития [2, 3].

Потребность в высококвалифицированных кадрах актуальна для любой организации, которая стремится к высоким результатам в своей деятельности, и органы прокуратуры Российской Федерации не являются исключением. Требуются специалисты, способные в современных реалиях жизни государства и общества принимать оптимально грамотные и адекватные решения в ответ на любые вызовы, создающие угрозу соблюдению законности, нарушающие права и свободы человека и гражданина, подрывающие устои государственного управления [13, 14].

За основу исследования кадровых технологий профессионального становления работников прокуратуры взяты разработки кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук РАНХиГС при Президенте Российской Федерации под руководством А.А. Деркача, реализованные С.А. Анисимовым, В.Г. Зазыкиным, С.Е. Захаровой, А.В. Кириченко, Г.И. Марасановым, Л.А. Степновой, и специальные исследования психологии государственных служащих И.А. Базанова, Н.А. Биктимировой, А.С. Гусевой, Н.А. Ериной, Ю.В. Новосёлова, В.Л. Романова, С.В. Сенина, О.В. Саяновой и др.

В психологических исследованиях последних лет наиболее результативен психолого-акмеологический подход, который позволяет комплексно рассматривать личность специалиста в процессе становления его профессионализма и повышения уровня профессионального мастерства [1, 2, 4–15].

Теоретический анализ проблемы позволил составить план эмпирического исследования, цель которого — выявить и изучить проблемы наставничества в прокурорской среде, определить методы обучения, применяемые наставниками, обозначить пути оптимизации системы наставничества. Эмпирическое исследование проводилось поэтапно.

МЕТОДИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

На первом этапе эмпирического исследования анализировались результаты анкетирования молодых специалистов и их наставников, проведённого в прокуратуре субъекта Российской Федерации.

Для организации анкетирования использовались разработанные во взаимодействии с кадровой службой прокуратуры субъекта анкеты для молодых специалистов и наставников. В анкете наставника, состоящей из 12 вопросов, респондентам было предложено определить понятие «наставник»; описать формы обучения молодых специалистов, оценить значимые качества успешного наставника. Молодым специалистам предлагалась анкета, состоящая из 14 вопросов, в ней было рекомендовано оценить уровень адаптации и трудности в служебной деятельности, условия труда, используемые формы обучения и др.

На втором этапе исследования в специально разработанной анкете, состоящей из 24 вопросов, наставникам предлагалось по пятибалльной шкале (1 — качество не развито, полностью отсутствует, 5 — качество развито на высоком уровне) оценить профессиональные и личностные качества молодых специалистов, в целях определения их служебно-профессиональной направленности, значимых умений и навыков, личностных качеств, отношений в служебном коллективе.

Эмпирическую базу первого и второго этапов исследования составили результаты анкетирования 62 сотрудников прокуратуры, из них наставники — 27 человек, молодые специалисты — 35 человек.

В ходе третьего этапа исследования проведён анализ проблем, возникающих при адаптации молодых специалистов в течение первых месяцев работы в органах прокуратуры. Молодым специалистам предложено в форме эссе описать свои впечатления о первом рабочем дне в трудовом коллективе. Эмпирическую базу третьего этапа исследования составили эссе 20 работников со стажем работы от трёх месяцев до двух лет.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Анализ высказываний респондентов позволил выявить степень понимания прокурорами значимости системы наставничества. Более половины опрошенных (66,7%) назвали наставником «опытного (профессионального) работника», 18,5% добавили к этому определению «авторитет» и «педагогические качества». Единичные ответы составили следующие высказывания: наставник — «помощник», «лицо, которое направляет», «сотрудник со стажем работы более трёх лет».

Данные результаты подтверждают выводы И.А. Базанова, установившего, что для начинающих работников прокуратуры наиболее значимы такие качества наставников, как профессионализм, желание и умение учить, терпение, профессиональный и жизненный опыт, ум и мудрость, ответственность за тех, кто работает рядом, преданность делу, честность, порядочность и принципиальность [5].

Единое мнение сложилось у всех наставников относительно эффективности системы наставничества как способа формирования правосознания, системы ценностей и профессионально значимых свойств личности, необходимых для безупречного исполнения служебных обязанностей, при этом никто из опрошенных не смог предложить других подходов в работе с молодыми специалистами.

Отвечая на вопрос о том, какими качествами должен обладать наставник, опрошенные поставили на 1-е место профессионализм, на 2-е — желание работать с молодыми специалистами, на 3-е место — владение педагогическими приёмами.

В работе с молодыми специалистами сотрудники прокуратуры используют следующие формы обучения: совместное участие в проведении проверок — 66,7%, совместное разрешение жалоб и обращений — 55,5%, прослушивание судебных процессов или подготовка документов к судебному процессу — 29,6%, обсуждение результатов проверок — 22%, практическая помощь в организации надзора — 18,5%, совместное планирование — 18,5%, принятие зачётов — 18,5%.

В рамках второго этапа исследования, по оценке наставников, у 57,1% молодых специалистов выявлен высокий уровень служебно-профессиональной направленности. При этом старание в усвоении специфики прокурорского надзора у 23,6% молодых сотрудников снижено.

Анализ уровня развития специальных умений и навыков молодых специалистов показал, что они легко устанавливают контакт с людьми, но при этом 42,9% испытывают трудности, выступая перед аудиторией. Наставники отмечают недостаточный уровень исполнительской дисциплины у трети специалистов. Навык подготовки документов на хорошем уровне у 74,3%, но оставшаяся четверть испытывает трудности в составлении отчётной документации. Наставники поставили высокие баллы молодым сотрудникам при оценивании их ответственности, правового самосознания — 80%.

При оценке наставниками степени выраженности у молодых специалистов личностных качеств, необходимых для службы, 97,2% из них получили высокие оценки по параметрам «здоровье» и «коммуникабельность», 80% — по параметру «стрессоустойчивость». У 86% на высоком/хорошем уровне интеллектуальная продуктивность. На слабом/среднем уровне организаторские способности — у 54%, самостоятельность — у 32%,

настойчивость — у 26%, недостаточный уровень самокритичности — у 31% молодых специалистов.

Анализ эссе молодых специалистов на тему «Мой первый рабочий день» показал, что успешность адаптации вновь принятого прокурорского работника прежде всего определяется личностными качествами самого человека. Основная трудность, по мнению большинства молодых сотрудников, заключалась в необходимости обработки большого объёма новой информации в короткие сроки, в отсутствии навыков управления внутренним напряжением (тревожностью, страхами), в недостатке знаний.

Анализируя стратегии и установки посредством высказываний молодых специалистов, необходимо отметить зависимость этой категории сотрудников от обстановки в коллективе. Отмечено особое значение роли наставника в первый год деятельности молодого специалиста. Вместе с тем в творческих работах единицы назвали своих наставников по имени и отчеству, описали в какой форме с ними было выстроено взаимодействие. Отсутствует описание процесса общения с наставником, их совместных переживаний побед и неудач, использованных методов обучения и влияния.

ВЫВОДЫ

Таким образом, по результатам анкетирования прослеживается отсутствие системности в обучении молодых специалистов, преобладает оперативное введение в должность и вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей. Не учитывается, что одним из ключевых критериев продуктивности выступают чёткое направление (индивидуальный план обучения) воспитательной работы и хорошая организация (система контроля уровня знаний на начало и конец обучения), а также учёт индивидуально-психологических особенностей молодых специалистов.

Результаты второго этапа эмпирического исследования показали, что один из важных показателей успешной интеграции в профессиональную среду органов прокуратуры — профессиональная направленность к служебному росту, интерес к работе. Отмечен хороший уровень социальной адаптации, установившийся посредством взаимоотношений в коллективе, где сложились отношения с коллегами у 97% опрошенных, с руководителем — у 97%, с наставником — у 100%.

Наставники положительно оценили своих подопечных. При этом ряд респондентов формально отнеслись к заполнению анкеты, выставив только высокие оценки, что позволяет говорить об отсутствии интереса к молодому специалисту. Как следствие, нечётко сформировано видение вопроса обучения и форм воздействия со стороны наставника на фоне потребности в решении молодым специалистом конкретных профессиональных задач и обработки большого объёма информации.

Обобщённые данные позволили описать образ молодого сотрудника глазами наставника как «умеющего быстро входить в контакт с людьми, с хорошими отношениями в коллективе, ответственно подходящего к порученным заданиям, обладающего крепким здоровьем и стрессоустойчивостью, испытывающего трудности при выступлении на судебном заседании, при составлении документации, при организации деятельности, не всегда настойчивого в достижении результата». Ярко выражена зависимость молодого специалиста от наставника.

Результаты третьего этапа исследования подтвердили выводы о наличии существенных сложностей интеграции молодых сотрудников в профессиональную среду органов прокуратуры. При этом немногие (35%) говорят о приобретённых ими навыках при прохождении производственной практики как ресурсе для разрешения указанных сложностей, что свидетельствует о проблеме качества организации производственных практик в органах прокуратуры.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выявленные проблемы нацеливают на решение задач повышения качества организации наставнической деятельности посредством обогащения наставников методами педагогического воздействия на молодых специалистов; повышения их авторитета путём развития их аутопсихологических компетенций; внедрения и активного использования личностного подхода в воспитании молодого поколения; расширения методов обучения с помощью самоанализа стиля управления, уровня субъективного контроля, способов обучения и своих индивидуально-типологических особенностей.

По результатам проведённого исследования формализована гипотеза, что желание работать с молодыми сотрудниками, развитые коммуникативные и аутопсихологические компетентности, гибкость в поведении и установках, высокий уровень интеллектуальной продуктивности, позволяют сотруднику быть хорошим наставником и получать моральное удовлетворение от взаимодействия с молодым поколением. И, наоборот, низкий уровень коммуникативной компетентности, ригидность, сниженный уровень когнитивных способностей наставника отрицательно влияют на его мотивацию, и, случается, молодой сотрудник после двух-трёх месяцев работы остаётся наедине со своими проблемами [1, 7, 9, 12].

Необходимым четвёртым этапом исследования выступает изучение вопросов индивидуально-типологических особенностей личности наставника, стиля взаимодействия и методов обучения молодых специалистов, выявление связей между показателями указанных характеристик и реализацией успешного наставничества, с последующим построением путей оптимизации этой деятельности и планов программ личностно-профессионального развития наставников.

Таким образом, актуализируется внедрение акмеологического подхода в системе наставничества в органах прокуратуры. Наделение знаниями и методами аутопсихологической компетенции позволит наставникам раскрыть свой личностно-профессиональный потенциал, оптимизировать систему наставничества и повысить качество интеграции в профессиональную среду молодых специалистов.

ССЫЛКИ

- [1]. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. Учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2009.
- [2]. Акмеолог кадровой работы. Учебное пособие / Под ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2009.
- [3]. Акмеологический словарь / под ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2004.
- [4]. *Анисимов С.А., Гусева А.С., Кандыбович С.Л., Конюхов Н.И.* Юридическая психология: противопоказания к профессиональной деятельности государственного служащего. М.: РАГС, 2000.
- [5]. *Базанов И.А.* Личностно-профессиональное становление государственных служащих в системе органов прокуратуры: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000.
- [6]. *Богданов Е.Н., Зызыкин В.Г.* Психологические аспекты коррупции. М.: ВШП, 2013.
- [7]. *Деркач А.А., Зызыкин В.Г.* Акмеология. СПб.: ПИТЕР, 2003.
- [8]. *Деркач А.А.* Роль организационной среды в становлении личности профессионала // Акмеология. № 3. 2011. С. 5–12.
- [9]. *Деркач А.А., Сайко Э.В.* Самореализация — основание акмеологического развития. М.: МПСИ — Воронеж: Модэк, 2010.
- [10]. *Зызыкин В.Г.* Масштаб личности как акмеологическое условие профессионализма // Акмеология. 2013. № 2. С. 25–31.
- [11]. *Кириченко А.В.* Современные психологические технологии влияния на личность в профессиональных целях. М.: Тесей. 2012.
- [12]. *Ковалёва Т.В.* Акмеологические технологии как средство формирования кадрового резерва на предприятии газодобывающей отрасли: дисс ... канд. психол. наук. М.: РАГС, 2008.

[13]. *Коновалов С.С., Дмитриева Ю.Ф.* Наставничество как средство формирования ключевых компетенций прокурорского работника / Современная наука: опыт, инновации, перспективы. Материалы и доклады II Междунар. науч.-практ. конф. Астрахань, 2014. С. 65–71.

[14]. Профессиональное становление молодых специалистов органов прокуратуры: психологический аспект: методич. рекомендации / Г.В. Андреев и др. М.: Акад. ген. прокуратуры РФ, 2014. С. 3.

[15]. Психолого-акмеологические технологии противодействия коррупции в системе государственной службы / Под ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2010.

PSYCHOLOGICAL ACMEOLOGICAL BASIS OF THE SYSTEM OF MENTORING IN PROSECUTION

Sargylana E. Zakharova — PhD in Psychology, Assistant Professor at the Acmeology and Psychology of Professional activity of the Social Sciences Department, Institute of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; Vernadsky prosp.84, Moscow, 119606 Russia; S.E.Zakharova@mail.ru

Sergey S. Kononov — Postgraduate of the Acmeology and Psychology of Professional activity Department, the Social Sciences Institute of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, RANEPА; Vernadsky prosp. 84, Moscow, 119606, Russia; pis7mo@gmail.com

ABSTRACT

The article is devoted to analyses the psychological-acmeological principles of an effective system's organization of mentoring in the prosecution. This article has been emphasized the results of research mentoring in public Prosecutor's office of the Russian Federation, conducted with the purpose of identifying and analyzing problems of mentoring at the present time, determined the methods of teaching used by teachers to identify the ways to improve an effective system of mentoring. According to the results of the work it has been identified current problems of educational work have been identified, the concept of a mentor and defined his significant professional skills and personal qualities have been explained as well, the problematic issues of adaptation of young specialists and the image of a young employee have been examined as a mentor through the mentor's eyes.

Keywords: acmeology, acmeological approach, mentoring, adaptation, personal and professional capacity, professional development, individual-typological features, learning methods, optimization of professional activity.

REFERENCES

- [1]. Akmeologicheskaya otsenka professionalnoi kompetentnosti gosudarstvennykh sluzhaschikh. Uchebnoe posobie / Pod obsch.red. A.A. Derkacha. M.: RAGS, 2009.
- [2]. Akmeolog kadrovoy raboty. Uchebnoe posobie / Pod obsch.red. A.A. Derkacha. M.: RAGS, 2009.
- [3]. Akmeologicheski slovar / pod red. A.A. Derkacha. M.: RAGS, 2004.
- [4]. *Anisimov S.A., Guseva A.S., Kandybovich S.L., Konukhov N.I.* Uridicheskaya psikhologiya: protivopkazaniya k professionalnoi deyatelnosti gosudarstvennogo sluzhaschego. M.: RAGS, 2000.
- [5]. *Bazanov I.A.* Lichnostno-professionalnoe stanovlenie gosudarstvennykh sluzhaschikh v sisteme organov prokuratury: aftoref.dis. ... kand.psikhol.nauk. M., 2000.
- [6]. *Bogdanov E.N., Zazykin V.G.* Psikhologicheskie aspekty korruptsyi. M.: BSHP, 2013.
- [7]. *Derkach A.A., Zazykin V.G.* Akmeologiya. Spb.: PITER, 2003.
- [8]. *Derkach A.A.* Rol organizatsyonnoi sredy v stanovlenii lichnosti professionala // Akmeologiya. № 3. 2011. S. 5–12.

- [9]. *Derkach A.A., Saiko E.V.* Samorealizatsiya — osnovanie akmeologicheskogo razvitiya. M.: MPSI — Voronezh: Modek, 2010.
- [10]. *Zazykin V.G.* Masshtab lichnosti kak akmeologicheskoe uslovie professionalizma// Akmeologija. 2013. № 2. S. 25–31.
- [11]. *Kirichenko A.V.* Sovremennyye psikhologicheskie tekhnologii vliyaniya na lichnost v professionalnykh tselyakh. M.: Tesei. 2012.
- [12]. *Kovaleva T.V.* Akmeologicheskie tekhnologii kak sredstvo formirovaniya kadrovogo rezerva na predpriyatii gazodobyvaushej otrasli: diss ... kand.psikhol. nauk. M.: RAGS, 2008.
- [13]. *Konovalov S.S., Dmitrieva Yu.F.* Nastavnichestvo kak sredstvo formirovaniya kluchevykh kompetentsiy prokurorskogo rabotnika / Sovremennaya nauka: opyt, innovatsiy, perspektivy. Materialy i doklady II Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Astrakhan, 2014. S. 65–71.
- [14]. Professionalnoye stanovlenie molodykh spetsyalistov organov prokuratury: psikhologicheskii aspekt: metodich. Rekomendatsiy / G.V. Andreev i dr. M.: Akad. gen. prokuratury RF, 2014. S. 3.
- [15]. Psikhologo-akmeologicheskie tekhnologii protivodeistviya korruptsyy v sisteme gosudarstvennoi sluzhby / Pod red. A.A. Derkacha. M.: RAGS, 2010.