Психологія в особливих умовах

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНІВ СФОРМОВАНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ ОФІЦЕРСЬКИХ КАДРІВ ДО ТВОРЧОГО ВИРІШЕННЯ ЗАВДАНЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сергій БУДНИК

Copyright © 2005

Постановка суспільної проблеми. За сучасних умов у військовій справі все більшого значення набувають науково обґрунтовані управлінські дії офіцерів усіх ступенів, від результативності яких багато в чому залежить ефективність виконання службових завдань. До набору професійно важливих якостей офіцера належать здатність вчасно приймати правильні, нешаблонні рішення і рішуче, зі знанням справи, діяти у складній і навіть критичній для життя обстановці.

Багатогранній діяльності офіцера взагалі притаманний творчий характер, відзначений неординарністю, оригінальністю, нешаблонністю мислення, дій. У позаштатних ситуаціях, якими так багата військова дійсність, від нього вимагається виявлення розумної ініціативи, прийняття в ситуації неповної і суперечливої інформації нестандартного, найчастіше не передбаченого інструкціями рішення. Офіцеру постійно доводиться поєднувати дві тенденції – суворе спричинення професійної діяльності і творчу імпровізацію в досягненні поставленої мети.

Це повною мірою стосується й офіцерів-прикордонників, які здійснюють оперативно-службову діяльність за складних обставин, що характеризуються активізацією діяльності злочинних угруповань, яка пов'язана з незаконним переміщенням через державний кордон людей, товарів і вантажів, контрабандою зброї, боєприпасів, засобів диверсій і терору, наркотиків. Виконання оперативно-службових завдань припускає гнучкість і динамічність мислення, здатність не лише досягати неухильного виконання прийнятих рішень, але й вчасно відмовитися від неправильного чи застарілого рішення. Все це зумовлює потребу в підвищенні професіоналізму охоронців державного кордону, в тому числі й шляхом творчого вирішення завдань управлінської діяльності, і, як наслідок, стимулює пошук і впровадження у практику нових форм і методів навчання в освітньому процесі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького *(далі – академія).*

Вивчення процесу підготовки слухачів до управлінської діяльності, аналіз наявної психолого-педагогічної системи формування і розвитку професійної спрямованості до управлінської досконалості у навчально-виховній системі академії свідчать про актуальність і пріоритетність одного з напрямків фундаментальних і прикладних досліджень, пов'язаних з формуванням професійної готовності офіцерських кадрів до творчого вирішення завдань управлінської діяльності.

Для того щоб окреслити шляхи розвитку будь-якої якості особистості, у тому

числі готовності до творчого вирішення завдань управлінської практики, потрібно виявити її якісні стани, тобто рівні. Через те, **метою** цієї статті є визначення рівнів сформованості професійної готовності офіцера-прикордонника до творчого вирішення завдань управлінської діяльності.

Для досягнення зазначеної мети сформульоване таке **завдання:** на основі аналізу існуючої літератури та наукових джерел, визначити основні критерії та показники рівнів сформованості професійної готовності офіцерів-керівників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності.

Ключові слова: *професійна готовність, управлінська діяльність, творче вирішення завдань, компоненти професійної готовності, критерійний апарат.*

Сутнісний зміст та виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз результатів психолого-педагогічних досліджень (В.О. Балашов, В.Д. Іщенко, О.Д. Сафін, Я.А. Пономарьов, С.П. Потанін, Ю.М.Ємельянов, В.І. Ковальов та ін.) показує, що в теорії військової психології ще не сформувався загальний підхід до вимірювання психологічних явищ. Більше того, у її структурі досі немає розділу, який можна було б назвати *психологічною кваліметрією,* що природно утруднює експериментальну роботу, ускладнюючи фіксацію психологічних явищ з математичною точністю.

Експериментальна робота показала, що у військових частинах відсутня система критеріїв для оцінки рівня професійної готовності офіцерів до творчого вирішення завдань управлінської діяльності. Тому одні командири і начальники під час оцінки професійної готовності підлеглих офіцерів до творчого вирішення таких завдань використовують загальні службові результати, інші головну увагу звертають на особистісні управлінські якості підлеглих, керуючись своїм суб'єктивним ставленням до них, ще інші усіх порівнюють з еталоном, яким не завжди є ефективний управлінський досвід їхнього начальника. Зрозуміло, що такі підходи не можуть дати всебічну картину досліджуваного явища.

Підставою для вдалого розв'язання цього завдання є *теорія рівневого підходу.* Під рівнем розуміють відношення "вищих" і "нижчих" ступенів розвитку структур якихось об'єктів або процесів. Основними критеріями визначення рівня здебільшого є: 1) належність систем до різних класів складності; 2) специфічність законів і закономірностей кожного рівня; 3) підпорядкування законів і систем нижчих рівнів законам і системам вищих; 4) походження систем кожного наступного рівня з основних структур попереднього, при цьому утворення кожного наступного відносяться до утворень попереднього як система до своїх елементів [**1**]. З іншого боку, В.О. Моляко розроблена *концепція психологічного механізму творчості,* відповідно до якої творчість розглядається як взаємодія, котра спричинює розвиток і являє собою складну організацію, яка утворюється з декількох рівнів, побудованих за принципом трансформації етапів розвитку явища у структурні рівні його організації та функціональні ступені подальших розвиткових взаємодій [**2**].

Враховуючи отриманий у процесі дослідження емпіричний матеріал і спираючись на концепцію В. Моляко, можна виділити у структурі та змісті професійної готовності офіцерських кадрів до творчого вирішення завдань управлінської діяльності дві групи психічних утворень: а) ті, котрі постають спонукувачами поведінки, і б) ті, які є своєрідним виконавчим органом у психічній регуляції поведінки. Хоча професійна готовність являє собою цілісне утворення, все ж спонукачами до творчої управлінської діяльності можна вважати потребомотиваційний і ціннісно-смисловий компоненти готовності, а зреалізаторами – знання, здібності, уміння, особливості характеру і розумових процесів, тобто те, що утворює когнітивний та операційно-діяльнісний компоненти аналізованої профготовності ***(рис.).***

Рис.
Структура готовності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності

При цьому *виконавчий* аспект припускає освоєння слухачами інтегрованих методологічних, теоретичних, методичних і практичних знань, володіння творчими способами і прийомами їх застосування, вміннями нешаблонного вирішення управлінських завдань. Звідси, власне, закономірною є провідна роль знань і когнітивного компонента у системі підготовки військових кадрів, що, за словами У. Найсера, цілком очевидне, адже поводження людини детерміноване її знаннями **[3]**.

Успішність досліджень, що проводяться, і методів, які застосовуються, багато в чому залежить від обраних критеріїв і показників та їхньої надійності. Тому, розглядаючи професійну готовність до творчого вирішення завдань як надважливу передумову цілеспрямованої діяльності, що дає змогу офіцеру-прикордоннику успішно виконувати свої професійні обов'язки, використовуючи при цьому наявний досвід, знання, особисті якості, а також перебудовувати свою діяльність у непередбачених ситуаціях, нами пропонується для її характеристики наступний *критерійний апарат* ***(табл.).*** Розробку цього апарату було проведено на основі праць А. Барабанщикова, Ф. Генева, А. Деркача, С. Кошалевої, в яких "критерій виражає найзагальнішу сутнісну ознаку, на основі якої здійснюють оцінку, порівняння реальних явищ; при цьому ступінь вияву, якісна сформованість, визначеність критерію виражаються в конкретних показниках, що характеризуються, зі свого боку, низкою ознак" **[4]**.

Зазначені критерії та їхні показники були проаналізовані та уточнені серед експертів, функції яких виконував науково-педагогічний склад академії, а також командири з'єднань і частин Державної прикордонної служби України, у яких проходять службу випускники академії. Їх об'єктивність забезпечується тим, що багато з них підлягаються безпосередньому виміру, оцінці і порівнянню. Крім того, вони відображають дію об'єктивних умов і факторів й у сукупності з надійними методами вивчення та оцінки дають достовірні результати рівня сформованості професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності.

Отже, загальними критеріями готовності до професійної діяльності офіцера-прикордонника є рівні: а) мотиваційної спрямованості на обрану професію, б) розвитку професійно важливих якостей, в) якості набутих знань і досвіду. Але наявність будь-якої професійно важливої якості у структурі професіоналізму офіцера ще не свідчить про те, що його реальна профдіяльність буде успішною. Ці якості повинні бути, як мінімум, доведені у нього до певного рівня досконалості.

Аналіз літератури, визначення критеріїв і показників професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності дозволили гіпотетично обґрунтувати наявність принаймні трьох рівнів її сформованості (високий, середній, низький).

Високий рівень сформованості професійної готовності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності характеризується тим, що в роботі офіцера-керівника дієві у повному обсязі всі компоненти, а саме: яскраво виражена військово-управлінська спрямованість профдіяльності, тобто він розуміє її значущість для професії і переконаний у потребі її формування і розвитку; об'єктивно і самокритично оцінює рівень її розвитку; має широку професійну компетентність та управлінську ерудицію, що уможливлює грамотне розв'язування оперативно-

Таблиця

Критерійний апарат сформованості професійної готовності офіцера-прикордонника до творчого вирішення завдань управлінської діяльності

№	Критерії	Показники
1	Наявність позитивного ставлення до необхідності творчого вирішення завдань управлінської діяльності	а) усвідомлення значення ролі офіцера у творчому вирішенні завдань управлінської діяльності; б) професійний інтерес до управлінської діяльності
2	Знання та володіння теорією управління підрозділами	а) розуміння того, що в роботі офіцера головне – організація діяльності військовослужбовців, їхньої взаємодії; б) системне бачення компонентів рушійного механізму управлінської діяльності, зв'язків між ними; в) розуміння того, що творче вирішення завдань управлінської діяльності успішніше здійснюється у спільній діяльності; г) володіння методикою вивчення стану процесу управлінської діяльності; д) прогнозування можливих змін у діяльності військовослужбовців, міжособистісних взаєминах, сформованості колективу
3	Володіння способами вивчення особистості військовослужбовців і військового колективу	а) уміння обґрунтувати систему міжособистісних відносин у частині, статусне положення військовослужбовців; б) уміння визначити рівень сформованості військового колективу частини; в) уміння виявити спрямованість особистості військово-службовця, наявність елементів творчості у його діяльності
4	Уміння озброїти прикордонників способами виконання завдань оперативно-службової та повсякденної діяльності	а) знання сутності процесу виконання завдань оперативно-службової та повсякденної діяльності, що стоять перед частиною; б) використання у роботі закономірностей процесу виконання завдань
5	Уміння організувати взаємодію учасників управлінської діяльності	а) знання змісту колективної діяльності; б) володіння прийомами організації оперативно-службової та повсякденної діяльності; в) уміння створити сприятливий морально-психологічний клімат, встановити оптимальні відносини у процесі вирішення завдань управлінської діяльності; г) уміння задіяти кожного військовослужбовця до оптимального варіанту участі у колективній діяльності щодо завдань, які поставлені перед частиною

службових завдань; володіє методикою вивчення стану процесу управлінської діяльності; відзначається високим інтелектуальним розвитком; швидко орієнтується в обстановці, гнучко реагує на її зміни, управлінські завдання розв'язує не шаблонно, а відповідно до вимог останньої, його рішення відзначаються простотою та ясністю; усвідомлює роль колективної діяльності у творчому вирішенні завдань управлінської системи; в досягненні управлінських цілей виявляє твердість, рішучість, енергійність; знає сутність процесу виконання поставлених завдань, його закономірності, використовує їх у роботі; володіє прийомами організації оперативно-службової і повсякденної роботи військовослужбовців, уміє визначити для кожного суб'єкта військової діяльності оптимальний варіант участі в ній; в екстремальній обстановці зберігає самовладання і витримку, діє виважено і впевнено; у своїй управлінській діяльності не допускає конфліктів, а в разі їх виникнення – психологічно грамотно їх розв'язує; має почуття відповідальності за прийняте управлінське рішення, ніколи не перекладає її на інших; при розподілі службових завдань справедливий, до підлеглих ставиться як до соратників,

доброзичливо, при розв'язанні спірних питань виявляє принциповість; здатний здійснювати сильний спонукальний вплив на людей без використання службової влади; виявляє ініціативу в інтересах виконання службового обов'язку, ніколи не зупиняється на досягнутому, завжди прагне до більш високого результату, в досягненні поставленої мети готовий до розумного ризику; прогнозує можливі зміни, може створити оптимальну морально-психологічну атмосферу в процесі вирішення завдань оперативно-службової та повсякденної роботи; в управлінській діяльності правильно вибирає пріоритетні цілі, має високі навички та уміння постановки завдань перед підлеглими, завжди використовує відповідно до мети управлінські методи; на основі ґрунтовного знання індивідуально-психологічних особливостей підлеглих уміло добирає виконавців, успішно мотивуючи і стимулюючи їхню діяльність; завжди організовує дієвий контроль за працею підлеглих, вносить корективи до їхньої діяльності, ретельно слідкує за результатами виконання завдань; його діяльність здебільшого характеризується демократичним стилем керівництва із винятковим застосуванням, залежно від обставин, авторитарного стилю; має високий коефіцієнт розвитку управлінських якостей і здібностей та низьку конфліктність з орієнтацією на співпрацю.

Середній рівень сформованості професійної готовності офіцера-керівника до творчого вирішення завдань управлінської діяльності характеризується наявністю позитивної мотивації щодо такого вирішення, але управлінська спрямованість нестійка, самооцінка досягнутого рівня не завжди об'єктивна, а є, як правило, дещо завищеною; у професійному вдосконаленні пасивний, володіє досить широкими професійними та управлінськими знаннями, які достатньою мірою не систематизовані, і, внаслідок цього, він не завжди застосовує їх на практиці; йому не вдається швидко і правильно орієнтуватися в обстановці та гнучко реагувати на її зміни; не завжди може виділити головне під час розв'язання управлінських завдань; знає сутність процесу управління, але не використовує у своїй роботі його закономірності; в досягненні управлінських цілей не завжди виявляє твердість, рішучість та енергійність, в екстремальних ситуаціях переважно зберігає самовладання, але недостатньо стабільний; в управлінській діяльності допускає конфлікти, які не завжди правильно розв'язує, користується переважно адміністративними методами впливу на підлеглих, не завжди достатньо ініціативний; прагнення до першості обмежене середніми результатами, в досягненні управлінських цілей намагається не ризикувати; морально-психологічний клімат його підрозділу нестійкий; не завжди використовує методи управління, які адекватні цілям, особовий склад знає поверхово, у зв'язку з чим під час добору і розстановки виконавців не завжди враховує їхні індивідуально-психологічні особливості; виконавську діяльність підлеглих належно не мотивує і не стимулює, контроль здійснює безсистемно; не завжди вимогливий до виконавців, часто використовує дисциплінарні стягнення; його діяльність характеризується переважно демократичним стилем керівництва; він має середній коефіцієнт розвитку управлінських здібностей і якостей; у конфліктній ситуації дотримується тактик компромісу та пристосування.

Низький рівень характеризується тим, що управлінська спрямованість офіцера-керівника не сформована, він не визнає її значущості для професійній діяльності, самооцінка завжди завищена; станом справ задоволений, бажання щось змінювати не виявляє; має низький рівень професійних та управлінських знань, що не дає йому змоги компетентно розв'язувати оперативно-службові завдання; його інтелектуальні якості розвинені слабко: в обстановці орієнтується повільно, на її зміни реагує не гнучко, ясності мислення

не має, часто плутається в деталях, управлінські завдання розв'язує шаблонно; в досягненні поставлених управлінських цілей твердості, рішучості та енергійності не виявляє, емоційно нестійкий, в екстремальній обстановці може втратити самоконтроль; відповідальність за виконання доручених завдань прагне перекласти на інших, зводячи свою роль до передачі наказів зверху донизу; під час розподілу завдань і розв'язання спірних питань керується особистими симпатіями; не здатний до спонукального впливу на людей, не вдаючись до службової влади; ініціативи не виявляє, службовий ризик прагне звести до мінімуму; морально-психологічний рівень його підрозділу характеризується крайньою нестійкістю; у своїй управлінській роботі розв'язує незначні завдання, ніколи не пов'язує їх з перспективними цілями; методами управлінської діяльності не володіє; добір виконавців має випадковий характер, на проблеми їхнього мотивування та стимулювання не звертає уваги, контроль за діяльністю підлеглих не організовує, його вимогливість часто виражається через нестатутні стосунки; діяльність характеризується ліберальним стилем керування; офіцер має низький коефіцієнт управлінських здібностей та якостей; у конфліктній ситуації виявляє непродуктивні форми поведінки, зокрема уникнення або суперництво.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

1. Професійна готовність офіцера-прикордонника до творчого вирішення завдань управлінської діяльності – це така професійно важлива властивість, яка передбачає наявність в офіцера специфічних для його професії знань теорії і психології управління, спеціальних умінь і навичок, інтегрує набір особистісних якостей, котрі у взаємодоповненні забезпечують ефективність його управлінської діяльності під час виконання оперативно-службових завдань у будь-якій обстановці, у структурі якої важливе місце займають потребо-мотиваційний, ціннісно-смисловий, когнітивний, операційно-діяльнісний компоненти.

2. Увесь комплекс заходів процесу формування професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності являє собою єдину систему. Її головна спрямованість полягає в досягненні такого рівня готовності офіцерів органів охорони державного кордону, який би забезпечив виконання управлінських завдань з максимальною реалізацією потенційних службових, у тому числі й особистісних, можливостей.

3. Формування професійної готовності до творчого вирішення управлінських завдань відбувається поступово, від рівня до рівня. Таким чином, досліджувана профготовність офіцера-керівника може бути розвинена під час організованого здобуття професійної освіти до певного рівня – низького, середнього і високого; причому лише високий стартовий рівень цієї готовності дає змогу офіцеру-прикордоннику в оптимальний термін адаптуватися до умов професійної діяльності і якісно вирішувати військово-управлінські завдання.

4. Перспективними для подальших досліджень у даному напрямку є визначення критеріїв оцінки рівнів сформованості в офіцерів-прикордонників здатності до творчого вирішення завдань управлінської діяльності.

1. Развитие концепции структурных уровней в биологии. – М.: Наука, 1972. – 392 с.

2. *Моляко В.А.* Концепция творческой одаренности // Первые Международные научные Ломовские чтения. – М., 1992. – С. 102-104.

3. Creativity and Innovation in Engineering. Ed. by S.A. Gregory. – London, 1972. – 313 p.

4. *Кошалева С.В.* Особенности формирования организаторских умений у студентов технического ВУЗа: Дис... канд. психол. наук.:19.00.05 – Л., 1979. – 209 с.

Надійшла до редакції 6.04.2005.