

3. Липатов Э. Г. Комментарий к ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 12.11.2021).

УДК 343

Галахова Татьяна Юрьевна,

главный специалист-психолог отдела кадров,
Прокуратура Костромской области,
г. Кострома, Российская Федерация
ok4@44.mailop.ru

Деятельность психолога прокуратуры по созданию условий для успешной адаптации молодого специалиста к прокурорской профессии

Статья посвящена проблемам профессиональной адаптации молодых специалистов в органах прокуратуры. Отмечена роль наставничества, как фактора адаптации молодых специалистов. Приведены основные группы адаптационных затруднений. Отражен опыт применения программы занятий с прокурорами районного звена и наставниками по теме: «Психологический аспект взаимодействия с молодыми специалистами».

Ключевые слова: прокуратура, профессиональная адаптация, профессиональное становление, молодые специалисты, наставничество, адаптационные затруднения, психологические аспекты взаимодействия с молодыми специалистами.

Galakhova Tatiana Yurievna,

prosecutor's office of the Kostroma region,
Kostroma, Russian Federation

The activity of the psychologist of the prosecutor's office to create conditions for the successful adaptation of a young specialist to the prosecutorial profession

The article is devoted to the problems of professional adaptation of young specialists in the prosecutor's office. The role of mentoring as a factor of adaptation of young specialists is noted. The main groups of adaptation difficulties are given. The experience of using the training program with district prosecutors and mentors on the topic is reflected: «Psychological aspect of interaction with young specialists».

Keywords: prosecutor's office, professional adaptation, professional formation, young specialists, mentoring, adaptation difficulties, psychological aspects of interaction with young specialists.

Психологическая проблема, связанная с профессиональным становлением и развитием молодых специалистов не нова. Значительная часть выпускников вузов оказывается недостаточно подготовленной к новым условиям профессиональной жизни. Это создает у них психологический дискомфорт, ведет к возникновению и нарастанию таких негативных психических состояний, как беспокой-

ство, эмоциональная напряженность, тревожность, что оказывает существенное влияние на психическое и физическое здоровье молодых специалистов, на отношение к работе в целом и, как следствие, на продуктивность деятельности.

В постоянно ускоряющемся и меняющемся мире, где требования к профессионально-личностным качествам прокурорского работника постоянно возрастают, крайне актуальной становится проблема профессиональной адаптации молодых специалистов, выявление условий ее успешности и оптимизации данных условий. Содержание профессионального становления не сводится к приобретению умений и навыков, а рассматривается как становление ценностно-смысловых структур личности специалиста.

Вслед за А. К. Марковой (1996), под профессиональной адаптацией (профессиональным становлением) специалиста мы понимаем системный интегративный процесс, осуществляемый в его профессионально-деятельностной, социально-ролевой и индивидуально-личностной сферах, где под профессионально-деятельностной составляющей понимаются профессиональные умения и навыки использовать апробированные методики проверки, правила подготовки и оформления актов прокурорского реагирования, стандарты построения обвинительной речи прокурора в уголовном судопроизводстве и т. д. В социально-ролевую составляющую входит освоение и присвоение профессиональных норм, ценностей и морали, гармоничное существование в рамках этой морали, вхождение в профессиональное сообщество, принятие в нем своей роли. Под индивидуально-личностной сферой понимается активная профессиональная позиция, выработка личностного стиля профессиональной деятельности, профессиональное саморазвитие.

Одним из факторов профессионального становления является взаимодействие молодого специалиста с членами профессионального сообщества. На начальном этапе очень важен тип отношений «наставник – молодой специалист».

Наставничество, как фактор адаптации молодых специалистов, активно изучалось в период развития этой формы работы (70–80-е гг. XX в.). В органах прокуратуры наставничество, как форме работы с молодыми специалистами, никогда не прекращалось.

Надо заметить, что зачастую наставник, а это, как правило, прокурор района или его заместитель, считает, что он должен научить своего подопечного «организовывать свой труд, взаимодействовать с другими членами коллектива, накопить профессиональные знания и умения». О том, что наставник еще и носитель ценностей и нормативов профессионального сообщества, что он является конкретной личностью, взаимодействие с которой является источником перестройки смысловых структур молодого специалиста, что он оказывает влияние на формирование у начинающего профессионала личностного смысла профессии, как правило, наставник не задумывается. Согласитесь, что мы всю жизнь помним не того человека, который учил нас каким-то конкретным профессиональным действиям, а того, кто научил нас отношению к тому, что делаем, неким неписанным нормам и правилам, учил обязательно через себя, через свою жизнь, свои ценности, свое отношение.

Поэтому именно в мире быстро меняющихся ценностей наставничество, как никогда является одним из самых значимых факторов и средств продуктивного профессионального становления.

Порой непросто подобрать профессионалов, реализующих наставнические функции. Необходимо также разрабатывать и внедрять программу обучения и консультаций наставников. Использование наставничества без подготовки участников взаимодействия, учета их особенностей, снижение требований к личностным качествам наставников может привести не только к формализации и непродуктивности этого вида профессиональных отношений, но и стать тормозом в развитии профессионализма.

Независимость личностного и профессионального развития является аномальным путем профессионального становления молодого прокурорского работника. Вслед за Е. М. Борисовой (1981) мы выделяем две формы, в которой проявляется несогласованность профессионального и личностного развития.

На практике можно увидеть следующие исходы:

- ситуация «независимости» человека от профессии: профессиональная карьера не затрагивает личность, в мотивации профессиональной деятельности представлены преимущественно «внепрофессиональные» мотивы (работа ради заработка, как ступень для перехода на другую работу, социальные гарантии);
- ситуация «неприятя» профессионального неуспеха: возникает конфликтность, человек ссылается «на обстоятельства», приведшие к неудачам.

Несмотря на то что перед приемом на работу в органы прокуратуры молодой специалист проходит психологическое тестирование, позволяющее спрогнозировать уровень (степень) успешности его адаптации, проблема адаптации специалистов прокурорских профессий остается актуальной. Численность оперативных работников районных прокуратур мала, каждый человек уникален и ценен для прокуратуры.

Эмпирически были выявлены основные адаптационные затруднения, молодых специалистов к прокурорской деятельности.

За время наблюдений за процессами, происходящими с молодыми специалистами органов прокуратуры, было выявлено две основные группы адаптационных затруднений.

Первую составляют затруднения, вызванные внешними факторами – социально-психологическими особенностями профессиональной среды прокуратуры; сюда входит: социально-психологический климат, ожидание нового сотрудника, установка на его успешность, готовность включить его в коллектив, традиции данной прокуратуры, стиль управления, отношение к наставничеству.

Во вторую группу входят затруднения, вызванные субъективными внутренними факторами, связанными с индивидуальными особенностями работников.

Наиболее значимыми для адаптации субъективными факторами являются:

- 1) стремление к профессиональному и личностному росту в рамках интересной для субъекта прокурорской деятельности. Это мотивационное отношение к деятельности по нашим наблюдениям, является определяющим в процессе адаптации;

2) индивидуально-психологические свойства личности: уровень интеллектуальной работоспособности и продуктивности мышления, стрессоустойчивость, эмоционально-волевая зрелость, стиль общения, ведущие потребности, тип восприятия и реагирования;

3) исходный уровень знаний, умений и навыков.

В отношении индивидуально-психологических особенностей личности можно сказать следующее: проанализировав успешность (не успешность) адаптации и профессионального развития прокурорских работников, которые в разные годы проходили тестирование, можно с большой долей вероятности сказать, что уровень интеллектуальной работоспособности и продуктивности мышления не является определяющим в прокурорских профессиях. Люди, обладающие высоким уровнем интеллекта, но незрелые в эмоционально-волевой сфере, имеющие низкий уровень самоконтроля, отличающиеся непосредственными реакциями, низкой подчиняемостью, детской беспечностью, не способны адаптироваться в этом виде деятельности. И наоборот, даже имея средний уровень интеллекта, но зрелые в плане волевых качеств, эмоционально устойчивые сотрудники добиваются значительных успехов в профессионально-личностном развитии. При наличии первого фактора.

Приоритетом в работе психолога стали внешние факторы, так как было отмечено, что есть прокуратуры, где постоянно за достаточно короткое время (менее полугода) успешно адаптируются молодые специалисты различного уровня мотивации, подготовки и личностных качеств. И, наоборот, по индивидуальным особенностям человек способен к быстрой и успешной адаптации, но в одной и той же прокуратуре молодые специалисты адаптируются долго и болезненно. Поэтому была разработана программа занятий с прокурорами горрайпрокуратур и наставниками по теме: «Психологический аспект взаимодействия с молодыми специалистами».

Целью данной программы было создание условий для повышения психологической компетентности прокурорских работников в вопросе адаптации молодых специалистов.

Актуальность темы обоснована тем, что каждая горрайпрокуратура имеет молодых специалистов, и отношения, которые складываются между молодым помощником прокурора и коллективом или руководителем прокуратуры оказывают существенное влияние не только на молодого специалиста, но и на работу прокуратуры в целом.

В рамках данной программы прокуроры и наставники знакомятся и отрабатывают через различные формы обучения (лекционные занятия, групповые дискуссии, практические занятия с элементами тренинга) следующие темы:

1. Адаптация. Виды и показатели адаптации, которые могут быть оценены непосредственно прокурором. Сроки ее для молодых прокуроров.

2. Условия, способствующие и препятствующие успешной адаптации молодого специалиста. (Групповая дискуссия).

В ходе нее прокурорами составляется примерный перечень реально выполнимых задач по созданию условий для успешной адаптации молодого спе-

специалиста в конкретной горрайпрокуратуре. Обращается внимание на первый рабочий день, который во многом определяет дальнейшее отношение специалиста к коллективу прокуратуры и эффективность его трудовой деятельности. Перечень может выглядеть следующим образом:

- подготовить коллектив к принятию нового сотрудника (показать привлекательность его для коллектива).
- встретить нового сотрудника;
- объяснить общую организационную структуру прокуратуры;
- обсудить с сотрудником содержание его должностных обязанностей;
- помочь определиться с местом проживания сотрудника;
- объяснить сотруднику условия труда: часы работы, режим прохода на работу, перерывы на обед и для отдыха, требования к сверхурочной работе, порядок выплаты зарплаты;
- объяснить требования и правила, касающиеся: выполнения обязанностей, присутствия на рабочем месте и точности соблюдения рабочего графика, вопросов конфиденциальности, требования к поведению, внешнего вида и принятого стиля одежды;
- ознакомить с рабочим местом;
- представить нового сотрудника коллегам;
- познакомить молодого специалиста с его наставником.

Вместе с наставником объяснить сотруднику:

- а) в чем будет заключаться его первое задание;
- б) каковы основные показатели хорошего качества выполненной работы;
- в) кто и как будет определять и контролировать требуемое качество;
- г) от чего будет зависеть успешность выполнения работы;
- д) откуда и какую помощь можно ожидать;
- е) что будет считаться серьезным просчетом в работе; какие ошибки здесь не допускаются.

Организация в первый месяц ежедневных встреч с новым сотрудником. На этих встречах выяснить, имеются ли какие-либо проблемы. Встречи должны носить информационный и безобидный характер.

Задачи оформляются в памятку-бланк, который подписывается молодым специалистом и прокурором и выполняется в течение первых 3 дней работы.

3. Индивидуально-психологические особенности молодых специалистов горрайпрокуратур Костромской области, влияющие на успешность их профессиональной адаптации. Определение основных стратегий эффективного взаимодействия с ними.

4. Возможные проблемы во взаимодействии с молодыми специалистами: («Он ничего не хочет делать», – управленческие подходы к мотивированию молодых специалистов. «Он меня не понимает», – как сделать, чтобы Ваша задача была принята молодым специалистом. Практическое занятие с элементами тренинга).

5. Стресс и стрессоустойчивость. По информации двух последних занятий прокурорам предлагаются памятки.

6. «Наставник – кто это?» Групповая дискуссия.

7. Завершающее занятие. Предоставление права выбора дальнейшего использования прокурорами и наставниками информации, полученной в рамках данной программы. Презентация памяток.

Таким образом, горрайпрокуроры сами принимают решение и становятся активными участниками процесса адаптации молодых специалистов в своей прокуратуре.

Теперь горрайпрокурор и наставник не только знакомится с заключением психологического обследования на молодого специалиста, направляемого в прокуратуру, и совместно с психологом определяет условия для наиболее эффективного взаимодействия с новым сотрудником, исходя из его психологических особенностей. Они также выполняют задачи по созданию условий для успешной адаптации на уровне деятельности, присвоении прокурорской морали и развития профессионально-личностных качеств молодого специалиста в конкретной прокуратуре. Прокурор может по определенным критериям увидеть результативность каждой составляющей этой адаптации.

Официальным показателем профессиональной адаптации является первичная аттестация, которая проходит через 6 месяцев после приема на службу, но освоение профессии на этом не заканчивается. В течение года или двух лет под влиянием наставников происходит дальнейшее оттачивание определенных профессиональных навыков, «присвоение» прокурорских норм и ценностей.

УДК 342.53

Гречишкина Анна Геннадьевна,
магистрант, Костромской государственный университет,
г. Кострома, Российская Федерация,
anyaga.0199@mail.ru

Ганжа Наталья Владимировна,
кандидат юридических наук, доцент,
Костромской государственный университет,
г. Кострома, Российская Федерация,
nat_ganzha@mail.ru

Проблемы законодательной регламентации участия прокуратуры Российской Федерации в правотворческой деятельности и пути их решения

Авторами статьи были рассмотрены вопросы, касающиеся законодательной регламентации участия прокуратуры Российской Федерации в правотворческой деятельности. Прокуратура Российской Федерации признается гарантом законности, поэтому ее участие в правотворческой деятельности является немаловажным направлением среди иных на-