

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(40)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2014

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доцент, Демченко С. Ф., д-р юрид. наук, Джунь В. В., д-р юрид. наук, проф., Ковальська В. В., д-р юрид. наук, ст. наук. співр., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., д-р юрид. наук, доцент, Мартиненко О. А., д-р юрид. наук, проф., Муравйов К. В., канд. юрид. наук, доцент, Недоха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф., Темченко В. І., канд. юрид. наук, доцент, Христинченко Н. П., канд. юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук, проф., Ярмиш О. Н., д-р юрид. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 2 від 26 лютого 2014 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М 58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 1 (40). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2014. — 252 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

Міністерством освіти і науки України збірник “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних наук (за наказом МОН України від 21.11.13 № 1609).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2014
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2014

Толстенко В. Л.

Державно-правовий режим і його роль
у визначенні форми держави 115

Ульмер М. М.

Характеристика суб'єктивних та об'єктивних
передумов реалізації права касаційного
оскарження 122

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ 127**Дахно І. І.**

Концептуальні хибі у змісті дисципліни
“Міжнародні економічні відносини” 127

Денисенко М. П., Терещенко Н. М.

Формування системи управління якістю послуг у
сфері туризму 134

Шконда В. В., Кальянов А. В.

Зарубіжний досвід в галузі соціалізації розподілу
благ у контексті
соціоекономіки 139

Біленчук П. Д., Медвідь Ф. М., Шульга Ю. О.

Інноваційні засоби підготовки управлінських
кадрів: ноотехнології і грид-технології 143

Литвиненко В. І.

Особливості визначення змісту діяльності
підрозділів економічної безпеки підприємств
та їх фахівців 149

Утвенко В. В.

Управління житлово-комунальною сферою міст
України в контексті діяльності органів
місцевого самоврядування 155

Марченко С. М.

Оцінювання чинників формування
та реалізації маркетингової логістичної
системи ціноутворення підприємств
сільськогосподарського
машинобудування 162

Алмамедов Рустам Гамза огли

Забезпечення сталого економічного розвитку
і формування глобальних управлінських
стратегій 170

Ігнатенко А. В.

Аналіз в процесі управління фінансами
як засіб забезпечення ефективності
функціонування банків 176

Литвинов С. В.

Класифікація засобів, способів та форм захисту
прав платників податків 181

Михайлюк О. В.

Модель управління розвитком кадрового
потенціалу підприємства 187

Олишевский А. С.

Элементы системы управления
человеческими ресурсами как составная
часть системы управления персоналом
Государственной службы Украины
по чрезвычайным ситуациям 193

Омельченко О. В.

Теоретичні передумови стратегічного аналізу
протистояння підприємств-конкурентів 200

Романенко А. М.

Обґрунтування необхідності спрощення
процедур міжнародної торгівлі 205

Солопенко С. Р.

Механізм формування та реалізації прийняття
управлінських рішень в системі маркетингового
менеджменту бібліотеки 210

Шестак М. Л.

Теоретико-методологічне обґрунтування
та сутнісна характеристика поняття
“державна інвестиційна політика” 214

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ 218**Мельниченко О. В., Кудренко О. В.**

Роль особистості у відносинах з державою 218

Василевський А. М.

Організаційно-управлінська модель забезпечення
адаптації молодих працівників СБУ до умов
професійної діяльності 223

Хращевський А. О.

Основні заходи щодо підвищення стимулюючої
ролі мотиваційних складових у менеджменті
морських портів України 228

Варзарь И. М.

Теоретико-историологический взгляд на дилогию
“революция — реформа” в Украине эпохи
достижения ею политико-государственной
независимости 237

ДЕЯКІ ПРИКЛАДИ ОФОРМЛЕННЯ**БІБЛІОГРАФІЧНОГО ОПИСУ У СПИСКУ**

ДЖЕРЕЛ (БЮЛЕТЕНЬ ВАК УКРАЇНИ, № 5,
2009) 258

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ 260

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 проходитиме 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 формувати 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 приходити 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.